

Interculturalidad en el entorno laboral

Maite Marin Salamero

50 horas

Maite Marin Salamero

Licenciada en Antropología por la UAB, máster en Investigación etnográfica, teoría antropológica y relaciones interculturales por la Universidad Autónoma de Barcelona. Máster en Género y desarrollo por la Universidad Complutense de Madrid.

Especializada, desde la investigación y la práctica del trabajo social, en género, migración y jóvenes.

Índice

Presentación.....	4
Objetivos.....	6
Competencias.....	8
Contenidos.....	9
Metodología.....	11
Planificación del aprendizaje.....	13
Actividades.....	15
Evaluación.....	16
Herramientas disponibles en el aula.....	18
Bibliografía.....	20

Presentación

En la última década del siglo XX llegaron a Cataluña casi un millón de personas procedentes de diferentes países. La necesidad de mano de obra funcionó como efecto llamada en un contexto de fuerte crecimiento económico y de envejecimiento de la población.

Los mecanismos legales para la gestión de esta población fueron restrictivos desde el inicio, estableciéndose ya con la primera ley de extranjería de 1991 obstáculos que impedían que la población inmigrada pudiera acceder a la ciudadanía en iguales condiciones que las personas autóctonas.

En el ámbito laboral esta restricción fue más intensa, pues por un lado se necesitaba que la población recién llegada se insertara en el mercado de manera rápida, pero por otro se necesitaba que ocuparan los espacios de trabajo menos cualificados, que las personas autóctonas rechazaban. Esta ocupación en los puestos más precarios se consiguió no reconociendo, por ejemplo, ni la experiencia ni la formación que habían adquirido en sus países.

En esta tensión hay un elemento capital que cabe considerar: la cultura. En la medida en que desigualdades en torno al colectivo migrante se han construido sobre la base de su origen diverso, es prioritario ver qué relación existe entre desigualdades y diferencias culturales.

Por ese motivo, en este curso os queremos presentar el debate desde el punto de vista de cómo históricamente la cultura (las culturas), las diferencias, la diversidad, etc. se han ido construyendo según los proyectos políticos de cada país y cómo se han ido generando modelos para la gestión de una diversidad que –históricamente– ha estado siempre presente a todas las culturas.

En Cataluña, la reflexión y el tratamiento de las relaciones interculturales y la diversidad han ido de la mano de la experiencia migratoria reciente. A pesar de la centralidad y relevancia del tema en el ámbito laboral, no ha sido hasta recientemente cuando se ha empezado a introducir en la agenda de las empresas y de los organismos públicos.

En el contexto actual de crisis, este tema será central para el buen funcionamiento de los entornos laborales. La competencia por recursos, por movilidad, por ocupación... puede generar el aumento del conflicto y de las tensiones que se produzcan en nombre de la cultura. Pero también hay un componente muy fuerte de desaprovechamiento de la experiencia, del bagaje extraordinariamente rico que las personas de otras culturas y orígenes pueden aportar a nuestros espacios laborales, a nuestra sociedad.

Este curso pretende que adquiráis un conjunto de competencias que os permitan reflexionar teóricamente y elaborar propuestas prácticas para transformar los espacios laborales de forma que las diferencias culturales no sean generadoras de desigualdad.

Os invitamos a iniciar este proceso formativo, entendiéndolo como un impulso hacia la mejora de vuestras prácticas como profesionales.

Objetivos

El curso *Interculturalidad en el entorno laboral* tiene como objetivo la potenciación y mejora de las competencias profesionales de las personas que desarrollan o quieren desarrollar su trabajo en la intervención social, específicamente en el ámbito laboral.

La primera parte del módulo quiere aportar elementos para el análisis de los procesos de construcción de desigualdades y de exclusión que se hacen en nombre de las diferencias culturales. Por eso, se hace un rastreo del origen y la evolución del concepto de cultura, así como de los diferentes tratamientos que la diversidad ha tenido a lo largo del siglo XX en cuanto proyecto político en los diferentes países, incidiendo en el modelo más vigente, el de la interculturalidad.

