

Interculturalidad en el entorno laboral

Maite Marin Salamero

50 horas

Índice

Introducción	5
Objetivos	7
1. Identidades, diversidad, cultura	8
1.1. La preeminencia de la cultura	8
1.2. La antropología, ciencia de la cultura.....	10
2. De cultura a culturas	12
2.1. La Ilustración y la idea de civilización.....	12
2.1.1. El evolucionismo: influencias en la primera antropología.....	14
2.2. La tradición alemana y las “culturas”	15
2.2.1. El particularismo.....	17
3. Características de la cultura	19
3.1. En definitiva... ¿qué es y qué no es cultura?.....	22
4. Paradigmas ante la diversidad	23
4.1. El paradigma de la homogeneización o asimilación	23
4.1.1. Ejemplos en Europa.....	24
4.2. Pluriculturalismo	26
4.2.1. El multiculturalismo.....	26
4.2.2. EE.UU. y el <i>melting pot</i>	27
4.3. El nuevo modelo de la interculturalidad	30
4.4. Los excesos de la cultura	33
5. El tratamiento de la diversidad en España y en Cataluña	35
5.1. Diversidad, inmigración e interculturalidad en España	35
5.1.1. Antecedentes.....	35
5.1.2. La llegada de la inmigración	36
5.2. Las especificidades de Cataluña	37
6. Diversidad y desigualdad en los contextos	39
6.1. La centralidad del trabajo.....	39
6.1.1. Precedentes en la discriminación laboral	41
6.2. La inmigración y la transformación del mercado laboral	42
6.3. Discriminación y exclusión.....	44
6.4. La ignorancia puede ser discriminación	47
6.5. Relaciones de poder.....	47

7. Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales	50
7.1. ¿Desde dónde?	50
7.2. Riesgos	51
7.3. Beneficios.....	52
7.4. Un cambio de modelo.....	53
7.5. ¿Cómo?	54
7.6. Discriminación y acciones positivas	55
7.6.1. Legislación de referencia	56
7.6.2. Acciones positivas.....	57
7.7. Un contexto social favorable	58
8. Un último apunte sobre la mediación laboral intercultural	61
9. Direcciones de interés	64
Resumen	69
Actividades	71
Ejercicios de autoevaluación	73
Solucionario	74
Glosario	75
Bibliografía	79

Introducción

En los últimos tiempos, el concepto de cultura ha devenido clave en el lenguaje de la escena política, en los medios de prensa y entre la gente común. Todo el mundo invoca a la “cultura” para dar sentido y proponer soluciones a las incertidumbres y problemas que nos plantea un mundo cada vez más globalizado, donde las relaciones se multiplican y las identidades, a la vez que se muestran flexibles, cambiantes y heterogéneas, también pueden ser concebidas como algo esencial, definitivo y homogéneo. Se hace necesario entonces señalar el peligro que puede implicar el abuso del concepto de cultura y el resurgimiento de fenómenos como el racismo o la discriminación que apelan ya no a las diferencias raciales y biológicas, sino a las diferencias culturales. Por este motivo, iniciaremos el módulo analizando el origen de los conceptos cultura/culturas, para después recorrer su evolución histórica desde un punto de vista antropológico.

La presencia de culturas diversas en las sociedades contemporáneas ha obligado a pensar y diseñar modelos para su gestión: la asimilación, la multiculturalidad, la integración cultural, la ciudadanía intercultural, etc., paradigmas que se han desarrollado en diferentes contextos y momentos con resultados desiguales. Analizaremos los más relevantes para ver los claroscuros de cada uno, poniendo especial énfasis en la propuesta de la interculturalidad.

En Cataluña no ha sido hasta recientemente, con la llegada masiva de inmigrantes, cuando la gestión de la diversidad se ha convertido en un tema capital de la política y la práctica cotidiana. Desde todos los ámbitos sociales –el educativo especialmente, pero también el sanitario, el laboral, etc.– se han generado propuestas de actuación para mejorar la integración de las personas, que a menudo han sido contradictorias con las leyes de extranjería españolas, profundamente restrictivas.

La segunda parte del módulo se centrará en analizar los retos pero también las oportunidades que ofrece la interculturalidad en los entornos laborales. El punto de partida será el análisis de las discriminaciones y la desigualdad a las que trabajadores y trabajadoras inmigrantes tienen que hacer frente en un mercado del trabajo cada vez más flexible y más precario.

Con este análisis se intentará reconstruir cómo funcionan los mecanismos de exclusión económica y de negación de derechos, que se hacen teniendo en cuenta el origen de las personas. En un segundo momento, se darán orientaciones y se harán propuestas prácticas que faciliten la gestión de la diversidad en los espacios del trabajo.

La pluralidad cultural forma ya parte estructural de nuestra realidad. Está en nuestras manos leer las diferencias como riquezas y retos, y no como fuente de conflicto y desigualdades. En el momento actual de crisis y de competencia, este será un tema capital en los ámbitos laborales

Objetivos

- 1) Aproximarse a los orígenes de la reflexión en torno a las diferencias.
- 2) Profundizar en los conceptos de “cultura” y “culturas” y en su evolución desde una vertiente antropológica.
- 3) Conocer los debates teóricos en torno a la diversidad cultural e identificar los principales paradigmas: homogeneización o asimilación, multiculturalismo, interculturalidad.
- 4) Analizar la gestión de la diversidad en Cataluña.
- 5) Reflexionar sobre las condiciones de desigualdad que, en Cataluña, trabajadores y trabajadoras inmigradas viven en el mundo laboral.
- 6) Propiciar herramientas para la gestión de la diversidad en los entornos laborales desde una aproximación intercultural.

1. Identidades, diversidad, cultura

1.1. La preeminencia de la cultura

“Nunca los seres humanos han tenido tantas cosas en común, tantos conocimientos comunes, tantas referencias comunes, tantas imágenes y palabras, nunca han compartido tantos instrumentos, pero esto mueve a unos y a otros a afirmar con más fuerza su diferencia.”

(Amin Maalouf, *Las identidades que matan*)

Las relaciones y los intercambios entre culturas han existido siempre, así como las diferencias y la heterogeneidad en el interior de todos los grupos. De hecho, han sido las divergencias, las rupturas, las ambigüedades, los conflictos, los elementos clave que han permitido que las diferentes culturas se fueran conformando y transformando a lo largo de la historia. Podríamos decir que sin el cambio y la diferencia las culturas no existirían, no serían lo que son.

Declaración universal de la Unesco sobre la diversidad

<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)

Así pues... ¿qué es lo que ha cambiado para que el tema de las diferencias culturales forme parte de la primera línea de los debates políticos?

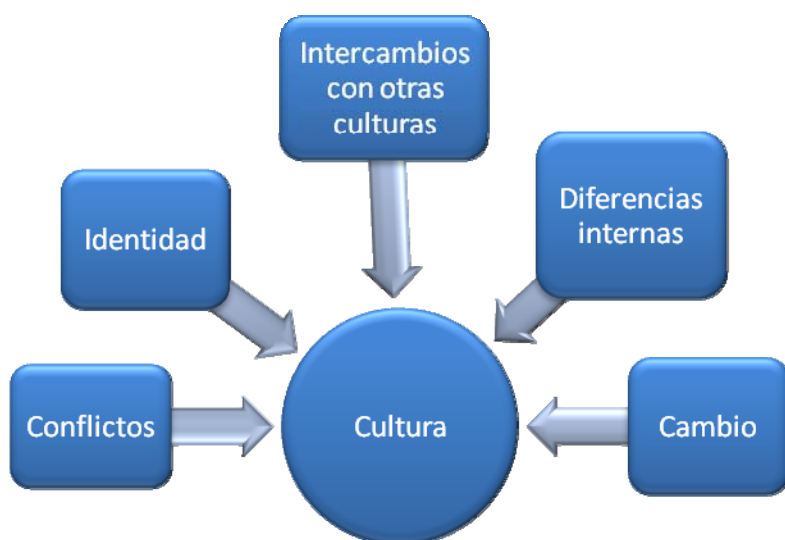
Desde la Segunda Guerra Mundial, el rápido avance del proceso de mundialización y, posteriormente, la globalización han provocado flujos migratorios transnacionales de grandes dimensiones, que han modificado profundamente las relaciones entre los países centrales y los países llamados periféricos (Comas d'Argemir, 2003, pág. 27). También han llevado a los países receptores de migración una gran diversidad cultural que les ha obligado a pensar de qué manera integrarla en los procesos de construcción de la identidad nacional y de la ciudadanía.

La gran paradoja es que, a pesar de que se afirma que esta globalización está comportando procesos en los que cada vez más se tiende hacia una mayor homogeneización cultural, es imposible comprender el mundo contemporáneo.

neo sin los nacionalismos, los conflictos étnicos o las actitudes racistas (Comas d'Argemir, 2003, pág. 27).

Hay, pues, una fuerte tensión entre, por un lado, la creación de fuertes identidades nacionales –que tienen que dar coherencia y estabilidad a los Estados– y por otro la reivindicación de las diferencias culturales vinculadas a los procesos migratorios y al “reconocimiento de las minorías” históricas, como los gitanos en Europa o los afroamericanos en los Estados Unidos.

Para saber más sobre la construcción histórica de los Estados-nación:
Eric J. Hobsbawm (2011). *Naciones i nacionalisme des del 1780*. Valencia: Universidad de Valencia.



Esta reivindicación de las diferencias y la emergencia de identidades múltiples han alimentado las discusiones y reflexiones sobre la diversidad cultural en los últimos años en todo el mundo. Esto ha producido un cambio de conciencia en torno a las diferencias y de la identidad, resultando elementos clave para entender la actual preeminencia de la noción de cultura.

En el 1952, el antropólogo Claude Lévi-Strauss escribió bajo encargo de la Unesco un texto pionero dentro de los primeros debates sobre cultura, denominado *Raza e historia*. En aquel texto defendía que la protección de la diversidad cultural no tenía que limitarse al mantenimiento concreto de las especificidades, sino que era la diversidad misma la que tenía que preservarse. Así pues, la diversidad consistía en asegurar su existencia presuponiendo una capacidad para aceptar y mantener el cambio cultural. El encargo de la Unesco surgió después de la Segunda Guerra Mundial y del holocausto, en el que el exterminio de millones de personas en nombre de las diferencias “raciales” sacudió el mundo. La Unesco le invitó de nuevo a escribir en 1983. En esta ocasión el texto se denominó *Raza y cultura*.

Ved el texto completo:

<http://es.scribd.com/doc/50504308/levi-strauss-raza-e-historia>

Ved la página de la Unesco, organización creada en 1945 por las Naciones Unidas para promover, entre otros objetivos, la diversidad de las culturas y el diálogo intercultural:

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

1.2. La antropología, ciencia de la cultura

La antropología, nacida como disciplina a mediados del siglo XIX, se centró desde sus inicios en el estudio de la diversidad, la comparación y la búsqueda de los orígenes de las diferencias y su explicación (Beltrán, 2005, pág. 18). Su objeto privilegiado de estudio ha sido, pues, la cultura, y ha sido esta ciencia la que más aportaciones ha hecho en este campo: recogiendo en etnografías la extensa diversidad cultural del mundo; proponiendo comparaciones entre grupos distantes en busca de puntos comunes y divergentes; profundizando en todo aquello que es consustancial al hombre y a sus productos, la cultura.

Aunque no creó el concepto, la ciencia antropológica se lo apropió como tal y lo puso a rodar, tardando todavía unos años en que arraigara en el lenguaje común. Desde entonces, este concepto central de la antropología se ha ido enriqueciendo y complejizándose.

Ya en 1952, dos antropólogos, Alfred Kroeber y Clyde Kluckhohn, llegaron a recopilar alrededor de 150 definiciones de *cultura*. La filosofía, la sociología y

otras disciplinas también han reflexionado y conceptualizado ampliamente sobre un término que ha llegado a ser muy confuso, con significados que a veces llegan a ser opuestos y contradictorios.

El primer antropólogo que hizo una definición de *cultura* fue Edward B. Tylor, quien en 1871 la definió como “todo aquel complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualquiera de los otros hábitos y capacidades adquiridas por el hombre. La situación de la cultura en las distintas sociedades de la especie humana, en la medida en que puede ser investigada según los principios generales, es un objeto apto para el estudio de las leyes del pensamiento y de la acción del hombre”.

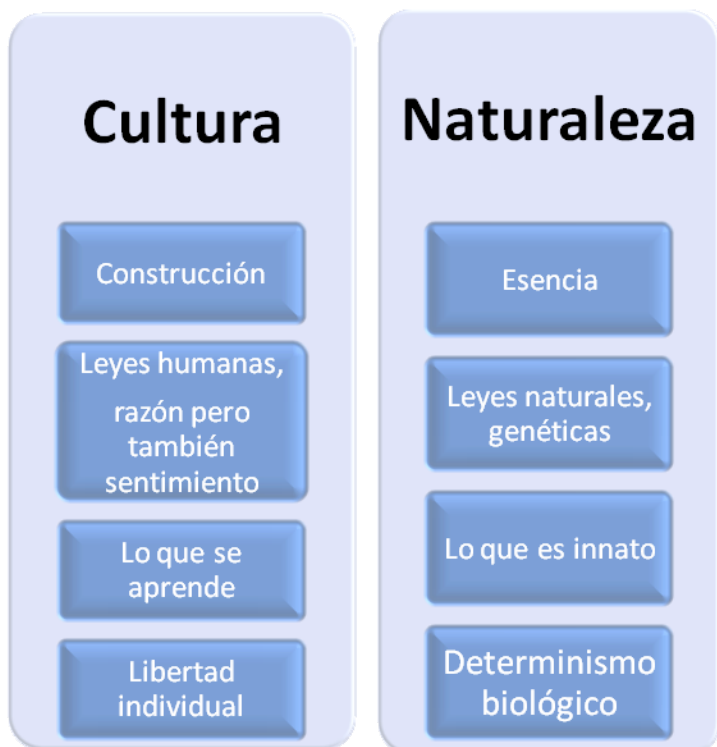
Pero... ¿de dónde viene el concepto de cultura? ¿Cuál ha sido su origen, su historia?

2. De cultura a culturas

2.1. La Ilustración y la idea de civilización

Los orígenes de la palabra *cultura* van más allá, como hemos dicho, del nacimiento de la antropología. *Cultura* proviene de la palabra latina *cultus*, que deriva de *colere*, que quiere decir ‘cuidado del campo o de los animales’. En su primer significado, se relacionaba con el “cultivo” de la tierra. Después, hacia el siglo XVII, pasó a definir el “cultivo” del espíritu humano, así que “cultura” era, metafóricamente, aquello que nos hacía “cultos” (Beltrán, 2005, pág. 9).

Fue en la Francia del siglo XVIII cuando el término se aplicó por primera vez a una sociedad. A partir de aquel momento, muchos pensadores ilustrados, como Jean Jacques Rousseau, empezaron a considerar la cultura como todo aquello que distinguía al ser humano y compartía este, por contraposición a la naturaleza, estableciéndose la clásica oposición entre ambas nociones que ha llegado hasta nuestros días y que ha marcado intensos debates en torno a los límites entre la biología y la cultura.



Las teorías francesas de la ilustración llegaron a equiparar la idea de cultura a la de civilización, entendida esta como refinamiento de las costumbres, pero también con una clara connotación de progreso. La civilización sería el grado más elevado al que podría llegar una sociedad, después de dejar atrás las costumbres bárbaras y abandonar todo aquello que tuviera que ver con las creencias y los mitos. Los pensadores ilustrados consideraban que la miseria y la opresión eran, pues, resultado de la ignorancia y la superstición, así que una de las tareas más importantes que emprendieron fue la de impulsar la educación. Estaban convencidos de que difundir el conocimiento y la razón, la ciencia y la libertad individual entre las clases populares y las “culturas salvajes” procuraría grandes avances a la humanidad.

La Ilustración construye un ideal de “cultura” que se pretende universal e igualador de todos los individuos. En su camino hacia el estado máximo civilizatorio, las diferentes culturas son consideradas como antecelas, etapas a superar, en las que progresivamente deben dejar de ser primitivas y caducas, particulares y tradicionales para llegar a ser como la sociedad ilustrada: libre, moderna y científica.

La idea aparentemente neutra de civilización enmascaraba, sin embargo, una relación de jerarquías entre los diferentes estadios de evolución que tendrían que seguir las diferentes culturas, pues los parámetros para medirlas eran los de la propia sociedad francesa, convertida así en modelo de referencia para el resto de las sociedades.

