

# Interculturalitat en l'entorn laboral

Maite Marín Salamero

25 horas



# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. Identitats, diversitat, cultura</b> .....	8
1.1. La preeminència de la cultura.....	8
1.2. L'antropologia, ciència de la cultura .....	10
<b>2. De cultura a cultures</b> .....	11
2.1. La Il·lustració i la idea de civilització.....	11
2.1.1. L'evolucionisme: influències en la primera antropologia	12
2.2. La tradició alemanya i les "cultures" .....	13
2.2.1. El particularisme.....	15
<b>3. Característiques de la cultura</b> .....	17
3.1. En definitiva... què és i què no és cultura?.....	19
<b>4. Paradigmes davant la diversitat</b> .....	21
4.1. El paradigma de l'homogeneïtzació o assimilació.....	21
4.1.1. Exemples a Europa .....	22
4.2. Pluriculturalisme .....	24
4.2.1. El multiculturalisme .....	24
4.2.2. EUA i el gresol de cultures.....	25
4.3. El nou model de la interculturalitat .....	28
4.4. Els excessos de la cultura.....	30
<b>5. El tractament de la diversitat a Espanya i a Catalunya</b> .....	32
5.1. Diversitat, immigració i interculturalitat a Espanya .....	32
5.1.1. Antecedents .....	32
5.1.2. L'arribada de la immigració .....	33
5.2. Les especificitats de Catalunya .....	33
<b>6. Diversitat i desigualtat en els contextos laborals</b> .....	35
6.1. La centralitat del treball .....	35
6.1.1. Precedents en la discriminació laboral .....	36
6.2. La immigració i la transformació del mercat laboral .....	37

6.3. Discriminació i exclusió .....	38
6.4. La ignorància pot ser discriminació .....	41
6.5. Relacions de poder .....	42
<b>7. Interculturalitat i gestió de la diversitat en els entorns laborals</b>	
.....	44
7.1. Des d'on? .....	44
7.2. Riscos .....	45
7.3. Beneficis.....	46
7.4. Un canvi de model .....	47
7.5. Com? .....	48
7.6. Discriminació i accions positives.....	49
7.6.1. Legislació de referència .....	51
7.6.2. Accions positives .....	51
7.7. Un context social favorable .....	52
<b>8. Un últim apunt sobre la mediació laboral intercultural ....</b>	55
<b>9. Adreces d'interès.....</b>	58
<b>Resum.....</b>	63
<b>Activitats.....</b>	65
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>	67
<b>Solucionari.....</b>	68
<b>Glossari .....</b>	69
<b>Bibliografia .....</b>	73

## Introducció

En els darrers temps, el concepte de *cultura* ha esdevingut clau en el llenguatge de l'escena política, en els mitjans de premsa i entre la gent comuna. Tothom invoca la “cultura” per a donar sentit i proposar solucions a les incerteses i problemes que ens planteja un món cada vegada més globalitzat, en què les relacions es multipliquen i les identitats, alhora que es mostren flexibles, canviants i heterogènies, també poden ser concebudes com a essencials, definitives i homogènies. Es fa necessari llavors assenyalar el perill que pot implicar l'abús del concepte de *cultura* i el ressorgiment de fenòmens com el racisme o la discriminació aixoplugats ja no sota les diferències racials i biològiques, sinó sota els arguments que apel·len a les diferències culturals. Per aquest motiu, iniciarem el mòdul analitzant l'origen dels conceptes *cultura/cultures*, i després resseguirem la seva evolució històrica des d'un punt de vista antropològic.

La presència de cultures diverses en les societats contemporànies ha obligat a pensar i dissenyar models per a gestionar-les: l'assimilació, la multiculturalitat, la integració cultural, la ciutadania intercultural, etc. han estat paradigmes que s'han desenvolupat en diferents contextos i moments amb resultats desiguals. Analitzarem els més rellevants per a veure els claroscurs de cadascun, i posarem un èmfasi especial en la proposta de la interculturalitat.

A Catalunya no ha estat fins recentment, amb l'arribada massiva d'immigrants, que la gestió de la diversitat s'ha convertit en un tema cabdal de la política i la pràctica quotidiana. Des de tots els àmbits socials –des de l'educatiu especialment, però també des del sanitari i el laboral, etc.– s'han generat propostes d'actuació per a millorar la integració de les persones que, sovint, han estat contradictòries amb les lleis d'estrangeria espanyoles, profundament restrictives.

La segona part del mòdul se centra a analitzar els reptes, però també les oportunitats que ofereix la interculturalitat en els entorns laborals. El punt de partida és l'anàlisi de les discriminacions i la desigualtat a què treballadors i treballadores immigrants han de fer front en un mercat del treball cada vegada més flexible i més precari.

Amb aquesta anàlisi s'intenta reconstruir com funcionen els mecanismes d'exclusió econòmica i de negació de drets, que tenen en compte l'origen de les persones. En un segon moment es donen orientacions i es fan propostes pràctiques que facilitin la gestió de la diversitat en els espais del treball.

La pluralitat cultural ja forma part estructural de la nostra realitat. És a les nostres mans llegir les diferències com a riqueses i reptes, i no com a font de conflicte i desigualtats. En el moment actual de crisi i de competència aquest és un tema cabdal en els àmbits laborals.

## Objectius

- 1) Aproximar-se als orígens de la reflexió entorn de les diferències.
- 2) Aprofundir en els conceptes de *cultura* i *cultures* i en la seva evolució des d'un vessant antropològic.
- 3) Conèixer els debats teòrics entorn de la diversitat cultural i identificar els paradigmes principals: homogeneïtzació o assimilació, multiculturalisme, interculturalitat.
- 4) Analitzar la gestió de la diversitat a Catalunya.
- 5) Reflexionar sobre les condicions de desigualtat que, a Catalunya, treballadors i treballadores immigrades viuen en el món laboral.
- 6) Propiciar eines per a la gestió de la diversitat en els entorns laborals des d'una aproximació intercultural.

# 1. Identitats, diversitat, cultura

## 1.1. La preeminència de la cultura

“Mai els éssers humans han tingut tantes coses en comú, tants coneixements comuns, tantes referències comunes, tantes imatges i paraules, mai han compartit tants instruments, però això mou uns i altres a afirmar amb més força la seva diferència.” (Amin Maalouf, *Les identitats que matem*)

Les relacions i els intercanvis entre cultures han existit sempre, com també les diferències i l'heterogeneïtat en tots els grups. De fet, han estat les divergències, les ruptures, les ambigüitats, els conflictes, els elements clau que han permès que les diferents cultures s'anessin conformant i transformant al llarg de la història. Podríem dir que sense el canvi i la diferència les cultures no existirien, no serien el que són.

Així doncs... què és el que ha canviat perquè el tema de les diferències culturals formi part de la primera línia dels debats polítics?

Des de la Segona Guerra Mundial, l'avenç ràpid del procés de mundialització i, posteriorment, de la globalització ha provocat fluxos migratoris transnacionals de grans dimensions que han modificat profundament les relacions entre els països centrals i els països anomenats *perifèrics* (Comas d'Argemir, 2003, pàg. 27). També han portat als països receptors de migració una gran diversitat cultural que els ha obligat a pensar com la poden integrar als processos de construcció de la identitat nacional i de la ciutadania.

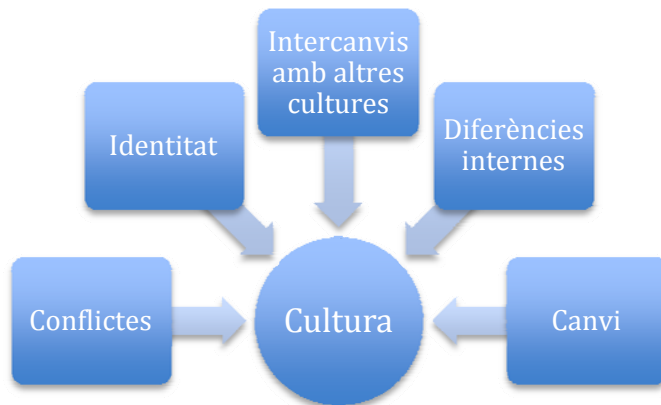
La gran paradoxa és que malgrat que s'afirma que aquesta globalització comporta processos en què cada vegada més es tendeix cap a una homogeneïtzació cultural més gran, és impossible comprendre el món contemporani sense els nacionalismes, els conflictes ètnics o les actituds racistes (Comas d'Argemir, 2003, pàg. 27).

Hi ha, doncs, una forta tensió entre, d'una banda, la creació de fortes identitats nacionals –que han de donar coherència i estabilitat als estats– i, de l'altra, la reivindicació de les diferències culturals lligades als processos migratoris i al “reconeixement de les minories” històriques, com els gitanos a Europa o els afroamericans als Estats Units.

**Declaració universal de la Unesco sobre la diversitat**

[http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=13179&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)





Aquesta reivindicació de les diferències i l'emergència d'identitats múltiples han alimentat les discussions i reflexions sobre la diversitat cultural en els darrers anys a tot el món. Això ha produït un canvi de consciència entorn de les diferències i de la identitat, que ha esdevingut clau per a entendre la preeminència actual de la noció de cultura.

El 1952, l'antropòleg Claude Lévi-Strauss va escriure sota encàrrec de la Unesco un text pioner dins dels primers debats sobre cultura anomenat "Raça i història". En aquell text defensava que la protecció de la diversitat cultural no havia de limitar-se al manteniment concret de les especificitats, sinó que era la diversitat mateixa la que s'havia de preservar. Així doncs, la diversitat consistia a assegurar la seva existència pressuposant una capacitat per a acceptar i mantenir el canvi cultural. L'encàrrec de la Unesco va sorgir després de la Segona Guerra Mundial i de l'holocaust, en què l'extermini de milions de persones en nom de les diferències "racials" va sacsejar el món. El 1983, la UNESCO el va tornar a convidar a escriure. En aquesta ocasió el text es va anomenar "Raça i cultura".

Vegeu el text complet:

<http://es.scribd.com/doc/50504308/Lévi-Strauss-raza-e-historia>

**Per saber més sobre la construcció històrica dels estats nació:**

**Eric J. Hobsbawm** (2011). *Nacions i nacionalisme des del 1780*. Universitat de València.

**Vegeu la pàgina de la Unesco, organització creada el 1945 per les Nacions Unides per a promoure, entre altres objectius, la diversitat de les cultures i el diàleg intercultural:**

<http://www.unesco.org/new/es/culture/>

## 1.2. L'antropologia, ciència de la cultura

L'antropologia, nascuda com a disciplina a mitjan segle XIX, es va centrar des dels inicis a estudiar la diversitat, la comparació i la recerca dels orígens de les diferències i la seva explicació (Beltrán, 2005, pàg. 18). El seu objecte privilegiat d'estudi ha estat, doncs, la cultura, i ha estat aquesta ciència la que més aportacions ha fet en aquest camp: recollint en etnografies l'extensa diversitat cultural del món; proposant comparacions entre grups distants a la recerca de punts comuns i divergents; aprofundint en tot allò que és consubstancial a l'home i als seus productes, la cultura.

Encara que no va crear el concepte, la ciència antropològica se'l va apropiat com a tal i el va fer circular, tot i que encara va tardar uns anys a arrelar en el llenguatge comú. Des de llavors, aquest concepte central de l'antropologia s'ha anat enriquint i fent més complex.

Ja l'any 1952, dos antropòlegs, Alfred Kroeber i Clyde Kluckhohn, van arribar a recopilar unes 150 definicions de cultura. La filosofia, la sociologia i altres disciplines també han reflexionat i conceptualitzat abastament sobre un terme que ha arribat a ser extremadament confús, amb significats que a vegades arriben a ser oposats i contradictoris.

El primer antropòleg que va fer una definició de *cultura* va ser Edward B. Tylor, qui el 1871 la va definir com "tot aquell complex que inclou el coneixement, les creences, l'art, la moral, el dret, els costums i qualsevol dels altres hàbits i capacitats adquirides per l'home. La situació de la cultura en les diverses societats de l'espècie humana, en la mesura en què pot ser investigada segons els principis generals, és un objecte apte per a l'estudi de les lleis del pensament i de l'acció de l'home".

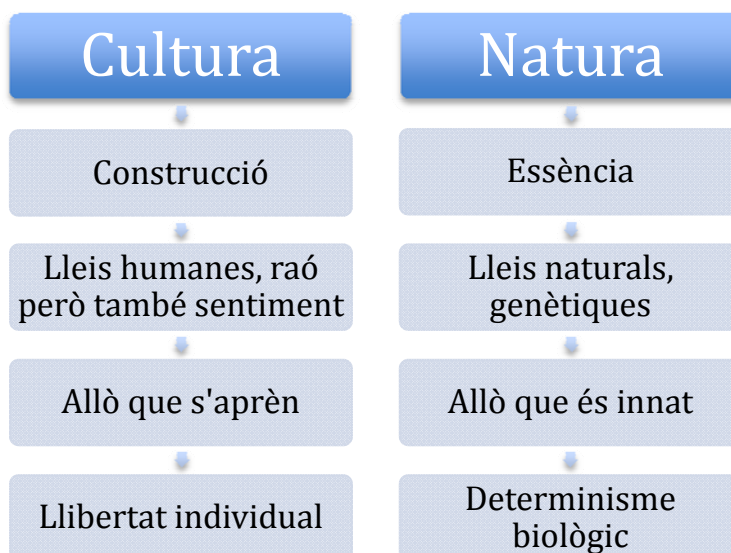
Però... d'on ve el concepte de *cultura*? Quin ha estat el seu origen, la seva història?

## 2. De cultura a cultures

### 2.1. La Il·lustració i la idea de civilització

Els orígens de la paraula *cultura* van més enllà, com hem dit, del naixement de l'antropologia. *Cultura* prové de la paraula llatina *cultus* que deriva de *colere*, que vol dir 'cura del camp o dels animals'. En el primer significat, es relacionava amb el "cultiu" de la terra. Després, cap al segle XVII, va passar a definir el "cultiu" de l'esperit humà, així que la cultura era, metafòricament, allò que ens feia cultes (Beltrán, 2005, pàg. 9).

Va ser a la França del segle XVIII que el terme es va aplicar per primera vegada a una societat. A partir d'aquell moment, molts pensadors il·lustrats com Jean Jacques Rousseau, van començar a considerar la cultura com tot el que distingia i compartia l'ésser humà, per contraposició a la natura, i es va establir la clàssica oposició entre les dues nocions que ha arribat fins als nostres dies i que ha marcat debats intensos entorn dels límits entre la biologia i la cultura.



Les teories franceses de la Il·lustració van arribar a equiparar la idea de cultura a la de civilització, entesa aquesta com a refinament dels costums, però també amb una connotació clara de progrés. La civilització seria el grau més elevat al qual podria arribar una societat, després de deixar enrere els costums bàrbars i abandonar tot el que tingués a veure amb les creences i els

mites. Els pensadors il·lustrats consideraven que la misèria i l'opressió eren, doncs, resultat de la ignorància i la superstició, així que una de les tasques més importants que van emprendre va ser la d'impulsar l'educació. Estaven convençuts que difondre el coneixement i la raó, la ciència i la llibertat individual entre les classes populars i les "cultures salvatges" procuraria grans avenços a la humanitat.

La Il·lustració construeix un ideal de cultura que es pretén universal i igualador de tots els individus. En el camí cap a l'estat màxim civilitzador, les diferents cultures són considerades com a avantsales, etapes que cal superar, en què progressivament han de deixar de ser primitives i caduques, particulars i tradicionals per a arribar a ser com la societat il·lustrada: lliure, moderna, científica.

La idea aparentment neutra de civilització emmascarava, però, una relació de jerarquies entre els estadis d'evolució que haurien de seguir les diferents cultures, ja que els paràmetres per a mesurar-les eren els de la societat francesa mateix convertida en model de referència per a la resta de societats.

Darrere d'aquestes premisses s'obviaven les relacions colonials de la metròpoli francesa amb les societats colonitzades, que haurien d'optar per abandonar les seves formes tradicionals, en favor de les més avançades de la raó i la ciència enarborades pels pensadors de la França il·lustrada. D'aquesta manera la colonització quedava justificada en nom de la raó.

La cultura es va instituir, doncs, segons els pensadors il·lustrats, en un lloc ideal al qual s'havia d'arribar per a aconseguir l'estatus de civilitzat, un lloc en "singular" en què la història, les diferències, les relacions de poder entre persones i societats s'esvaïen.

### **2.1.1. L'evolucionisme: influències en la primera antropologia**

El pensament il·lustrat va establir les bases de l'evolucionisme, un dels paradigmes científics que més va influir en l'època en què l'antropologia va començar a fer els primers passos, cap a final del segle XIX.

L'escola evolucionista es va caracteritzar per l'intent de confirmar científicament l'existència d'una sèrie d'estadis evolutius que tenien la base en les teories de Charles Darwin.

En el seu discurs, els antropòlegs influïts per les teories evolucionistes establien un esquema unilineal en què totes les cultures havien de passar pels mateixos estadis evolutius per a culminar la seva etapa fins als graus de civilització assolits al segle XIX.

Charles Tylor, per exemple, en el seu llibre clàssic *Cultura primitiva* (1871) va assenyalar tres períodes evolutius que portaven des del salvatgisme, passant per la barbàrie, fins a la civilització (pròpia de les cultures europees). Lewis H. Morgan, un altre dels antropòlegs clàssics nord-americans, encara va ser més precís i va distingir fins a set estadis evolutius diferents.

Les primeres aportacions dels antropòlegs feien servir la noció de cultura influenciats vivament pels pensadors il·lustrats i per les idees evolucionistes.

Respecte d'aquesta posició, Lévi-Strauss, va advertir que aquest plantejament negava l'existència de la mateixa diversitat cultural, ja que reduïa les diferents cultures humanes a un estat de rèplica més o menys retardada de la civilització occidental. Per aquest motiu, Lévi-Strauss assenyalava que aquests plantejaments evolucionistes no tenien cap valor explicatiu sobre el fet de la diversitat.

