

Interculturalitat en l'entorn laboral

Maite Marin Salamero

50 hores

Maite Marin Salamero

Llicenciada en Antropologia per la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), màster en Investigació etnogràfica, teoria antropològica i relacions interculturals per la UAB. Màster en Gènere i desenvolupament per la Universitat Complutense de Madrid.

Especialitzada, des de la recerca i la pràctica del treball social, en gènere, migració i joves.

Índex

Presentació.....	4
Objectius.....	6
Competències.....	8
Continguts.....	9
Metodologia.....	11
Planificació de l'aprenentatge.....	13
Activitats.....	15
Avaluació.....	16
Eines disponibles a l'aula.....	18
Bibliografia.....	20

Presentació

En la darrera dècada del segle XX van arribar a Catalunya gairebé un milió de persones procedents de diferents països. La necessitat de mà d'obra va funcionar com a efecte crida en un context de fort creixement econòmic i d'envelliment de la població.

Els mecanismes legals per a la gestió d'aquesta població van ser restrictius des de l'inici, i ja amb la primera llei d'estrangeria del 1991 s'establien obstacles que impedièren que la població immigrada pogués accedir a la ciutadania en les mateixes condicions que les persones autòctones.

En l'àmbit laboral, aquesta restricció va ser més intensa, ja que, d'una banda, es necessitava que la població nouvinguda s'inserís en el mercat d'una manera ràpida, però, de l'altra, es requeria que ocupessin els espais de treball menys qualificats que les persones autòctones rebutjaven. Aquesta ocupació en els llocs més precaris es va aconseguir no reconeixent, per exemple, ni l'experiència ni la formació que havien adquirit en els països d'origen.

En aquesta tensió, hi ha un element cabdal que cal considerar: la cultura. Atès que les desigualtats entorn al col·lectiu migrant s'han construït sobre la base d'un origen divers, és prioritari veure quina relació hi ha entre les desigualtats i les diferències culturals.

Per aquest motiu, en aquest curs us volem presentar el debat des del punt de vista de la manera com s'han construït històricament la cultura (les cultures), les diferències, la diversitat, etc., segons els projectes polítics de cada país i la manera com s'han generat models per a la gestió d'una diversitat que històricament ha estat sempre present en totes les cultures.

A Catalunya, la reflexió i el tractament de les relacions interculturals i la diversitat han anat lligats a l'experiència migratòria recent. Malgrat la centralitat i la rellevància del tema en l'àmbit laboral, no és fins fa poc que s'ha començat a introduir en l'agenda de les empreses i dels organismes públics.

En el context actual de crisi, aquest tema serà central per al bon funcionament dels entorns laborals. La competència per recursos, per mobilitat, per ocupació, etc. pot generar l'augment del conflicte i de les tensions que es produeixin en nom de la cultura. Però també hi ha un component molt fort de desaprofitement de l'experiència, del bagatge extraordinàriament ric que les persones d'altres cultures i orígens poden aportar als nostres espais laborals, a la nostra societat.

Aquest curs pretén que adquireu un conjunt de competències que us permetin reflexionar teòricament i elaborar propostes pràctiques per transformar els espais laborals de manera que les diferències culturals no siguin generadores de desigualtat.

Us convidem a iniciar aquest procés formatiu, entenent-lo com un impuls cap a la millora de les vostres pràctiques com a professionals.

Objectius

El curs *Interculturalitat en l'entorn laboral* té com a objectiu la potenciació i millora de les competències professionals de les persones que desenvolupen o volen desenvolupar la seva tasca en la intervenció social, específicament en l'àmbit laboral.

En la primera part, el mòdul vol aportar elements per a analitzar els processos de construcció de desigualtats i d'exclusió que es fan en nom de les diferències culturals. Per això, es fa un rastreig de l'origen i l'evolució del concepte de *cultura*, com també dels diferents tractaments que la diversitat ha tingut al llarg del segle XX com a projecte polític en els diversos països, incidint en el model més vigent de la interculturalitat.

En un segon moment, s'analitza el cas de Catalunya –prenent com a punt de partida les migracions massives viscudes en la darrera dècada del segle XX. Es focalitza el món laboral, i s'incideix en les diferents situacions de desigualtat que es produeixen a causa de la condició de ser migrant per veure les contradiccions entre els discursos que promouen la integració i les pràctiques, les normes i les actituds discriminatòries.