Detrás de estas premisas se obviaban las relaciones coloniales de la metrópoli francesa con las sociedades colonizadas, que tendrían que optar por abandonar sus formas tradicionales, a favor de las más avanzadas de la razón y la ciencia, enarboladas por los pensadores de la Francia ilustrada. De este modo, la colonización quedaba justificada en nombre de la razón.

La cultura se instituyó, pues, para los pensadores ilustrados, en un lugar ideal adonde debía llegarse para conseguir el estatus de civilizados, un lugar en “singular” donde la historia, las diferencias, las relaciones de poder entre personas y sociedades se desvanecían.

2.1.1. El evolucionismo: influencias en la primera antropología

El pensamiento ilustrado estableció las bases del evolucionismo, uno de los paradigmas científicos que más influyó en la época en que la antropología empezó a dar sus primeros pasos, hacia finales del siglo XIX.

La escuela evolucionista se caracterizó por el intento de confirmar científicamente la existencia de una serie de estadios evolutivos que tenían su base en las teorías de Charles Darwin.

En su discurso, los antropólogos influidos por las teorías evolucionistas establecían un esquema unilineal en el que todas las culturas tenían que pasar por los mismos estadios evolutivos para culminar su etapa hasta los grados de civilización logrados en el siglo XIX.

Charles Tylor, por ejemplo, en su clásico libro *Cultura primitiva* (1871), señaló tres periodos evolutivos que iban desde el salvajismo, pasando por la barbarie, a la civilización (propia de las culturas europeas). Lewis H. Morgan, otro de los antropólogos clásicos norteamericanos, fue todavía más preciso y distinguió hasta siete estadios evolutivos.

Las primeras aportaciones de los antropólogos utilizaron la noción de cultura, influenciados vivamente por los pensadores ilustrados y por las ideas evolucionistas.

Respecto a esta postura, Lévi-Strauss, advirtió que este planteamiento negaba la existencia de la propia diversidad cultural, puesto que reducía las diferentes culturas humanas a un estado de réplica más o menos atrasada de la civilización occidental. Por este motivo, Lévi-Strauss señalaba que estos planteamientos evolucionistas carecían de valor explicativo sobre el hecho de la diversidad.

2.2. La tradición alemana y las “culturas”

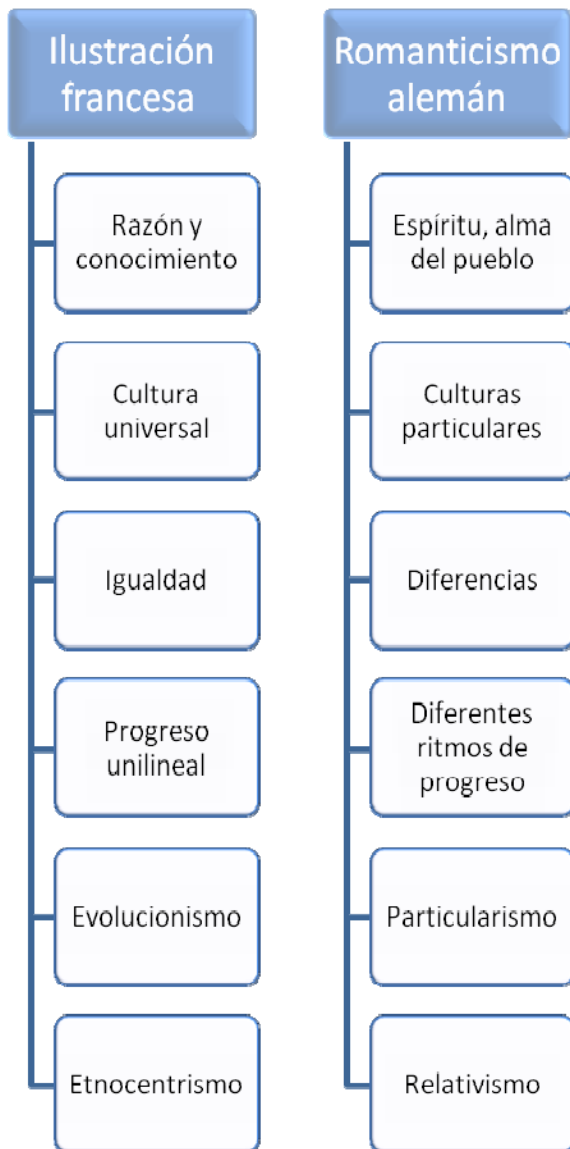
La tradición alemana, en cambio, desarrolló otra visión diferente desde el romanticismo. *Kultur* –palabra alemana surgida hacia el siglo XVII– se refería a la expresión más auténtica del pueblo, y hacía hincapié en la especificidad y la diferencia de un grupo en relación con otro, a las configuraciones particulares de creencias, a las formas y rasgos particulares de cada sociedad.

A diferencia de Francia, en plena eclosión de las revueltas burguesas, Alemania estaba fragmentada en diferentes Estados. Una de las tareas que se habían propuesto los pensadores alemanes era fomentar la unión política. Pero en vez de promover un universalismo que borrara las diferencias y particularidades en nombre de la civilización, la unidad alemana pasaba por la reivindicación de las especificidades propias de cada Estado.

El filósofo y teólogo Johan Gottfried Herder, uno de los pensadores fundamentales del romanticismo alemán, criticó duramente la perspectiva unilineal del desarrollo y la civilización que estaba impregnando –desde la Ilustración francesa– la historia del siglo XVIII. Herder reivindicó el *Volkgeist*, o espíritu del pueblo. Según él, cada nación tenía un espíritu diferente y único, capaz de generar sus propias manifestaciones, como la lengua, la poesía, la historia, etc. Por lo tanto, los valores de cada cultura eran relativos y debían entenderse con relación a su propio contexto y su capacidad creativa.

La propuesta de Herder incidió en la necesidad de hablar de “culturas” en plural, en cuanto alternativa a los conceptos de civilización y de “cultura”, en singular. Las “culturas” volvían la mirada a las tradiciones y costumbres más arraigadas de los pueblos y naciones, a las creencias, a sus expresiones más originales y opuestas al mundo mecanizado e industrializado – excesivamente racionalista– que estaba creciendo e instaurándose de manera vertiginosa.

Estas concepciones diferenciadas de cultura/culturas están en la base de las diferentes maneras de construir la identidad nacional y de abordar las diferencias culturales en las tradiciones políticas francesas y alemanas, que han influido a lo largo de la historia de otros muchos países.



2.2.1. El particularismo

La tradición romántica alemana influyó de manera decisiva en las teorías antropológicas del particularismo histórico, que llevó la pluralización del término al ámbito de la antropología: del estudio de la cultura se pasó al estudio de las culturas.

Franz Boas, antropólogo norteamericano de origen judío, fue su máximo exponente. Boas, a principios del siglo XX, defendía que las culturas se desarrollaban en espacios geográficos concretos y tenían historias particulares. Se mostraba escéptico de que hechos parecidos, acontecidos en lugares y tiempos distantes, mostraran alguna ley universal.

Para él, cada cultura era única, irrepetible, con rasgos específicos que le daban su singularidad (Beltrán, 2005, pág. 12). Cada grupo, cada comunidad, se convertía, pues, en un mosaico fragmentado, una pieza del conjunto, que era la humanidad.

Para Boas, “la cultura incluye todas las manifestaciones de los hábitos sociales de una comunidad, las reacciones del individuo en la medida en que se ven afectadas por las costumbres del grupo en el que vive, y los productos de las actividades humanas en la medida en que se ven determinadas por estas costumbres”.

El romanticismo alemán, y después el particularismo, pusieron las bases del relativismo, que impregnó la antropología de la primera parte del siglo XX. En sus evoluciones posteriores, ha sido el germen del posmodernismo.

El supuesto del relativismo es que cada cultura posee unos valores, unas creencias, unos símbolos que son propios y únicos para comprender e interpretar el mundo. Por lo tanto, la única manera de comprender la cultura es desde sus propios parámetros, alejándose así de la trampa de hacer juicios de valor desde la propia cultura.

Unas buenas dosis de relativismo son importantes a la hora de trabajar con la diversidad, pues implica una postura crítica contra el etnocentrismo.

Durante todo el siglo XX han continuado generándose nuevos puntos de vista y nuevas formas de entender la cultura que han caminado junto al relativismo, y cada vez más lejos del evolucionismo. De hecho, el relativismo ha sido fundamental para el desarrollo de la antropología, por cuanto implica la aproximación al otro desde su propia historia y cosmovisión.

Una visión demasiado radical del relativismo puede comportar graves peligros: por ejemplo, que se acabe considerando que las culturas son solo interpretables desde sí mismas, constructos herméticos sin posibilidad de comunicarse hacia fuera. Estos posicionamientos, que han tenido cierta prédica entre autores/as posmodernistas, proporcionan finalmente una visión de las culturas como algo irreductible. Y esto puede tener consecuencias como la de negar la posibilidad del diálogo, del intercambio o de la comparación entre culturas.

3. Características de la cultura

Carlos Giménez ha sido uno de los pioneros de la antropología aplicada en España. A partir de su larga experiencia –en la que ha fusionado teoría con práctica en el ámbito de la mediación intercultural–, ha creado una tipología con seis rasgos básicos que ayudan a delimitar el concepto de cultura.

1) La cultura como conducta aprendida

La cultura no es hereditaria, ni se lleva en la sangre. Es con los procesos de socialización como los seres humanos adquirimos las pautas de comportamiento que rigen nuestras vidas. Es por el aprendizaje que recibimos en cada momento y en toda situación –ya sea cotidiana o ritual– como llegamos a comprender qué debemos hacer, cómo debemos actuar en los contextos que nos rodean.

Es por lo tanto la cultura un constructo que se ha ido haciendo a lo largo de generaciones y que siempre está en transformación.

2) La cultura como significante de la realidad

La cultura es el conjunto de significados, valores, maneras de interpretar la realidad que da sentido al que nos rodea. Todo aquello que conforma las creencias, los mitos, las visiones de mundo... Así, si antes hemos dicho que la cultura son las maneras de hacer, ahora añadimos que también son las maneras de percibir la realidad.

3) La cultura es transmitida por vía de símbolos

Otra característica propia es la posibilidad de referirnos de manera simbólica a nuestra realidad y nuestras experiencias mediante objetos, palabras, signos... arbitrarios. El lenguaje articulado sería el código simbólico por excelencia.

4) La cultura es un todo integrado

Este complejo de conductas, creencias, símbolos... se configuraría como un todo integrado, donde todas las partes estarían articuladas. Por lo tanto, para comprender un rasgo cultural, una manera de actuar, una institución, etc. tendríamos que hacer el esfuerzo para situar y ubicar estos elementos en el

contexto social y cultural más amplio, que nos daría las claves para entender su naturaleza, su dinámica y persistencia.

Este punto es clave en la propuesta del relativismo cultural al incidir en que solo podemos comprender al otro y su cultura desde sus propias coordenadas culturales. Esta actitud superaría el etnocentrismo, que juzga la diferencia cultural desde las coordenadas propias.

5) La cultura es compartida diferencialmente

Las creencias, valores y símbolos son compartidos por los miembros de un determinado grupo. Pero cada uno, según el género, la edad, la posición social, la religión, la ideología, la lengua, lo hará de manera diferente y única.

Por lo tanto, no podemos “pensar” las culturas como algo homogéneo sino como una cosa viva, heterogénea. Este rasgo es fundamental para pensar en las relaciones interculturales, pues nos obliga a considerar permanentemente que las culturas son internamente diversas y no espacios estancos.

6) La cultura es un dispositivo de adaptación

El origen y el desarrollo de las culturas están estrechamente vinculados a la relación que han mantenido con a su medio. Así, los diferentes grupos que existen en el mundo han creado formas muy diferentes de actuar, pensar y decir según el espacio natural que han ocupado, pero también con relación al entorno social y político a lo largo del tiempo.

Las culturas, pues, se han ido modelando según los fenómenos, los acontecimientos, el contexto social y político, y ha sido esta plasticidad, esta capacidad de adaptación, la que ha configurado su naturaleza siempre cambiante.

Todos estos elementos nos pueden ser muy útiles como punto de partida para adentrarnos a abordar la interculturalidad.

Como ha señalado y se ha dedicado constantemente a revelar la antropóloga argentina Dolores Juliano, en el interior de las propias culturas se originan modelos de inclusión y exclusión social a partir del señalamiento de la marca o estigma, que identifica al diferente, al proscrito. Son los personajes marginales, limítrofes, los que ponen en peligro la estabilidad del grupo. El gran interés que presentan estas figuras es que nos ayudan a entender cómo se articula todo el engranaje.

Ved su artículo “Cultura y exclusión”:

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



3.1. En definitiva... ¿qué es y qué no es cultura?

La cultura no es una esencia, una realidad que tenga entidad por sí misma. Tampoco es algo que sea estable y permanente, acotado a un tiempo y a un espacio. Los aparentes rasgos diferenciales que distinguen una cultura de otra son infinitos y cambiantes.

Tal y como señala Comas d'Argemir (2003, pág. 27), las especificidades de cada cultura se reivindican para marcar límites y diferencias entre los grupos a partir de la naturaleza de su relación.

La cultura no es, pues, lo que nos hace de manera natural diferentes, sino la necesidad permanente que tenemos de diferenciarnos, lo cual nos ha conducido a utilizar rasgos de la cultura como marcadores de singularidad.

4. Paradigmas ante la diversidad

Durante el siglo XX –y herederos en parte de las tradiciones ilustradas y románticas que hemos analizado antes– han existido diferentes paradigmas que reflejan la posición ideológica y la práctica ante la pluralidad cultural que han seguido los diferentes países.

Las sociedades norteamericanas de EE.UU. y de Canadá, caracterizadas por la composición diversa de su población, iniciaron un intenso debate desde los años sesenta y con especial fuerza en los años setenta en torno al reconocimiento de las minorías étnicas y de las diferencias culturales.

Durante ese mismo periodo, la llegada de mano de obra extranjera procedente de los países del sur de Europa y de las antiguas colonias transformó las sociedades del centro y norte de Europa (sobre todo de la Alemania Federal, Francia, Bélgica, Suiza, Holanda y Austria). Fue entonces cuando los países europeos tuvieron la necesidad de desarrollar sus propios modelos y políticas para dar respuesta a la diversidad de población que se instaló en sus países.

En España y Cataluña, el debate y la adopción de políticas para gestionar la diversidad se iniciarán más tarde, a partir de los años noventa, cuando la población extranjera empieza a llegar de manera importante y atraída por la fuerte demanda de mano de obra en un momento de crecimiento inaudito del mercado laboral.

A continuación proponemos una aproximación teórica a las formas más relevantes de entender y gestionar la diversidad que se han desarrollado a lo largo del siglo XX: asimilacionismo, pluralismo, multiculturalidad, para acabar con la más vigente, la interculturalidad. Esta variedad muestra cómo han construido los diferentes países su discurso y su práctica política en torno a la identidad nacional y a la ciudadanía, en su conformación como Estados-naciones.

4.1. El paradigma de la homogeneización o asimilación

Tradicionalmente, se consideraba que, en contextos donde diferentes culturas convivían, era la mayoritaria la más poderosa, la que acababa asimilando a las que estaban en posiciones inferiores, cuyos miembros eran, aparentemente, “aculturados” o “asimilados”. En un contexto colonial, esto significaba su occidentalización. En países con minorías, implicaba la eliminación de las diferencias culturales internas a favor de la cultura controlada por la elite.

Según este modelo, se espera que la persona adopte la cultura y la identidad del país de adopción o de la cultura mayoritaria, modificando sus valores y costumbres, abandonando progresivamente su identidad y cultura de origen. Solo con este requisito podrá optar a los mismos derechos y disfrutar de la plena igualdad de oportunidades.

De este modo, la opción de las personas para mantener sus particulares formas de relacionarse, de pensar y actuar son concebidas como un freno a su pertenencia plena a la sociedad que los recibe.

Las particularidades religiosas o culturales, según este modelo, se pueden mantener, siempre y cuando queden restringidas a la esfera privada y no se muestren en los espacios públicos.

La identidad nacional que se pretende homogénea y uniforme se concibe como la principal fuente de cohesión social y de lealtad de todos y todas los ciudadanos. Bajo el paraguas de esta supuesta unidad cultural, se tendrían que borrar todos los rastros culturales que provocan las diferencias.