## 2.2. La tradició alemanya i les “cultures”

La tradició alemanya, en canvi, va desenvolupar tota una altra visió diferent des del romanticisme. *Kultur* –paraula alemanya sorgida cap al segle XVII– es referia a l'expressió més autèntica del poble, i posava l'accent en l'especificitat i la diferència d'un grup en relació amb un altre, les configuracions particulars de creences, les formes i trets particulars de cada societat.

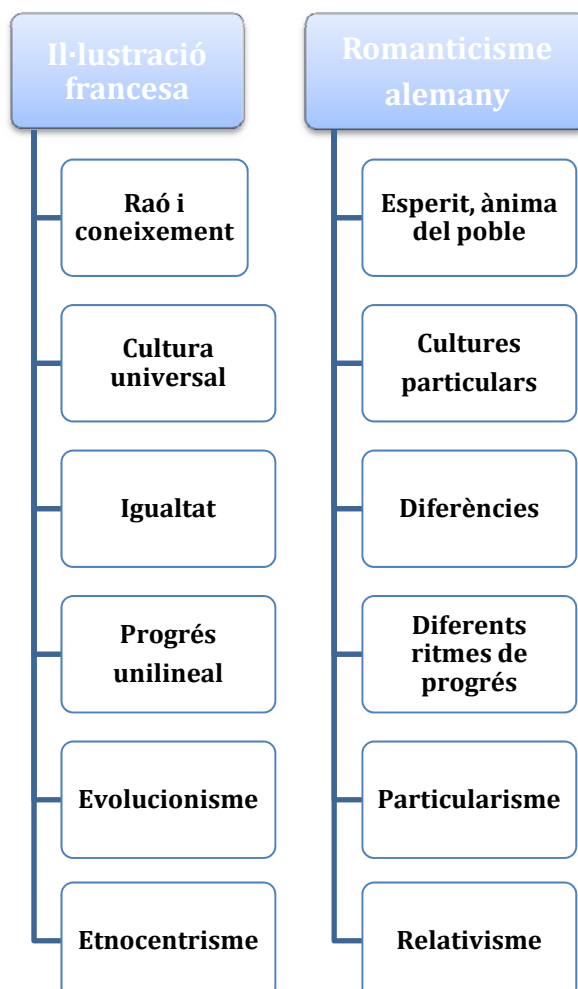
A diferència de França, en plena eclosió de les revoltes burgeses, Alemanya estava fragmentada en diferents estats. Una de les tasques que s'havien proposat els pensadors alemanys era fomentar la unió política. Però en comptes de promoure un universalisme que esborrés les diferències i particularitats en nom de la civilització, la unitat alemanya passava per la reivindicació de les especificitats pròpies de cada estat.

El filòsof i teòleg Johan Gottfried Herder, un dels pensadors fonamentals del romanticisme alemany, va criticar durament la perspectiva unilineal del desenvolupament i la civilització que estava impregnant –des de la Il·lustració francesa– la història del segle XVIII. Herder va reivindicar el

*volkgeist*, o esperit del poble. Segons ell, cada nació tenia un esperit diferent i únic, capaç de generar les seves pròpies manifestacions, com la llengua, la poesia, la història, etc. Per tant, els valors de cada cultura eren relatius i s'havien d'entendre en relació amb el seu propi context i la seva capacitat creativa.

La proposta de Herder va incidir en la necessitat de parlar de “cultures” en plural, com a alternativa als conceptes de *civilització* i de *cultura*, en singular. Les “cultures” adreçaven la mirada a les tradicions i costums més arrelats dels pobles i nacions, a les creences, a les seves expressions més originals i oposades al món mecanitzat i industrialitzat –excessivament racionalista– que estava creixent i instaurant-se de manera vertiginosa.

Aquestes concepcions diferenciades de cultura/cultures són a la base de les diferents maneres de construir la identitat nacional i d'abordar les diferències culturals en les tradicions polítiques franceses i alemanyes, que han influït al llarg de la història de molts altres països.



### 2.2.1. El particularisme

La tradició romàntica alemanya va influir de manera decisiva en les teories antropològiques del particularisme històric, que va portar la pluralització del terme en l'àmbit de l'antropologia: de l'estudi de la cultura es va passar a l'estudi de les cultures.

Franz Boas, antropòleg nord-americà d'origen jueu, va ser el seu màxim exponent. Boas, a principi del segle XX, defensava que les cultures es desenvolupaven en espais geogràfics concrets i tenien històries particulars. Es mostrava escèptic en què fet semblants, esdevinguts en llocs i temps distants, mostressin alguna llei universal.

Segons ell, cada cultura era única, irrepetible, amb trets específics que li donaven la seva singularitat. (Beltrán, 2005, pàg. 12). Cada grup, cada comunitat esdevenia, doncs, un mosaic fragmentat, una peça del conjunt, que era la humanitat.

Per a Boas, "la cultura inclou totes les manifestacions dels hàbits socials d'una comunitat, les reaccions de l'individu en la mesura en què es veuen afectades pels costums del grup en què viu, i els productes de les activitats humanes en la mesura en què es veuen determinades per aquests costums".

El romanticisme alemany i després el particularisme van posar les bases del relativisme, que va impregnar l'antropologia de la primera part del segle XX. En les seves evolucions posteriors, ha estat el germen del postmodernisme.

El supòsit del relativisme és que cada cultura té uns valors, unes creences, uns símbols que són propis i únics per a comprendre i interpretar el món. Per tant, l'única manera de comprendre la cultura és des dels seus propis paràmetres, i allunyant-se del parany de fer judicis de valor des de la cultura mateix.

Unes bones dosis de relativisme són importants a l'hora de treballar amb la diversitat, ja que implica una posició crítica contra l'etnocentrisme.

Durant tot el segle XX s'han continuat generant punts de vista nous i maneres noves d'entendre la cultura que han caminat de bracet amb el

relativisme, i cada vegada més lluny de l'evolucionisme. De fet, el relativisme ha estat fonamental per al desenvolupament de l'antropologia, ja que implica l'aproximació a l'altre des de la seva pròpia història i cosmovisió.

Una visió massa radical del relativisme pot comportar perills greus: per exemple, que s'acabi considerant que les cultures són només interpretables des de si mateixes, constructes hermètics sense possibilitat de comunicar-se cap enfora. Aquests posicionaments, que han tingut certa prèdica entre autors postmodernistes, proporcionen finalment una visió de les cultures com una cosa irreductible. I això pot tenir conseqüències com la de negar la possibilitat del diàleg, de l'intercanvi o de la comparació entre cultures.



### 3. Característiques de la cultura

Carlos Giménez ha estat un dels pioners de l'antropologia aplicada a Espanya. A partir de la seva llarga experiència –en què ha fusionat teoria amb pràctica en l'àmbit de la mediació intercultural– ha creat una tipologia amb sis trets bàsics que ajuden a delimitar el concepte de *cultura*.

#### 1) La cultura com a conducta apresada

La cultura no és hereditària, ni es porta a la sang. És amb els processos de socialització que els éssers humans adquirim les pautes de comportament que regeixen les nostres vides. És per l'aprenentatge que rebem a cada moment i en tota situació –ja sigui quotidiana o ritual– que arribem a comprendre què hem de fer, com hem d'actuar en els contextos que ens envolten.

La cultura és, per tant, un constructe que s'ha anat fent al llarg de generacions i que sempre està en transformació.

#### 2) La cultura com a significat de la realitat

La cultura és el conjunt de significats, valors, maneres d'interpretar la realitat que dóna sentit al que ens envolta. Tot el que conforma les creences, els mites, les visions de món... Així, si abans hem dit que la cultura són les maneres de fer, ara afegim que també són les maneres de percebre la realitat.

#### 3) La cultura és transmesa per via de símbols

Una altra característica pròpia és la possibilitat de referir-nos de manera simbòlica a la nostra realitat i les nostres experiències mitjançant objectes, paraules, signes... arbitraris. El llenguatge articulat seria el codi simbòlic per excel·lència.

#### 4) La cultura és integrada

Aquest complex de conductes, creences, símbols... es configuraria com un tot integrat, en què totes les parts estarien articulades. Per tant, per a comprendre un tret cultural, una manera d'actuar, una institució... hauríem

de fer l'esforç per a situar i ubicar aquests elements en el context social i cultural més ampli que ens donaria les claus per a entendre la seva naturalesa, la seva dinàmica i persistència.

Aquest punt és clau en la proposta del relativisme cultural, ja que incideix en què només podem comprendre l'altre i la seva cultura des de les seves pròpies coordenades culturals. Aquesta actitud supera l'etnocentrisme que jutja la diferència cultural des de les coordenades pròpies.

### **5) La cultura és compartida diferencialment**

Les creences, valors i símbols són compartits pels membres d'un grup determinat, però cadascú, segons el gènere, l'edat, la posició social, la religió, la ideologia, la llengua, ho fa de manera diferent i única.

Per tant, no podem "pensar" les cultures com a homogènies, sinó com una cosa viva, heterogènia. Aquest tret és fonamental per a pensar en les relacions interculturals, ja que ens obliga a considerar permanentment que les cultures són internament diverses i no espais estancs.

### **6) La cultura és un dispositiu d'adaptació**

L'origen i el desenvolupament de les cultures estan estretament vinculats a la relació que han mantingut amb el medi. Així, els diferents grups que hi ha al món han creat formes molt diferents d'actuar, de pensar i de dir segons l'espai natural que han ocupat, però també en relació amb l'entorn social i polític al llarg del temps.

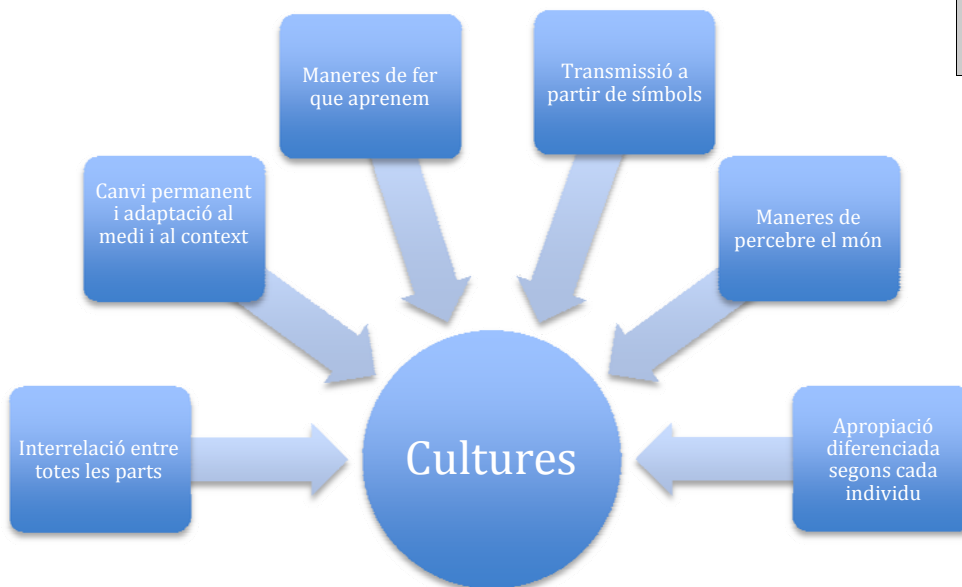
Les cultures, doncs, s'han anat modelant segons els fenòmens, els esdeveniments, el context social i polític, i ha estat aquesta plasticitat, aquesta capacitat d'adaptació, la que ha configurat la seva naturalesa sempre canviant.

Tots aquests elements ens poden ser molt útils com a punt de partida per a endinsar-nos en l'abordatge de la interculturalitat.

Com ha assenyalat i s'ha dedicat constantment a revelar l'antropòloga argentina Dolores Juliano, a l'interior de les cultures s'originen models d'inclusió i exclusió social a partir de l'assenyalament de la marca o estigma, que identifica el diferent, el proscrit. Són els personatges marginals, limítrofs, els que posen en perill l'estabilitat del grup. El gran interès d'aquestes figures és que ens ajuden a entendre com s'articula tot l'engranatge.

**Vegeu el seu article  
"Cultura y exclusión":**

<http://www.raco.cat/index.php/QuadernsICA/article/view/95560>



### 3.1. En definitiva... què és i què no és cultura?

La cultura no és una essència, una realitat que tingui entitat per si mateixa. Tampoc és estable i permanent, acotada a un temps i a un espai. Els trets diferencials aparents que distingeixen una cultura d'una altra són infinits i canvians.

Tal com assenyala Comas d'Argemir (2003, pàg. 27), les especificitats de cada cultura es reivindiquen per a marcar límits i diferències entre els grups a partir de la naturalesa de la seva relació.

Així doncs, la cultura no és el que ens fa, de manera natural, diferents, sinó que és la necessitat permanent que tenim de diferenciar-nos el que ens ha conduït a utilitzar trets de la cultura com a marcadors de singularitat.

## 4. Paradigmes davant la diversitat

Durant el segle XX –i hereus en part de les tradicions il·lustrades i romàntiques que hem analitzat abans– hi ha hagut diferents paradigmes que reflecteixen la posició ideològica i la pràctica davant la pluralitat cultural que han seguit els diferents països.

Les societats nord-americanes dels EUA i del Canadà, caracteritzades per la composició diversa de la seva població, van iniciar un intens debat des dels anys seixanta i amb especial força als anys setanta entorn del reconeixement de les minories ètniques i de les diferències culturals.

Durant el mateix període, l'arribada de mà d'obra estrangera procedent dels països del sud d'Europa i de les antigues colònies va transformar les societats del centre i nord d'Europa (sobretot de l'Alemanya Federal, França, Bèlgica, Suïssa, Holanda i Àustria). Va ser llavors que els països europeus van tenir la necessitat de desenvolupar els seus propis models i polítiques per a donar resposta a la diversitat de població que es va instal·lar als seus països.

A Espanya i Catalunya, el debat i l'adopció de polítiques per a gestionar la diversitat es van iniciar més tard, a partir dels anys noranta, quan la població estrangera va començar a arribar de manera important i atreta per la forta demanda de mà d'obra en un moment de creixement inaudit del mercat laboral.

Tot seguit proposem una aproximació teòrica a les formes més rellevants d'entendre i gestionar la diversitat que s'han desenvolupat al llarg del segle XX: assimilacionisme, pluralisme, multiculturalitat i la més vigent, la interculturalitat. Aquesta varietat mostra com han construït els diferents països el seu discurs i la seva pràctica política entorn de la identitat nacional i la ciutadania, en la seva conformació com a estats nacions.

### 4.1. El paradigma de l'homogeneïtzació o assimilació

Tradicionalment es considerava que en contextos en què diferents cultures conviuen, era la majoritària, la més poderosa, la que acabava assimilant les de posicions inferiors, els membres de les quals eren aparentment “aculturats” o “assimilats”. En un context colonial, això significava occidentalitzar-los. En països amb minories, implicava eliminar les diferències culturals internes a favor de la cultura controlada per l'elit.

Segons aquest model s'espera que la persona adopti la cultura i la identitat del país d'adopció o de la cultura majoritària modificant els seus valors i costums i abandonant progressivament la seva identitat i cultura d'origen. Només amb aquest requisit pot optar als mateixos drets i gaudir de la plena igualtat d'oportunitats.

D'aquesta manera, l'opció de les persones per a mantenir les seves formes particulars de relacionar-se, de pensar i d'actuar són concebudes com un fre a la pertinença plena a la societat que els rep.

Les particularitats religioses o culturals, segons aquest model, es poden mantenir, sempre que quedin restringides a l'esfera privada i no es mostrin en els espais públics.

La identitat nacional que es pretén homogènia i uniforme es concep com la font principal de cohesió social i de lleialtat de tots els ciutadans. Sota el paraigua d'aquesta suposada unitat cultural, s'haurien d'esborrar tots els rastres culturals que provoquen les diferències.

#### **4.1.1. Exemples a Europa**

França és un exemple de la manera com la seva manera de tractar la diversitat reflecteix com ha construït la seva identitat nacional. La societat francesa es mostra impermeable a les diferències culturals, ètniques, lingüístiques, religioses dins de les seves fronteres, amb una única cultura de referència, la francesa, que actua com a motor d'igualtat i que es defineix com a universal. El model que han adoptat afavoreix una inserció individual i una vivència privada de les seves identitats i expressions culturals (Ribas, 2003, pàg. 72).

Segons el republicanisme francès, qualsevol ciutadà ha de ser incorporat a la societat i a una ciutadania comuna d'acord amb els criteris preestablerts per a tothom, més enllà de l'origen ètnic o cultural. L'objectiu és aconseguir ciutadans i ciutadanes iguals, deslliurats de les diferències en l'espai públic en què aquests interactuen. I malgrat que proposen una "ciutadania intercultural" hi ha clarament un projecte d'assimilació darrere dels principis igualitaris del seu discurs.

Aquest model parteix del principi de no considerar la diferència per a evitar la segregació. La gran contradicció d'aquesta perspectiva és que la negació no implica que automàticament es promogui una igualació de la ciutadania. És a dir, si es prenen mesures uniformement a tota la població això pot generar que s'augmentin les desigualtats i que es tornin a reproduir. Si no es corregeixen les situacions de partida, els ciutadans amb més avantatges

socials tindran més opcions d'èxit, mentre que les persones més desfavorides tindran més risc d'exclusió social.

Aquest és el punt central en què rau la paradoxa d'aquest model, que aposta per una igualtat ideal, però que, com que no atén la diversitat, ja que nega la diferència, genera processos d'exclusió.