En un segundo momento, se analiza el caso de Cataluña (tomando como punto de partida las migraciones masivas vividas en la última década del siglo XX). El análisis se centra en el mundo laboral, incidiendo en las diferentes situaciones de desigualdad que se produzcan debido a la condición de ser migrante para ver las contradicciones entre los discursos que promueven la integración y las prácticas, normas y actitudes discriminatorias.

Por último, se realizan propuestas prácticas teniendo como objetivo el paradigma de la interculturalidad en los entornos laborales.

Los objetivos de aprendizaje son:

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.

La formación se plantea de acuerdo con el concepto de competencia. Entendemos por competencia el conjunto integrado y complejo de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y comportamientos laborales, considerados en un sentido muy amplio, que se ponen en juego en la ejecución de una determinada actividad laboral.

Las competencias que se detallan a continuación son las que fundamentan el conjunto de contenidos que se presentan en el curso. Están vinculadas al perfil competencial de los y las profesionales que realizan tareas dentro del ámbito educativo.

Competencias

Las competencias que se quieren desarrollar en este curso son:

- Capacidad de análisis desde la perspectiva de la cultura.
- Capacidad de identificación de las desigualdades por origen en el contexto laboral.
- Conocimiento de recursos para profundizar en la gestión de la diversidad.

Para lo cual hay que tener, previamente, las siguientes competencias:

- Conocimientos básicos del mundo laboral.
- Interés por los nuevos aprendizajes.
- Interés por la innovación en los procesos del trabajo.

Contenidos del curso

Interculturalidad en el entorno laboral

1. Identidades, diversidad, cultura
 - 1.1. La preeminencia de la cultura
 - 1.2. La antropología, ¿ciencia de la cultura?

2. De cultura a culturas
 - 2.1. La Ilustración y la idea de civilización
 - 2.1.1. El evolucionismo: influencias en la primera antropología
 - 2.2. La tradición alemana y las “culturas”
 - 2.2.1. El particularismo

3. Características de la cultura
 - 3.1. En definitiva... ¿qué es y qué no es cultura?

4. Paradigmas ante la diversidad
 - 4.1. El paradigma de la homogeneización o asimilación
 - 4.1.1. Ejemplos en Europa
 - 4.2. Pluriculturalismo
 - 4.2.1. El multiculturalismo
 - 4.2.2. EE.UU. y el *melting pot*
 - 4.3. El nuevo modelo de la interculturalidad
 - 4.4. Los excesos de la cultura

5. El tratamiento de la diversidad en España y en Cataluña
 - 5.1. Diversidad, inmigración e interculturalidad en España
 - 5.1.1. Antecedentes
 - 5.1.2. La llegada de la inmigración
 - 5.2. Las especificidades de Cataluña

6. Diversidad y desigualdad en los contextos
 - 6.1. La centralidad del trabajo
 - 6.1.1. Precedentes en la discriminación laboral
 - 6.2. La inmigración y la transformación del mercado laboral
 - 6.3. Discriminación y exclusión
 - 6.4. La ignorancia puede ser discriminación

7. Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales
 - 7.1. ¿Desde dónde?
 - 7.2. Riesgos
 - 7.3. Beneficios
 - 7.4. Un cambio de modelo
 - 7.5. ¿Cómo?
 - 7.6. Discriminación y acciones positivas
 - 7.6.1. Legislación de referencia
 - 7.6.2. Acciones positivas
 - 7.7. Un contexto social favorable

8. Un último apunte sobre la mediación laboral intercultural

Metodología

El curso se desarrollará de acuerdo con la metodología de la Universitat Oberta de Catalunya. En el curso destacan los siguientes elementos metodológicos:

1) Organización del curso. Cada curso tiene delimitadas las competencias previas, las competencias que se deben alcanzar y los objetivos de aprendizaje. Los contenidos se han elaborado basándose en esta información, por lo que los materiales didácticos y las actividades de aprendizaje planteados son las herramientas fundamentales para alcanzar los objetivos y competencias del curso. En el apartado “Planificación del aprendizaje” de esta guía podéis consultar el mapa de navegación del curso. Se interrelacionan objetivos, contenidos, actividades y temporalización, que es una herramienta que permitirá al participante organizar su tiempo con el objetivo final de superar el curso. La temporalización para el estudio se planea teniendo en cuenta el tiempo que es aconsejable dedicar a cada una de las actividades. Si bien cada persona es quien acabará marcando el ritmo de estudio, lo que aquí proponemos está pensado para que se pueda seguir adecuadamente la evaluación continua que se ha establecido.