4.1.1. Ejemplos en Europa

Francia es un ejemplo de cómo su tratamiento de la diversidad refleja cómo ha construido su identidad nacional. La sociedad francesa se muestra impermeable a las diferencias culturales, étnicas, lingüísticas, religiosas dentro de sus fronteras, adaptando una única cultura de referencia, la francesa, que actuaría como motor de igualdad y que se define como universal. El modelo que han adoptado pasa por favorecer una inserción individual y una vivencia privada de sus identidades y expresiones culturales (Ribas, 2003, pág. 72).

Para el republicanismo francés, cualquier ciudadano o ciudadana debe ser incorporado a la sociedad y a una ciudadanía común de acuerdo con los criterios preestablecidos para todos, más allá de su origen étnico o cultural. El objetivo, pues, es conseguir ciudadanos y ciudadanas iguales, liberados de las diferencias en el espacio público donde estos interactúan. Y a pesar de que proponen una “ciudadanía intercultural”, hay claramente un proyecto de asimilación última de sus principios igualitarios de su discurso.

Este modelo parte del principio de no considerar la diferencia para evitar la segregación. La gran contradicción de esta perspectiva es que la negación no implica que automáticamente se promueva una igualación de la ciudadanía. Es decir, si se toman medidas por igual para toda la población, esto puede generar que se aumenten las desigualdades y que se vuelvan a reproducir. Si no se corrigen las situaciones de partida, los ciudadanos con más ventajas sociales tendrán más opciones de éxito, mientras que las personas más desfavorecidas tendrán en cambio más riesgo de exclusión social.

Este es el punto central donde radica la paradoja de este modelo, que apuesta por una igualdad ideal, pero que, al no atender la diversidad, al negar la diferencia, genera procesos de exclusión.

Hay varios acontecimientos y fenómenos que cuestionan este modelo. Por ejemplo, la creación de amplias zonas de segregación en las periferias de las grandes ciudades, donde habitan las familias descendentes de la inmigración africana de los años de la descolonización. Los distintos episodios de conflictos urbanos vividos en estos barrios ha mostrado en las últimas décadas los claroscuros de los procesos de asimilación de la primera, la segunda e incluso la tercera generación de hijos de la inmigración. También las polémicas en torno a la prohibición de ciertas prácticas culturales del islamismo –como el uso del chador– han cuestionado el modelo asimilacionista francés y el laicismo rígido del Estado francés.

A pesar de que el modelo de la asimilación en las últimas décadas se mostraba en claro retroceso, la crisis ha comportado el regreso de ciertas prácticas políticas y actitudes que se pueden considerar abiertamente asimilacionistas. Es sintomático, por ejemplo, el giro que el gobierno alemán está dando en los últimos tiempos, asumiendo por primera vez posiciones que optan por imponer los valores y elementos de la cultura alemana como medida de integración.

En Cataluña, pese a que el asimilacionismo no se ha adoptado de manera genérica en las políticas públicas, sí ha recalado en ciertos discursos políticos y ocupa un lugar en la lógica del sentido común. En los últimos tiempos se ha hablado de las nuevas medidas de integración: desde la obligatoriedad de hablar el catalán como prueba de integración hasta la propuesta de un supuesto “contrato de integración” que deberían firmar las personas inmigradas.

A menudo se ha utilizado la palabra *integración* para justificar, desde la confusión, políticas asimilacionistas: la integración, en todo caso, tendría que ser cosa de dos. Si es unilateral, sobre todo en el caso de la cultura dominante sobre la cultura dominada, no es más que pura asimilación. En todo caso, cabría distinguir entre lo que se entiende normalmente por integración social, que reclama la igualdad de derechos y oportunidades, y la integración cultural, que pretende justificar el asimilacionismo.

Ved una crítica al modelo francés:

http://www.elpais.com/articulo/opinion/modelo/francés/sirve/elpepiopi/20110412elpepiopi_12/Tes

Ved las declaraciones de Angela Merkel:

<http://www.elperiodico.com/es/noticias/internacional/merkel-por-muerto-modelo-sociedad-multicultural-alemania-540453>

Ved la propuesta del “contrato de integración”:

<http://www.elperiodico.com/es/noticias/politica/camacho-propone-contrato-integracion-necesario-para-renovar-permiso-residencia-trabajo-586541>

4.2. El pluriculturalismo

A diferencia de las propuestas homogeneizadoras, el pluriculturalismo establece que puede existir una convivencia entre personas de diferentes culturas sin que estas tengan que asimilarse a la cultura mayoritaria. Por el contrario, promueven que es incluso deseable esta convivencia debido a la riqueza que implicarían las contribuciones de los diferentes grupos.

Por lo tanto, reconoce el derecho a la diferencia y, en teoría, la igualdad de todos los miembros de una sociedad sea cual sea su cultura.

4.2.1. Multiculturalismo

El multiculturalismo es el paradigma –dentro del pluriculturalismo– que se desarrolló en EE.UU. y Canadá a partir de la década de los sesenta como reacción a las políticas asimilacionistas anteriores y al modelo de homogeneidad cultural que hasta entonces había predominado en Europa.

En este cambio de paradigma tuvieron un papel central las posturas anticolonialistas, los movimientos de los derechos civiles y las reivindicaciones de las minorías étnicas y nacionalistas. Denunciaban que la supuesta igualdad en derechos era incongruente con la discriminación y segregación social, económica, educativa... que sufrían.

En primer lugar, reconoce que la renuncia a la cultura de origen no ha de ser un requisito para la plena participación. Considera la diferencia como una cosa natural, y su objetivo es llegar a la igualdad desde el respeto por la diferencia.

La integración, según este modelo, pasa por el respeto a que se pueda expresar públicamente la diversidad (prácticas religiosas, culturales, etc.). La diversidad es reconocida como patrimonio cultural de la sociedad de acogida, que intentará integrarla como parte de su propia identidad. Se defiende públicamente la preservación de las culturas de origen y su desarrollo en el nuevo contexto escogido por los inmigrantes.

Algunas de las prácticas multiculturalistas más comunes han sido el fomento del asociacionismo según el origen y la discriminación positiva mediante sistemas de cuotas que han garantizado la representación de las minorías culturales en el mundo laboral y político.

Pero la diversificación de los flujos migratorios ha hecho que la realidad cultural ahora sea inmensa y que se haga prácticamente inviable una gestión de este pluralismo. Además, la experiencia multicultural ha dado lugar, a

Ved los objetivos de la ley del multiculturalismo en Canadá:

http://es.wikipedia.org/wiki/Ley_de_Multiculturalismo_de_Canad%C3%A1

pesar de todo, a dinámicas de segregación que han tendido a mantener y reproducir las relaciones de desigualdad.

Uno de sus aspectos más críticos ha versado sobre los límites que debería tener el respeto a la diferencia cultural, especialmente cuando ciertas prácticas contradicen los derechos y las libertades individuales de los Estados liberales. Sucede sobre todo cuando ciertos representantes de comunidades étnicas se constituyen como grupos de poder y de presión para imponer versiones muy integristas de modelos culturales, especialmente los que tienen que ver con las relaciones de género. En estos casos, es recomendable buscar posiciones más equilibradas entre el pluralismo cultural, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la cohesión social.

El multiculturalismo tradicional considera la realidad social desde una perspectiva estática y esencialista. Por lo tanto, tiende a proponer escenarios de coexistencia y no de convivencia. Esto ha provocado como resultado ciudades donde se han creado barrios definidos por su origen: afroamericanos, latinos, pakistaníes.... que han acabado convirtiéndose en espacios de segregación.

El peligro del multiculturalismo es que, al reconocer las diferencias “culturales”, se dejan de banda las relaciones de poder sobre las que estas están construidas. Bajo este modelo, se reifican y se mantienen las situaciones de desigualdad social y económica. Incluso, el riesgo está en que estas aumenten al no señalarlas ni incidir sobre ellas.

El multiculturalismo “corre el peligro de esencializar la idea de cultura como propiedad de los grupos étnicos o las razas; corre el riesgo de reificar las culturas como entidades separadas al subrayar sus fronteras y sus diferencias; corre el riesgo de subrayar la homogeneidad interna de las culturas, en términos que legitimen potencialmente las demandas de conformidad represivas por parte de la comunidad; y, al tratar las culturas como marcadores de la identidad grupal, tiende a convertirlas en fetiche de tal manera que las aleja de la posibilidad de ser analizadas desde un punto de vista crítico” (C. Tylor, 1993).

4.2.2. EE.UU. y el melting pot

La historia de los EE.UU., vinculada a procesos de migración permanentes, ha configurado maneras muy específicas de posicionarse sobre la diversidad cultural.

Aunque incluido dentro de lo que sería posteriormente el marco del multiculturalismo, los EE.UU. desarrollaron a principios de siglo XX un concepto

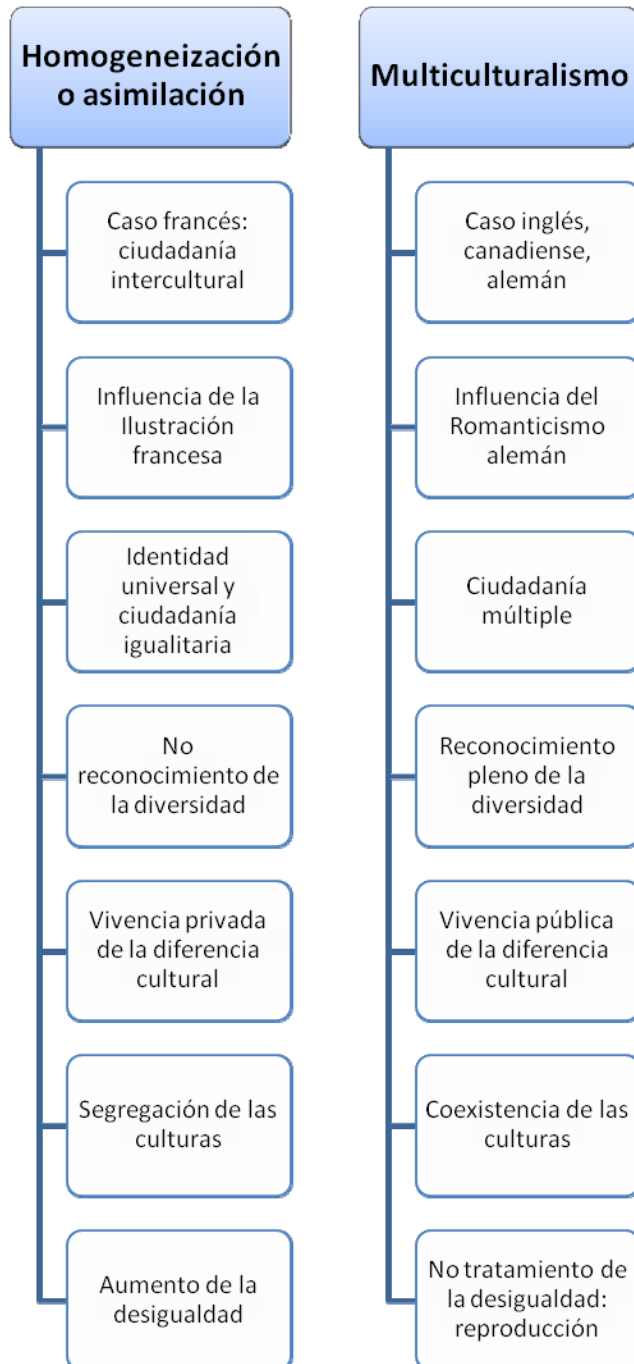
propio, el *melting pot*, o crisol de culturas, para identificar el proceso complejo por medio del cual gentes llegadas de todas partes del mundo –con legados y tradiciones muy diferentes– intentaban generar un espacio común con las mejores aportaciones de cada cultura. El objetivo último, por lo tanto, sería generar un sentimiento de adhesión y pertenencia mediante la fusión, que acabaría dando una cultura homogénea pero totalmente nueva.

Esta propuesta no consideraba las situaciones de desigualdad socioeconómica y legal que afrontaba cotidianamente la población afroamericana o la latina dentro del país. Tampoco consideraba que, a pesar de este ideal de mestizaje, los grupos dominantes tendían a controlar tanto los contenidos como el proceso en sí.

Como respuesta ante la exclusión en el trato jurídico, que persistía a pesar de todo, surgieron las reivindicaciones de las llamadas minorías étnicas, un movimiento que reclamaba el reconocimiento y la igualdad ante el racismo institucionalizado que existía en el país.

El *melting pot* tuvo sus correlatos en América Latina, con la idea de la “nación cósmica” en México, o con los ideales de mestizaje de Brasil o de Argentina. En todos los casos, se daba por supuesto que la mezcla daría como resultado una identidad superior que recogería lo mejor de todas las culturas.

Décadas más tarde, se ha hecho una adaptación suave del término con el concepto de *salad bowl* (bol para la ensalada) –una mezcla saludable y crujiente de contrastes. Es común en el lenguaje “políticamente correcto” de la Administración pública.

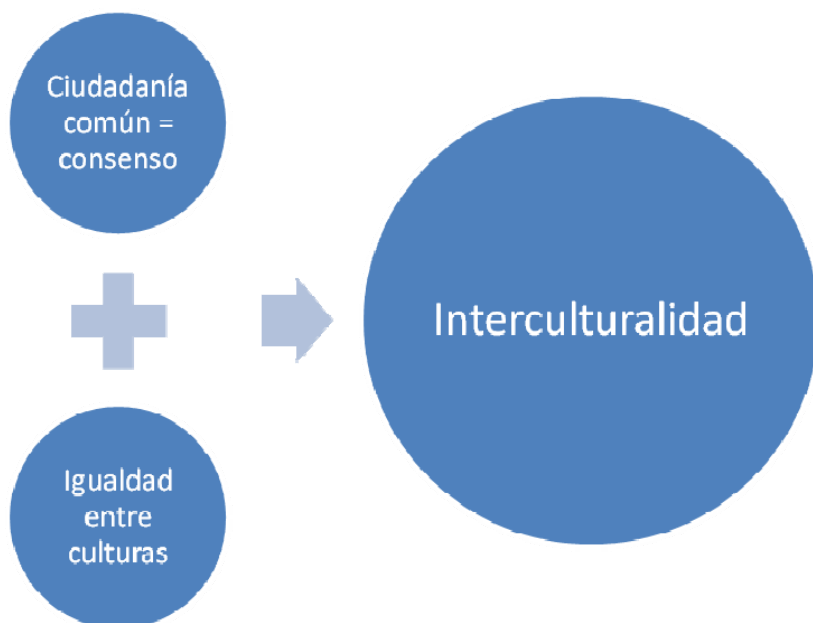


4.3. El nuevo modelo de la interculturalidad

En los años ochenta empezaron a surgir otros planteamientos que proponían superar las contradicciones tanto de los modelos de la homogeneización o asimilación como del multiculturalismo.

Dos de las propuestas pioneras fueron el antirracismo, que hacía hincapié en las desigualdades socioeconómicas que se escondían detrás de las relaciones entre culturas diferentes, y el discurso de la ciudadanía, que proponía superar el etnicismo con un marco de integración común.

Pero la propuesta que finalmente acabó teniendo más éxito fue la de la interculturalidad, a partir de dos aspectos clave: el concepto de ciudadanía y la igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas en derechos y deberes.



Esta nueva propuesta reconoce la pluralidad, pero la enmarca en una identidad común que implica la aceptación de un consenso en torno a la convivencia y la igualdad, independientemente del origen cultural. También descalifica cualquier relación de poder o de dominio entre grupos culturalmente diversos y promulga un objetivo: el diálogo en igualdad de condiciones. Este objetivo, a pesar de la retórica, está todavía lejos de conseguirse pero no deja de ser interesante que sea la meta a la que aspirar.

La interculturalidad se inscribe en un relativismo crítico, reconociendo la validez, la dignidad y la igualdad de todas las culturas, huyendo de las interpretaciones etnocéntricas. El hecho de aceptar que hay diferentes puntos de vista, igual de válidos que el nuestro, nos ayuda a relativizar nuestras visiones y concepciones del mundo, a la vez que nos permite conocernos mejor.

Para hacer efectiva la igualdad, es necesaria la creación, el desarrollo y la ejecución de políticas activas de igualdad para promover ciudadanos y ciudadanas autónomos, así como medidas concretas que obliguen a que los servicios públicos se adecuen a las demandas y necesidades de todos los colectivos.

La interculturalidad, además de promover la interacción entre identidades culturales diferentes, pone el énfasis en el reconocimiento de la multiplicidad de identificaciones que conforman las identidades individuales: la cultura, el origen, el género, la profesión, los gustos, la ideología, la opción sexual, el estilo de vida... Al considerar todas estas identificaciones, el diálogo entre grupos sociales distintos se hace posible desde todos los ángulos, sin excluir tampoco el conflicto.