Hi ha diversos esdeveniments i fenòmens que qüestionen aquest model. Per exemple, la creació de zones àmplies de segregació a les perifèries de les grans ciutats, on habiten les famílies descendents de la immigració africana dels anys de la descolonització. Els diversos episodis de conflictes urbans viscuts en aquests barris ha mostrat en les darreres dècades els claroscurs dels processos d'assimilació de la primera, la segona i fins i tot la tercera generació de fills de la immigració. També les polèmiques entorn de la prohibició de certes pràctiques culturals de l'islamisme –com l'ús del xador– han qüestionat el model assimilacionista francès i el laïcisme rígid de l'Estat francès.

Malgrat que el model de l'assimilació en les darreres dècades es mostrava carament en retrocés, la crisi ha comportat el retorn de certes pràctiques polítiques i actituds que es poden considerar obertament assimilacionistes. És simptomàtic, per exemple, el gir del govern alemany en els darrers temps, que assumeix per primera vegada posicions que opten per imposar els valors i elements de la cultura alemanya com a mesura d'integració.

A Catalunya, malgrat que l'assimilacionisme no s'ha adaptat de manera genèrica en les polítiques públiques, sí que ha entrat en certs discursos polítics i ocupa un lloc en la lògica del sentit comú. En els darrers temps s'ha parlat de les noves mesures d'integració: des de l'obligatorietat de parlar el català com a prova d'integració, fins a la proposta d'un suposat “contracte d'integració” que haurien de signar les persones immigrades.

Sovint s'ha utilitzat la paraula *integració* per a justificar, des de la confusió, polítiques assimilacionistes: la integració, en tot cas, ha de ser cosa de dos. Si és unilateral, sobretot en el cas de la cultura dominant sobre la cultura dominada, no és més que pura assimilació. En tot cas, cal distingir entre el que s'entén normalment per *integració social*, que reclama la igualtat de drets i oportunitats, i la *integració cultural*, que pretén justificar l'assimilacionisme.

#### Vegeu una crítica al model francès:

[http://www.elpais.com/articulo/opinion/modelo/frances/sirve/elpepiopi/20110412elp/epiopi\\_12/Tes](http://www.elpais.com/articulo/opinion/modelo/frances/sirve/elpepiopi/20110412elp/epiopi_12/Tes)

#### Vegeu les declaracions d'Angela Merkel:

<http://www.elperiodico.cat/ca/noticias/internacional/20101018/merkel-exigeix-als-immigrants-que-adoptin-els-valors-alemanys/540453.shtml>

#### Vegeu la proposta del “contracte d'integració”:

<http://www.elperiodico.cat/ca/noticias/politica/camacho-proposa-contracte-dintegracio-necessari-per-renovar-permis-residencia-treball-586541>

## 4.2. El pluriculturalisme

A diferència de les propostes homogeneïtzadores, el pluriculturalisme estableix que pot haver-hi una convivència entre persones de diferents cultures sense que aquestes s'hagin d'assimilar a la cultura majoritària. En canvi, promouen que és fins i tot desitjable aquesta convivència per la riquesa que implicarien les contribucions dels diferents grups.

Per tant, reconeix el dret a la diferència i, en teoria, la igualtat de tots els membres d'una societat sigui quina sigui la seva cultura.

### 4.2.1. Multiculturalisme

El multiculturalisme és el paradigma –dins del pluriculturalisme– que es va desenvolupar als EUA i al Canadà a partir de la dècada dels seixanta com a reacció a les polítiques assimilacionistes anteriors i al model d'homogeneïtat cultural que fins aleshores havia predominat a Europa.

En aquest canvi de paradigma van tenir un paper central les posicions anticolonialistes, els moviments dels drets civils i les reivindicacions de les minories ètniques i nacionalistes. Denunciaven que la suposada igualtat en drets era incongruent amb la discriminació i segregació social, econòmica, educativa, entre d'altres, que patien com a col·lectius minoritaris.

En primer lloc, el multiculturalisme reconeix que la renúncia a la cultura d'origen no ha de ser un requisit per a la plena participació. Considera la diferència com una cosa natural i el seu objectiu és arribar a la igualtat des del respecte per la diferència.

La integració, segons aquest model, passa per respectar que es pugui expressar públicament la diversitat (pràctiques religioses, culturals, etc.). La diversitat és reconeguda com a patrimoni cultural de la societat d'acollida, que ha d'intentar integrar-la com a part de la seva pròpia identitat. Es defensa públicament la preservació de les cultures d'origen i el seu desenvolupament en el nou context escollit pels immigrants.

Algunes de les pràctiques multiculturalistes més comunes han estat el foment de l'associacionisme segons l'origen i la discriminació positiva mitjançant sistemes de quotes que han garantit la representació de les minories culturals en el món laboral i polític.

Però la diversificació dels fluxos migratoris ha fet que la realitat cultural ara sigui immensa i que sigui pràcticament inviable gestionar aquest pluralisme. A més, l'experiència multicultural ha donat lloc, malgrat tot, a dinàmiques

**Vegeu els objectius de la llei del multiculturalisme al Canadà:**

[http://es.wikipedia.org/wiki/Ley\\_de\\_Multiculturalismo\\_de\\_Canad%C3%A1](http://es.wikipedia.org/wiki/Ley_de_Multiculturalismo_de_Canad%C3%A1)



de segregació que han tendit a mantenir i a reproduir les relacions de desigualtat.

Un dels aspectes més crítics ha versat sobre els límits que ha de tenir el respecte a la diferència cultural, especialment quan certes pràctiques contradiuen els drets i les llibertats individuals dels estats liberals. Passa sobretot quan certs representants de comunitats ètniques es constitueixen com a grups de poder i de pressió per a imposar versions molt integristes de models culturals, especialment els que tenen a veure amb les relacions de gènere. En aquests casos és recomanable buscar posicions més equilibrades entre el pluralisme cultural, la igualtat de drets entre homes i dones i la cohesió social.

El multiculturalisme tradicional considera la realitat social des d'una perspectiva estàtica i essencialista. Per tant, tendeix a proposar escenaris de coexistència i no de convivència. Això ha provocat com a resultat ciutats on s'han creat barris definits per la procedència dels habitants –afroamericans, llatins, pakistanesos...– que han acabat convertint-se en espais de segregació.

El perill del multiculturalisme és que, en reconèixer les diferències “culturals”, es deixen de banda les relacions de poder sobre les quals aquestes estan construïdes. Sota aquest model, es reifiquen i es mantenen les situacions de desigualtat social i econòmica. Fins i tot, el risc és que aquestes augmentin en no assenyalar-les ni incidir-hi.

El multiculturalisme “corre el perill d'essencialitzar la idea de cultura com a propietat dels grups ètnics o les races; corre el risc de reificar les cultures com a entitats separades en subratllar les seves fronteres i les seves diferències; corre el risc de subratllar l'homogeneïtat interna de les cultures, en termes que legitimin potencialment les demandes de conformitat repressives per part de la comunitat; i, en tractar les cultures com a marcadors de la identitat grupal, tendeix a convertir-les en fetitxe de tal manera que les allunya de la possibilitat de ser analitzades des d'un punt de vista crític” (Tylor, 1993).

#### **4.2.2. EUA i el gresol de cultures**

La història dels EUA, lligada a processos de migració permanents, ha configurat maneres molt específiques de posicionar-se sobre la diversitat cultural.

Encara que dins del que seria posteriorment el marc del multiculturalisme, els EUA van desenvolupar a principis de segle XX un concepte propi per a identificar el procés complex per mitjà del qual gent vinguda de tot arreu del

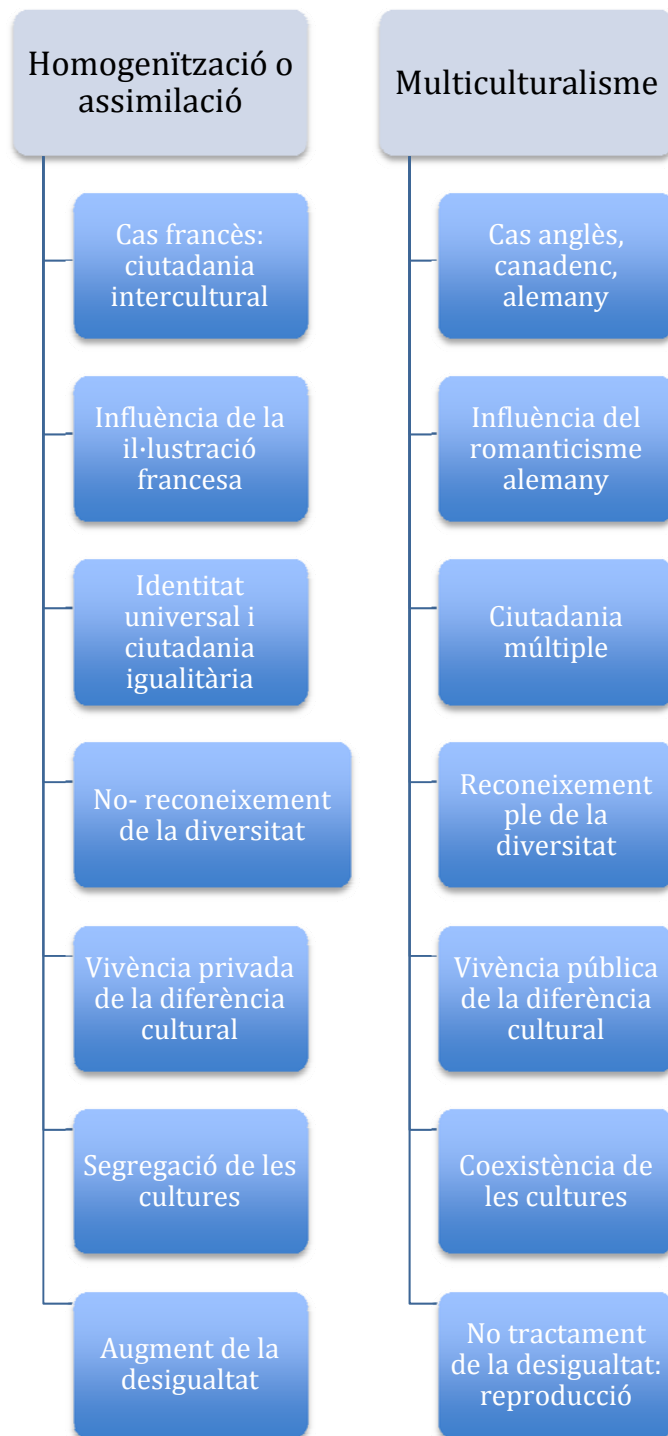
món –amb herències i tradicions ben diferents– intentava generar un espai comú amb les millors aportacions de cada cultura: el gresol de cultures (*melting pot*). L'objectiu últim, per tant, és generar un sentiment d'adhesió i pertinença mitjançant la fusió que acaba donant una cultura homogènia, però totalment nova.

Aquesta proposta no considerava les situacions de desigualtat socioeconòmica i legal que enfrontaven quotidianament la població afroamericana o la llatina dins del país. Tampoc considerava que, malgrat aquest ideal de mestissatge, els grups dominants tendien a controlar tant els continguts com el procés en si.

Com a resposta davant l'exclusió en el tracte jurídic que persistia malgrat tot, van sorgir les reivindicacions de les anomenades *minories ètniques*, un moviment que reclamava el reconeixement i la igualtat davant del racisme institucionalitzat que hi havia al país.

El gresol va tenir els seus correlats a l'Amèrica Llatina, amb la idea de la "nació còsmica" a Mèxic, o amb els ideals de mestissatge del Brasil o de l'Argentina. En tots els casos, se sobreentenia que la mescla donaria com a resultat una identitat superior que recolliria el millor de totes les cultures.

Dècades més tard, es va fer una adaptació suau del terme amb el concepte de *salad bowl* ('bol per a l'amanida'), una barreja saludable, cruixent de contrastos. És comú en el llenguatge "políticament correcte" de l'administració pública.

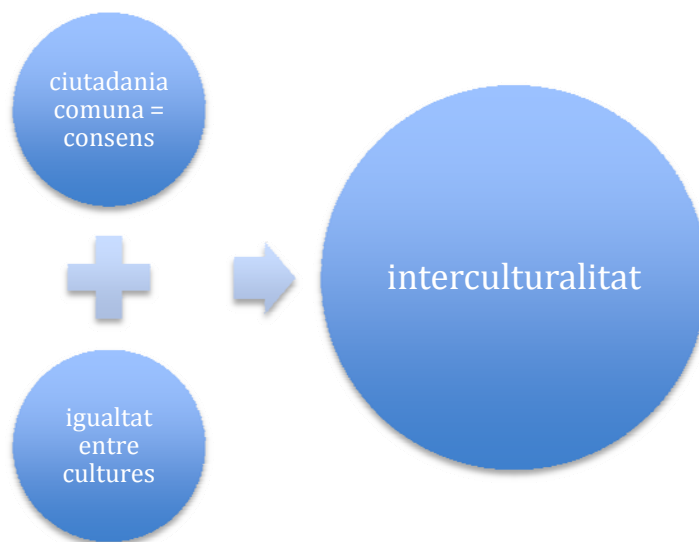


### 4.3. El nou model de la interculturalitat

Als anys vuitanta van començar a sorgir altres plantejaments que proposaven superar les contradiccions tant dels models de l'homogeneïtzació o assimilació com del multiculturalisme.

Dues de les propostes pioneres van ser l'antiracisme que posava l'accent en les desigualtats socioeconòmiques que s'amagaven darrere de les relacions entre cultures diferents, i el discurs de la ciutadania, que proposava superar l'etnicisme amb un marc d'integració comú.

Però la proposta que finalment va acabar tenint més èxit va ser la de la interculturalitat, a partir de dos aspectes clau: el concepte de *ciutadania* i la igualtat de tots els ciutadans i ciutadanes en drets i deures.



Aquesta proposta nova reconeix la pluralitat, però l'emmarca en una identitat comuna que implica l'acceptació d'un consens entorn de la convivència i la igualtat, independentment de l'origen cultural. També desqualifica qualsevol relació de poder o de domini entre grups culturalment diversos i promulga un objectiu: el diàleg en igualtat de condicions. Aquest objectiu, malgrat la retòrica, encara és lluny, però no deixa de ser interessant que sigui la fita a la qual s'aspira.

La interculturalitat s'inscriu en un relativisme crític, que reconeix la validesa, la dignitat i la igualtat de totes les cultures, i fuig de les interpretacions etnocèntriques. El fet d'acceptar que hi ha diferents punts de vista, igual de vàlids que el nostre, ens ajuda a relativitzar les nostres visions i concepcions del món, alhora que ens permet conèixer-nos millor.

Per a fer efectiva la igualtat cal crear, desenvolupar i executar polítiques actives d'igualtat per a promoure ciutadans i ciutadanes autònoms, com

també mesures concretes que obliguin els serveis públics a adequar-se a les demandes i necessitats de tots els col·lectius.

La interculturalitat, a més de promoure la interacció entre identitats culturals diferents, posa l'èmfasi en el reconeixement de la multiplicitat d'identificacions que formen les identitats individuals: la cultura, l'origen, el gènere, la professió, els gustos, la ideologia, l'opció sexual, l'estil de vida... En considerar totes aquestes identificacions, el diàleg entre grups socials diversos es fa possible des de tots els angles, sense excloure tampoc el conflicte.

El paper d'acollida de la societat és central perquè ha de fer possible la integració socioeconòmica de les persones immigrants i aconseguir una interculturalitat veritable. Un dels punts clau, doncs, és la transmissió entre la població autòctona dels valors d'acollida i de pluralitat ciutadana.

Ara bé, els processos d'integració i els fruits que poden donar les polítiques que intenten afavorir-la estan sotmesos a tots uns condicionants previs que tenen a veure amb la societat receptora: la seva estructura social, el grau de desenvolupament econòmic, el nivell d'urbanització, el teixit institucional, la legislació, etc. tenen una influència en el tipus d'acollida i les oportunitats que troben els immigrants.

La integració no només s'explica per l'acció de les persones immigrades, ni tampoc per les característiques de la societat d'acollida, sinó per la interacció que té lloc entre ambdues parts. Cal dir, a més, que els contextos d'acollida són canviants. En certs moments i circumstàncies poden afavorir la integració; en d'altres, la poden frenar.

A Catalunya, en els darrers anys la integració sociolaboral ha estat condicionada per la situació de plena ocupació que s'ha viscut i que ha afavorit una escassa competència pels llocs de treball que els immigrants ocupaven. Des del 2008, la recessió econòmica obre un escenari radicalment diferent, que pot provocar un empobriment de moltes famílies i una competència més gran pels recursos socioeconòmics i pels llocs de treball, cosa que origina conflictes que acaben apel·lant a les diferències culturals.

Un punt important és la importància del bagatge de la immigració, que normalment és ignorat quan parlem d'integració: abans de qualsevol procés d'immigració hi ha tota una història i un context que expliquen els motius per a deixar enrere el país i la cultura d'origen. Aquest punt és importantíssim perquè facilita informació sobre els motius i les expectatives de les persones immigrades que arriben, però també ajuden a comprendre els vincles emocionals i els compromisos socials i familiars que mantenen al llarg del projecte migratori amb el lloc d'origen. Aquests vincles són presents

en moltes de les decisions que prenen, en la manera de posicionar-se en la societat d'acollida i en el seu paper, més o menys actiu.

Per a entendre millor les relacions interculturals és imprescindible tenir en compte les relacions de gènere en el si de cada cultura. Cada societat construeix de manera específica els rols que han d'assumir dones i homes.

#### 4.4. Els excessos de la cultura

En els darrers anys, i tal com han assenyalat alguns autors, com Stolcke o Delgado, el concepte de *cultura* ha substituït en certs contextos el de raça, i s'ha originat el que s'ha anomenat *fonamentalisme cultural* o *racisme cultural*. És a dir, el llenguatge de la discriminació s'ha desplaçat lentament d'un discurs centrat en els trets físics i biològics a un que subratlla les diferències que es materialitzen en els trets culturals.