Finalment, es duen a terme propostes pràctiques tenint com a objectiu el paradigma de la interculturalitat en els entorns laborals.

Els objectius d'aprenentatge són els següents:

1. Aproximar-se als orígens de la reflexió entorn de les diferències.
2. Aprofundir en els conceptes de *cultura* i *cultures* i en l'evolució que han tingut des d'un vessant antropològic.
3. Conèixer els debats teòrics entorn a 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, els treballadors i treballadores immigrants viuen en el món laboral.

6. Facilitar eines per a la gestió de la diversitat en els entorns laborals des d'una aproximació intercultural.

La formació es planteja d'acord amb el concepte de *competència*, entès com el conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que intervenen en l'execució d'una activitat laboral determinada.

Les competències que es detallen a continuació fonamenten el conjunt de continguts que es presenten en el curs. Estan vinculades al perfil competencial dels professionals que realitzen tasques dins l'àmbit educatiu.

Competències

Les competències que es volen desenvolupar en aquest curs són les següents:

- Capacitat d'anàlisi des de la perspectiva de la cultura
- Capacitat d'identificació de les desigualtats per origen en el context laboral
- Coneixement de recursos per a aprofundir en la gestió de la diversitat

Per a això cal tenir, prèviament, les competències següents:

- Coneixements bàsics del món laboral
- Interès per als nous aprenentatges
- Interès per la innovació en els processos de treball

Continguts del curs

Interculturalitat en l'entorn laboral

1. Identitats, diversitat i cultura
 - 1.1. La preeminència de la cultura
 - 1.2. L'antropologia, ciència de la cultura?

2. De cultura a cultures
 - 2.1. La Il·lustració i la idea de civilització
 - 2.1.1. L'evolucionisme: influències en la primera antropologia
 - 2.2. La tradició alemanya i les "cultures"
 - 2.2.1. El particularisme

3. Característiques de la cultura
 - 3.1. En definitiva... què és cultura i què no ho és?

4. Paradigmes davant la diversitat
 - 4.1. El paradigma de l'homogeneïtzació o assimilació
 - 4.1.1. Exemples a Europa
 - 4.2. Pluriculturalisme
 - 4.2.1. El multiculturalisme
 - 4.2.2. Els EUA i el *melting pot*
 - 4.3. El nou model de la interculturalitat
 - 4.4. Els excessos de la cultura

5. El tractament de la diversitat a Espanya i a Catalunya
 - 5.1. Diversitat, immigració i interculturalitat a Espanya
 - 5.1.1. Antecedents
 - 5.1.2. L'arribada de la immigració
 - 5.2. Les especificitats de Catalunya

6. Diversitat i desigualtat en els contextos
 - 6.1. La centralitat del treball
 - 6.1.1. Precedents en la discriminació laboral
 - 6.2. La immigració i la transformació del mercat laboral
 - 6.3. Discriminació i exclusió
 - 6.4. La ignorància pot ser discriminació

7. Interculturalitat i gestió de la diversitat en els entorns laborals
 - 7.1. Des d'on?
 - 7.2. Riscos
 - 7.3. Beneficis
 - 7.4. Un canvi de model
 - 7.5. Com?
 - 7.6. Discriminació i accions positives
 - 7.6.1. Legislació de referència
 - 7.6.2. Accions positives
 - 7.7. Un context social favorable

8. Un últim apunt sobre la mediació laboral intercultural

Metodologia

El curs es desenvoluparà d'acord amb la metodologia de la Universitat Oberta de Catalunya. En el curs destaquen els elements metodològics següents:

1) Organització del curs. Cada curs té delimitats les competències prèvies, les competències que cal assolir i els objectius d'aprenentatge. Els continguts s'han elaborat a partir d'aquesta informació, per la qual cosa els materials didàctics i les activitats d'aprenentatge plantejades són les eines fonamentals per a assolir els objectius i les competències del curs. En l'apartat "Planificació de l'aprenentatge" d'aquesta guia es pot consultar el "mapa de navegació" del curs. S'hi interrelacionen objectius, continguts, activitats i temporalització, i és una eina que permetrà al participant organitzar el seu temps amb l'objectiu final de superar el curs. La temporalització per a l'estudi es fa tenint en compte el temps que és aconsellable dedicar a cadascuna de les activitats. Si bé cada persona és qui acabarà marcant el ritme d'estudi, el que aquí es proposa està pensat perquè es pugui seguir adequadament l'avaluació continuada que s'ha establert.