El papel de acogida de la sociedad es central por cuanto tiene que hacer posible la integración socioeconómica de las personas inmigrantes y conseguir una verdadera interculturalidad. Uno de los puntos clave, pues, es la transmisión entre la población autóctona de los valores de acogida y de pluralidad ciudadana.

Ahora bien, los procesos de integración y los frutos que pueden dar las políticas que intentan favorecerla están sometidos a una serie de condicionantes previos que tienen que ver con la sociedad receptora: su estructura social, el grado de desarrollo económico, el nivel de urbanización, el tejido institucional, la legislación, etc., que tienen una influencia en el tipo de acogida y las oportunidades que encuentran los inmigrantes.

La integración no solo se explica por la acción de las personas inmigradas, ni tampoco por las características de la sociedad de acogida, sino también por la interacción que tiene lugar entre ambos. Cabe decir, además, que los contextos de acogida son cambiantes. En ciertos momentos y circunstancias pueden favorecer la integración, en otros la pueden frenar.

En Cataluña, en los últimos años la integración sociolaboral ha estado condicionada por la situación de plena ocupación que se ha vivido y que ha favorecido una escasa competencia por los puestos de trabajo que los inmigrantes ocupaban. Desde el 2008, la recesión económica abre un escenario radicalmente diferente, que puede provocar un empobrecimiento de muchas familias y una mayor competencia por los recursos socioeconómicos y por los puestos de trabajo, originando conflictos que acaben apelando a las diferencias culturales.

Un punto que debe recalcar es la importancia del bagaje de la inmigración, que normalmente es ignorado cuando hablamos de integración: antes de cualquier proceso de inmigración hay toda una historia y un contexto que explican los motivos para dejar atrás el país y la cultura de origen. Este punto es importantísimo por cuanto facilitará información sobre los motivos y las expectativas con las que las personas inmigradas llegan, pero también ayudará a comprender los vínculos emocionales y los compromisos sociales y familiares que estas mantendrán a lo largo de su proyecto migratorio con su lugar de origen. Estos vínculos estarán presentes en muchas de las decisiones que tomen, en la manera de posicionarse en la sociedad de acogida y en su papel, más o menos activo.

Para entender mejor las relaciones interculturales, es imprescindible tener en cuenta las relaciones de género en el interior de cada cultura. Cada sociedad construye de manera específica los roles que deben asumir mujeres y hombres.

4.4. Los excesos de la cultura

En los últimos años, y tal como han señalado algunos autores (Stolcke, Delgado), el concepto de cultura ha venido a sustituir en ciertos contextos a raza, originando lo que se ha denominado “fundamentalismo cultural” o “racismo cultural”. Es decir, el lenguaje de la discriminación se ha desplazado lentamente de un discurso centrado en los rasgos físicos y biológicos a otro que subraya las diferencias que se materializan en los rasgos culturales.

Según los argumentos de Stolcke, la idea moderna del Estado-nación tiene sus raíces en la identidad nacional, una noción exclusivista de pertenencia y de adquisición de derechos políticos y económicos. Bajo esta concepción, se considera que los extranjeros no tienen el derecho legítimo de acceder a los recursos y la riqueza de un país, sobre todo en tiempos como los actuales de recesión económica, en los que hay escasez de trabajo y una fuerte competencia por los recursos.

La gran paradoja es que la población inmigrada viene a ocupar los puestos de trabajo que las personas originarias del país han rechazado, así como a “corregir” la baja natalidad, que pone en peligro la estabilidad demográfica.

Las retóricas de la exclusión que se produjeron en Gran Bretaña y Francia a finales de los años ochenta pusieron el foco de atención en las diferencias culturales y en la reivindicación de una identidad primordial que estaría en peligro con la llegada de personas procedentes otras culturas. Según estas nuevas teorías, las culturas serían hostiles porque el ser humano sería etnocéntrico por naturaleza, volviendo de nuevo a los argumentos biológicos y a la naturalización de las reacciones. Este hecho provocaría, pues, una convivencia problemática entre culturas.

Ved el artículo de Verena Stolcke

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

Estos tipos de discursos están en el eje de partidos políticos catalanes que han tenido una presencia considerable en las últimas elecciones. Además, en contextos de fuerte competencia por recursos, los discursos han llegado a impregnarse de una cierta lógica de sentido común.

En 1984, el Parlamento europeo convocó un primer comité para investigar el aumento del fascismo y el racismo en Europa. Durante esa década, el Parlamento europeo, en diferentes declaraciones e investigaciones, concluyó que las personas tenían una tendencia natural a rechazar a las personas por ser diferentes, es decir, que somos intrínsecamente etnocéntricos. Esto justificaría considerar la xenofobia como una característica innata en las personas y, por lo tanto, ineludible.

5. El tratamiento de la diversidad en España y en Cataluña

5.1. Diversidad, inmigración e interculturalidad en España

5.1.1. Antecedentes

La presencia histórica del colectivo gitano puso las bases para la reflexión académica sobre las relaciones entre culturas diferentes en el Estado español, pero no sirvió para plantear el tema en el debate más generalizado y, sobre todo, político. Los trabajos pioneros de la antropóloga Teresa San Román son fundamentales para entender “la diferencia inquietante”, tal como ella la denominó y que da título a uno de los libros clave donde revela la construcción histórica de las diferencias y las discriminaciones. También muestra cómo a veces la “integración” que se formula como deseable persigue en realidad objetivos de asimilación.

Sus trabajos, desde finales de los años sesenta, han construido sólidas reflexiones que después han influido en los ámbitos de la investigación sobre los procesos de resistencia de culturas en situaciones de marginalidad.

No ha sido hasta recientemente cuando la diversidad ha sido considerada como cuestión políticamente relevante en España y a consecuencia de la llegada tardía –con relación a otros países europeos como Francia, Gran Bretaña o Alemania– de personas inmigrantes.

En este punto es importante incidir en que se considera inmigrantes a las personas normalmente provenientes de los países de fuera de la Unión Europea y de la Europa del Este que, en situaciones de necesidad económica, han venido a trabajar a España. Los millares procedentes del norte y centroeuropeos que residen permanentemente en las costas españolas, que trabajan o que estudian en nuestro país no reciben nunca esta definición ni generan ningún debate en torno a las diferencias culturales. Tampoco suelen recibirla los japoneses o coreanos que, a pesar de las diferencias culturales, vienen a abrir sedes de empresas multinacionales.

5.1.2. La llegada de la inmigración

El inicio de la adopción de una política activa para gestionar la inmigración en España vendrá dado por el proceso de regularización extraordinario abierto en 1991 con dos objetivos: posibilitar la legalización de centenares de miles de personas que desde 1985 (por aplicación de la Ley de Extranjería de ese año) estaban consideradas clandestinas y mejorar el control de la población extranjera.

Las políticas españolas desarrolladas desde entonces para el reconocimiento de la diversidad promoverán más la asimilación de las personas llegadas de otros países que su integración con sus especificidades culturales (Pasqual y Saüc, 2003, pág. 101).

Años más tarde, a pesar de que se crearán programas tendentes a favorecer la igualdad de las personas inmigradas e impulsar su participación en todos los ámbitos sociales, la aplicación de políticas de extranjería restrictivas contradirá las actuaciones del propio gobierno español. Se generará a menudo un antagonismo de fuerzas entre los umbrales jurídicos que restringen la ciudadanía y los programas sociales que, en principio, se crean para favorecerla.

Será en el ámbito educativo –y sobre todo con relación a los chicos y chicas recién llegados/as– donde se empezará a poner en marcha investigaciones, programas, recursos que planteen el paradigma de la interculturalidad pero con un claro objetivo: favorecer su inserción igualitaria en el sistema escolar.

En 1992 será la primera vez que, desde el Ministerio de Educación, se introduzca la noción de interculturalidad para abordar la educación compensatoria destinada a alumnos provenientes otras culturas (Pasqual y Saüc, 2003, pág. 103).

**Página actual del
CREADE, el Centro de
Recursos para la
Atención a la
Diversidad del
Ministerio de Educación
y Ciencia.**

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

5.2. Las especificidades de Cataluña

En Cataluña hay dos fenómenos que han implicado reflexiones importantes en torno a las identidades culturales y que han marcado una trayectoria un poco diferente con relación al Estado español.

En los años setenta, la llegada de población del resto del Estado a Cataluña ocupó un papel importante en el debate político dentro del movimiento antifranquista. Pero en aquella ocasión, lo que se priorizó fue la cuestión lingüística y la consecución del estatus jurídico del catalán como lengua.

Así, este proceso migratorio de grandes dimensiones no promovió la reflexión sobre el modelo de integración entre personas de procedencias diversas. Por el contrario, el tema se dejó de lado originando un vacío en la reflexión crítica sobre los procesos –complejos y no exentos de dificultades– de integración de las amplias comunidades de personas llegadas de Andalucía, Murcia, Extremadura y de otras comunidades del Estado. Además del contexto político de la época, la inserción laboral de la mayoría de aquellas personas y las historias de movilidad social han venido a solapar otras cuestiones más problemáticas en torno a aquella primera “experiencia” migratoria.

Ved, para conocer los claroscuros de la migración de los años setenta, la entrevista a Jordi Puntí, autor del libro *Els castellans*:

http://www.elsingulardigital.cat/cat/notices/2011/04/entrevista_jordi_punti_66954.php

Otro punto de inflexión ha sido el vivo debate que en las últimas décadas ha existido en Cataluña en torno a la articulación del Estado en la nación. Este debate, que ha llegado hasta nuestros días, tampoco ha incidido en la gestión de la diversidad que ha configurado la historia de Cataluña en la segunda mitad del siglo XX.

No será hasta finales del siglo XX cuando en Cataluña –igual que en el resto de España– el tema de la diversidad cultural no se considere de forma estratégica (Pasqual y Saüc, 2003, pág. 89).

La propuesta intercultural ha sido priorizada en el ámbito educativo. Desde diferentes instituciones, grupos de investigación, organizaciones del tercer sector... se ha generado un amplio abanico de recursos para trabajar en el aula cuestiones relativas a la diversidad, la diferencia, el diálogo y el conocimiento mutuo. En Cataluña, además, la cuestión lingüística ha sido uno de los ejes centrales.

Otro campo donde la propuesta intercultural ha tenido cierto eco tanto en Cataluña como el resto del Estado ha sido el de la mediación. No en vano, la mediación intercultural surge precisamente como mecanismo que promueve la relación, la comunicación y la construcción de puentes para vivir la diversidad de manera óptima y minimizar los riesgos y los conflictos. La mediación ha tenido mucha relevancia en los campos sanitarios, educativos y, algo menos, en los laborales.

En la sociedad catalana hay actualmente mujeres y hombres de más de 176 nacionalidades, se hablan casi 300 lenguas y están presentes más de 13 comunidades religiosas.

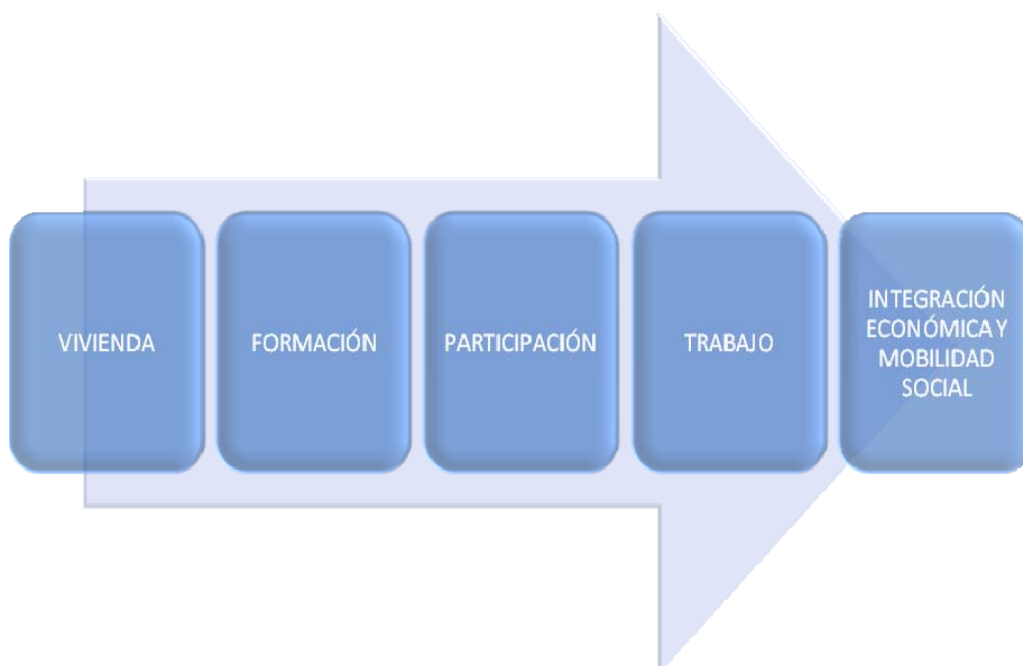
Para consultar más datos:

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

6. Diversidad y desigualdad en los contextos laborales

6.1. La centralidad del trabajo

Durante las últimas décadas, el trabajo ha perdido centralidad como organizador de actividad y generador de identidades. Pero pese a ello, el trabajo continúa representando el primer escalón para una integración plena dentro de la estructura social. Ser ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho pasa por haber logrado ciertos horizontes en la formación, en la vivienda, en la participación política, pero sobre todo en el trabajo, en cuanto espacio privilegiado para acceder a la integración económica y a la posibilidad de movilidad social.



En la medida en que la mayoría de las personas llegadas de otros países lo ha hecho empujada por la necesidad económica, el trabajo se vuelve para estas todavía más fundamentales para insertarse en la nueva sociedad. Las situaciones de dificultad en estos ámbitos configuran su experiencia nuclear en todo su proceso de llegada y posterior integración.

Aunque en Cataluña se haya tratado muy poco –tanto en la investigación como en la práctica– el tema de la interculturalidad en los entornos laborales, son justamente en estos escenarios donde se dan las situaciones de mayor desigualdad.

Si además consideramos que otros ejes de la identidad, como el género, la edad, la posición social, son también claves a la hora de provocar más o menos desigualdad en el trabajo, se dibuja una situación en la que la diversidad es más un problema que una ganancia. En estas circunstancias, el hecho de ser joven, mujer, migrante de origen no comunitario, de escasos recursos, puede significar que esta diversidad sumada sea sinónimo de precariedad y exclusión.

En el mundo laboral, según el Colectivo Ioé, especialistas en la investigación sobre la migración, se pueden distinguir cinco ejes que, sustentados en las diferencias, provocan rechazo en los entornos laborales. Estos son la nacionalidad, la cultura, el fenotipo, la posición económica y el género.

6 .1. 1. Precedentes en la discriminación laboral

La población gitana ha sufrido durante décadas una fuerte discriminación en el mundo laboral, fruto de la exclusión que ha vivido en todos los ámbitos sociales. Pero ha sido una cuestión sobre la que no se ha reflexionado de una manera crítica por cuanto se consideraba una problemática acotada a una minoría étnica o, en todo caso, intrínseca a las relaciones laborales.

La experiencia del colectivo gitano refleja muy bien cómo funcionan las lógicas de la discriminación en nombre de la cultura y cómo, finalmente, se establece un ciclo donde los prejuicios quedan reforzados legitimando las situaciones de exclusión. Este caso, como precedente, puede también servirnos para reflexionar sobre la actual coyuntura.

Página web de la Fundación Secretariado Gitano. Cada año realizan un informe en el que denuncian las situaciones de discriminación que sufre la comunidad gitana en España.

En un fragmento del libro *La diferència inquietant*, la antropóloga Teresa San Román describe las actitudes xenófobas que vivía el colectivo gitano en el mercado laboral español a principios de la década de los setenta. Queda muy claro cómo el desconocimiento entre unos y otros afecta negativamente a las relaciones laborales para ambas partes.

“Las mismas actitudes de los gitanos ante el trabajo reforzaban a veces los estereotipos racistas (...). El trabajo que se les ofrecía, de forma absolutamente mayoritaria, era extremadamente precario. Tenían acceso a los puestos de ínfima categoría, eventuales, en condiciones contractuales draconianas, o pura y sencillamente sin contrato, con una remuneración muy baja y una consideración social deplorable. Los gitanos los cogían como lo que eran, trabajos rechazados por los payos de los que no se podía vivir. Y, por lo tanto, recorrían constantemente a la alternancia con otras ocupaciones o, incluso, al accidente laboral suficiente sin que lo fuera demasiado. Su inestabilidad en el trabajo, absolutamente comprensible, no era diferente de la inestabilidad que se les ofrecía. Simplemente, no coincidía en fechas. Pero se hizo proverbial, y muchos empresarios y capataces encontraron una razón más para sus prejuicios, cosa que también incidía directamente en la precariedad de la oferta, en las condiciones, en el trato que se les daba. Y también volvían a confiar más en sus estrategias de alternancia, de combinación, de movilidad” (Teresa San Román, 1998, pág. 81).