Segons els arguments de Stolcke, la idea moderna de l'estat nació té les arrels en la identitat nacional, una noció exclusivista de pertinença i d'adquisició de drets polítics i econòmics. Sota aquesta concepció es considera que els estrangers no tenen el dret legítim d'accedir als recursos i la riquesa d'un país, sobretot en temps de recessió econòmica com l'actual, en què hi ha escassetat de feina i una competència pels recursos molt forta.

La gran paradoxa és que la població immigrada ocupa els llocs de treball que les persones originàries del país han rebutjat, i també "corregeix" la baixa natalitat que posa en perill l'estabilitat demogràfica.

Les retòriques de l'exclusió que es van produir a la Gran Bretanya i França a final dels anys vuitanta van posar el focus d'atenció en les diferències culturals i en la reivindicació d'una identitat primordial que estaria en perill amb l'arribada de persones procedents d'altres cultures. Segons aquestes noves teories, les cultures eren hostils perquè l'ésser humà era etnocèntric per naturalesa, cosa que tornava als arguments biològics i a la naturalització de les reaccions. Aquest fet provocaria, doncs, una convivència problemàtica entre cultures.

**Vegeu l'article de Verena Stolcke:**

<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/NUEVA%20RETORICA%20DE%20LA%20EXCLUSION-STOLCKE.pdf>

Aquests tipus de discursos són a l'eix de partits polítics catalans que han tingut una presència considerable en les darreres eleccions. A més, en contextos de forta competència per recursos, els discursos han arribat a impregnar una certa lògica de sentit comú.

L'any 1984, el Parlament Europeu va convocar un primer comitè per a investigar l'augment del feixisme i el racisme a Europa. Durant aquella dècada, el Parlament Europeu, en diferents declaracions i investigacions va concloure que les persones tenien una tendència natural a rebutjar les persones diferents pel fet que eren diferents, és a dir, que som intrínsecament endocèntrics. Això justificava que la xenofòbia era una característica innata a les persones i, per tant, ineludible.

## 5. El tractament de la diversitat a Espanya i a Catalunya

### 5.1. Diversitat, immigració i interculturalitat a Espanya

#### 5.1.1. Antecedents

La presència històrica del col·lectiu gitano va posar les bases a la reflexió acadèmica sobre les relacions entre cultures diferents a l'Estat espanyol, però no va servir per a plantejar el tema en el debat més generalitzat i, sobretot, polític. Els treballs pioners de l'antropòloga Teresa San Román són fonamentals per a entendre “la diferència inquietant”, tal com ella la va anomenar i que dona títol a un dels llibres clau en què revela la construcció històrica de les diferències i les discriminacions. També mostra com a vegades la “integració” que es formula com a desitjable persegueix en realitat objectius d'assimilació.

Les seves recerques, des de final dels anys seixanta, han construït reflexions sòlides que després han influït en els àmbits de la recerca sobre els processos de resistència de cultures en situacions de marginalitat.

No ha estat fins fa poc que la diversitat ha estat considerada com a qüestió políticament rellevant a Espanya i a conseqüència de l'arribada tardana –en relació amb altres països europeus com França, la Gran Bretanya o Alemanya– de persones immigrants.

En aquest punt és important incidir que es consideren immigrants les persones normalment provinents dels països de fora de la Unió Europea i de l'Europa de l'Est que, en situacions de necessitat econòmica, han vingut a treballar a Espanya. Els milers de persones del nord i del centre d'Europa que resideixen permanentment a les costes espanyoles, que treballen o que estudien al nostre país no reben mai aquesta definició ni generen cap debat entorn de les diferències culturals. Tampoc ho acostumen a fer els japonesos o coreans, que, malgrat les diferències culturals, vénen a obrir seus d'empreses multinacionals.



### 5.1.2. L'arribada de la immigració

L'inici de l'adopció d'una política activa per a gestionar la immigració a l'Estat espanyol és donat pel procés de regularització extraordinari obert el 1991 amb dos objectius: possibilitar la legalització de centenars de milers de persones que des de 1985 (per aplicació de la Llei d'estrangeria d'enguany) estaven considerades clandestines i millorar el control de la població estrangera.

Les polítiques espanyoles desenvolupades des d'aleshores per al reconeixement de la diversitat promouran més l'assimilació de les persones arribades d'altres països que la seva integració amb les seves especificitats culturals (Pasqual i Saüc, 2003, pàg. 101).

Anys més tard, malgrat que es crearan programes que tendiran a afavorir la igualtat de les persones immigrades i a impulsar que participin en tots els àmbits socials, l'aplicació de polítiques d'estrangeria restrictives contradirà les actuacions del Govern espanyol. Sovint es genera un antagonisme de forces entre els llindars jurídics que restringeixen la ciutadania i els programes socials que, en principi, es creen per a afavorir-la.

Serà en l'àmbit educatiu –i sobretot en relació amb els nois i noies nous– en què es començaran a posar en marxa recerques, programes, recursos que plantegin el paradigma de la interculturalitat però amb un objectiu clar: afavorir la seva inserció igualitària en el sistema escolar.

L'any 1992 és la primera vegada que, des del Ministeri d'Educació, s'introdueix la noció d'interculturalitat per a abordar l'educació compensatòria adreçada a alumnes provinents d'altres cultures (Pasqual i Saüc, 2003, pàg. 103).

### 5.2. Les especificitats de Catalunya

A Catalunya hi ha dos fenòmens que han implicat reflexions importants entorn de les identitats culturals i que han marcat una trajectòria una mica diferent en relació amb l'Estat espanyol.

Als anys setanta, l'arribada de població de la resta de l'Estat a Catalunya va ocupar un paper important en el debat polític dins del moviment antifranquista. Però llavors el que es va prioritzar va ser la qüestió lingüística i la consecució de l'estatus jurídic del català com a llengua.

Així, aquest procés migratori de grans dimensions no va promoure la reflexió sobre el model d'integració entre persones de procedències diverses. Al contrari, el tema es va deixar de banda i es va originar un buit en la reflexió crítica sobre els processos –complexos i no exempts de dificultats–

**Pàgina actual del  
CREADE, el Centre de  
Recursos per a l'Atenció  
a la Diversitat del  
Ministeri d'Educació i  
Ciència.**

<https://www.educacion.gob.es/creade/index.do>

d'integració de les àmplies comunitats de persones arribades d'Andalusia, Múrcia, Extremadura i d'altres comunitats de l'Estat. A més del context polític de l'època, la inserció laboral de la majoria d'aquelles persones i les històries de mobilitat social han trepitjat altres qüestions més problemàtiques entorn d'aquella primera "experiència" migratòria.

Per als clarobscurs de la migració dels anys setanta, vegeu l'entrevista a Jordi Puntí, autor del llibre *Els castellans*:

[http://www.elsingulardigital.cat/cat/notices/2011/04/entrevista\\_jordi\\_punti\\_66954.php](http://www.elsingulardigital.cat/cat/notices/2011/04/entrevista_jordi_punti_66954.php)

Un altre punt d'inflexió ha estat el debat tan viu que en les darreres dècades hi ha hagut a Catalunya entorn de l'articulació de l'estat a la nació. Aquest debat, que ha arribat fins als nostres dies, tampoc ha incidit en la gestió de la diversitat que ha configurat la història de Catalunya en la segona meitat del segle XX.

No és fins a finals del segle XX que a Catalunya –igual que a la resta d'Espanya– el tema de la diversitat cultural no es considera de manera estratègica (Pasqual i Saüc, 2003, pàg. 89).

La proposta intercultural ha estat prioritzada en l'àmbit educatiu. Des de diferents institucions, grups de recerca, organitzacions del tercer sector, entre d'altres, s'ha generat un ventall ampli de recursos per a treballar a l'aula temes sobre la diversitat, la diferència, el diàleg i el coneixement mutu. A Catalunya, a més, la qüestió lingüística ha estat un dels eixos centrals.

Un altre camp en què la proposta intercultural ha tingut cert ressò tant a Catalunya com a la resta de l'Estat ha estat en el camp de la mediació. No en va, la mediació intercultural sorgeix precisament com a mecanisme que promou la relació, la comunicació i la construcció de ponts per a viure la diversitat de manera òptima i minimitzar els riscos i els conflictes. La mediació ha tingut molta rellevància en els camps sanitaris, educatius i una mica menys, en els laborals.

En la societat catalana hi ha actualment dones i homes de més de 176 nacionalitats, es parlen gairebé 300 llengües i són presents més de 13 comunitats religioses.

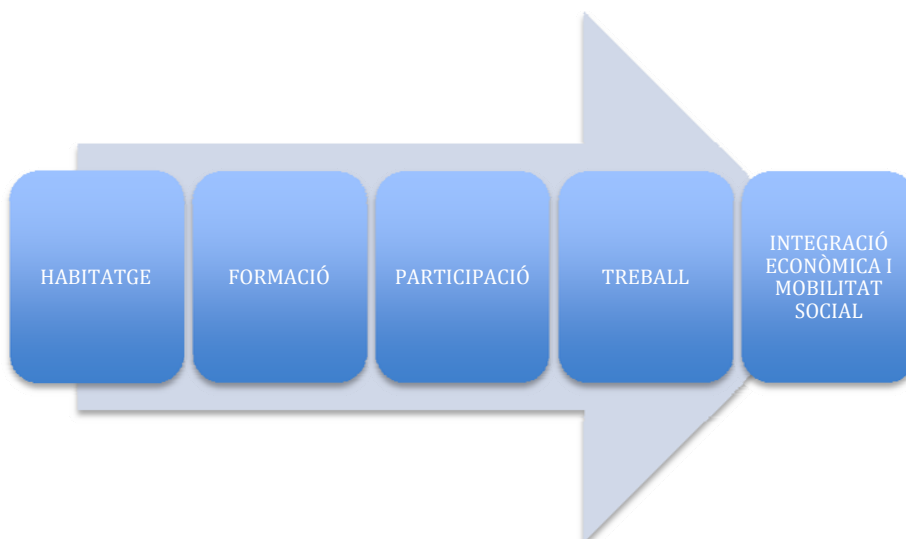
Podeu consultar més dades a l'adreça següent:

<http://www.idescat.cat/poblacioestrangera>

## 6. Diversitat i desigualtat en els contextos laborals

### 6.1. La centralitat del treball

Durant les darreres dècades, el treball ha perdut centralitat com a organitzador d'activitat i generador d'identitats. Malgrat això, la feina continua representant el primer graó per a una integració plena dins l'estructura social. Ser ciutadans i ciutadanes de ple dret passa per haver assolit certs horitzons en la formació, en l'habitatge, en la participació política, però sobretot en el treball, ja que és un espai privilegiat per a accedir a la integració econòmica i a la possibilitat de mobilitat social.



Com que la majoria de persones arribades d'altres països ho ha fet empenyida per la necessitat econòmica, la feina els és encara més fonamental per a inserir-se en la nova societat. Les situacions de dificultat en aquests àmbits configuren la seva experiència nuclear en tot el procés d'arribada i integració.

Encara que a Catalunya s'hagi tractat molt poc –tant en la recerca com en la pràctica– el tema de la interculturalitat en els entorns laborals, són justament en aquests escenaris on hi ha les situacions de més desigualtat.

Si a més considerem que altres eixos de la identitat, com el gènere, l'edat, la posició social són també clau a l'hora de provocar més o menys desigualtat en el treball, es dibuixa una situació en què la diversitat és més un problema que un guany. En aquestes circumstàncies, el fet de ser jove, dona, migrant

d'origen no comunitari, amb pocs recursos, pot significar que aquesta diversitat sumada sigui sinònim de precarietat i exclusió.

En el món laboral, segons el Col·lectiu IOE, especialistes en la recerca sobre la migració, es poden distingir cinc eixos que, sustentats en les diferències, provoquen rebuig en els entorns laborals. Aquests són la nacionalitat, la cultura, el fenotip, la posició econòmica i el gènere.

### 6.1.1. Precedents en la discriminació laboral

La població gitana ha patit durant dècades una forta discriminació en el món laboral, fruit de l'exclusió que ha viscut en tots els àmbits socials. Però ha estat una qüestió sobre la qual no s'ha reflexionat d'una manera crítica perquè es considerava una problemàtica acotada a una minoria ètnica o, en tot cas, intrínseca a les relacions laborals.

L'experiència del col·lectiu gitano reflecteix molt bé com funcionen les lògiques de la discriminació en nom de la cultura i com, finalment, s'estableix un cicle en què els prejudicis queden reforçats i legitimen les situacions d'exclusió. Aquest cas, com a precedent, pot també servir-nos per a reflexionar sobre la conjuntura actual.

En un fragment del llibre *La diferència inquietant* (1998), l'antropòloga Teresa San Román descriu les actituds xenòfobes que vivia el col·lectiu gitano en el mercat laboral espanyol a inicis de la dècada dels anys setanta. Queda molt clar com el desconeixement entre els uns i els altres afecta negativament les relacions laborals per a les dues parts.

“Les mateixes actituds dels gitanos davant la feina reforçaven a vegades els estereotips racistes [...]. La feina que se'ls ofería, de manera absolutament majoritària, era extremadament precària. Tenien accés als llocs d'ínfima categoria, eventuals, en condicions contractuals draconianes, o senzillament sense contracte, amb una remuneració molt baixa i una consideració social deplorable. Els gitanos les agafaven com el que eren, feines rebutjades pels païos de les quals no es podia viure. I, per tant, recorrien constantment a l'alternança amb altres ocupacions o, fins i tot, a l'accident laboral suficient sense que ho fos massa. La seva inestabilitat a la feina, absolutament comprensible, no era diferent de la inestabilitat que se'ls ofería. Simplement no coincidía en dates. Però es va fer proverbial, i molts empresaris i capatassos hi van trobar una raó més per als seus prejudicis, cosa que també incidia directament en la precarietat de l'oferta, en les condicions, en el tracte que se'ls donava. I també tornaven a confiar més en les seves

#### Per a més informació:

<http://www.gitanos.org/>

Pàgina web de la Fundación Secretariado Gitano. Cada any fan un informe en què denuncien les situacions de discriminació que pateix la comunitat gitana a l'Estat espanyol.

estratègies d'alternança, de combinació, de mobilitat." (Teresa San Román, 1998, pàg. 81)

Actualment, la comunitat gitana continua vivint processos d'exclusió en tots els àmbits socials i econòmics, i el laboral és un dels més rellevants. En aquest sentit, les conclusions de l'informe elaborat per la Fundación Secretariado Gitano l'any 2007 eren molt clares:

- La precarietat laboral era encara habitual entre la població gitana.
- El 51% de les persones gitanes ocupades eren assalariades davant del 81,6% del conjunt de la població espanyola.
- La població gitana s'incorporava abans i deixava després el mercat laboral, és a dir, tenien una vida laboral molt més prolongada que la resta dels treballadors.
- La taxa de temporalitat de la població gitana era del 70,9%, mentre que la resta de població la tenia d'un 30,9%.

Aquestes xifres mostren clarament com, malgrat el pas dels anys i els esforços fets des de la intervenció social i la denúncia, les diferències interculturals continuaven mostrant-se com a problemàtiques i com a causa de desigualtat en l'àmbit laboral per a la comunitat gitana.

## 6.2. La immigració i la transformació del mercat laboral

L'arribada d'un nombre considerable de persones d'orígens diversos a la nostra societat ha produït en els darrers anys i de manera concomitant una transformació radical del mapa del treball. A final del 2007, un 15% dels treballadors i treballadores a Catalunya era d'origen no comunitari, i arribava fins al 17% a final del 2010.

En xifres totals, a Espanya van establir-se en només 10 anys –del 2000 al 2009– 4 milions i mig de persones, mentre que per al mateix període a Catalunya va arribar aproximadament un milió de persones, segons els registres del padró. A més, la major part de les persones van poder treballar –ja fos legalment o submergidament– almenys fins a la recessió econòmica viscuda a partir del 2008.

Això ha portat al mercat laboral un augment considerable de la diversitat d'orígens, amb un gran ventall d'herències culturals i religioses, però la immigració també ha incidit en la diversitat per motius de gènere, formació i edat. Un dels grans canvis, per exemple, és que amb l'arribada de persones novingudes s'ha rejuenit el mercat laboral.

**Un exemple d'aquesta discriminació és el següent:**

<http://www.elpais.com/articulo/sociedad/invisibles/gitanos/elpepusoc/20091202elpepusoc/4/Tes>

**Podeu consultar diferents dades estadístiques, a Migracat, el portal de l'Observatori de la Immigració, de la Fundació Bofill**

<http://www.migracat.cat/>

Cal constatar, però, que no disposem d'informació fidedigna i acurada sobre la presència de la diversitat cultural –i especialment de la població immigrada– en el mercat laboral català. Aquesta mancança es deu al dèficit qualitatiu de les fonts de dades i als problemes que hi ha per explotar-les.

Per altra banda, la qualitat del treball submergit n'impossibilita el registre (Colectivo IOE, 2008). Aquest és un sector especialment rellevant si volem “mesurar” la diversitat, ja que un bon nombre de treballadors i treballadores es troba en aquesta situació, tant per la naturalesa precària del treball submergit, com perquè esdevé l'única sortida per a qui no ha pogut legalitzar-se encara.

Segons les dades registrades per l'Observatori Permanent de la Immigració a principis del 2011 –i segons els registres de la Seguretat Social– a Espanya el col·lectiu principal de persones immigrades és el romanès, seguit del marroquí i de l'equatorià. En canvi, a Catalunya el nombre majoritari procedeix del Marroc, seguit de l'Equador i, en tercer lloc, de Colòmbia.

**Podeu consultar la pàgina web de l'Observatori Permanent de la Immigració, de la Secretaria d'Estat de Migració i Emigració.**

<http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/>

Aquest augment de la població procedent d'altres països està relacionada amb el creixement espectacular de l'economia espanyola –sobretot en el sector de la construcció i dels serveis– i les necessitats de mà d'obra no cobertes per la població autòctona. Així, els treballadors i treballadores van arribar d'altres països per a substituir els autòctons en els llocs menys qualificats, però també per a ocupar ofertes creades en els sectors emergents.