2) Acció de consultoria. L'aprenentatge es basa en la resolució d'activitats o casos pràctics que proposa el consultor/a (o professors virtuals). El professor consultor s'adreça als participants per orientar-los i ajudar-los en les dificultats que els sorgeixen en el procés d'aprenentatge, i aporta retroalimentació (*feedback*) d'una manera constant. Així mateix, comprova que cada participant assoleix els objectius pedagògics i desenvolupa les competències professionals previstes i definides en la guia d'aprenentatge. Fa l'avaluació formativa i personalitzada del participant segons la previsió del curs.

3) Avaluació continuada de l'aprenentatge. Les competències del curs s'assoleixen a partir del plantejament per part del consultor d'exercicis o activitats d'aprenentatge adaptats a les característiques del curs. Les activitats es basaran en l'aplicació dels coneixements a situacions concretes d'un lloc de treball, i seran avaluades de manera que representen una avaluació formativa per al participant. En aquest curs es parteix de la base que, com a agents educatius, tenim una responsabilitat en els processos per mitjà

dels quals els infants i el jovent se socialitzen i construeixen un model propi d'entendre el món i de relacionar-se amb l'entorn. Per a això, cal observar la incidència que tenen tota una sèrie d'estructures i dinàmiques socials en aquest procés i prendre'n consciència. Per aquesta raó, les activitats que es presenten en el mòdul tenen un objectiu doble.

D'una banda, desenvolupar la capacitat d'anàlisi des de la perspectiva de gènere, per tal de poder identificar els elements que incideixen en la construcció del gènere des de la infància. De l'altra, introduir aquesta anàlisi en la pràctica quotidiana dins el mateix àmbit laboral.

Per això es proposaran dues activitats:

- Debat en grup sobre algun dels temes tractats en el curs.
- Treball individual basat en un exercici pràctic.

4) Material didàctic. Els participants disposen de material didàctic específic, i de materials de consulta i orientacions tècniques proposades pel consultor/a. Es recomana la lectura dels materials didàctics com a base de l'aprenentatge i de l'assoliment de competències específiques. Amb tot, el consultor/a és qui orientarà sobre la lectura dels materials didàctics i el procediment més adequat per a resoldre els problemes o casos que es proposin.

Planificació de l'aprenentatge

Objectius	Continguts	Materials	Activitats	Temps
Aproximar-se als orígens de la reflexió entorn de les diferències culturals.	1. Identitats, diversitat, cultura.	Unitat 1. Identitats, diversitat i cultura 1.1. La preeminència de la cultura recent 1.2. L'antropologia, ciència de la cultura	Lectura de la unitat 1	5 hores
Aprofundir en els conceptes de <i>cultura</i> i <i>cultures</i> i en l'evolució que han tingut des d'un vessant antropològic.	2. De cultura a cultures 3. Característiques de la cultura	Unitat 2. De cultura a cultures 2.1. La Il·lustració i la idea de civilització 2.1.1. L'evolucionisme: influències en la primera antropologia 2.2. La tradició alemanya i les "cultures" 2.2.1. El particularisme Unitat 3. Característiques de la cultura 3.1. En definitiva... què és cultura i què no ho és?	Lectura de la unitat 2 Lectura de la unitat 3	8 hores
Conèixer els debats teòrics entorn a la diversitat cultural i identificar els paradigmes principals: homogeneïtzació o assimilació, multiculturalisme, interculturalitat.	4. Paradigmes davant la diversitat	Unitat 4. Paradigmes davant la diversitat 4.1. El paradigma de l'homogeneïtzació o assimilació 4.1.1. Exemples a Europa 4.2. Pluriculturalisme 4.2.1. El multiculturalisme 4.2.2. Els EUA i el <i>melting pot</i> 4.3. El nou model de la interculturalitat 4.4. Els excessos de la cultura	Lectura de la unitat 4 Debat sobre les qüestions plantejades pel consultor o consultora	8 hores