Actualmente, la comunidad gitana continúa viviendo procesos de exclusión en todos los ámbitos sociales y económicos, siendo el laboral uno de los más relevantes. En este sentido, las conclusiones del informe elaborado por la Fundación Secretariado Gitano en el 2007 eran muy claras al respecto:

Para más información:

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

- La precariedad laboral continuaba siendo habitual entre la población gitana.
- El 51% de las personas gitanas ocupadas eran asalariadas frente al 81,6% del conjunto de la población española.
- La población gitana se incorporaba antes y dejaba después el mercado laboral, es decir, tenía una vida laboral mucho más prolongada que el resto de los/las trabajadores/as.
- La tasa de temporalidad era del 70,9% entre la población gitana, mientras que el resto de población estaría en una tasa del 30,9%.

Estas cifras muestran claramente cómo, a pesar del paso de los años y los esfuerzos hechos desde la intervención social y la denuncia, las diferencias interculturales continuaban mostrándose como problemáticas y originadoras de desigualdad en el ámbito laboral para la comunidad gitana.

6.2. La inmigración y la transformación del mercado laboral

La llegada de un número considerable de personas de orígenes diversos a nuestra sociedad ha producido en los últimos años y de manera concomitante una transformación radical del mapa del trabajo. A finales del 2007, en torno al 15% de los trabajadores y trabajadoras en Cataluña era de origen no comunitario, llegando hasta el 17% a finales del 2010.

En cifras totales, en España se establecieron en solo diez años –desde el 2000 al 2009– cuatro millones y medio de personas, mientras que en el mismo periodo a Cataluña llegó en torno al millón de personas, según los registros del padrón. Además, la mayor parte de estas pudieron acceder a trabajo –ya fuera legal o sumergido–, al menos hasta la recesión económica vivida a partir del 2008.

Esto ha traído al mercado laboral un aumento considerable de la diversidad de orígenes, con un gran abanico de herencias culturales y religiosas. Pero la inmigración también ha incidido en la diversidad por motivos de género, formación y edad. Uno de los grandes cambios, por ejemplo, es que con la llegada de personas del exterior se ha rejuvenecido el mercado laboral.

Sin embargo, hay que constatar que no disponemos de información fidedigna y cuidadosa sobre la presencia de la diversidad cultural –y especialmente de la población inmigrada– en el mercado laboral catalán. Esta carencia se debe al déficit cualitativo de las fuentes de datos y a los problemas existentes para su explotación.

Un ejemplo de esta discriminación:

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

Podéis consultar diferentes datos estadísticos en Migracat, el portal del Observatorio de la Inmigración, de la Fundación Bofill.

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

Por otro lado, la propia calidad del trabajo sumergido imposibilita su registro (Colectivo Ioé, 2008). Este es un sector especialmente relevante si queremos “medir” la diversidad, ya que un buen número de trabajadores y trabajadoras se encuentran en esta situación, tanto por la propia naturaleza precaria del trabajo sumergido como porque resulta la única salida para quien no ha podido legalizarse todavía.

Según los datos registrados por el Observatorio Permanente de la Inmigración, a principios del 2011 –y según los registros de la Seguridad Social– en España el principal colectivo de personas inmigradas sería el rumano, seguido del marroquí y del ecuatoriano. En cambio, en Cataluña el número mayoritario procedería de Marruecos, de Ecuador y, en tercer lugar, de Colombia.

Este aumento de la población procedente de otros países está relacionado con el crecimiento espectacular de la economía española –sobre todo en el sector de la construcción y de los servicios– y las necesidades de mano de obra no cubiertas por la población autóctona. Así, los trabajadores y trabajadoras llegaron de otros países para sustituir a los autóctonos en los puestos de más baja cualificación, pero también para ocupar nuevas ofertas creadas en los sectores emergentes.

Ello significa que un número muy limitado de personas que han llegado en los últimos años han podido ocupar posiciones de técnicos (cuadros intermedios) y, en un número todavía menor, formar parte de cuadros directivos. La principal categoría que ocupan en todos los sectores es la de “trabajadores no cualificados”.

Podéis consultar la página web del Observatorio Permanente de la Inmigración, de la Secretaría de Estado de Migración y Emigración:

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

6.3. Discriminación y exclusión

En el siguiente apartado analizaremos cuáles son las situaciones de exclusión que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes tienen que vivir en todos los momentos de la relación laboral, incluso en los previos y en los posteriores a su asentamiento. Así, desde el mismo momento de acceso al trabajo ya se establecen situaciones en que las diferencias culturales se exigen para filtrar, seleccionar y/o excluir.

En las legislaciones, en las demandas de requisitos previos, en los procesos de selección (entrevistas, periodos de prueba) existen mecanismos de exclusión basados en categorías ajenas que van más allá de las relaciones laborales.

Además, tenemos que señalar que las personas inmigradas negocian su posición en un contexto actualmente muy poco favorable, sometido a una fuerte segmentarización, precarización y terciarización. Todo esto aumenta las situaciones de fragilidad y vulnerabilidad. No en vano, se ha llegado a definir la calidad del trabajo que les toca hacer con las tres P: los trabajos más penosos, más peligrosos y más precarios.

Si los factores de mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral son las dificultades para el acceso al mercado laboral, la precariedad, los sueldos bajos, la descualificación de los puestos de trabajo, el paro y la rotación laboral (García y Ponce de Leo, 2007), son los trabajadores y trabajadoras inmigrantes los más susceptibles de sufrir esta vulnerabilidad:

Las principales situaciones de discriminación serían:

1) El acceso legal al trabajo

La condición jurídica de extranjero es un claro elemento de desventaja porque el marco jurídico español, respecto a los derechos de los/las trabajadores/as extranjeros/as, marca unas reglas de acceso al mercado laboral diferentes a las del resto de los/las trabajadores/as españoles/as y de las nacionalidades comunitarias.

Para empezar, tienen restringida su carta de ciudadanía a su estatus laboral. La necesidad de un contrato laboral para mantenerse como ciudadano legal hace que tengan actitudes muy poco reivindicativas. Los contratos son la clave de entrada y permanencia, así que no se pueden poner en peligro. Todo lo contrario: su dependencia de la continuidad laboral hará que se muestren a menudo como trabajadores/as sumisos/as y solícitos/as. Su permanencia está siempre en juego.

2) Desigualdades salariales

Uno de los pocos estudios sobre los salarios y las ocupaciones de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en España concluye que estos/as cobran salarios más bajos que los/las nativos/as porque ocupan puestos de trabajo menos cualificados y trabajan en empresas que pagan salarios más bajos. Esto se produce, entre otros factores, porque cuando llegan sufren una degradación ocupacional de la que después será muy difícil salir (Sanromà, Ramos y Simón, 2010).

3) El desajuste entre la formación y la categoría laboral

Esta degradación tiene que ver con que sus estudios y su experiencia profesional no se tienen en cuenta, pues se considera que ello no es transferible al mercado laboral español.

De este modo tienen que aceptar trabajos para los que están teóricamente sobreeducados/as. Por lo tanto, la sobreeducación es más extensa e intensa entre los inmigrantes. Por los estudios en sus países obtienen una baja rentabilidad, pues el mercado de trabajo los valora poco. Considera que son poco productivos.

Aunque hay posibilidad de mejora –si estudian y trabajan durante unos años en Cataluña–, esta es muy lenta y reducida debido también al modelo de desarrollo de los últimos años centrado en sectores intensivos, con poco contenido tecnológico y con necesidad de mano de obra poco cualificada. Si bien este rasgo posiblemente ha incentivado la migración y ha facilitado el acceso a un primer trabajo, después se puede haber convertido en un callejón sin salida, del que es muy difícil escapar.

Esta no cualificación laboral impregna al colectivo inmigrante, hasta el punto de que los más jóvenes de este colectivo, cuando se encuentran en el paro, buscan “cualquier trabajo”, mientras que los autóctonos tienen el privilegio de encontrar un trabajo acorde a sus estudios. Es decir que, de entrada, ya se colocan en situación de precariedad por cuanto han tomado conciencia de la posición en la que se encuentran.

4) La permanencia en la precariedad

Los trabajadores inmigrantes siguen concentrados en las categorías bajas del mercado laboral. A finales del 2010, y según el informe *Inmigración y mercado de trabajo* del Observatorio Permanente de la Inmigración, la clasificación de trabajadores no cualificados agrupaba al 11% de los trabajadores

españoles, mientras que en el caso de los extranjeros este porcentaje ascendía al 36%.

Por lo tanto, la incorporación ha comportado una desigual posición de los recién llegados en relación con los “autóctonos” en el mercado laboral. En el 2007, mientras que el 29% de los trabajadores autóctonos estaba afectado por la precariedad, más de la mitad de los trabajadores no comunitarios en Cataluña sufrían este tipo de situación (Colectivo Ioé, 2008).

Ha existido cierta mejora entre algunos trabajadores y trabajadoras procedentes de América Latina y de la Europa del Este. Mientras tanto, los africanos y los asiáticos no obtienen ningún tipo de progreso con independencia de sus estudios, lo que dificulta su movilidad social a pesar de los esfuerzos invertidos en ella (Sanromà, Ramos y Simón, 2010, pág. 249).

Ved el artículo completo en:

http://www.gencat.cat/diue/doc/doc_41066551_1.pdf

Según un estudio sobre la condición de los jóvenes inmigrantes en Cataluña (Alarcón, 2010), las personas nacidas en el extranjero están más afectadas por el paro, se dedican en un número mayor a tareas del hogar, estudian menos, tienen elevadas tasas de temporalidad y mayor percepción de que su puesto de trabajo está en peligro.



6.4. La ignorancia puede ser discriminación

Uno de los elementos centrales en la construcción de la desigualdad sería el no reconocimiento de la formación y de la experiencia adquirida en los países de origen. Ignorar todo este bagaje –sustentado sobre las bases de la cultura, la historia y la vivencia propia de cada persona que migra– supone la renuncia a la riqueza y al capital cultural que las personas han acumulado a lo largo de su vida.

La exclusión en torno a este bagaje cultural se ha producido de dos maneras diferentes:

1.^a) Con las dificultades legales generadas por el reconocimiento de los títulos que homologarían los aprendizajes adquiridos en el país de origen. Este reconocimiento ha sido diferente según las necesidades de demanda de mano de obra del mercado. Así, médicos y pediatras han podido ejercer en los últimos años, incluso sin los procesos de homologación finalizados, mientras que en otros ámbitos ha sido imposible poder insertarse por las complicaciones y la lentitud de los trámites.

2.^a) Con la omisión generalizada en la compilación de datos sobre la formación y las experiencias previas por parte de empresas y de organismos que facilitan el acceso al mundo laboral. Esta ignorancia tiene mucho que ver con el fuerte prejuicio por las trayectorias profesionales de las personas recién llegadas. En este sentido, a menudo se las encapsula en identidades precarias y marginales, muy vinculadas a la posición que ocupan en el mercado laboral en el momento de llegada. Además, la visión profundamente etnocéntrica de empresas y organizaciones no permite ver que las historias de vida muestran habilidades y competencias transversales de primer orden: fuerte espíritu emprendedor, capacidad de resistencia ante la adversidad y adaptabilidad a situaciones de estrés.

6.5. Relaciones de poder

Las conclusiones a las que se llegaba en una investigación en la que se había entrevistado a más de 54 técnicos sindicales (Pajares, 2005) señalaban que, a pesar del abuso y las irregularidades que afectaban a una buena parte de los trabajadores y trabajadoras de Cataluña, era entre el colectivo de las personas inmigradas donde dichos abusos se habían generalizado.

Los abusos más relevantes que el estudio cataloga para los trabajadores inmigrantes, teniendo en cuenta las opiniones de los propios técnicos sindicales, serían:

- 1) A igual trabajo, menor salario, a menudo por debajo del convenio.
- 2) Irregularidades en la contratación (con cláusulas abusivas, categorías y horarios por debajo de las reales) y en las liquidaciones.
- 3) Más riesgos laborales (el índice de siniestralidad es más alto entre la población inmigrada) y mayor dureza en los puestos de trabajo.

Según la misma investigación apunta, a pesar de que se producen estos abusos, el volumen de quejas y reclamaciones de los inmigrantes sería bastante menor que entre los autóctonos por dos razones:

- 1) Por la menor tolerancia y permisividad de los empresarios a las quejas de este colectivo.
- 2) Por los miedos a la expulsión policial y a la no renovación de los permisos. En este caso, la política de extranjería y las condiciones generales con las que se ha recibido a la inmigración estarían incidiendo directamente sobre las condiciones laborales, facilitando los abusos y las irregularidades.

Los inmigrantes estarían, pues, sujetos a un permanente estado de vigilancia, ya que deben demostrar en todo momento que pueden estar “legalmente” entre nosotros y que acatan todos los derechos, a pesar de que estos derechos no son los mismos que los del resto de los ciudadanos nacionales.

En el *Panel sobre discriminación por origen racial o étnico* del 2010 presentado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad se recoge que las personas víctimas de discriminación por el origen a menudo no la reconocen, a pesar de que esta exista. Las razones por las que ellas mismas no las detectan serían la falta de conciencia de la discriminación y el poco valor que le otorgan a sus vivencias.

En este informe, también se recoge que son las comunidades subsaharianas y gitanas las que denuncian mayores situaciones de discriminación.

En conclusión, podemos ver cómo el ámbito laboral emerge como uno de los espacios sociales donde se producen las situaciones de mayor vulnerabilidad, ya que es la puerta de entrada de las personas que llegan a nuestro país, así como el escenario donde se juegan permanentemente su integración económica y social en un contexto de máxima competencia y discriminación.

Para ver el resumen del estudio:

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



7. Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales

Los recientes flujos migratorios han puesto sobre la mesa la diversidad vinculada en su origen, pero esta no es la única diversidad existente en los centros de trabajo, como hemos visto en el apartado anterior. La pluralidad es un elemento estructural de nuestra sociedad. Se hace por lo tanto necesario buscar los mecanismos y las maneras de poder gestionarla de una forma óptima.

Entendemos por diversidad las diferencias y similitudes que existen entre las personas, tanto en el ámbito colectivo —creencias y convicciones, género, factores socioeconómicos, tipos de entorno de vida, origen cultural, lengua, ideología, etc.— como en el ámbito individual —la apariencia física, las experiencias personales, las opciones sexuales, las motivaciones, las actitudes, los conocimientos, las habilidades y las percepciones, la disponibilidad y la capacidad de movilidad, etc.

El objetivo primero que debe mover a la gestión de la diversidad es evitar cualquier tipo de discriminación y desigualdad. Pero no deberíamos olvidar que otro de los objetivos debe ser optimizar la riqueza que trabajadores y trabajadoras pueden aportar en sus puestos de trabajo con cada uno de sus rasgos distintivos, su experiencia, su recorrido previo.

En este sentido, **la promoción de la interculturalidad en los contextos laborales tiene que ser una estrategia útil para facilitar la interrelación y el contacto entre las personas trabajadoras** que ayuden a desenmascarar los prejuicios, los falsos mitos, la ignorancia en torno a las diferencias culturales.

Si se realiza una buena gestión de la diversidad, eso se reflejará en la calidad de las relaciones laborales y, por lo tanto, en la mejora de las condiciones de trabajo de todo el equipo.

7.1. ¿Desde dónde?

Existe muy poca literatura tanto en Cataluña como en España que explore el tema de la gestión de la diversidad y de las relaciones interculturales en el mundo laboral.

Esta carencia probablemente tenga que ver con el bajo interés que todavía muestran –en líneas generales– las empresas, instituciones y organizaciones catalanas para gestionar la amplia diversidad cultural con la que se encuentran cotidianamente en sus plantillas y equipos de trabajo. A pesar del escaso tratamiento del tema, la presencia de esta diversidad y los procesos de internalización de la mano de obra están empujando cada vez más a definir ciertas líneas estratégicas de trabajo que eviten la discriminación y los conflictos en los entornos laborales, a la vez que permitan sacar el máximo provecho de los recursos humanos.