Això significa que un nombre molt limitat de persones que han arribat en els darrers anys han pogut ocupar posicions de tècnics (comandaments intermedis) i encara un nombre més petit forma part de comandaments directius. La categoria principal que ocupen en tots els sectors és la de “treballadors no qualificats”.

### 6.3. Discriminació i exclusió

En l'apartat següent analitzarem quines són les situacions d'exclusió que els treballadors i treballadores immigrants han de viure en tots els moments de la relació laboral. Així, des del mateix moment d'accedir a la feina ja s'estableixen situacions en què les diferències culturals s'eximeixen per a filtrar, seleccionar i/o excloure.

En les legislacions, en les demandes de requisits previs, en els processos de selecció (en les entrevistes, en els períodes de prova) hi ha mecanismes

d'exclusió basats en categories alienes que van més enllà de les relacions laborals.

A més, hem d'assenyalar que les persones immigrades negocien la seva posició en un context actualment molt poc favorable, sotmès a una segmentarització, precarització i terciarització molt fortes. Tot això augmenta les situacions de fragilitat i vulnerabilitat. No en va s'ha arribat a definir la qualitat del treball que els toca fer amb les tres P: treballs més penosos, més perillosos i més precaris.

Si els factors de més vulnerabilitat en l'àmbit laboral són les dificultats per a accedir al mercat laboral, la precarietat, els sous baixos, la desqualificació dels llocs de treball, l'atur i la rotació laboral (García i Ponce de Leo, 2007), els més susceptibles a tot això són els treballadors i treballadores immigrants.

Les situacions de discriminació principals serien les següents:

#### 1) L'accés legal a la feina

La condició jurídica d'estranger és un element de desavantatge clar perquè el marc jurídic espanyol, respecte als drets dels treballadors estrangers, marca unes regles d'accés al mercat laboral diferents de la de la resta de treballadors espanyols i de nacionalitats comunitàries.

En primer lloc, tenen restringida la carta de ciutadania al seu estatus laboral. La necessitat d'un contracte laboral per a mantenir-se com a ciutadà legal fa que tinguin actituds molt poc reivindicatives. Els contractes són la clau d'entrada i permanència, així que no es poden posar en perill. Tot el contrari: la seva dependència a la continuïtat laboral fa que es mostrin sovint com a treballadors submisos i sol·lícits. La seva permanència està sempre en joc.

#### 2) Desigualtats salarials

Un dels pocs estudis sobre els salaris i les ocupacions dels treballadors i treballadores immigrants a Espanya conclou que cobren salaris més baixos que els nadius perquè ocupen llocs de treball menys qualificats i treballen en empreses que paguen menys. Això es produeix, entre altres factors, perquè quan arriben pateixen una degradació ocupacional de la qual després és molt difícil sortir-se'n (Sanromà, Ramos i Simón, 2010).

### 3) El desajust entre la formació i la categoria laboral

Aquesta degradació és perquè no es tenen en compte els seus estudis i la seva experiència professional, ja que es considera que no són transferibles al mercat laboral espanyol.

D'aquesta manera han d'acceptar feines per a les quals estan teòricament sobreeducats. La sobreeducació, doncs, és més extensa i intensa entre els immigrants. Als seus països obtenen una baixa rendibilitat pels estudis, ja que el mercat de treball els valora poc, considera que són poc productius.

Malgrat que hi ha possibilitat de millora –si estudien i treballen durant uns anys a Catalunya–, aquesta és molt lenta i reduïda també pel model de desenvolupament dels darrers anys, centrat en sectors intensius, amb poc contingut tecnològic i amb necessitat de mà d'obra poc qualificada. Si bé aquest tret possiblement ha incentivat la migració i ha facilitat l'accés a una primera feina, després es pot haver convertit en un carrer sense sortida, del qual és molt difícil sortir.

Aquesta no-qualificació laboral impregna el col·lectiu immigrant fins al punt que els més joves d'aquest col·lectiu quan es troben a l'atur cerquen "qualsevol feina", mentre que els autòctons privilegien trobar una feina acord amb els seus estudis. És a dir que, d'entrada, ja es col·loquen en posició de precarietat, perquè han pres consciència de la posició en què es troben.

### 4) La permanència en la precarietat

Els treballadors immigrants segueixen concentrats en les categories baixes del mercat laboral. A final de l'any 2010, i segons l'informe "Immigració i mercat de treball" de l'Observatori Permanent de la Immigració, la classificació de treballadors no qualificats agrupava l'11% dels treballadors espanyols, mentre que en el cas dels estrangers aquest percentatge pujava fins al 36%.

Per tant, la incorporació ha comportat una posició desigual dels nousvinguts en relació amb els autòctons en el mercat laboral. El 2007, mentre que el 29% dels treballadors autòctons estava afectat per la precarietat, més de la meitat dels treballadors no comunitaris a Catalunya patien aquest tipus de situació (Colectivo IOE, 2008).

Hi ha hagut certa millora entre alguns treballadors procedents de l'Amèrica Llatina i de l'Europa de l'Est, mentre que els africans i els asiàtics no obtenen cap tipus de progrés amb independència dels estudis, cosa que dificulta la

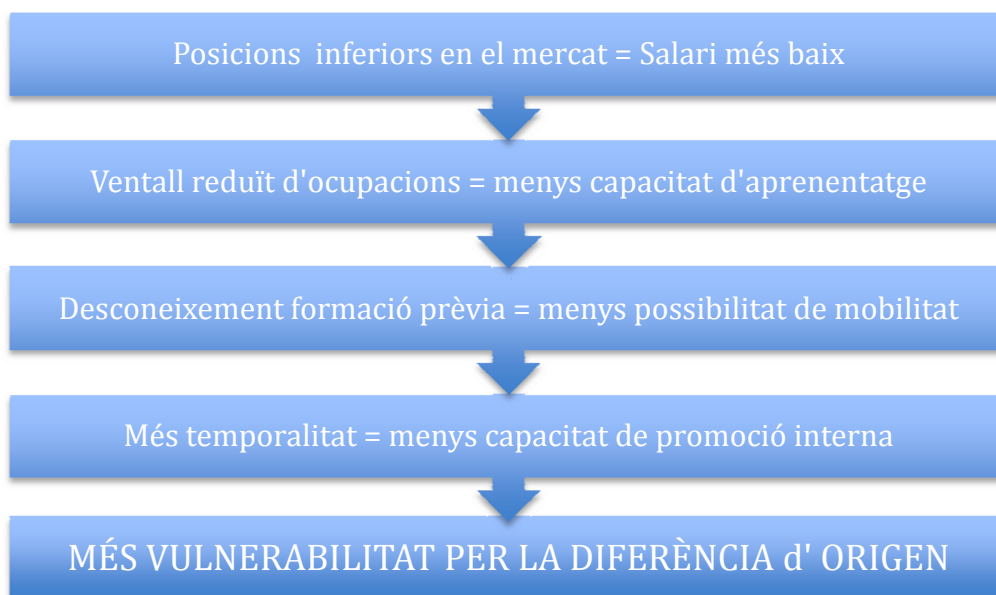


seva mobilitat social malgrat els esforços invertits (Sanromà, Ramos i Simón, 2010, pàg. 249).

Segons un estudi sobre la condició dels joves immigrants a Catalunya (Alarcón, 2010) les persones nascudes a l'estranger estan més afectades per l'atur, n'hi ha més que es dediquen a tasques de la llar, estudien menys, tenen taxes elevades de temporalitat i més percepció que el seu lloc de treball està en perill.

**Vegeu l'article complet a l'adreça següent:**

[http://www.gencat.cat/diue/doc/doc\\_41066551\\_1.pdf](http://www.gencat.cat/diue/doc/doc_41066551_1.pdf)



#### 6.4. La ignorància pot ser discriminació

Un dels elements centrals en la construcció de la desigualtat seria no reconèixer la formació i l'experiència adquirida en els països d'origen. Ignorar tot aquest bagatge –sustentat sobre les bases de la cultura, la història i la vivència pròpia de cada persona que migra– suposa renunciar a la riquesa i al capital cultural que les persones han acumulat al llarg de la vida.

L'exclusió entorn d'aquest bagatge cultural s'ha produït de dues maneres diferents:

1) Amb les dificultats legals generades per a reconèixer els títols que homologarien els aprenentatges adquirits en el país d'origen. Aquest reconeixement ha estat diferent segons les necessitats de demanda de mà d'obra del mercat. Així, metges i pediatres han pogut exercir en els darrers anys, fins i tot sense els processos d'homologació finalitzats, mentre que en

altres àmbits ha estat impossible per les complicacions i la lentitud dels tràmits.

2) Amb l'omissió generalitzada en el recull de dades sobre la formació i les experiències prèvies per part d'empreses i d'organismes que faciliten l'accés al món laboral. Aquesta ignorància té molt a veure amb el fort perjudici cap a les trajectòries professionals de les persones nouvingudes. En aquest sentit, sovint se les encapsula en identitats precàries i marginals, molt lligades a la posició que ocupen en el mercat laboral en el moment d'arribada. A més, la visió profundament etnocèntrica d'empreses i organitzacions no permet veure que les històries de vida mostren habilitats i competències transversals de primer ordre: esperit emprenedor, capacitat de resistència davant l'adversitat i adaptabilitat a situacions d'estrès.

### 6.5. Relacions de poder

Les conclusions a les quals s'arribava en una recerca en què s'havien entrevistat més de 54 tècnics sindicals (Pajares, 2005) assenyalaven que, malgrat l'abús i les irregularitats que afectaven una bona part dels treballadors i treballadores de Catalunya, s'havien generalitzat entre el col·lectiu de les persones immigrades.

Els abusos més rellevants que l'estudi cataloga cap als treballadors immigrants, tenint en compte les opinions dels tècnics sindicals, són els següents:

- 1) Menys salari per la mateixa feina, sovint per sota del conveni.
- 2) Irregularitats en la contractació (amb clàusules abusives, categories i horaris per sota de les reals) i en les liquidacions.
- 3) Més riscos laborals (l'índex de sinistralitat és més alt entre la població immigrada) i més duresa en els llocs de treball.

La mateixa recerca apunta, malgrat que es produeixen aquests abusos, que el volum de queixes i reclamacions dels immigrants és molt més baix que entre els autòctons per dues raons:

- 1) Perquè els empresaris toleren i permeten menys les queixes d'aquest col·lectiu.
- 2) Per por de l'expulsió policial i que no els renovin els permisos. En aquest cas, la política d'estrangeria i les condicions generals amb les

quals s'ha rebut la immigració incidirien directament sobre les condicions laborals, i facilitarien els abusos i les irregularitats.

Els immigrants estarien, doncs, subjectes a un estat de vigilància permanent, en el sentit que han de demostrar en tot moment que poden estar "legalment" entre nosaltres i que acaten tots els drets, malgrat que no són els mateixos que els de la resta de ciutadans nacionals.

En el panell del 2010 sobre discriminació per origen racial o ètnic presentat pel Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat es recull que les persones víctimes de discriminació per l'origen sovint no la reconeixen, malgrat que n'hi hagi. Les raons perquè no les detectin serien la manca de consciència de la discriminació i el poc valor que atorguen a les seves vivències.

En aquest informe també es recull que són les comunitats subsaharianes i gitanes les que denuncien més situacions de discriminació.

En conclusió, podem veure com l'àmbit laboral emergeix com un dels espais socials en què es produeixen les situacions de més vulnerabilitat, ja que és la porta d'entrada de les persones que arriben al nostre país, com també l'escenari en què es juguen permanentment la integració econòmica i social en un context de màxima competència i discriminació.



**Per veure el resum de l'estudi:**

<http://www.integrallocal.es/upload/File/2011/Panel%20sobre%20discriminaci%C3%B3n%20por%20origen%20racial%20o%20%C3%A9tnico%202010.pdf>

## 7. Interculturalitat i gestió de la diversitat en els entorns laborals

Els fluxos migratoris recents han posat sobre la taula la diversitat vinculada a l'origen, però aquesta no és l'única diversitat que hi ha als centres de treball com hem vist en l'apartat anterior. La pluralitat és un element estructural de la nostra societat. Es fa, per tant, necessari buscar els mecanismes i les maneres de poder gestionar-la de la manera més òptima.

Entenem per *diversitat*, les diferències i similituds que hi ha entre les persones, tant en l'àmbit col·lectiu –pel que fa a creences i conviccions, gènere, factors socioeconòmics, tipus d'entorn de vida, origen cultural, llengua, ideologia, etc.– com en l'àmbit individual –per l'aparença física, les experiències personals, les opcions sexuals, les motivacions, les actituds, els coneixements, les habilitats i les percepcions, la disponibilitat i la capacitat de mobilitat, etc.

L'objectiu primer que ha de moure a gestionar la diversitat és evitar qualsevol tipus de discriminació i desigualtat. Però no hem d'oblidar que un altre dels objectius ha de ser optimitzar la riquesa que treballadors i treballadores poden aportar a la feina amb els seus trets distintius, experiència i recorregut previ.

En aquest sentit, **la promoció de la interculturalitat en els contextos laborals ha de ser una estratègia útil per a facilitar la interrelació i el contacte entre les persones treballadores** que ajudin a desemascarar els prejudicis, els falsos mites i la ignorància entorn de les diferències culturals.

Si es fa una bona gestió de la diversitat, això es reflectirà en la qualitat de les relacions laborals i, per tant, en la millora de les condicions de treball de tot l'equip.

### 7.1. Des d'on?

Hi ha molt poca literatura tant a Catalunya com a Espanya que explori el tema de la gestió de la diversitat i de les relacions interculturals en el món laboral.

Aquesta mancança probablement té a veure amb el poc interès que encara mostren –en línies generals– les empreses, institucions i organitzacions

catalanes per a gestionar l'àmplia diversitat cultural amb la qual es troben quotidianament a les seves plantilles i equips de treball. Malgrat l'escàs tractament del tema, la presència d'aquesta diversitat i els processos d'internalització de la mà d'obra, empeny cada vegada més a definir certes línies estratègiques de treball que evitin la discriminació i els conflictes en els entorns laborals, alhora que permetin treure el màxim profit dels recursos humans.

En aquest sentit hi ha informes i guies elaborades per sindicats, empreses i institucions governamentals que recopilen informació i recursos, però que també donen pistes de quina manera es pot incorporar la diversitat en l'empresa des del vessant més positiu i entenent-la com un potencial sovint poc tingut en compte.

També trobem documents que recuperen les bones pràctiques generades en empreses espanyoles sobre la incorporació de la interculturalitat en el món empresarial. En aquest sentit cal remarcar que els EUA, el Canadà, Suècia i Holanda són els que han desenvolupat més recerca i literatura sobre el tema, sovint des de les mateixes empreses.

## **7.2. Riscos**

Per què cal treballar les relacions interculturals en els entorns laborals?

Són moltes les respostes possibles a aquesta pregunta. En primer lloc podríem enumerar els riscos que poden haver-hi als espais de treball si no incorporen aquesta perspectiva, sobretot si hi ha una forta presència de població immigrada en els equips.

El primer risc és que la comunicació no sigui l'òptima: per manca de bones competències lingüístiques de les persones novingudes; per la inexistència de codis compartits; per diferències en el llenguatge no verbal. La conseqüència pot ser que no s'arribi a parlar un llenguatge comú o que els missatges no arribin a totes les persones de la mateixa manera.

Aquesta mala comunicació, o fins i tot incomunicació, pot provocar que els equips de treball es fragmentin, i que s'ampliï així el radi del conflicte i baixin els nivells de productivitat.

La discriminació i el poc reconeixement que les persones d'altres orígens poden sentir a la feina també poden generar una sèrie d'efectes relacionats: d'una banda, sentir-se poc valorades i amb possibilitats escasses de mobilitat social augmenta la seva desmotivació. La manca d'identificació amb el lloc de treball a la llarga també pot provocar absentisme, poca implicació i menys aportació en relació amb el que saben i podrien fer.

### 7.3. Beneficis

A més d'evitar tots aquests riscos, hi ha diferents motius que fan recomanable aplicar accions que millorin les relacions interculturals. En primer lloc, perquè és una qüestió de justícia social, objectiu principal que s'imposa sobre qualsevol altre en la gestió de la diversitat.

En segon lloc, pels beneficis que tant per a l'empresa com per als treballadors i treballadores mateix es poden obtenir.

**Per a l'empresa** aquesta gestió pot representar una veritable inversió de futur pel següent:

- Millora l'organització, promou un sistema de treball cooperatiu i facilita les relacions laborals.
- Agilitza la intercomunicació i la comprensió entre els empleats com també d'aquests amb els responsables.
- Evita els riscos laborals i els accidents de treball.
- Redueix l'absentisme laboral.
- Afavoreix la projecció social de l'empresa en l'àmbit públic.
- Converteix la diversitat en un recurs per a millorar la productivitat i la competitivitat.
- Incrementa la creativitat i la capacitat d'adaptació a les demandes del mercat: la diversitat cultural pot aportar un munt de recursos i d'informació sobre les necessitats d'un mercat igualment divers amb el qual es pot connectar molt millor.

**Per als treballadors i treballadores** els beneficis són igualment rellevants:

- Facilita la relació entre persones de diferents procedències i n'evita l'aïllament.
- Ajuda a posar nom, a fer visibles les situacions de rebuig i a lluitar-hi en contra.
- Amplia el coneixement cultural dels treballadors sobre les diversitats tant en els països d'origen com en els de recepció.

- Comporta l'assoliment de més drets que milloren les condicions laborals i personals.
- Preveu i evita la xenofòbia i el racisme al centre de treball.