<p>Analitzar la gestió de la diversitat a Catalunya.</p>	<p>5. El tractament de la diversitat a Espanya i a Catalunya</p>	<p>Unitat 5. El tractament de la diversitat a Espanya i a Catalunya 5.1. Diversitat, immigració i interculturalitat a Espanya 5.1.1. Antecedents 5.1.2. L'arribada de la immigració 5.2. Les especificitats de Catalunya</p>	<p>Lectura de la unitat 5</p>	<p>8 hores</p>
<p>Reflexionar sobre les condicions de desigualtat que, a Catalunya, treballadors i treballadores immigrants viuen en el món laboral.</p>	<p>6. Diversitat i desigualtat en els contextos laborals</p>	<p>Unitat 6. Diversitat i desigualtat en els contextos laborals 6.1. La centralitat del treball 6.1.1. Precedents en la discriminació laboral 6.2. La immigració i la transformació del mercat laboral 6.3. Discriminació i exclusió 6.4. La ignorància pot ser discriminació 6.5. Relacions de poder</p>	<p>Lectura de la unitat 6</p>	<p>8 hores</p>
<p>Facilitar eines per a la gestió de la diversitat en els entorns laborals des d'una aproximació intercultural.</p>	<p>7. Interculturalitat i gestió de la diversitat en els entorns laborals 8. Un últim apunt sobre la interculturalitat en els entorns laborals</p>	<p>Unitat 7. Interculturalitat i gestió de la diversitat en els entorns laborals. 7.1. Des d'on? 7.2. Riscos 7.3. Beneficis 7.4. Un canvi de model 7.5. Com 7.6. Discriminació i accions positives 7.6.1. Legislació de referència 7.6.2. Accions positives 7.7. Un context social favorable Unitat 8. Un últim apunt sobre la mediació laboral intercultural</p>	<p>Lectura de la unitat 7 Lectura de la unitat 8 Activitat: exercici pràctic</p>	<p>13 hores</p>

Activitats

El consultor o consultora proposarà dues activitats, la resolució de les quals permetran seguir l'avaluació continuada del curs. Aquestes activitats s'han de lliurar puntualment dins els períodes establerts pel consultor o consultora. La puntualitat en el lliurament de les activitats és determinant per a anar avançant en el curs amb solvència. A banda d'aquestes activitats també se'n podran realitzar d'altres que, a diferència de les ja esmentades, no tindran caràcter avaluador, sinó que serviran per a complementar les anteriors i facilitar l'estudi dels mòduls.

Avaluació

La metodologia de treball que se segueix és l'**avaluació continuada**, ja que ofereix molts avantatges en un entorn d'aprenentatge no presencial, com ara els següents:

- Permet establir un ritme de seguiment i treball constant, necessari per a l'aprenentatge de qualsevol contingut. El fet d'anar avançant progressivament en l'estudi, treball i assimilació de cada contingut contribueix a arribar, d'una manera més fluida, a l'assoliment final d'uns bons coneixements.
- Permet a cada persona ponderar el grau d'assimilació del contingut que va treballant mitjançant l'activitat, alhora que pot posar de relleu dubtes que l'estudi individual hauria pogut fer passar inadvertits.
- Permet al consultor/a valorar si la persona té assolits o no els conceptes que s'han treballat en cada una de les activitats proposades. Les activitats d'avaluació continuada tenen com a objectiu que l'alumne faci uns exercicis pràctics que il·lustrin si és capaç de portar a la pràctica els conceptes que ha anat estudiant. És clar que fer-ne el seguiment requereix un esforç, però és del tot recomanable, i esdevé un factor clau per a assolir amb èxit els objectius docents.

L'avaluació continuada es basa en el desenvolupament de les activitats, casos pràctics, exercicis o debats que es duen a terme al llarg del curs i que els consultors avaluen. Cal seguir les indicacions i els consells addicionals sobre el format i l'estructura en què s'han de resoldre les activitats plantejades. També és possible que alguna de les activitats consisteixi en un debat, en què els consultors han de valorar les aportacions i l'esforç per participar-hi.

Lliurament de les activitats

L'alumne ha de fer arribar les activitats resoltes a la bústia de lliurament d'activitats de l'aula, –a la qual només té accés de lectura el professorat . Aquest espai és exclusiu de lliurament, *no* és l'espai indicat per a resoldre dubtes amb el consultor/a. Per resoldre dubtes podeu enviar-li un missatge al correu personal. Les activitats d'avaluació continuada són personals i la resolució d'aquestes és individual, llevat que es tracti d'una activitat de grup. Això no representa cap obstacle perquè hi hagi una fase prèvia de discussió en grup del contingut de l'activitat, però exigeix el lliurament d'una activitat individual i diferenciada. El lliurament d'una activitat copiada

o duplicada d'una altra persona del mateix grup o d'un altre grup comportarà la consideració de l'activitat com a *no presentada* per a totes les persones implicades.