En este sentido, hay informes y guías elaboradas por sindicatos, empresas e instituciones gubernamentales que recopilan información y recursos, pero que también dan pistas de cómo incorporar la diversidad en la empresa desde su vertiente más positiva y entendiéndola como un potencial a menudo poco tenido en cuenta.

También encontramos documentos que recuperan las buenas prácticas generadas en empresas españolas sobre la incorporación de la interculturalidad en el mundo empresarial. En este sentido, cabe recalcar que es en EE.UU., Canadá, Suecia y Holanda donde se ha desarrollado más investigación y literatura sobre el tema, a menudo desde las propias empresas.

7.2. Riesgos

¿Por qué trabajar las relaciones interculturales en los entornos laborales?

Son muchas las posibles respuestas a esta pregunta. En primer lugar, podríamos enumerar los riesgos que pueden existir en los espacios de trabajo en caso de no incorporar esta perspectiva, sobre todo si existe una fuerte presencia de población inmigrada en los equipos.

El primer riesgo es que la comunicación no sea la óptima: por falta de buenas competencias lingüísticas de las personas recién llegadas; por la inexistencia de códigos compartidos; por diferencias en cuanto al lenguaje no verbal... La consecuencia puede ser que no se llegue a hablar un lenguaje común o que los mensajes no lleguen a todas las personas por igual.

Esta mala comunicación, o incluso incomunicación, puede provocar que los equipos de trabajo se fragmenten, ampliando así el radio del conflicto y bajando los niveles de productividad.

La discriminación y el poco reconocimiento que las personas de otros orígenes pueden sentir en su puesto de trabajo también pueden generar una serie de efectos relacionados: por un lado, al sentirse con poca valía y con escasas posibilidades de movilidad social, aumenta su desmotivación. La falta de

identificación con el puesto de trabajo a la larga también puede provocar absentismo, poca implicación y una menor aportación con relación a lo que saben y podrían hacer.

7.3. Beneficios

Además de evitar todos estos riesgos, hay diferentes motivos que hacen recomendable aplicar acciones que mejoren las relaciones interculturales. En primer lugar, porque es una cuestión de justicia social, objetivo principal que se impone sobre cualquier otro en la gestión de la diversidad.

En segundo lugar, por los beneficios que tanto para la empresa como para los propios trabajadores y trabajadoras se pueden obtener.

Para la empresa esta gestión puede representar una verdadera inversión de futuro, puesto que:

- Mejora la organización, promoviendo un sistema de trabajo cooperativo y facilitando las relaciones laborales.
- Agiliza la intercomunicación y la comprensión entre los empleados, así como de estos con los responsables.
- Evita los riesgos laborales y los accidentes de trabajo.
- Reduce el absentismo laboral.
- Favorece la proyección social de la empresa en el ámbito público.
- Convierte la diversidad en un recurso para mejorar la productividad y la competitividad.
- Incrementa la creatividad y la capacidad de adaptación a las demandas del mercado: la diversidad cultural puede aportar una gran cantidad de recursos y de información sobre las necesidades de un mercado igualmente diverso con el que se podrá conectar mucho mejor.

Para los trabajadores y trabajadoras los beneficios son igualmente relevantes por cuanto:

- Facilita la relación entre personas de diferentes procedencias y evita el aislamiento.
- Ayuda a poner nombre, visibilizar y luchar contra las

situaciones de rechazo.

- Amplía el conocimiento cultural de los trabajadores/as sobre las diversidades existentes tanto en los países de origen como en los de recepción
- Comporta el logro de más derechos que mejoran las condiciones laborales y personales.
- Prevé y evita la xenofobia y el racismo en el centro de trabajo.

“A las prácticas de diversidad e inclusión se les atribuye un impacto beneficioso en la mejora de estilos de dirección, habilidades y rendimiento en áreas tales como la comunicación, la gestión de recursos y el establecimiento de objetivos y de planificación.”
(Comisión Europea, 2007)



7.4. Un cambio de modelo

La gestión de la diversidad cultural requiere la implementación de medidas, a las que deben dedicarse recursos –tiempo, dinero– y la implicación de todas las partes involucradas.

Por su éxito, debería incluirse a todo el personal en la toma de decisiones, así como en el proceso de cambio de las relaciones laborales. Eso significa que debe desarrollarse un método que permita una planificación abierta y flexible, y prácticas de trabajo cooperativas.

Todos los participantes en el proceso deben tener claro que existe un punto de partida común que ha de permitir:

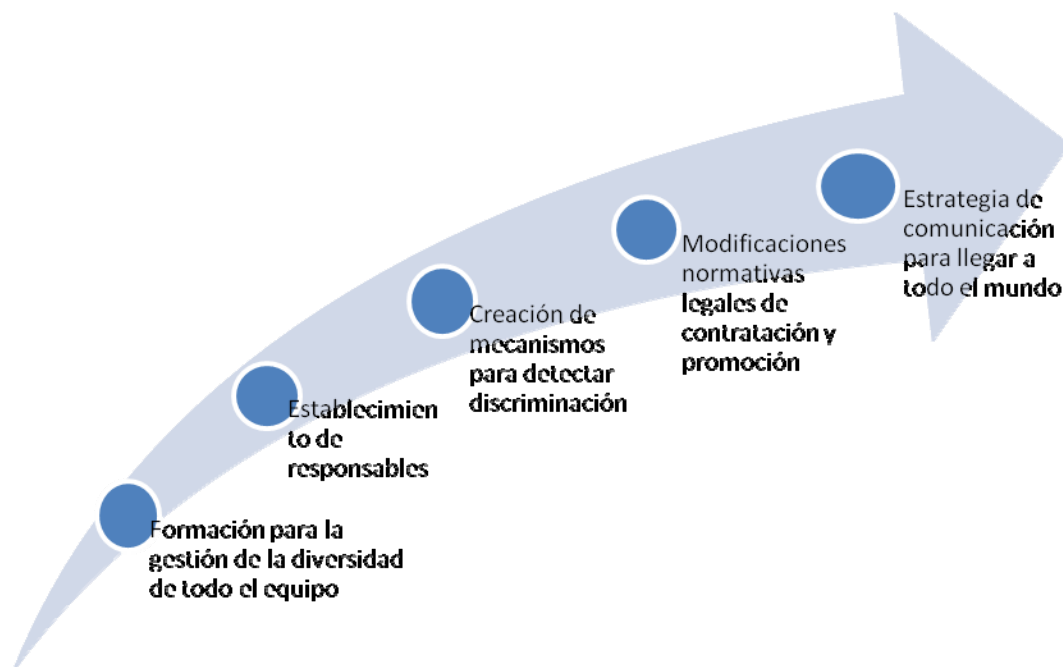
- **Valorar las diferencias culturales** dentro de una organización de manera continua, reconociendo los talentos y las capacidades que las personas aportan a la organización y a la innovación.
- Relacionarse y **trabajar con personas que tienen diferentes perspectivas**, lo cual aporta heterogeneidad en el entorno de trabajo: los resultados pueden mejorar cuando se abordan los mismos retos desde diferentes ángulos y se presentan diferentes soluciones.
- Respetar las diferentes aspiraciones, costumbres y tradiciones de cada persona: por ejemplo, establecer turnos y vacaciones según las necesidades, prácticas religiosas, costumbres de las personas. Eso implica un fuerte trabajo de negociación y valoración de los intereses de cada uno/a, de la diversidad que implica el grupo y del marco que impone la entidad. Ello implica una revisión de las normas considerando objetivos totalmente diferentes.
- Conocer a la persona para evitar generalizaciones y un trato basado en prejuicios y estereotipos erróneos.

7.5. ¿Cómo?

Cada empresa o entidad deberá prever y dibujar su propia hoja de ruta de acuerdo con los objetivos que se marque, del tipo de compromiso que adopte. Pero se podrían considerar indispensables incluir los siguientes puntos:

- Formación para la gestión de la diversidad tanto de los responsables como de todos los miembros del equipo o de la plantilla.
- Establecimiento de responsables específicos en el área de recursos humanos o en el equipo que se haga responsable del tema.
- Desarrollo de mecanismos para detectar y combatir la discriminación y los prejuicios que se puedan generar en los diferentes espacios del trabajo.
- Modificación de las bases de contratación y promoción con objeto de asegurar que no existan medidas discriminatorias, sea cual sea la situación de partida.
- Creación de una estrategia de comunicación que permita que la

información generada por la entidad llega a todas las partes: publicar convenios, normas, avisos... en los diferentes idiomas. También se deben buscar los mecanismos que aseguren que la información circula por los canales más convenientes.



7.6. Discriminación y acciones positivas

La gestión de la diversidad puede, incluso, llegar a ser contraproducente si se desarrolla con poca atención a las medidas antidiscriminatorias. Nos podemos encontrar con discursos de gestión de la diversidad que, en la práctica, se queden en nada si no se cumple cierta coherencia en todos los ámbitos y en todas las actitudes.

Es en el terreno de las percepciones y de las creencias donde existen las mayores dificultades para el cambio. Estas están arraigadas en el sentido común, y se dan como obvias y naturales. En los ambientes de trabajo colectivo, suelen ser difíciles de eliminar, pues –y a menudo– eso implica romper esquemas.

Las barreras más comunes:

- Actitudes negativas que se producen con las personas “diferentes” (sea por sexo, origen, minusvalía, orientación sexual, etc.).
- Prejuicios que hacen percibir a estas personas como menos aptas o capacitadas.

- Estereotipos que dificultan la relación con las personas que aparecen definidas como menos adaptables o integrables en cualquier estructura.

Todo ello impide que a estas personas se les otorgue un trato igualitario, que tengan las mismas oportunidades de promoción, que sus talentos, capacidades o habilidades no sean correctamente aprovechadas, o que su capacidad para ser retenidas por las plantillas o equipos de trabajo sea menor.

Por lo tanto, tendría que crearse un nivel normativo consistente en establecer dentro del marco laboral, entre otras cosas, que:

- Discriminar no es legítimo.
- El acceso al trabajo debe basarse en la igualdad de oportunidades.
- Los concursos de promoción no tienen que incluir medidas discriminatorias.
- Al trabajo de igual valor le tiene que corresponder la misma remuneración.

No basta con establecer condiciones iguales para todas las personas cuando se trata, por ejemplo, de competir por la promoción laboral, puesto que puede haber grupos con mayores dificultades para satisfacer algunas de las condiciones establecidas, que es lo que sucede a raíz de las desventajas que a estos grupos les ha causado la discriminación continuada que han sufrido con anterioridad. En estos casos, debe hacerse un trabajo previo dirigido a corregir estas desventajas, y eso es el que denominamos “acción positiva”. Es decir, la lucha contra la discriminación tiene que contener medidas adecuadas de acción positiva.

Las barreras que los inmigrantes sufren para competir en igualdad de condiciones vienen, por un lado, de las actitudes negativas con ellos, y por otro de sus desventajas individuales de partida. Tales desventajas incluyen un menor conocimiento del entorno laboral y del idioma, una menor adaptación de sus conocimientos profesionales a la estructura productiva, etc.

La acción política debe dirigirse a corregir todas las desventajas, mediante la información, el asesoramiento, y los cursos específicos, entre otros. Solo de este modo se puede plantear la interculturalidad.

7.6.1. Legislación de referencia

Directiva 2000/43 del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación.

Estatuto de los Trabajadores (artículos 4, 16, 17 y 54).

Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la cual se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la federación de entidades religiosas evangélicas de España. <http://www.boe.es/boe/dias/1992/11/12/pdfs/A38209-38211.pdf>

Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la cual se aprueba el Acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España.

Ley 10/2010, del 7 de mayo, de Acogida de las Personas Inmigradas y de las Regresadas a Cataluña.

http://www20.gencat.cat/docs/dasc/03Ambits%20tematic/05Immigracio/12legislacio/Projecte_llei_acollida/Text_projecte/Documents/llei_acollida_dogc.pdf

7.6.2. Acciones positivas

Las normas que afirman el principio de igualdad y de no discriminación de manera generalista son necesarias, pero a menudo se han mostrado ineficaces para asegurar su cumplimiento y el éxito de sus objetivos.

El amplio desarrollo al cual han llegado las políticas de igualdad y la lucha contra la discriminación, tanto en el contexto europeo como en otras partes del mundo, está fundamentada sobre una regla básica: cuanto más se especifiquen las situaciones de discriminación, más eficaz se mostrará su combate.

Los grupos sociales que han sufrido históricamente la discriminación, como las mujeres o el colectivo gitano, han quedado situados en posiciones de desventaja tan arraigadas que no pueden superarse con afirmaciones generalistas. Cuando compiten diferentes personas por un puesto de trabajo, un recurso o un servicio, no basta con asegurar que de entrada no haya ningún tipo de favoritismo ni de privilegio, puesto que a menudo habrá personas que partirán de una situación de clara desventaja. En este caso, las políticas de igualdad deberán prever la generación de medidas específicas para corregirla. Tendrán que definirse de forma concreta los grupos y situaciones de

desventaja, y posteriormente diseñar las medidas para superar estas situaciones.

Al abordar así las políticas de igualdad, nos encontramos con que los diferentes grupos sociales tienen también necesidades diferentes. Habrá, por lo tanto, derechos laborales conseguidos para satisfacer determinadas demandas e intereses que no se pueden aplicar a todo el grupo.

Del mismo modo habrá medidas dirigidas a mejorar el clima de trabajo; a facilitar el acceso a la información necesaria en el trabajo; a ampliar las posibilidades de promoción, etc. Si todas acciones se aplican sin tener en cuenta la diversidad, acaban siendo más útiles para unos trabajadores que para otros, y dan como resultado la perpetuación de situaciones de desventaja. Por eso se puede afirmar que, sin la gestión de la diversidad, las políticas de igualdad no pueden tener éxito.

7.7. Un contexto social favorable

Para poder llevar a cabo políticas de gestión de la diversidad en empresas, organizaciones o entidades, el clima político y social debe ser favorable. Uno de los puntos de partida básicos es tener el apoyo institucional y el consenso para que las empresas no tengan la percepción de ser una excepción cuando optan por implementar este tipo de medidas.

Este contexto favorecedor tan solo se puede conseguir si las políticas de igualdad y lucha contra la discriminación ya están maduras, pues estas son, como hemos señalado en el apartado anterior, la base sobre la cual se asentará una buena gestión de la diversidad.

En este sentido, hay que señalar que las políticas de igualdad y de lucha contra la discriminación, relativas a la población inmigrada, están en Cataluña en un estado muy embrionario y no hay instrumentos para dar el impulso necesario fuera del marco laboral.

Organismos como los existentes para desarrollar políticas de igualdad de género (como el Instituto Catalán de la Mujer o el Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña) todavía no han incorporado muchas medidas dirigidas a las minorías inmigradas, excepto en lo relativo a los consejos participativos que se han ido implementando en las instancias autonómicas y municipales.

La Comisión Europea, en su Directiva 2000/43 contra la discriminación racial, señaló la importancia de crear organismos públicos que vigilen por la no-discriminación y la implementación de políticas de igualdad.

Esta directiva tan solo obliga a que se refleje su actuación en el ámbito español con la creación de un organismo antidiscriminatorio. Sería interesante

que Cataluña pudiera adelantarse y colaborara por su cuenta, con acciones propias, en la aplicación de la directiva europea.

Igualmente, habría que desarrollar una normativa propia contra la discriminación racial, y avanzar en un conjunto de aspectos que tienen que ver tanto con las políticas de igualdad como con las de gestión de la diversidad. Un entorno social en el cual se produzcan las políticas activas contra la discriminación racial y la gestión de la diversidad cultural sería el mejor incentivo para que las empresas catalanas optaran por desarrollar medidas propias en este terreno.

En el terreno estrictamente laboral, el marco favorable a la gestión de la diversidad en las empresas debe ser creado en el marco del diálogo social. Es decir, se requieren compromisos de todas las partes con objeto de desarrollar las propuestas que vayan surgiendo de manera colectiva.

Tanto en el diálogo social como en los convenios colectivos, debe haber un claro posicionamiento a favor de las políticas de gestión de la diversidad en la empresa. Los convenios tendrían que incluir alguna cláusula por la cual se invite a las empresas a establecer planes de gestión de la diversidad.

Un paso que habría que dar, y que serviría de impulso para la acción en este terreno dentro de las empresas por parte de los sindicatos, patronales y Generalitat, es un documento de promoción de gestión de la diversidad; un texto que marcara las pautas de lo que es deseable en este terreno.