“A les pràctiques de diversitat i inclusió se'ls atribueix un impacte beneficiós en la millora d'estils de direcció, habilitats i rendiment en àrees tals com la comunicació, la gestió de recursos i l'establiment d'objectius i de planificació.” (Comissió Europea, 2007)



#### 7.4. Un canvi de model

La gestió de la diversitat cultural requereix implementar mesures a les quals s'han de dedicar recursos –temps, diners– i implicar totes les parts involucrades.

Pel seu èxit s'hauria d'incloure tot el personal en la presa de decisions com també en el procés de canvi de les relacions laborals. Això significa que s'ha de desenvolupar un mètode que permeti una planificació oberta, flexible i pràctiques de treball cooperatives.

Tots els participants en el procés han de tenir clar que hi ha un punt de partida comú que ha de permetre:

- **Valorar les diferències culturals** dins una organització de manera contínua, reconeixent els talents i les capacitats que les persones aporten a l'organització i a la innovació.

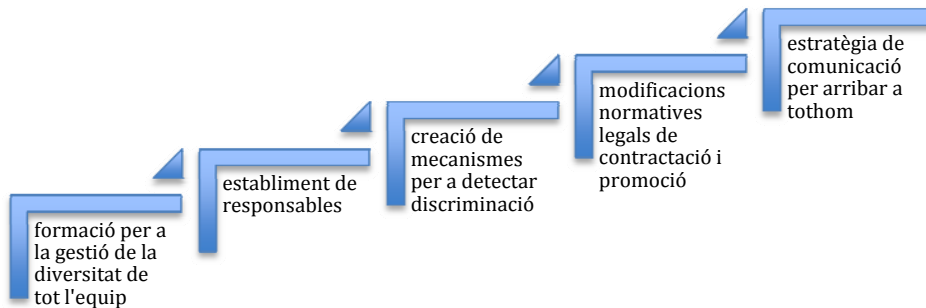
- Relacionar-se i **treballar amb persones que tenen diferents perspectives**, la qual cosa aporta heterogeneïtat a l'entorn de treball: els resultats poden millorar quan s'aborden els mateixos reptes des de diferents angles i es presenten diferents solucions.
- **Respectar les diferents aspiracions, costums i tradicions de cada persona:** per exemple, establir torns i vacances d'acord amb les necessitats, pràctiques religioses i costums de les persones. Això implica un gran treball de negociació i valoració dels interessos de cadascú, de la diversitat que implica el grup i del marc que imposa l'entitat. Això implica revisar les normes tenint al cap objectius totalment diferents.
- **Conèixer la persona** per evitar generalitzacions i un tracte basat en prejudicis i estereotips erronis.

### 7.5. Com?

Cada empresa o entitat ha de preveure i dibuixar la seva carta de ruta d'acord amb els objectius que es marqui i del tipus de compromís que adopti. Però es podria considerar indispensable incloure els punts següents:

- Formació per a gestionar la diversitat tant dels responsables com de tots els membres de l'equip o de la plantilla.
- Establiment de responsables específics en l'àrea de recursos humans o en l'equip que es faci responsable del tema.
- Desenvolupament de mecanismes per a detectar i combatre la discriminació i els prejudicis que es puguin generar en els diferents espais del treball.
- Modificació de les bases de contractació i promoció a fi d'assegurar que no hi hagi mesures discriminatòries sigui quina sigui la situació de partida.
- Creació d'una estratègia de comunicació que permeti que la informació generada per l'entitat arribi a totes les parts: publicar convenis, normes, avisos... en els diferents idiomes. També s'han de buscar els mecanismes que assegurin que la informació circula pels canals més convenients.





## 7.6. Discriminació i accions positives

La gestió de la diversitat pot, fins i tot, arribar a ser contraproductiva si es desenvolupa amb poca atenció a les mesures antidiscriminatòries. Ens podem trobar amb discursos de gestió de la diversitat que, a la pràctica, no signifiquin res si no es compleix certa coherència en tots els àmbits i en totes les actituds.

És en el terreny de les percepcions i de les creences on hi ha les dificultats més grans per al canvi, que estan arrelades al sentit comú, i que es donen com a òbvies i naturals. En els ambients de treball col·lectiu solen ser difícils d'eliminar, doncs, i sovint implica trencar esquemes.

Les barreres més comunes són les següents:

- Actituds negatives que es produeixen cap a les persones “diferents” (sigui per sexe, origen, minusvalidesa, orientació sexual, etc.).
- Prejudicis que fan percebre aquestes persones com a menys aptes o capacitades.
- Estereotips que dificulten la relació amb les persones que apareixen definides com a menys adaptables o integrables en qualsevol estructura.

Tot això impedeix que aquestes persones rebin un tracte igualitari, que tinguin les mateixes oportunitats de promoció, que els seus talents, capacitats o habilitats no siguin correctament aprofitats, o que la seva capacitat per a ser retingudes per les plantilles o equips de treball sigui menor.

Dins del marc laboral, per tant, caldria un nivell normatiu que establís, entre altres coses, els següents principis:

- Discriminar no és legítim.
- L'accés al treball s'ha de basar en la igualtat d'oportunitats.
- Els concursos de promoció no han d'incloure mesures discriminatòries.
- A feines del mateix valor els ha de correspondre la mateixa remuneració.

No n'hi ha prou d'establir condicions iguals per a totes les persones quan es tracta, per exemple, de competir per la promoció laboral, ja que pot haver-hi grups amb més dificultats per a satisfer algunes de les condicions establertes, que és el que passa arran dels desavantatges que a aquests grups els ha causat la discriminació continuada que han patit amb anterioritat. En aquests casos s'ha de fer una feina prèvia adreçada a corregir aquests desavantatges i això és el que anomenem *acció positiva*. És a dir, la lluita contra la discriminació ha de contenir mesures adequades d'acció positiva.

Les barreres que els immigrants pateixen per a competir en igualtat de condicions vénen, d'una banda, de les actituds negatives cap a ells, i, de l'altra, dels seus desavantatges individuals de partida, que inclouen un coneixement menor de l'entorn laboral i de l'idioma, una adaptació més baixa dels seus coneixements professionals a l'estructura productiva, etc.

L'acció política s'ha d'adreçar a corregir tots els desavantatges, mitjançant la informació, l'assessorament i els cursos específics, entre d'altres. Només d'aquesta manera es pot plantejar la interculturalitat.

### 7.6.1. Legislació de referència

Directiva 2000/43 del Consell, de 29 de juny, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

Directiva 2000/78 del Consell, de 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

Estatut dels treballadors (articles 4, 16, 17 i 54).

Llei 24/1992, de 10 de novembre, per la qual s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Federació d'Entitats Religioses Evangèliques d'Espanya.

<http://www.boe.es/boe/dias/1992/11/12/pdfs/A38209-38211.pdf>

Llei 26/1992, de 10 de novembre, per la qual s'aprova l'Acord de Cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya.

Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya.

[http://www20.gencat.cat/docs/dasc/03Ambits%20tematics/05Immigracio/12le\\_gislacio/Projecte\\_llei\\_acollida/Text\\_projecte/Documents/llei\\_acollida\\_dogc.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/dasc/03Ambits%20tematics/05Immigracio/12le_gislacio/Projecte_llei_acollida/Text_projecte/Documents/llei_acollida_dogc.pdf)

### 7.6.2. Accions positives

Les normes que afirmen el principi d'igualtat i de no-discriminació de manera generalista són necessàries, però sovint s'han mostrat ineficaces per a assegurar el seu compliment i l'èxit dels seus objectius.

El desenvolupament tan ampli al qual han arribat les polítiques d'igualtat i la lluita contra la discriminació tant en el context europeu com en d'altres parts del món, està fonamentat sobre una regla bàsica: com més s'especifiquen les situacions de discriminació, més eficaç es mostra el seu combat.

Els grups socials que han patit històricament la discriminació, com les dones o el col·lectiu gitano, han quedat situats en posicions de desavantatge tan arrelades que no poden superar-se amb afirmacions generalistes. Quan competeixen diferents persones per un lloc de treball, un recurs o un servei, no n'hi ha prou d'assegurar que d'entrada no hi ha cap tipus de favoritisme ni de privilegi, ja que sovint hi ha persones que parteixen d'una situació de desavantatge clar. En aquest cas, les polítiques d'igualtat han de preveure la generació de mesures específiques per a corregir-la. Han de definir-se de

manera concreta els grups i situacions de desavantatge, i posteriorment dissenyar les mesures per a superar aquestes situacions.

En abordar així les polítiques d'igualtat, ens trobem que els diferents grups socials també tenen necessitats diferents. Hi ha, per tant, drets laborals aconseguits per a satisfer demandes i interessos determinats que no es poden aplicar a tot el grup.

De la mateixa manera hi ha mesures adreçades a millorar el clima de treball; a facilitar l'accés a la informació necessària a la feina; a ampliar les possibilitats de promoció, etc. Si totes les accions s'apliquen sense tenir en compte la diversitat, són més útils per a uns treballadors que per a d'altres, i acaben perpetuant situacions de desavantatge. Per això es pot afirmar que, sense la gestió de la diversitat, les polítiques d'igualtat no poden tenir èxit.

### **7.7. Un context social favorable**

Per a poder dur a terme polítiques de gestió de la diversitat en empreses, organitzacions o entitats, cal que el clima polític i social sigui favorable. Un dels punts de partida bàsics és tenir el suport institucional i el consens perquè les empreses no tinguin la percepció de ser una excepció quan opten per implementar aquest tipus de mesures.

Aquest context afavoridor tan sols es pot aconseguir si les polítiques d'igualtat i lluita contra la discriminació ja estan madures, ja que són, com hem assenyalat en l'apartat anterior, la base d'una bona gestió de la diversitat.

En aquest sentit cal assenyalar que les polítiques d'igualtat i de lluita contra la discriminació relatives a la població immigrada, es troben a Catalunya en un estat molt embrionari i no hi ha instruments per a donar l'impuls necessari fora del marc laboral.

Organismes com els existents per a desenvolupar polítiques d'igualtat de gènere (com l'Institut Català de la Dona o el Consell Nacional de Dones de Catalunya) encara no han incorporat gaires mesures adreçades a les minories immigrades, excepte pel que fa als consells participatius que s'han anat implementant en les instàncies autonòmiques i municipals.

La Comissió Europea, en la Directiva 2000/43 contra la discriminació racial, va assenyalar la importància de crear organismes públics que vigilin per la no-discriminació i la implementació de polítiques d'igualtat.

Aquesta directiva només obliga que es reflecteixi la seva actuació en l'àmbit espanyol amb la creació d'un organisme antidiscriminatori. Seria interessant

que Catalunya pogués avançar-se i col·laborés pel seu compte, amb accions pròpies, en l'aplicació de la directiva europea.

Igualment caldria desenvolupar una normativa pròpia contra la discriminació racial, i avançar en un conjunt d'aspectes que tenen tant a veure amb les polítiques d'igualtat com amb les de gestió de la diversitat. Un entorn social en el qual es produeixin les polítiques actives contra la discriminació racial i la gestió de la diversitat cultural seria el millor incentiu perquè les empreses catalanes optessin per desenvolupar mesures pròpies en aquest terreny.

En l'àmbit estrictament laboral, el marc favorable per a la gestió de la diversitat a les empreses ha de ser creat en base al diàleg social. És a dir, es requereixen compromisos de totes les parts a fi de desenvolupar les propostes que vagin sorgint de manera col·lectiva.

Tant en el diàleg social com en els convenis col·lectius, hi ha d'haver un clar posicionament a favor de les polítiques de gestió de la diversitat a l'empresa. Els convenis haurien d'incloure alguna clàusula que convidi les empreses a establir plans de gestió de la diversitat.

Un pas que caldria fer, i que serviria d'impuls perquè sindicats, patronals i Generalitat actuessin en aquest terreny dins les empreses, és un document de promoció de gestió de la diversitat; un text que marqués les pautes del que és desitjable en aquest terreny.

Les empreses que opten per desenvolupar polítiques de gestió de la diversitat cultural haurien de tenir el suport establert prèviament en el marc d'un diàleg social. Un suport econòmic i d'assessorament professional en la matèria. A més, hi hauria d'haver un suport institucional clar a la difusió de transmissió de les bones pràctiques. També seria de gran interès l'elaboració d'un informe anual o plurianual sobre el desenvolupament de la gestió de la diversitat cultural a l'empresa.

Es podria crear un sistema per a seguir les mesures que es van adoptant en la gestió de la diversitat. Es podria triar un conjunt d'empreses que aportessin regularment informació sobre dades de treballadors estrangers (origen, categories, etc.), i sobre les mesures que van implementant.

Entre les actuacions que s'haurien de desenvolupar hi ha el foment de trobades i reunions en les quals les empreses i els sindicats mostrin les pràctiques que duen a terme, els obstacles amb què es troben, com també les noves mesures que haurien d'implementar per a facilitar que empreses noves s'incorporessin a aquestes polítiques, entre d'altres.

També cal considerar fer alguna campanya per a sensibilitzar les empreses i els treballadors i treballadores a favor de l'adopció de mesures de la gestió de la diversitat. La campanya podria fins i tot complementar-se amb prestacions d'ajuts a les empreses que s'hi acollissin, amb l'establiment d'un sistema de recollida de dades sobre mesures que les empreses adoptessin en el marc de la campanya, i amb un mètode de difusió d'aquestes.

Recursos per a treballar la interculturalitat des de l'empresa:

– Centre d'informació del comportament empresarial

<http://www.observatoriorsc.org>

– El Pacte Mundial de les Nacions Unides

<http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>

– La Xarxa del Pacte Mundial a Espanya

<http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=1&MS=1&MN=1>

– Forética (associació d'empresaris i organitzacions per a la responsabilitat social)

<http://www.foretica.es>

– Fundació per la Diversitat

<http://www.fundaciondiversidad.org>

– IMMI - Train - Apoyando una Selección Eficaz de Trabajadores Inmigrantes

[http://www.spi.pt/immi-train/pages\\_ES/index\\_es.htm](http://www.spi.pt/immi-train/pages_ES/index_es.htm)

– Institut Europeu per a la Gestió de la Diversitat

<http://www.iegd.org>

<http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm>

– Xarxa Europea per a la Responsabilitat Social Corporativa

<http://www.csreurope.org/pages/en/toolbox.html>

– International Society for Diversity Management

<http://www.idm-diversity.org>

– Observatori de la Responsabilitat Social Corporativa

<http://www.observatoriorsc.org>

– Red Acoge (federació de 25 organitzacions que promou la diversitat, sobretot en l'àmbit de l'empresa)

<http://www.redacoge.org/diversidad/>

## 8. Un últim apunt sobre la mediació laboral intercultural

L'apartat següent analitza quines són les aportacions que la mediació intercultural pot oferir per a millorar les relacions interculturals en els entorns laborals.

Les organitzacions del tercer sector i els sindicats –especialment les seves seccions enfocades en el treball i la immigració– han impulsat alguns documents entorn de la interculturalitat i la mediació per a buscar eines que millorin les competències tècniques en el treball intercultural. Aquests materials han estat sobretot pensats pels agents mediadors (de salut, educatius, laborals), per dinamitzadors comunitaris i delegats sindicals que treballen de manera quotidiana amb la diversitat.

La **mediació laboral intercultural**, que intervé en situacions de conflicte en l'entorn immediat de la feina, ha tingut molt poc recorregut en l'estat espanyol. Només ha avançat en el context de l'acció mediatora general, en intervencions que han requerit un suport explícit per a defensar els drets laborals de les persones de cultures diferents.

Aquesta poca presència de la mediació en els llocs de treball és deguda a l'escàs reconeixement de les funcions socials de la mediació en el nostre entorn. Malgrat això, s'està obrint pas a poc a poc en diferents institucions i organitzacions d'organitzacions socials.

El fet que persones provinents d'altres cultures tinguin més protagonisme en el món laboral exigeix que els poders públics assumeixin i promoguin programes permanents que incloguin propostes de mediació laboral intercultural.

Malgrat això, la mediació, en les seves possibles aplicacions, pot convertir-se en un camp professional autònom cada vegada més rellevant en el disseny de les polítiques socials del segle XXI.

La intervenció de la mediació intercultural no només s'orienta a superar conflictes entre persones de cultures diferents, sinó que busca sobretot la comunicació entre actors per a prevenir els conflictes (Giménez, 1997, 2001).

El paper dels mediadors els obliga a funcionar de manera eficaç entre dues cultures; per això han de desenvolupar competències molt lligades a la comunicació, a la capacitat de moure's eficaçment entre mons i d'integrar

maneres de veure i de fer diferents. El rol del mediador també implica un coneixement de la traducció transcultural i tenir capacitat de transmetre'l.

De manera molt breu, presentem les habilitats professionals principals que hauria de tenir un bon mediador:

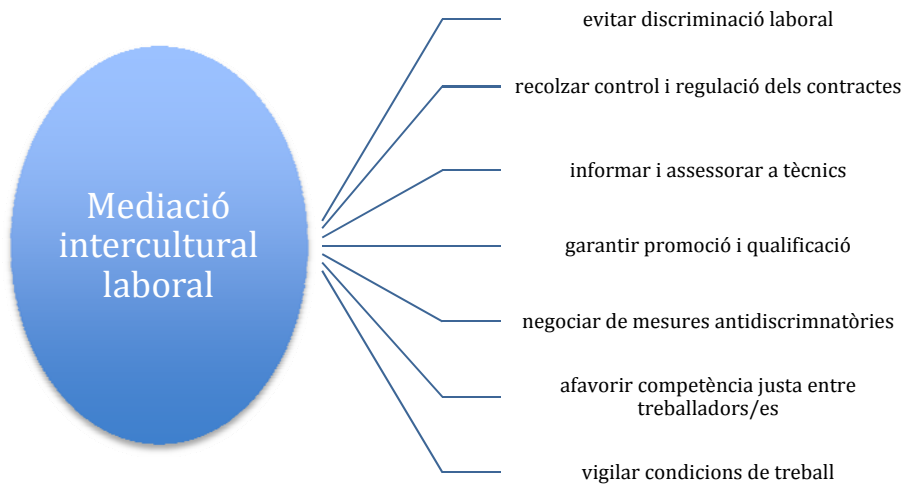
- Capacitat d'establir un primer contacte i de relacionar-se fàcilment amb els altres.
- Tenir empatia amb els grups i les persones amb què es relaciona.
- Saber prendre prou distància dels fets o de les situacions viscudes, com també mantenir una posició molt ben definida i equànime.
- Saber escoltar respectuosament i amb atenció.
- Ser capaç de trobar punts de convergència entre posicionaments aparentment divergents o contraposats, és a dir, ser bon negociador.
- Tenir iniciativa, creativitat i flexibilitat per a animar o dinamitzar processos de transformació i millora social.
- Saber conduir i liderar grups.