2) Acción de consultoría. El aprendizaje se basa en la resolución de actividades y casos prácticos que propone el consultor (o profesores/as virtuales). El profesor consultor se dirige a los participantes para orientarlos y ayudarlos en las dificultades que le surgen en el proceso de aprendizaje y le aporta retroalimentación (*feedback*) de manera constante. Asimismo, comprueba que cada participante alcance los objetivos pedagógicos y desarrolle las competencias profesionales previstas y definidas en la guía de aprendizaje. Hace la evaluación formativa y personalizada del/de la participante según la previsión del curso.

3) Evaluación continuada del aprendizaje. Las competencias del curso se logran a partir del planteamiento por parte del/de la consultor/a de ejercicios o actividades de aprendizaje adaptados a las características del curso. Las actividades se basarán en la aplicación de los conocimientos a situaciones concretas de un puesto de trabajo. Las actividades propuestas serán evaluadas de forma que suponen una evaluación formativa para el/la participante.

4) Material didáctico. Los participantes disponen de material didáctico específico y de materiales de consulta y orientaciones técnicas propuestas por el/la consultor/a. Se recomienda la lectura de los materiales didácticos como base del aprendizaje y del logro de competencias específicas. Con todo, el/la consultor/a es quien orientará sobre la lectura de los materiales didácticos y el procedimiento más adecuado para resolver los problemas o casos que se propongan.

Planificación del aprendizaje

Objetivos	Contenidos	Materiales	Actividades	Tiempo
Aproximarse a los orígenes de la reflexión en torno a las diferencias culturales.	1. Identidades, diversidad, cultura	Unidad 1. Identidades, diversidad, cultura 1.1. La preeminencia de la cultura reciente 1.2. La antropología, ciencia de la cultura	Lectura de la unidad 1	5 horas
Profundizar en los conceptos de "cultura" y "culturas" y en su evolución desde una vertiente antropológica.	2. De cultura a culturas 3. Características de la cultura	Unidad 2. De cultura a culturas 2.1. La Ilustración y la idea de civilización 2.1.1. El evolucionismo: influencias en la primera antropología 2.2. La tradición alemana y las "culturas" 2.2.1. El particularismo Unidad 3. Características de la cultura 3.1. En definitiva... ¿qué es y qué no es cultura?	Lectura de la unidad 2 Lectura de la unidad 3	8 horas
Conocer los debates teóricos en torno a la diversidad cultural e identificar los principales paradigmas: homogeneización o asimilación, multiculturalismo, interculturalidad.	4. Paradigmas ante la diversidad	Unidad 4. Paradigmas ante la diversidad 4.1. El paradigma de la homogeneización o asimilación 4.1.1. Ejemplos en Europa 4.2. Pluriculturalismo 4.2.1. El multiculturalismo 4.2.2. EE.UU. y el <i>melting pot</i> 4.3. El nuevo modelo de la interculturalidad 4.4. Los excesos de la cultura	Lectura de la unidad 4 Debate en torno a las cuestiones planteadas por el/la consultor/a	8 horas
Analizar la gestión de la diversidad en Cataluña.	5. El tratamiento de la diversidad en España y en Cataluña	Unidad 5. El tratamiento de la diversidad en España y en Cataluña 5.1. Diversidad, inmigración e interculturalidad en España 5.1.1. Antecedentes 5.1.2. La llegada de la inmigración 5.2. Las especificidades de Cataluña	Lectura de la unidad 5	8 horas