Las empresas que optan por desarrollar políticas de gestión de la diversidad cultural tendrían que contar con el apoyo establecido previamente en el marco de un diálogo social. Un apoyo económico y de asesoramiento profesional en la materia. Además, se tendría que producir un claro apoyo institucional a la difusión de transmisión de las buenas prácticas. También sería de gran interés la elaboración de un informe anual o plurianual sobre el desarrollo de la gestión de la diversidad cultural en la empresa.

Se podría crear un sistema para dar seguimiento a las medidas que se van adoptando en gestión de la diversidad. Se podría elegir un conjunto de empresas que aportaran regularmente información sobre datos de trabajadores y trabajadoras extranjeros, y su origen, categorías, etc., y sobre las medidas que van implementando.

Entre las actuaciones que deberían desarrollarse, estaría el fomento de encuentros y reuniones en las que las empresas y los sindicatos mostraran las prácticas que llevan a cabo, los obstáculos con los que se encuentran, así como las nuevas medidas que deben implementar para facilitar que nuevas empresas se incorporaran a estas políticas, entre otras.

También hay que considerar la realización de alguna campaña dirigida a sensibilizar a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras a favor de la adopción de medidas de la gestión de la diversidad. La campaña podría incluso complementarse con prestaciones de ayudas a las empresas que se acogieran a estas medidas, con el establecimiento de un sistema de recogida de datos sobre medidas que las empresas adoptaran en el marco de la campaña, y con un método de difusión de estas.

Recursos para trabajar la interculturalidad desde la empresa

- Centro de información del comportamiento empresarial.

<http://www.observatoriorsc.org>

- El Pacto Mundial, de las Naciones Unidas.

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

- La Red del Pacto Mundial en España.

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

- Forética. Asociación de empresarios y organizaciones para la responsabilidad social.

<http://www.foretica.es>

- Fundación por la Diversidad.

<http://www.fundaciondiversidad.org>

- IMMI-Train. Apoyando una selección eficaz de trabajadores inmigrantes.

http://www.spi.pt/immi-train/pages_ES/index_es.htm

- Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.

<http://www.iegd.org>

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

- Red Europea para la Responsabilidad Social Corporativa.

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

- International Society for Diversity Management.

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

- Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa.

<http://www.observatoriorsc.org>

- Red Acoge. Federación de 25 organizaciones que promueve la diversidad, sobre todo en el ámbito de la empresa.

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

8. Un último apunte sobre la mediación laboral intercultural

En el siguiente apartado se analiza cuáles son las aportaciones que la mediación intercultural puede ofrecer para mejorar las relaciones interculturales en los entornos laborales.

Las organizaciones del tercer sector y los sindicatos –especialmente sus secciones enfocadas al trabajo y la inmigración– han impulsado algunos documentos en torno a la interculturalidad y la mediación para buscar herramientas que mejoren las competencias técnicas en el trabajo intercultural. Estos materiales han sido sobre todo pensados para los agentes mediadores (de salud, educativos, laborales), para dinamizadores comunitarios y delegados sindicales que trabajan de manera cotidiana con la diversidad.

Existe, sin embargo, un ámbito, **la mediación laboral intercultural**, que interviene en situaciones de conflicto en el entorno inmediato del trabajo. La mediación laboral intercultural ha tenido muy poco recorrido en España. Solo ha avanzado en el contexto de la acción mediadora general en intervenciones que han requerido un apoyo explícito para la defensa de los derechos laborales de las personas de culturas diferentes.

Esta poca presencia de la mediación en los puestos de trabajo se debe al escaso reconocimiento de las funciones sociales de la mediación en nuestro entorno. A pesar de ello, se está abriendo paso poco a poco a diferentes instituciones y organizaciones sociales.

El mayor protagonismo en el trabajo de personas provenientes otras culturas está exigiendo que los poderes públicos asuman y promuevan programas permanentes que incluyan propuestas de mediación laboral intercultural.

A pesar de eso, la mediación, en sus posibles aplicaciones, puede convertirse en un campo profesional autónomo cada vez más relevante en el diseño de las políticas sociales del siglo XXI.

La intervención de mediación intercultural no solo se orienta a la superación de conflictos entre personas de culturas diferentes, sino que busca sobre todo la comunicación entre actores para prevenir los conflictos (Giménez, 1997, 2001).

El papel de los mediadores les obliga a funcionar de manera eficaz entre dos culturas. Por eso, tienen que desarrollar competencias muy vinculadas a la

comunicación, a la capacidad de moverse eficazmente entre mundos y de integrar maneras de ver y de hacer diferentes. También el papel del mediador implica un conocimiento en la traducción transcultural y en su capacidad de transmitirlo.

De manera muy breve, presentamos las principales habilidades profesionales que debería tener un buen mediador o mediadora:

- Capacidad de establecer un primer contacto y relacionarse fácilmente con los demás.
- Tener empatía con los grupos y las personas con las que se relaciona.
- Saber tomar la distancia suficiente de los hechos o de las situaciones vividas, así como mantener una posición muy bien definida y ecuánime.
- Saber escuchar respetuosamente y con atención.
- Ser capaz de encontrar puntos de convergencia entre posicionamientos aparentemente divergentes o contrapuestos, es decir, ser buen negociador/a.
- Tener iniciativa, creatividad y flexibilidad para animar o dinamizar procesos de transformación y mejora social.
- Saber conducir y liderar grupos.

La mediación intercultural puede ser un excelente complemento en los procesos de gestión de la diversidad. A pesar de que sus actuaciones han sido siempre relacionadas con el conflicto o la negociación, presentamos a continuación –y para concluir ya el módulo– cuáles podrían ser las aportaciones de la mediación en la mejora de las relaciones interculturales y en la consecución progresiva de una mayor igualdad.

- 1) Evitar la discriminación laboral: en el acceso al trabajo, en los salarios, horarios y responsabilidades.
- 2) Vigilar el cumplimiento de las condiciones del puesto de trabajo, así como las prevenciones de los riesgos laborales.
- 3) Favorecer la negociación de cláusulas antidiscriminatorias en convenios, acuerdos sectoriales, con especial incidencia entre el colectivo de jóvenes migrantes y mujeres.
- 4) Apoyar el control y la regulación de la contratación, tanto temporal

como de otro tipo. Vigilar especialmente la existencia de contratación irregular.

- 5) Favorecer la ocupación de puestos de trabajo en competencia justa con los trabajadores autóctonos.
- 6) Informar y sensibilizar a asesores laborales, delegados sindicales, jefes y responsables.
- 7) Garantizar la promoción y cualificación profesional de las personas migrantes.
- 8) Apoyar el desarrollo de estrategias sindicales entre las personas inmigradas.



9. Direcciones de interés

A continuación proponemos un abanico de direcciones donde consultar recursos para trabajar la diversidad cultural y religiosa, la interculturalidad y las migraciones.

También incluimos un gran apartado con los recursos que se han generado desde el ámbito de la educación, el más prolífico en todo el trabajo hecho en Cataluña y el resto del Estado desde la perspectiva de la interculturalidad.

Por último, señalamos algunas guías y materiales útiles para el trabajo de las relaciones intercultural y la gestión de la diversidad en los contextos laborales.

Portales sobre diversidad e interculturalidad
Observatorio de la Diversidad de la Diputación de Barcelona: http://www.diba.es/web/aic/observatori
Unesco <i>Informe mundial de la Unesco. Invertir en la diversidad cultural y el diálogo intercultural:</i> http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001847/184755s.pdf
Red Acoge Red que relaciona a 25 entidades que trabajan el tema de la diversidad: http://www.redacoge.org/diversidad/
Centro de Recursos para la atención a la Diversidad (CREADE) https://www.educacion.gob.es/creade/index.do Proyecto del IFIIE (Instituto de Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa) del Ministerio de Educación. Hay un apartado de vínculos a la Red sobre recursos en general, y con subsecciones dedicadas a la educación en interculturalidad y en la mediación, entre otras.
Observatorio de Unesco Cataluña Recursos para la gestión de la diversidad: http://www.unescocat.org/ca/arees/observatori
Ayuntamiento de Barcelona Plan Barcelona Intercultural: http://www.interculturalidad.cat/

<p>Centro de Documentación en Interculturalidad del Instituto de Migraciones de la Universidad de Granada</p> <p>Fondo documental sobre migraciones, exclusión social y cultural, racismo, xenofobia, minorías étnicas e interculturalidad:</p> <p>http://migraciones.ugr.es/cddi/pages/about.php</p>
<p>Intercultur@net</p> <p>Sitio sobre interculturalidad con acceso a artículos, cursos de formación en línea, materiales, enlaces, etc.:</p> <p>http://www.cnice.mecd.es/interculturamet/</p>

<p>Portales contra el racismo y la xenofobia</p>
<p>Barcelona contra el racismo:</p> <p>http://www.barcelonacontraelracisme.cat/web/home.php</p>
<p>Observatorio Español del Racismo y la xenofobia. Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración:</p> <p>http://www.oberaxe.es/</p>

<p>Recursos para trabajar la inmigración</p>
<p>Recursos para la sensibilización, de Migracat, Observatorio de la Inmigración en Cataluña, Fundación Jaume Bofill:</p> <p>http://www.migracat.cat/categoria/eines_por_a_laccio/recursos_de_sensibilitzacio/</p>
<p>Museo de Historia de la Inmigración en Cataluña:</p> <p>http://www.mhic.net/</p>
<p>Historias de inmigración explicadas por jóvenes. <i>El viaje de Ana</i>:</p> <p>http://www.cje.org/C13/Cat%C3%A1logo/default.aspx?lang=es-ES</p>

<p>Recursos para trabajar la interculturalidad en el ámbito educativo</p>
<p>Grupo de Bibliotecas Asociadas a la Unesco:</p> <p>http://www.aulaintercultural.org/img/pdf/guia_interculturalidad_5.pdf</p>
<p>Recursos para la atención a la diversidad en la educación, del Centro de Recursos de Investigación y Documentación Educativas (Ministerio de Educación y Ciencia):</p> <p>www.mepsyd.es/creade</p>
<p>Recursos, materiales, bibliografía comentada y artículos sobre educación</p>

<p>intercultural, de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza FETE-UGT, Dirección General de Integración de los Inmigrantes e Instituto de Formación del Profesorado, investigación e innovación educativa: http://www.aulaintercultural.org</p>
<p>Materiales en diferentes formatos para trabajar en el aula: literatura, cine, música, humor gráfico (en "Educación en derechos humanos" se recogen recursos clasificados por temas, entre los que destacan los de racismo), de Amnistía Internacional Cataluña: http://www.amnistiacatalunya.org/educadors/es/index.html</p>
<p>Revista <i>Cuaderno Intercultural</i> (recursos, noticias, información para fomentar la interculturalidad y la educación intercultural): http://www.cuadernointercultural.com/</p>
<p><i>Aula Abierta, Revista de Educación Crítica</i> (Colectivo Escuela Libre). Materiales sobre educación y en los que podemos encontrar un apartado específico sobre educación intercultural: http://www.escuelalibre.org</p>
<p>Materiales de sensibilización, de la campaña "Tus prejuicios son las voces de otros", de la Fundación del Secretariado Gitano: http://www.gitanos.org/conocelos/web/conocelos.php?s=0&p=0</p>
<p>Materiales en temas de educación, y muy especialmente relacionados con la migración y la interculturalidad, de la Fundación Bofill: http://www.fbofill.cat/</p>
<p>Manual digital de educación intercultural, de la Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid: http://educacionintercultural.fongdcam.org/</p>
<p>Documentación en Eduso.net, portal de educación social: http://www.eduso.net/MINORIAS_ETNICAS/DOCUMENTACION/</p>
<p>Noticias actualizadas y documentos relacionados con la educación intercultural, de Andalucía Acoge: http://www.acoge.org</p>

<p>Recursos para trabajar la interculturalidad en el ámbito del trabajo</p>
<p>Materiales y guías varias de la Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña (AMIC): http://web.associacioamic.cat/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=23&Itemid=39</p>

<p>Recomendamos especialmente la <i>Guía d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat</i>:</p> <p>http://web.associacioamic.cat/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=188&Itemid</p>
<p><i>Manual de formación en gestión de la diversidad</i>. Encargado por la Comisión Europea en marco de la acción europea para combatir la discriminación (2001-2006), y elaborado por la International Society for Diversity Management.</p> <p>http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=es</p>
<p>Guía para hacer un diagnóstico de la diversidad en la empresa, de la Red Acoge:</p> <p>http://www.redacoge.org/diversidad/files/cuaderno_2_020211.pdf</p>
<p>Secretaría para la Inmigración, del Departamento de Acción Social y Ciudadanía</p> <p><i>Guía de recomendaciones sobre gestión de la diversidad en las empresas y otras organizaciones</i>. Elaboración UnescoCAT.</p> <p>http://www.unescocat.org/fitxer/1411/guiarecomanacionsdiversitatempresa.pdf</p>

<p>Recursos para la interculturalidad en el ámbito religioso</p>
<p>Observatorio del Pluralismo Religioso en España, del Ministerio de Justicia, Federación Española de Municipios y Provincias y la Fundación Pluralismo y Convivencia.</p> <p>http://www.observatorioreligion.es/</p>

<p>Investigaciones, informes, documentos sobre inmigración, interculturalidad y diversidad</p>
<p>Aproximación sociodemográfica con breves, estadísticas y centro de recursos, del Observatorio de la Migración de la Diputación de Barcelona:</p> <p>http://www.diba.es/web/esports/llistabutlletins/-/butlletidigital/detallRevista/MIGRAINFO/35/15919</p>
<p>Publicaciones sobre inmigración, trabajo y diversidad del Servicio de Políticas de Diversidad y Ciudadanía, Diputación de Barcelona:</p> <p>http://www.diba.cat/web/diversitat/publicacions</p>
<p>Estudios en torno a la migración del Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración:</p> <p>http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/</p>

Boletín de la Secretaría de Inmigración: http://www.gencat.cat/dasc/publica/butlletiIMMI/num58/ http://gabinet.com/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=69
Colección "Ciudadanía e Inmigración", de la Dirección General para la Inmigración: investigaciones sobre el fenómeno migratorio, especialmente de Cataluña: http://www20.gencat.cat/portal/site/bsf/menuitem.261f58b8e001ccca1285ea75b0c0e1a0/?vgnextoid=708927d17f0a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=708927d17f0a4210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD

Recursos para la mediación intercultural
<i>Guía de mediación para la interculturalidad</i> de Accem (ONG que trabaja con personas refugiadas e inmigrantes): http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_publicaciones/guía_mediacion.pdf

Resumen

La llegada a Cataluña de casi un millón de personas procedentes otros países en solo una década (2000-2009) ha transformado notablemente nuestra sociedad. La presencia de comunidades culturales tan diversas ha enriquecido nuestro patrimonio pero a la vez ha provocado replanteamientos y debates en torno a la identidad, la educación, la ciudadanía, las prácticas culturales y religiosas.

La presencia del discurso de “la cultura” en la prensa, en los discursos políticos, en el lenguaje común... ha comportado, tal y como han recalado varias voces críticas, que se borren los contornos precisos de una noción capital para entender los procesos de configuración de las identidades nacionales. Por eso, en el módulo hemos planteado un rastreo histórico del término *cultura*, teniendo en cuenta su doble tradición: la francesa, y su vinculación a la idea de civilización y de cultura como noción estática; y la que la vincula al desarrollo del movimiento romántico alemán y le otorga, desde la pluralidad, “culturas”, el valor de las diferencias, de la tradición, de la capacidad creadora de cada grupo cultural...

Haciendo un recorrido por las posteriores influencias en la antropología – desde el evolucionismo inicial hasta la más exitosa, el relativismo– hemos llegado a definir los diferentes modelos que a lo largo de la segunda mitad del siglo XX se desarrollaron en Europa y Norteamérica: el multiculturalismo, el asimilacionismo, el *melting pot* y el más reciente de la interculturalidad.

¿Cómo abordar, pues, las relaciones entre las diferentes comunidades culturales que forman parte de nuestro país? Esta es la pregunta que se formulan los gestores de las políticas públicas pero también los profesionales que desde los diferentes ámbitos sociales tienen que trabajar cotidianamente con personas de culturas diversas. Antes, ni la presencia histórica de la comunidad gitana ni la llegada a lo largo del siglo XX de miles de personas de otras comunidades habían llevado el tema al centro del debate político catalán.

Mucho más tardíamente que en los países europeos receptores de migración desde los años sesenta, en Cataluña el tema de la gestión de la diversidad cultural llega justo al final del siglo XX.