La mediació intercultural pot ser un complement excel·lent en els processos de gestió de la diversitat. Malgrat que les seves actuacions han estat sempre relacionades amb el conflicte o la negociació, presentem a continuació –i com a cloenda del mòdul– quines podrien ser les aportacions de la mediació en la millora de les relacions interculturals i en la consecució progressiva d'una igualtat més gran.

- 1) Evitar la discriminació laboral: en l'accés a la feina, salaris, horaris i responsabilitats.
- 2) Vigilar el compliment de les condicions del lloc de treball, com també les prevencions dels riscos laborals.
- 3) Afavorir la negociació de clàusules antidiscriminatòries en convenis, acords sectorials, amb una incidència especial entre el col·lectiu de joves migrants i dones.
- 4) Donar suport al control i a la regulació de la contractació, tant temporal com d'altres tipus de contracte. Vigilar especialment que no hi hagi contractació irregular.



- 5) Afavorir l'ocupació de llocs de treball en competència justa amb els treballadors autòctons.
- 6) Informar i sensibilitzar assessors laborals, delegats sindicals, caps i responsables.
- 7) Garantir la promoció i qualificació professional de les persones migrants.
- 8) Donar suport al desenvolupament d'estratègies sindicals entre les persones immigrades.



## 9. Adreces d'interès

A continuació proposem un ventall d'adreces amb recursos per a treballar la diversitat cultural i religiosa, la interculturalitat i les migracions.

També incloem un gran apartat amb els recursos que s'han generat des de l'àmbit de l'educació, el més prolífic en tot el treball fet a Catalunya i la resta de l'Estat des de la perspectiva de la interculturalitat.

Finalment, assenyalarem algunes guies i materials útils per a treballar les relacions interculturals i la gestió de la diversitat en els contextos laborals.

Portals sobre diversitat i interculturalitat
Observatori de la Diversitat de la Diputació de Barcelona <a href="http://www.diba.es/web/aic/observatoris">http://www.diba.es/web/aic/observatoris</a>
Unesco Informe mundial de la Unesco: "Invertir en la diversitat cultural i el diàleg intercultural". <a href="http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001847/184755s.pdf">http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001847/184755s.pdf</a>
Red Acoge Xarxa que relaciona 25 entitats que treballen el tema de la diversitat. <a href="http://www.redacoge.org/diversidad/">http://www.redacoge.org/diversidad/</a>
Centre de Recursos per a l'atenció a la Diversitat (CREADE) <a href="https://www.educacion.gob.es/creade/index.do">https://www.educacion.gob.es/creade/index.do</a> Projecte de l'IFIIE (Centre de Formació del Professorat, Investigació i Innovació Educativa) del Ministeri d'Educació. Hi ha un apartat de vincles a la xarxa sobre recursos en general, i amb subseccions dedicades a l'educació en interculturalitat i a la mediació, entre d'altres.
Observatori de la Unesco Catalunya Recursos per a la gestió de la diversitat. <a href="http://www.unescocat.org/ca/arees/observatori">http://www.unescocat.org/ca/arees/observatori</a>
Ajuntament de Barcelona Pla Barcelona Intercultural. <a href="http://www.interculturalitat.cat/">http://www.interculturalitat.cat/</a>

<p>Centre de Documentació en Interculturalitat de l'Institut de Migracions de la Universitat de Granada</p> <p>Fons documental sobre migracions, exclusió social i cultural, racisme, xenofòbia, minories ètniques i interculturalitat.</p> <p><a href="http://migraciones.ugr.es/cddi/pages/about.php">http://migraciones.ugr.es/cddi/pages/about.php</a></p>
<p>Inercultur@net</p> <p>Lloc sobre interculturalitat amb accés a articles, cursos de formació en línia, materials, enllaços, etc.</p> <p><a href="http://www.cnice.mecd.es/intercultur@net/">http://www.cnice.mecd.es/intercultur@net/</a></p>

<p><b>Portals contra el racisme i la xenofòbia</b></p>
<p>Barcelona contra el racisme</p> <p><a href="http://www.barcelonacontraelracisme.cat/web/home.php">http://www.barcelonacontraelracisme.cat/web/home.php</a></p>
<p>Observatori Espanyol del Racisme i la Xenofòbia. Secretària d'Estat d'Immigració i Emigració</p> <p><a href="http://www.oberaxe.es/">http://www.oberaxe.es/</a></p>

<p><b>Recursos per a treballar la immigració</b></p>
<p>Migracat, Observatori de la Immigració a Catalunya. Fundació Jaume Bofill</p> <p>Recursos per a la sensibilització</p> <p><a href="http://www.migracat.cat/categoria/eines_per_a_laccio/recursos_de_sensibilitzacio/">http://www.migracat.cat/categoria/eines_per_a_laccio/recursos_de_sensibilitzacio/</a></p>
<p>Museu d'Història de la Immigració a Catalunya</p> <p><a href="http://www.mhic.net/">http://www.mhic.net/</a></p>
<p>"El viaje de Ana"</p> <p>Històries d'immigració explicades per joves</p> <p><a href="http://www.cje.org/publicaciones.nsf/docs/5EDD3PISAZ!opendocument">http://www.cje.org/publicaciones.nsf/docs/5EDD3PISAZ!opendocument</a></p>

<p><b>Recursos per a treballar la interculturalitat en l'àmbit educatiu</b></p>
<p>Grup de biblioteques associades a la Unesco</p> <p><a href="http://www.aulaintercultural.org/IMG/pdf/guia_interculturalitat_5.pdf">http://www.aulaintercultural.org/IMG/pdf/guia_interculturalitat_5.pdf</a></p>
<p>Centre de Recursos d'Investigació i Documentació Educatives (Ministeri d'Educació i Ciència)</p> <p>Recursos per l'atenció a la diversitat en l'educació</p> <p><a href="http://www.mepsyd.es/creade">www.mepsyd.es/creade</a></p>

<p>Federació de Treballadors de l'Ensenyament FETE-UGT, Direcció General d'Integració dels Immigrants i Institut de Formació del professorat, investigació i innovació educativa</p> <p>Recursos, materials, bibliografia comentada i articles sobre educació intercultural</p> <p><a href="http://www.aulaintercultural.org">http://www.aulaintercultural.org</a></p>
<p>Amnistia Internacional Catalunya</p> <p>Materials en diferents formats per a treballar a l'aula: literatura, cinema, música, humor gràfic (es recullen recursos classificats per temes, entre els quals destaquen els de racisme)</p> <p><a href="http://www.amnistiacatalunya.org/educadors/es/index.html">http://www.amnistiacatalunya.org/educadors/es/index.html</a></p>
<p><i>Revista Cuaderno Intercultural</i></p> <p>Recursos, notícies i informació per a fomentar la interculturalitat i l'educació intercultural</p> <p><a href="http://www.cuadernointercultural.com/">http://www.cuadernointercultural.com/</a></p>
<p><i>Aula Abierta, Revista de Educación Crítica</i> (Col·lectiu Escola Lliure)</p> <p>Materials en educació amb un apartat específic sobre educació intercultural</p> <p><a href="http://www.escuelalibre.org">http://www.escuelalibre.org</a></p>
<p>Fundación del Secretariado Gitano</p> <p>Materials de sensibilització, de la campanya "Tus prejuicios son las voces de otros"</p> <p><a href="http://www.gitanos.org/conocelos/web/conocelos.php?s=0&amp;p=0">http://www.gitanos.org/conocelos/web/conocelos.php?s=0&amp;p=0</a></p>
<p>Fundació Bofill</p> <p>Materials en temes d'educació, i molt especialment relacionats amb la migració i la interculturalitat.</p> <p><a href="http://www.fbofill.cat/">http://www.fbofill.cat/</a></p>
<p>Federació d'ONG de Desenvolupament de la Comunitat de Madrid</p> <p>Manual digital d'educació intercultural</p> <p><a href="http://educacionintercultural.fongdcam.org/">http://educacionintercultural.fongdcam.org/</a></p>
<p>Portal d'educació social (eduso.net)</p> <p>Documentació</p> <p><a href="http://www.eduso.net/MINORIAS_ETNICAS/DOCUMENTACION/">http://www.eduso.net/MINORIAS_ETNICAS/DOCUMENTACION/</a></p>
<p>Andalucía Acoge</p> <p>Notícies actualitzades i documents relacionats amb l'educació intercultural</p> <p><a href="http://www.acoge.org">http://www.acoge.org</a></p>

Recursos per a treballar la interculturalitat en l'àmbit del treball
<p>Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)</p> <p>Materials i guies diverses</p> <p><a href="http://web.associacioamic.cat/index.php?option=com_docman&amp;task=cat_view&amp;gid=23&amp;Itemid=39">http://web.associacioamic.cat/index.php?option=com_docman&amp;task=cat_view&amp;gid=23&amp;Itemid=39</a></p> <p>Recomanem especialment:</p> <p>Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat</p> <p><a href="http://web.associacioamic.cat/index.php?option=com_docman&amp;task=doc_download&amp;gid=188&amp;Itemid">http://web.associacioamic.cat/index.php?option=com_docman&amp;task=doc_download&amp;gid=188&amp;Itemid</a></p>
<p>Manual de Formació en Gestió de la Diversitat, encarregat per la Comissió Europea en el Marc de l'Acció Europea per a combatre la discriminació (2001-2006), i elaborat per la International Society for Diversity Management</p> <p><a href="http://www.cje.org/C2/C0/Documentos%20y%20enlaces/Document%20Library/Manual%20Gestion%20Diversidad.pdf">http://www.cje.org/C2/C0/Documentos%20y%20enlaces/Document%20Library/Manual%20Gestion%20Diversidad.pdf</a></p>
<p>Red Acoge</p> <p>Guia per a fer un diagnòstic de la diversitat a l'empresa</p> <p><a href="http://www.redacoge.org/diversidad/files/cuaderno_2_020211.pdf">http://www.redacoge.org/diversidad/files/cuaderno_2_020211.pdf</a></p>
<p>Secretaria per a la Immigració, del Departament d'Acció Social i Ciutadania.</p> <p>Elaboració Unescocat</p> <p>Guia de recomanacions sobre gestió de la diversitat a les empreses i altres organitzacions</p> <p><a href="http://www.unescocat.org/fitxer/1411/GuiaRecomanacionsDiversitatEmpresa.pdf">http://www.unescocat.org/fitxer/1411/GuiaRecomanacionsDiversitatEmpresa.pdf</a></p>

Recursos per a la interculturalitat en l'àmbit religiós
<p>Observatori del Pluralisme Religiós a Espanya</p> <p>Ministeri de Justícia, Federació Espanyola de Municipis i Províncies i la Fundació Pluralisme i Convivència</p> <p><a href="http://www.observatorioreligion.es/">http://www.observatorioreligion.es/</a></p>

Recerques, informes, documents sobre immigració, interculturalitat i diversitat
<p>Observatori de la migració de la Diputació de Barcelona</p> <p>Aproximació sociodemogràfica amb breus estadístics i centre de recursos</p> <p><a href="http://www.diba.es/web/esports/llistabutlletins/-/butlletidigital/detallRevista/MIGRAINFO/35/15919">http://www.diba.es/web/esports/llistabutlletins/-/butlletidigital/detallRevista/MIGRAINFO/35/15919</a></p>
<p>Servei de Polítiques de Diversitat i Ciutadania, Diputació de Barcelona</p>

Publicacions sobre immigració, treball i diversitat <a href="http://www.diba.cat/web/diversitat/publicacions">http://www.diba.cat/web/diversitat/publicacions</a>
Observatori Permanent de la Immigració. Ministeri de Treball i Immigració Estudis entorn de la migració <a href="http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/">http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/</a>
Butlletí de la Secretaria d'Immigració <a href="http://www.gencat.cat/dasc/publica/butlletiIMMI/num58/">http://www.gencat.cat/dasc/publica/butlletiIMMI/num58/</a> <a href="http://gabinet.com/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=51&amp;Itemid=69">http://gabinet.com/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=51&amp;Itemid=69</a>
Col·lecció "Ciutadania i Immigració", de la Direcció General per a la Immigració Recerques sobre el fenomen migratori, especialment de Catalunya. <a href="http://www20.gencat.cat/portal/site/bsf/menuitem.261f58b8e001ccca1285ea75b0c0e1a0/?vgnextoid=708927d17f0a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=708927d17f0a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD">http://www20.gencat.cat/portal/site/bsf/menuitem.261f58b8e001ccca1285ea75b0c0e1a0/?vgnextoid=708927d17f0a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=708927d17f0a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD</a>

<b>Recursos per a la mediació intercultural</b>
ACCEM (ONG que treballa amb persones refugiades i immigrants) Guia de mediació per a la interculturalitat <a href="http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_publicaciones/guia_mediacion.pdf">http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_publicaciones/guia_mediacion.pdf</a>

## Resum

L'arribada a Catalunya de gairebé un milió de persones procedents d'altres països en només una dècada (2000-2009) ha transformat notablement la nostra societat. La presència de comunitats culturals tan diverses ha enriquit el nostre patrimoni, però alhora ha provocat replantejaments i debats entorn de la identitat, de l'educació, de la ciutadania, de les pràctiques culturals i religioses.

La presència del discurs de "la cultura" en la premsa, en els discursos polítics, en el llenguatge comú, entre d'altres, ha comportat, tal com han recalcat diverses veus crítiques, que s'esborrin els contorns precisos d'una noció cabdal per a entendre els processos de configuració de les identitats nacionals. Per això, en el mòdul hem plantejat un rastreig històric del terme *cultura*, tenint en compte la seva doble tradició: la francesa, i la seva vinculació a la idea de civilització i de cultura com a noció estàtica; i la que la vincula al desenvolupament del moviment romàntic alemany, i li atorga, des de la pluralitat -"cultures"-, el valor de les diferències, de la tradició, de la capacitat creadora de cada grup cultural.

Resseguint les influències posteriors en l'antropologia –des de l'evolucionisme inicial fins al més reeixit del relativisme– hem arribat a definir els diferents models que al llarg de la segona meitat del segle XX es van desenvolupar a Europa i a l'Amèrica del Nord: el multiculturalisme, l'assimilacionisme, el gresol de les cultures, i el més recent de la interculturalitat.

Com cal abordar, doncs, les relacions entre les diferents comunitats culturals que formen part del nostre país? Aquesta és la pregunta que es formulen els gestors de les polítiques públiques però també els professionals que des dels diferents àmbits socials han de treballar quotidianament amb persones de cultures diverses. Abans, ni la presència històrica de la comunitat gitana ni l'arribada al llarg del segle XX de milers de persones d'altres comunitats havia portat el tema al centre del debat polític català.

Molt més tardanament que als països europeus receptors de migració des dels anys seixanta, a Catalunya el tema de la gestió de la diversitat cultural arriba just al final del segle XX.

La rapidesa i intensitat amb què s'ha produït l'arribada de milers de persones migrants, com també les deficiències de les polítiques migratòries, han comportat que la inserció laboral d'aquest col·lectiu –malgrat que hagi estat reeixida pel que fa al nombre– s'hagi donat de manera poc òptima en la

qualitat: entrada irregular d'un bon nombre de treballadors i treballadores, legalització restrictiva, incorporació al treball submergit i concentració laboral en determinats sectors i categories.

Això ha generat un escenari laboral amb fortes traves i obstacles per aconseguir una inserció econòmica i social mínima. De fet, aquest punt és el que marca la incongruència entre, d'una banda, discursos que fan referència a la necessitat d'una integració cultural plena de les persones nouvingudes, i, de l'altra, un entramat de normes, pràctiques i actituds que els impedeix poder traspasar la frontera de la precarietat i accedir a certa mobilitat social i laboral.

En aquest sentit, el mòdul ha proposat una sèrie de documents, xifres i articles per a reflexionar sobre aquestes contradiccions que, de manera molt evident, es fan visibles en el món del treball, un dels eixos principals en la configuració de la identitat individual dins de la vida social.

Paradoxalment s'han generat de moment poques recerques i propostes pràctiques sobre la gestió de la diversitat en el marc del treball, a diferència de la multiplicitat de recursos, programes, recerques, entre d'altres, generats entorn de l'educació. De fet, és des d'aquest camp que s'han fet les propostes pioneres i més innovadores en l'àmbit de la gestió de la diversitat, sovint des del paradigma de la interculturalitat.

Aquest model, el més vigent nascut gràcies al pluriculturalisme, no deixa de ser encara una utopia, ja que proposa arribar a construir una ciutadania de consens, amb la igualtat real entre totes les cultures com a punt de partida.

En el context actual de crisi, la competència per recursos en els espais quotidians de la feina pot provocar conflictes que es poden minimitzar o evitar amb una bona estratègia de la gestió de la diversitat que impliqui tots els equips i plantilles d'empreses i/o entitats.

En la darrera part del mòdul s'han donat algunes pautes i consideracions per a dur a terme propostes en aquesta direcció, tenint en compte que l'objectiu primordial d'aquest treball és l'eliminació de totes les formes de discriminació.