<p>Reflexionar sobre las condiciones de desigualdad que, en Cataluña, trabajadores y trabajadoras inmigradas viven en el mundo laboral.</p>	<p>6. Diversidad y desigualdad en los contextos laborales</p>	<p>Unidad 6. Diversidad y desigualdad en los contextos laborales</p> <p>6.1. La centralidad del trabajo 6.1.1. Precedentes en la discriminación laboral</p> <p>6.2. La inmigración y la transformación del mercado laboral</p> <p>6.3. Discriminación y exclusión</p> <p>6.4. La ignorancia puede ser discriminación</p> <p>6.5. Relaciones de poder</p>	<p>Lectura de la unidad 6</p>	<p>8 horas</p>
<p>Propiciar herramientas para la gestión de la diversidad en los entornos laborales desde una aproximación intercultural.</p>	<p>7. Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales</p> <p>8. Un último apunte sobre la interculturalidad en los entornos laborales</p>	<p>Unidad 7. Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales.</p> <p>7.1. ¿Desde dónde?</p> <p>7.2. Riesgos</p> <p>7.3. Beneficios</p> <p>7.4. Un cambio de modelo</p> <p>7.5. Cómo</p> <p>7.6. Discriminación y acciones positivas 7.6.1. Legislación de referencia 7.6.2. Acciones positivas</p> <p>7.7. Un contexto social favorable</p> <p>Unidad 8. Un último apunte sobre la mediación laboral intercultural</p>	<p>Lectura de la unidad 7</p> <p>Lectura de la unidad 8</p> <p>Actividad: ejercicio práctico</p>	<p>13 horas</p>

Actividades

El consultor o consultora propondrá dos actividades, cuya resolución permitirá seguir la evaluación continuada del curso. Estas actividades han de entregarse puntualmente dentro de los periodos establecidos por el/por la consultor/a. La puntualidad en la entrega de las actividades es determinante para ir avanzando el curso con solvencia. Además de estas actividades, también se podrán realizar otras que, a diferencia de las ya mencionadas, no tendrán carácter evaluador, sino que servirán para complementar las anteriores y facilitar el estudio de los módulos.

Evaluación

La metodología de trabajo que se sigue es **la evaluación continuada**. La evaluación continuada ofrece muchas ventajas en un entorno no presencial de aprendizaje:

- Permite establecer un ritmo de seguimiento y trabajo constante necesario para el aprendizaje de cualquier contenido. El hecho de ir avanzando progresivamente en el estudio, trabajo y asimilación de cada contenido contribuye a llegar, de una forma más fluida, al logro final de unos buenos conocimientos.
- Permite a cada persona ponderar el grado de asimilación del contenido que va trabajando mediante la actividad, a la vez que puede poner de relieve dudas que el estudio individual habría podido hacer pasar inadvertidas.
- Permite al/a la consultor/a valorar si la persona ha alcanzado o no los conceptos trabajados en cada una de las actividades propuestas. Las actividades de evaluación continua tienen como objetivo que el alumno haga unos ejercicios prácticos que ilustren si es capaz de llevar a la práctica los conceptos que ha ido estudiando. Está claro que su seguimiento requiere un esfuerzo, pero es del todo recomendable su seguimiento y constituye un factor clave para el logro con éxito de los objetivos docentes.

La evaluación continua se basa en el desarrollo de las actividades, casos prácticos, ejercicios y debates que se llevan a cabo durante el curso y que los consultores evalúan. Hay que seguir las indicaciones y los consejos adicionales sobre el formato y la estructura en los que se tienen que resolver las actividades planteadas. También es posible que alguna de las actividades consista en un debate, donde los consultores valorarán las aportaciones y el esfuerzo de participación.

Entrega de las actividades

El estudiante hará llegar las actividades resueltas mediante el buzón de Entrega de actividades del aula (y en el cual el acceso de lectura es exclusivo del profesorado). Este espacio es exclusivo de entrega, NO es el espacio indicado para resolver dudas con el/la consultor/a. Para resolver dudas, podéis mandar un mensaje a su correo personal. Las actividades de evaluación continuada son personales y su resolución es individual, salvo que se trate de una actividad grupal. Esto no es obstáculo para que se dé una fase previa de discusión del contenido de la actividad a escala grupal, pero exige la entrega de una actividad individual y diferenciada. La entrega de una actividad copiada o duplicada de otra persona perteneciente al mismo grupo o a otro comportará la consideración de la actividad como no presentada para todas las personas implicadas.