La rapidez e intensidad con la que se ha producido la llegada de la migración, así como las deficiencias de las políticas migratorias, han comportado que la inserción laboral de este colectivo –a pesar de que haya sido exitosa en cuanto al número– se haya dado de manera poco óptima en la calidad: en-

trada irregular de un buen número de trabajadores y trabajadoras, legalización restrictiva, incorporación al trabajo sumergido y concentración laboral en determinados sectores y categorías.

Esto ha generado un escenario laboral con fuertes trabas y obstáculos para la consecución de una mínima inserción económica y social. De hecho, este punto es el que marca la incongruencia entre, por un lado, discursos que hacen referencia a la necesidad de una integración cultural plena de las personas recién llegadas y, por el otro, un entramado de normas, prácticas y actitudes que les impide poder traspasar la frontera de la precariedad y acceder a cierta movilidad social y laboral.

En este sentido, el módulo ha propuesto una serie de documentos, cifras y artículos para reflexionar sobre estas contradicciones que de manera muy evidente se visibilizan en el mundo del trabajo, uno de los ejes principales en la configuración de la identidad individual dentro de la vida social.

Paradójicamente, se han generado de momento pocas investigaciones y propuestas prácticas sobre la gestión de la diversidad en el marco del trabajo, a diferencia de la multiplicidad de recursos, programas, investigaciones... generados en torno a la educación. De hecho, es desde este campo desde donde se han hecho las propuestas pioneras y más innovadoras en el ámbito de la gestión de la diversidad, a menudo desde el paradigma de la interculturalidad.

Este modelo, el más vigente nacido al calor del pluriculturalismo, no deja de ser todavía una utopía, pues propone llegar a construir una ciudadanía de consenso, teniendo como punto de partida la igualdad real entre todas las culturas.

En el contexto actual de crisis, la competencia por recursos en los espacios cotidianos del trabajo puede provocar conflictos que se pueden minimizar o evitar con una buena estrategia de la gestión de la diversidad que implique a todos los equipos y plantillas de empresas y/o entidades.

En la última parte del módulo, se han dado algunas pautas y consideraciones para llevar a cabo propuestas en esta dirección, teniendo en cuenta que el objetivo primordial de este trabajo es la eliminación de todas las formas de discriminación.

Además, se ha señalado la necesidad de acciones positivas que corrijan esta discriminación. Sin este tipo de apuntalamiento legal no se pueden dar, al menos de momento, los dos supuestos que hay detrás de la interculturalidad: una ciudadanía plena y una igualdad de derechos.

Actividades

1) En el siguiente número monográfico de *El Correo de la Unesco*, del 2005, aparecen diferentes artículos de Lévi-Strauss, que fue colaborador a lo largo de los años de este organismo. A partir del primero de los artículos, “Claude Lévi-Strauss y la Unesco” tendríais que decir cuáles fueron las razones del antropólogo francés para escribir *Raza e historia* y los mensajes que contenían la 1.^a Declaración de la Unesco contra el racismo, de 1950.

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

- 2) ¿Qué diferencias más relevantes creéis que existen entre el concepto de cultura esgrimido por algunos pensadores herederos de la Ilustración francesa y el concepto de *Kultur* nacido del romanticismo alemán?
- 3) ¿Cuáles son las características principales del multiculturalismo?
- 4) ¿Qué diferencias existen entre el multiculturalismo y la asimilación?
- 5) ¿Por qué surgieron los movimientos reivindicativos de las minorías étnicas en los EE.UU. y en Canadá?
- 6) En un reciente artículo, el primer ministro británico, Cameron, cuestionaba duramente el modelo multicultural de Gran Bretaña. ¿Por qué creéis que lo hace? Argumentadlo teniendo en cuenta el posicionamiento histórico de su país en torno a la diversidad.
http://www.ara.cat/mon/Cameron-anuncia-multiculturalisme-Regne-Unit_0_421758133.html
- 7) Con lo que hemos visto a lo largo del módulo, elaborad tres argumentos que respondan a la cuestión que plantea el artículo “Los invisibles gitanos” de por qué no hay gitanos/as médicos/as, políticos/as o curas.
http://www.elpais.com/articulo/sociedad/invisibles/gitanos/elpepusoc/20091202elpepusoc_4/Tes
- 8) ¿Por qué creéis que las personas inmigradas denuncian poco las discriminaciones que sufren? Podéis consultar el resumen del *Panel sobre discriminación por origen racial o étnico* del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
<http://www.integrallocal.es/upload/File/2011/Resumen%20ejecutivo%20Panel%20sobre%20discriminación%20por%20origen%20racial%20o%20étnico%202010.pdf>

- 9) Ante la situación de crisis económica actual, argumentad el aumento del racismo en Cataluña y en España partir de dos artículos publicados este año.

<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) Enumerad los cuatro beneficios que, según el catedrático de Economía Aplicada Josep Oliver, la inmigración ha traído tanto a Cataluña como a España.

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

- 11) Proponed un caso que hayáis conocido de primera mano en el que el origen haya sido motivo de discriminación laboral.

A partir de este caso:

- Decid cuáles han sido las razones esgrimidas.
- ¿Qué solución propondrías?

- 12) Enumerad los pasos que tendría que dar una empresa u organización que quisiera aplicar una correcta gestión de la diversidad.

- 13) ¿Qué riesgos corren las empresas que no se deciden a llevar a cabo la aplicación de una política de la diversidad?

- 14) Las acciones positivas son básicas para la propuesta de la interculturalidad. ¿Por qué?

- 15) ¿Qué tendrían que asegurar las acciones positivas en los entornos laborales?

Ejercicios de autoevaluación

- 1) En la tradición ilustrada, ¿qué concepto sería sinónimo de *cultura*?
- 2) ¿Qué ciencia tiene a las culturas como su objetivo de estudio?
- 3) El romanticismo alemán estaría en la base del paradigma del relativismo cultural. ¿Verdadero o falso?
- 4) ¿Quién fue el primer antropólogo que definió *cultura*?
- 5) Detrás la idea de progreso unilineal se encuentra la denuncia de relaciones de poder y de desigualdad. ¿Verdadero o falso?
- 6) Franz Boas fue el pensador que recogió el legado de las ideas evolucionistas de cultura. ¿Verdadero o falso?
- 7) Decid tres paradigmas diferentes de gestionar la diversidad que han tenido los países occidentales.
- 8) ¿Qué fenómeno social llevó a Cataluña y a España a pensar en términos políticos la diversidad?
- 9) ¿Qué quiere decir *melting pot*? ¿En qué país se puso en práctica?
- 10) Francia destacó siempre por sus políticas multiculturales. ¿Verdadero o falso?
- 11) En países como Canadá y EE.UU., las reivindicaciones identitarias de las minorías étnicas han estado en la base de sus posicionamientos pluriculturales. ¿Verdadero o falso?
- 12) El fundamentalismo cultural es la versión culturalista del racismo biológico. ¿Verdadero o falso?
- 13) Enumerad tres situaciones de desventaja que las personas recién llegadas de países no comunitarios tienen con relación a las personas autóctonas en el ámbito laboral.

Solucionario

- 1) Civilización.
- 2) La antropología.
- 3) Verdadero.
- 4) Edward B. Tylor.
- 5) Falso. No hay ninguna denuncia, sino todo lo contrario: la legitimación del orden establecido y la reproducción de las relaciones de poder.
- 6) Falso. Franz Boas fue totalmente contrario a las ideas evolucionistas. Según él, cada cultura tenía su historia particular debido a sus propias leyes y creatividad.
- 7) Asimilacionismo, multiculturalismo, interculturalidad.
- 8) Las migraciones de finales del siglo XX.
- 9) Crisol de culturas. En los EE.UU.
- 10) Falso. Francia ha sido siempre líder en las políticas que defendían la asimilación en una única y supuestamente igualitaria ciudadanía francesa.
- 11) Verdadero.
- 12) Verdadero.
- 13) La necesidad del permiso de residencia, vinculado al contrato de trabajo. Las dificultades para el reconocimiento de sus experiencias previas. Los obstáculos para conseguir la homologación de la formación realizada en los países de origen.

Glosario

aculturación *f* Designa los fenómenos resultantes de los contactos directos y prolongados entre dos culturas diferentes con potenciales desiguales entre sí. Una de ellas es dominante –desde el punto de vista tecnológico, económico, cultural, militar, etc.– y se impone directa o indirectamente sobre la otra. Existen varios tipos de aculturación, como son la asimilación, la desculturación, el nativismo, el sincretismo, la transculturación, etc.

asimilación *f* La idea de asimilación implica necesariamente la existencia de una cultura dominante. Ser asimilado equivale a fundirse, a perder los rasgos distintivos y específicos. Se suele asociar también a un sentimiento de pérdida y a procesos de homogeneización

ciudadanía *f* Derechos y deberes que tiene una persona que pertenece a una comunidad política representada por un Estado. Es el Estado el garante del cumplimiento de estos derechos y reconoce esta pertenencia.

comunidad *f* Grupo que comparte un espacio y un sentimiento de pertenencia y que permite activar, potencialmente, relaciones de solidaridad y apoyo mutuo entre sus miembros, con vistas a lograr mejoras colectivas. Se trata de un concepto amplio e inclusivo, cercano a nociones como por ejemplo “ciudadanía” o “sociedad”, aunque la comunidad se basa en vínculos primarios, de fuerte componente emocional.

Teniendo en cuenta la proliferación de identidades múltiples –y, por lo tanto, de varias comunidades–, el concepto “comunidad” es un término ideal, que dibuja un horizonte para la actuación, más que una situación de hecho.

conflicto *m* Se entiende por conflicto un tipo de relación entre grupos caracterizada por la oposición entre ellos por el hecho de que cada uno mantiene posturas percibidas inicialmente como incompatibles entre sí. El conflicto, aunque se presenta a menudo como contrario a la integración puede generar efectos cohesionadores, a la vez que deviene uno de los principales factores que toman parte en la transformación social.

Las personas de tradiciones culturales diferentes se pueden enfrentar en determinados momentos. El tipo de conflicto más extremo es la guerra, y más todavía si acaba en genocidio, es decir, en la destrucción física del otro. A su vez, las culturas, en su interior, no están exentas de conflicto, puesto que siempre hay contradicciones entre las normas y la conducta, o entre varios grupos que tratan de imponer sus cosmovisiones interesadas para legitimar su poder y autoridad sobre los otros.

La negociación entre las partes enfrentadas es un recurso disponible, utilizado a menudo, que trata de limitar las imposiciones unilaterales. (M1, pág. 25)

cultura *f* Sistema de creencias, valores, costumbres y artefactos compartidos que los miembros de una sociedad utilizan en interacción entre sí mismos y con su mundo, y que son transmitidos de generación en generación por medio del aprendizaje.

discriminación *f* Su acepción más común tiene connotaciones negativas, por cuanto hace referencia a un trato desfavorable por el cual se otorga un estatus de inferioridad dentro de un grupo a alguno de sus miembros o a otro grupo por el hecho de ser “diferente”. La discriminación positiva propone una protección extraordinaria a los grupos que son discriminados negativamente, para compensar las desigualdades.

diversidad *f* La diversidad cultural es la expresión de los diferentes grupos sociales: clases sociales, grupos de edad, de género... Por lo tanto, cualquier sociedad es diversa culturalmente. Las culturas actuales se caracterizan por un grado de diversidad especialmente alto, por el efecto de la globalización y de las migraciones internacionales.

educación intercultural *f* Práctica que entiende la educación como transmisión y construcción cultural; que promueve acciones educativas dirigidas a todos y cada uno de los miembros de la sociedad en su conjunto; que propone un modelo de análisis y de actuación que afecta a todas las dimensiones del proceso educativo. Los objetivos que persigue son la igualdad de oportunidades –entendidas como oportunidades de elección y de acceso a recursos sociales, económicos y educativos– la superación del racismo y la adquisición de competencia intercultural.

estereotipo *m* Imagen o idea aceptada por un grupo o sociedad que tiene carácter fijo e inmutable.

etnocentrismo *m* El etnocentrismo consiste en interpretar el mundo que nos rodea y las otras culturas bajo el único punto de vista de quien observa, y por lo tanto, según sus ideas, estereotipos y juicios de valor. Generalmente, esta visión implica actitudes de superioridad.

fundamentalismo cultural *m* El fundamentalismo cultural contemporáneo se basa en dos suposiciones: que las diferentes culturas son de una variedad infinita y que, dado que los seres humanos son etnocéntricos por naturaleza, las relaciones entre las culturas son por naturaleza hostiles.

interculturalidad *f* Nueva manera de entender las relaciones que pone énfasis en el respeto y la coexistencia e interrelación entre las distintas culturas e

identidades colectivas, en un mismo espacio y formación social. Denuncia las visiones esencialistas que, en nombre de la cultura, justifican la xenofobia, el racismo, la marginación y la exclusión social.

El enfoque intercultural, que con frecuencia se confunde con el enfoque cultural o multicultural, pone en cambio el acento sobre los procesos y las interacciones que unen y definen a los individuos y a los grupos en relación los unos con los otros. Lo importante no es describir las culturas, sino analizar lo que sucede entre los individuos y los grupos que dicen pertenecer a culturas diferentes; analizar sus usos culturales y comunicativos.

mediación intercultural *f* Recurso puente que favorece la comunicación y promueve un cambio constructivo en las relaciones entre personas culturalmente diversas que mantienen entre sí relaciones conflictivas dentro de una misma comunidad. Al habla de culturalmente diversas se entiende que en una comunidad o en una sociedad la diversidad cultural es siempre presente. En este sentido, hay que tener en cuenta que la presencia de poblaciones inmigradas es un factor de diversificación pero no el único.

mediador/a *m/f* El mediador y la mediadora son profesionales que colaboran en la atención a las necesidades sociales de las comunidades y orientan su acción a la prevención y resolución de los conflictos que se generan en una dinámica de convivencia comunitaria.

migración *f* “Desplazamiento” de una persona o conjunto de personas de su lugar habitual de residencia a otro para establecerse más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora.

multiculturalismo *m* Es la primera expresión del pluralismo cultural, que promueve la no discriminación por razones de raza o cultura, la celebración y el reconocimiento de la diferencia cultural, así como el derecho a esta.

melting pot *m* Proceso complejo, que nació hace más de un siglo en los Estados Unidos, por medio del cual gentes llegadas de todas partes del mundo, con lenguas diferentes y varias religiones, procuraban tejer una cultura nueva y diferenciada fruto de la síntesis de los mejores rasgos culturales de los varios grupos que conformaban la sociedad.

Manera de integración idealizada según la cual culturas diferentes, al fusionarse, darán lugar a una cultura nueva y diferenciada.

racismo *m* Comportamiento que domina o discrimina un ser humano por ciertas calidades consideradas inherentes a la comunidad a la que pertenece.

racismo biológico *m* Modalidad del racismo que considera que los seres humanos pueden ser clasificados en grupos fenotípicamente caracterizados denominados “razas”, a los cuales presuntamente corresponderían rasgos

temperamentales, intelectuales y morales prefijados genéticamente. Esta clasificación permite una jerarquización a partir de la supuesta calidad del patrimonio genético heredado, hecho que justificaría que la “raza” superior estuviera legitimada para dominar a las otras, que se considerarían inferiores. A pesar de que el racismo entró en crisis después de la Segunda Guerra Mundial, en los últimos años ha habido un resurgimiento de este tipo de racismo en investigaciones seudocientíficas.

xenofobia / La xenofobia, una actitud supuestamente inherente a la naturaleza humana, sirve para apoyar el fundamentalismo cultural, justifica la supuesta tendencia de las personas a valorar sus propias culturas excluyendo al resto, y explica así su incapacidad para la convivencia

Bibliografía

Alonso, A; Martínez, G. (2009). *La gestión de la diversidad en las empresas españolas*. Madrid: EOI / Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
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, págs. 21-33).

Colectivo Ioé (2008). *Trabajo sumergido, precariedad e inmigración en Catalunya. Una primera aproximación*. Madrid: Fundación Jaume Bofill.
<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, I. (2002). "Estrategias de entrenamiento de las habilidades de comunicación intercultural". *Portularia. Revista de Trabajo Social* (núm. 2, págs. 91-108).

Pajares, M. (2005). *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña. Informe 2005*. Barcelona: CERES / CC.OO.

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

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

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

<http://www.diba.cat/butlletins/detallRevista.asp?id=15919>

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

Sanromà, E.; Ramos, R.; Simó, H. (2010). "Salari i ocupacions dels immigrants en el mercat de treball". *Paradigmes* (núm. 4, pàgs. 244-253). Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya.

http://www.gencat.cat/diue/doc/doc_41066551_1.pdf

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

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

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

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