A més, hem assenyalat la necessitat d'accions positives que corregeixin aquesta discriminació. Sense aquest tipus d'apuntament legal no es pot donar, almenys de moment, els dos supòsits que hi ha al darrere de la interculturalitat: una ciutadania plena i una igualtat de drets.



## Activitats

1) En el següent número monogràfic d'*El Correu de la Unesco*, de l'any 2005, apareixen diferents articles de Lévi-Strauss, que va ser col·laborador durant anys d'aquest organisme. A partir del primer dels articles, "Claude Lévi-Strauss i la Unesco" digueu quines van ser les raons de l'antropòleg francès per a escriure "Raça i història" i els missatges que contenen la Primera Declaració contra el Racisme de la Unesco, de 1950.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001627/162711s.pdf>

2) Quines diferències més rellevants creus que hi ha entre el concepte de *cultura* esgrimit per alguns pensadors hereus de la Il·lustració francesa i el concepte de *kultur* nascut del romanticisme alemany?

3) Quines són les característiques principals del multiculturalisme?

4) Quines diferències hi ha entre el multiculturalisme i l'assimilació?

5) Per què van sorgir els moviments reivindicatius de les minories ètniques als EUA i al Canadà?

6) En un article recent del primer ministre britànic, David Cameron, qüestionava durament el model multicultural de la Gran Bretanya. Per què creieu que ho fa? Argumenteu-ho tenint en compte el posicionament històric del seu país entorn de la diversitat.

[http://www.ara.cat/mon/Cameron-anuncia-multiculturalisme-Regne-Unit\\_0\\_421758133.html](http://www.ara.cat/mon/Cameron-anuncia-multiculturalisme-Regne-Unit_0_421758133.html)

7) Amb el que hem vist al llarg del mòdul, elaboreu tres arguments que responguin a la qüestió que planteja l'article "Los invisibles gitanos" de les raons per les quals no hi ha gitanos metges, polítics o capellans?

[http://www.elpais.com/articulo/sociedad/invisibles/gitanos/elpepusoc/20091202elpepusoc\\_4/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/invisibles/gitanos/elpepusoc/20091202elpepusoc_4/Tes)

8) Per què creieu que les persones immigrades denuncien poc les discriminacions que pateixen? Podeu consultar el resum del Panell sobre Discriminació per Origen Racial o Ètnic del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat.

<http://www.integrallocal.es/upload/File/2011/Resumen%20ejecutivo%20Panel%20sobre%20discriminaci%C3%B3n%20por%20origen%20racial%20o%20%C3%A9tnico%202010.pdf>

9) Davant la situació de crisi econòmica actual argumenteu l'augment del racisme a Catalunya i a Espanya partir de dos articles publicats aquest any.

<http://www.lavanguardia.com/vida/20110428/54146600664/sos-racismo-alerta-del-crecimiento-del-odio-racial-en-catalunya.html>

<http://www.lamalla.cat/societat/article?id=341623>

10) Enumereu els quatre beneficis que segon el catedràtic d'economia aplicada, Josep Oliver la immigració ha portat tant a Catalunya com a Espanya.

<http://www.elperiodico.com/es/noticias/opinion/20100923/gitanos-inmigracion-crisis/493733.shtml>

11) Proposeu un cas que hàgiu conegut de primera mà en què l'origen hagi estat motiu de discriminació laboral.

A partir d'aquest cas:

- Digueu quines han estat les raons esgrimides.
- Quina solució proposaríeu?

12) Enumereu els passos que hauria de fer una empresa o organització que volgués aplicar una gestió correcta de la diversitat.

13) Quins riscos corren les empreses que no es decideixen a aplicar una política de la diversitat?

14) Les accions positives són bàsiques per a la proposta de la interculturalitat. Per què?

15) Què haurien d'assegurar les accions positives en els entorns laborals?

## Exercicis d'autoavaluació

- 1) En la tradició il·lustrada, quin concepte seria sinònim de *cultura*?
- 2) Quina ciència té les cultures com el seu objectiu d'estudi?
- 3) El romanticisme alemany és a la base del paradigma del relativisme cultural. (Vertader o fals)
- 4) Qui va ser el primer antropòleg que va definir *cultura*?
- 5) Darrere la idea de progrés unilineal hi ha la denúncia de relacions de poder i de desigualtat. (Vertader o fals)
- 6) Franz Boas va ser el pensador que va recollir el legat de les idees evolucionistes de cultura. (Vertader o fals)
- 7) Digueu tres paradigmes diferents de gestionar la diversitat que han tingut els països occidentals.
- 8) Quin fenomen social va dur Catalunya i Espanya a pensar en termes polítics la diversitat?
- 9) Què vol dir *melting pot*? A quin país es va posar en pràctica?
- 10) França s'ha destacat sempre per les seves polítiques multiculturals. (Vertader o fals)
- 11) En països com el Canadà i els EUA les reivindicacions identitàries de les minories ètniques han estat a la base dels seus posicionaments pluriculturals. (Vertader o fals)
- 12) El fonamentalisme cultural és la versió culturalista del racisme biològic.
- 13) Enumereu tres situacions de desavantatge que les persones nouvingudes de països no comunitaris tenen en relació amb les persones autòctones en l'àmbit laboral.

## Solucionari

- 1) Civilització.
- 2) L'antropologia.
- 3) Verdader.
- 4) Edward B. Tylor.
- 5) Fals. No hi ha cap denúncia, sinó tot el contrari: la legitimació de l'ordre establert i la reproducció de les relacions de poder.
- 6) Fals. Franz Boas va ser totalment contrari a les idees evolucionistes. Segons ell, cada cultura tenia la seva història particular deguda a les seves pròpies lleis i creativitat.
- 7) Assimilacionisme, multiculturalisme, interculturalitat.
- 8) Les migracions de finals de segle xx.
- 9) Gresol de cultures. Als EUA.
- 10) Fals. França ha estat sempre capdavantera en les polítiques que defensaven l'assimilació en una única i suposadament igualitària ciutadania francesa.
- 11) Vertader.
- 12) Vertader.
- 13) La necessitat del permís de residència lligat al contracte de treball. Les dificultats perquè els reconguin les experiències prèvies. Els obstacles per a aconseguir l'homologació de la formació feta en els països d'origen.

## Glossari

**aculturació** *f* Designa els fenòmens resultants dels contactes directes i prolongats entre dues cultures diferents amb potencials desiguals entre si. Una és dominant –des del punt de vista tecnològic, econòmic, cultural, militar, etc.– i s'imposa directament o indirectament sobre l'altra. Hi ha diversos tipus d'aculturació, com l'assimilació, la desculturació, el nativisme, el sincretisme, la transculturació, etc.

**assimilació** *f* La idea d'assimilació implica necessàriament que hi ha una cultura dominant. Ser assimilat equival a fondre's, a perdre els trets distintius i específics. Se sol associar també a un sentiment de pèrdua i a processos d'homogeneïtzació

**ciutadania** *f* Drets i deures que té una persona que pertany a una comunitat política representada per un estat. És l'estat el garant del compliment d'aquests drets i reconeix aquesta pertinença.

**conflicte** *m* S'entén per conflicte un tipus de relació entre grups caracteritzada per l'oposició entre si pel fet que cadascun manté posicions percebudes inicialment com a incompatibles. El conflicte, encara que es presenta sovint com a contrari a la integració pot generar efectes cohesionadors, alhora que esdevé un dels factors principals que prenen part en la transformació social.

**comunitat** *f* Grup que comparteix un espai i un sentiment de pertinença i que permet activar, potencialment, relacions de solidaritat i suport mutu entre els membres, per tal d'assolir millores col·lectives. Es tracta d'un concepte ampli i inclusiu, proper a nocions com ara *ciutadania* o *societat*, encara que la comunitat es basa en vincles primaris, de fort component emocional.

Tenint en compte la proliferació d'identitats múltiples –i, per tant, de diverses comunitats–, *comunitat* és un terme ideal que dibuixa un horitzó per a l'actuació, més que no pas una situació de fet.

**conflicte** *m* Les persones de tradicions culturals diferents es poden enfrontar en determinats moments. El tipus de conflicte més extrem és la guerra, i més encara si acaba en genocidi, és a dir, en la destrucció física de l'altre. Alhora les cultures, en el seu interior, no estan exemptes de conflicte ja que sempre hi ha contradiccions entre les normes i la conducta, o entre diversos grups que tracten d'imposar les seves cosmovisions interessades per a legitimar el seu poder i autoritat sobre els altres.

La negociació entre les parts enfrontades és un recurs disponible, utilitzat sovint, que tracta de limitar les imposicions unilaterals.

**cultura** *f* Sistema de creences, valors, costums i artefactes compartits que els membres d'una societat utilitzen en interacció entre si mateixos i amb el seu món, i que són transmesos de generació en generació per l'aprenentatge.

**discriminació** *f* La seva accepció més comú té connotacions negatives, perquè fa referència a un tracte desfavorable pel qual s'atorga un estatus d'inferioritat dins d'un grup a algun dels seus membres o a un altre grup pel fet de ser "diferent". La discriminació positiva proposa una protecció extraordinària als grups que són discriminats negativament, per a compensar les desigualtats.

**diversitat** *f* La diversitat cultural és l'expressió dels diferents grups socials: classes socials, grups d'edat, de gènere... Per tant, qualsevol societat és diversa culturalment. Les cultures actuals es caracteritzen per un grau de diversitat especialment alt, per l'efecte de la globalització i de les migracions internacionals.

**educació intercultural** *f* Pràctica que entén l'educació com a transmissió i construcció cultural; que promou pràctiques educatives adreçades a tots i cadascun dels membres de la societat en conjunt; que proposa un model d'anàlisi i d'actuació que afecta totes les dimensions del procés educatiu. Els objectius que persegueix són la igualtat d'oportunitats –enteses com a oportunitats d'elecció i d'accés a recursos socials, econòmics i educatius– la superació del racisme i l'adquisició de competència intercultural.

**estereotip** *m* Imatge o idea acceptada per un grup o societat que té caràcter fix i immutable.

**etnocentrisme** *m* L'etnocentrisme consisteix a interpretar el món que ens envolta i les altres cultures sota l'únic punt de vista de qui observa, i per tant, segons les seves idees, estereotips i judicis de valor. Generalment aquesta visió implica actituds de superioritat.

**fonamentalisme cultural** *m* El fonamentalisme cultural contemporani es basa en dues suposicions: que les diferents cultures són d'una varietat infinita i que, com que els éssers humans són etnocèntrics per naturalesa, les relacions entre les cultures són per naturalesa hostils.

**interculturalitat** *f* Nova manera d'entendre les relacions que posa èmfasi en el respecte i la coexistència i interrelació entre les diverses cultures i identitats col·lectives, en un mateix espai i formació social. Denuncia les visions essencialistes que en nom de la cultura justifiquen xenofòbia, racisme, marginació, exclusió social.

L'enfocament intercultural, que amb freqüència es confon amb l'enfocament cultural o multicultural, posa en canvi en l'accent sobre els processos i les interaccions que uneixen i defineixen els individus i els grups en relació els uns amb els altres. L'important no és descriure les cultures, sinó analitzar el que passa entre els individus i els grups que diuen que pertanyen a cultures diferents; analitzar els seus usos culturals i comunicatius.

**mediació intercultural** *f* Recurs pont que afavoreix la comunicació i que promou un canvi constructiu en les relacions entre persones culturalment diverses que mantenen entre si relacions conflictives dins d'una mateixa comunitat. Quan diem "culturalment diverses", s'entén que en una comunitat o en una societat la diversitat cultural és sempre present. En aquest sentit, cal tenir en compte que la presència de poblacions immigrades és un factor de diversificació però no pas l'únic.

**mediador -a** *m i f* És un professional que col·labora en l'atenció a les necessitats socials de les comunitats i que orienta la seva acció a la prevenció i resolució dels conflictes que es generen en una dinàmica de convivència comunitària.

**migració** *f* Desplaçament d'una persona o conjunt de persones del seu lloc habitual de residència a un altre per a establir-s'hi més o menys temps, amb la intenció de satisfer alguna necessitat o d'aconseguir una millora determinada.

**multiculturalisme** *m* És la primera expressió del pluralisme cultural, que promou la no-discriminació per raons de raça o cultura, la celebració i el reconeixement de la diferència cultural com també el dret a aquesta.

**melting pot** *m*. Procés complex que va néixer fa més d'un segle als Estats Units, per mitjà del qual gent vinguda de tot arreu del món, amb llengües diferents i diverses religions, procuraven teixir una cultura nova i diferenciada fruit de la síntesi dels millors trets culturals dels diversos grups que conformaven la societat.

Manera d'integració idealitzada segons la qual cultures diferents, en fusionar-se, donaran lloc a una cultura nova i diferenciada.

**racisme** *m* Comportament que domina o discrimina un ésser humà per certes qualitats considerades inherents a la comunitat a la qual pertany.

**racisme biològic** *m* Modalitat del racisme que considera que els éssers humans poden ser classificats en grups fenotípicament caracteritzats anomenats *races*, als quals presumptament correspondrien trets temperamentals, intel·lectuals i morals prefixats genèticament. Aquesta classificació permet una jerarquització a partir de la suposada qualitat del

patrimoni genètic heretat, fet que justificaria que la “raça” superior estigués legitimada per a dominar les altres, que es considerarien inferiors. Malgrat que el racisme va entrar en crisi després de la Segona Guerra Mundial, en els darrers anys hi ha hagut una revifalla d'aquest tipus de racisme en recerques pseudocientífiques.

**xenofòbia** *f* És una actitud suposadament inherent a la naturalesa humana que serveix per a donar suport al fonamentalisme cultural, justifica la suposada tendència de les persones a valorar les seves pròpies cultures excloent la resta, i explica així la seva incapacitat per a conviure.



## Bibliografia

**Alonso, A; Martínez, G.** (2009). *La Gestión de la diversidad en las empresas españolas*. Madrid: EOI-Escuela de Negocios / Ministerio de Industria, Turismo y Comercio  
<[http://publicaciones.eoi.es/Multimedia/publicacioneseoi/2009\\_Libro\\_Gestion\\_de\\_la\\_diversidad.pdf](http://publicaciones.eoi.es/Multimedia/publicacioneseoi/2009_Libro_Gestion_de_la_diversidad.pdf)>

**Beltrán, J.** (2005). *La interculturalitat*. Barcelona: Editorial UOC.

**Comas d'Argemir, D.** (2003). "Cultura i política. Sobre el Fòrum 2004 i l'ús polític de la cultura". *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia* (núm. 19, pàg. 21-33).

**Colectivo IOE** (2008). "Trabajo sumergido, precariedad e inmigración en Catalunya. Una primera aproximación".  
<<http://www.colectivoioe.org/uploads/4086e93223d1d96c2aceb5c11c876167e22c684e.pdf>>

**Delgado, M.** (1998). *Diversitat i integració*. Barcelona: Empúries.

**García Canclini, N.** (2004). *Diferentes, desiguales y desconectados. Mapas de la interculturalidad*. Barcelona: Gedisa.

**Maalouf, A.** (1999). *Les identitats que maten*. Barcelona: La Campana.

**Malgesini, G.; Giménez, C.** (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Madrid: Los libros de la Catarata.

**Maya Jariego, I.** (2002). "Estrategias de entrenamiento de las habilidades de comunicación intercultural". *Portularia. Revista de Trabajo Social* (núm. 2, pàg. 91-108).

**Pajares, M.** (2005). *Inserción laboral de la Población Inmigrada en Cataluña. Informe 2005*. Barcelona: CERES-CCOO.

**Pajares, M. i altres** (2010). *Nous reptes i noves propostes en la gestió de la diversitat cultural a les empreses a Catalunya. Integració laboral i social de les persones immigrades a l'empresa a Catalunya i el paper de la negociació col·lectiva*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

<http://www20.gencat.cat/docs/rscat/01%20-%20Presentacio/Enllacos/Externs/Arxius/Estudi%20nous%20reptes%20i%20propostes%20diversitat.pdf>

**Pasqual i Saüc, J.** (2003). "La interculturalitat en les polítiques públiques i escolars. El cas de Catalunya". A: A. Ros. *Interculturalitat. Bases antropològiques, socials i polítiques*. Barcelona: Editorial UOC i Editorial Pòrtic.

**Ribas, N.** (2003). "El context social de la interculturalitat: un anàlisi de casos." A: A. Ros. *Interculturalitat. Bases antropològiques, socials i polítiques*. Barcelona: Editorial UOC i Editorial Pòrtic.

**Rojo, E.** (2010). "El mercat de treball i la diversitat. Normativa autonòmica i local." *Revista Migrainfo* (núm. 35). Diputació de Barcelona.

<http://www.diba.es/web/esports/llistabutlletins/-butlletidigital/detallRevista/MIGRAINFO/35/15919>

**Ros, A.** (coord.) (2003). *Interculturalitat. Bases antropològiques, socials i polítiques*. Barcelona: Editorial UOC / Editorial Pòrtic.

**Sanromà, E.; Ramos; R Simón, H.** (2010). "Salaris i ocupacions dels immigrants en el mercat de treball". *Paradigmes* (núm. 4, pàg. 244-253).

Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació.

[http://www.gencat.cat/diue/doc/doc\\_41066551\\_1.pdf](http://www.gencat.cat/diue/doc/doc_41066551_1.pdf)

**San Román, T.** (1998). *La diferencia inquietant*. Barcelona: Fundació Serveis de Cultura Popular / Ed. Alta Fulla.

**Stolcke, V.** (1999, març). "La nueva retórica de la exclusión en Europa". *Revista Internacional de Ciencias Sociales* (núm. 159, pàg. 23-31).

<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/NUEVA%20RETORICA%20ODE%20LA%20EXCLUSION-STOLCKE.pdf>

**Taylor, C.** (1993). *El multiculturalismo y la "política del reconocimiento"*. Mèxic: FCE.