Calificación

Cada una de las actividades del curso es evaluada a partir de los siguientes parámetros:

Apto: se han logrado correctamente los conocimientos.

No apto: no se han logrado los conocimientos.

Mediante el registro de la evaluación continuada, accederéis a la nota del curso. Las calificaciones estarán introducidas en el plazo aproximado de una semana desde el cierre del plazo de entrega de la actividad correspondiente. El/la consultor/a informará en el tablón de su publicación y podrá proponer un guión de soluciones o los errores más frecuentes que se hayan detectado en la tarea de corrección de las actividades entregadas.

En caso de que el participante haya superado el curso, recibirá la certificación de Apto. En caso de no haber superado el curso, la calificación final será de No apto.

Herramientas disponibles en el aula

Las funcionalidades de las herramientas disponibles al aula son las siguientes:

Espacio comunicación:

La interacción de los/de las consultores/se con los/las estudiantes se dará, de manera orientativa, siguiendo estas pautas:

Tablón del/ de la profesor/a:

Es el espacio básico de comunicación del/de la consultor/a con los/las estudiantes, de visita imprescindible para el seguimiento del curso. Se podrán encontrar, principalmente, las siguientes informaciones:

- Mensaje de presentación de los y las consultores/se y de bienvenida.
- Guía de aprendizaje.
- Planificación temporal del curso.
- Especificación de las actividades a realizar para seguir la evaluación continuada (incluyente fechas de remisión, etc.).
- Notas varias referentes al seguimiento del curso.
- Puesta en común de respuestas a dudas particulares que se consideren de interés general para el grupo.

Debate:

En este espacio se podrán realizar debates, siempre iniciados por el/por la consultor/a. Estos pueden formar parte de la evaluación continuada o bien, eventualmente, se pueden proponer sin que se incluyan en la evaluación. Se espera la participación activa de las personas participantes en el curso.

Foro:

Este es un espacio de comunicación informal abierto a las iniciativas tanto de consultores/as cómo de los propios y propias estudiantes. Por ejemplo:

- Mensaje de presentación de los y las estudiantes.

- Problemas sobre temas de configuración y funcionamiento del entorno al aula, que pueden ser resueltos entre los propios y propias estudiantes y, en ocasiones, por el consultor o la consultora.
- Se pueden plantear dudas, comentarios y cuestiones referidas a los contenidos de la asignatura que los/las estudiantes quieran compartir con el resto de participantes.
- Explicitación de inquietudes respecto a la nueva experiencia que supone estudiar en una universidad virtual.
- Comentarios sobre temas de carácter profesional, sobre el funcionamiento de los módulos y las pruebas de evaluación continuada, entre otras.
- Permite proponer temas de actualidad relacionados con los módulos y que se quieran plantear como debate (direcciones de Internet, noticias de prensa, artículos, etc.).
- Comentarios sobre la marcha del curso.
- Comentarios, observación de errores y sugerencias sobre los materiales de los módulos.
- Y cualquier otra cosa a iniciativa de los y de las alumnas.

Espacio de planificación:

En este espacio del aula se puede consultar el calendario del curso..

Espacio de recursos:

En este espacio se incluye el material didáctico, la Guía de aprendizaje y otros materiales y/o recursos de consulta. Aun así se incluyen diferentes fuentes de información que se pueden utilizar durante el curso como material complementario, a requerimiento de los consultores/se.

Espacio de evaluación:

En este espacio encontraréis el buzón de Prácticas, para la entrega de las actividades, y también podréis tener acceso a vuestro registro de calificaciones así como vuestro expediente académico.

Tablón e-formació UOC-SOC:

En él se podrán encontrar diferentes informaciones de carácter general para el buen desarrollo del curso.

Bibliografía

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

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

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

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

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://www.gencat.cat/docs/rscat/01%20-%20Presentacio/Enllacos/Externs/Arxius/Estudi%20nous%20reptes%20i%20propostes%20diversitat.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, págs. 23-31).

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