Qualificació

Cadascuna de les activitats del curs s'avaluarà a partir dels paràmetres següents:

Apte: s'han assolit correctament els coneixements.

No apte: no s'han assolit els coneixements.

Mitjançant el registre de l'avaluació continuada, accedireu a la nota del curs. Les qualificacions seran introduïdes en el termini aproximat d'una setmana des del tancament del termini de lliurament de l'activitat corresponent. El consultor/a ha d'informar-ne la publicació en el tauler i pot proposar un guió de solucions o els errors més freqüents que s'hagin detectat en la tasca de correcció de les activitats lliurades.

En cas que el participant hagi superat el curs, rebrà la certificació d'apte. En cas de no haver superat el curs, la qualificació final serà no apte.

Eines disponibles a l'aula

Les funcionalitats de les eines disponibles a l'aula són les següents:

Espai comunicació:

La interacció dels/de les consultors/es amb els/les estudiants es donarà, de manera orientativa, seguint aquestes pautes:

Tauler del/ de la professor/a:

És l'espai bàsic de comunicació del/de la consultor/a amb els/les estudiants, de visita imprescindible per al seguiment del curs. S'hi podran trobar, principalment, les següents informacions:

- Missatge de presentació dels i les consultors/es i de benvinguda.
- Guia d'aprenentatge.
- Planificació temporal del curs.
- Especificació de les activitats a realitzar per tal de seguir l'avaluació continuada (incloent dates de tramesa, etc.).
- Notes varies referents al seguiment del curs.
- Posada en comú de respostes a dubtes particulars que es considerin d'interès general per al grup.

Debat:

En aquest espai s'hi podran realitzar debats, sempre iniciats pel/per la consultor/a. Aquests poden formar part de l'avaluació continuada o bé, eventualment, es poden proposar sense que s'inclouin en l'avaluació. S'espera la participació activa de les persones participants en el curs.

Fòrum:

Aquest és un espai de comunicació informal obert a les iniciatives tant de consultors/es com dels propis i pròpies estudiants. Per exemple:

- Missatge de presentació dels i les estudiants.
- Problemes sobre temes de configuració i funcionament de l'entorn de l'aula, que poden ser resolts entre els propis i pròpies estudiants i, en ocasions, pel consultor o la consultora.

- S'hi poden plantejar dubtes, comentaris i qüestions referides als continguts de l'assignatura que els/les estudiants vulguin compartir amb la resta de participants.
- Explicitació d'inquietuds respecte a la nova experiència que suposa estudiar a una universitat virtual.
- Comentaris sobre temes de caràcter professional, sobre el funcionament dels mòduls i les proves d'avaluació continuada, entre altres.
- Permet proposar temes d'actualitat relacionats amb els mòduls i que es vulguin plantejar com a debat (adreces d'Internet, notícies de premsa, articles, etc.).
- Comentaris sobre la marxa del curs.
- Comentaris, observació d'errades i suggeriments sobre els materials dels mòduls.
- I qualsevol altra cosa a iniciativa dels i de les alumnes.

Espai de planificació:

En aquest espai es pot trobar el calendari del curs.

Espai de recursos:

En aquest espai s'inclou el material didàctic, la guia d'aprenentatge i altres recursos de consulta. Tanmateix s'inclouen diferents fonts d'informació que es poden utilitzar durant el curs com a material complementari, a requeriment dels consultors/es.

Espai d'avaluació:

En aquest espai trobareu la bústia de Practiques, on enviareu les vostres activitats i des d'on, també, podreu accedir al vostre registre de qualificacions així com el vostre Expedient acadèmic.

Tauler e-formació UOC-SOC:

En aquest tauler podreu trobar diferents informacions de caràcter general pel bon desenvolupament del curs.

Bibliografia

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

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

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

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

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/Arxiu/Estudi%20nous%20reptes%20i%20propostes%20diversitat.pdf>>

San Román, T. (1998). *La diferència inquietant. Velles i noves estratègies culturals dels gitanos*. Barcelona: Fundació Serveis de Cultura Popular / 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%20DE%20LA%20EXCLUSION-STOLCKE.pdf>>