



Unión Europea  
Fondo Social Europeo  
"El FSE invierte en tu futuro"



## **MATERIALES DIDÁCTICOS**

### **INTRODUCCIÓN A LA INTERCULTURALIDAD Y LAS MIGRACIONES**

EMMA MARTÍN

MANUEL FCO. MARTÍNEZ

JULIA MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

OCTUBRE 2014

## Índice

1. Introducción al fenómeno migratorio
  - 1.1. Migraciones internacionales
  - 1.2. El fenómeno migratorio en España
2. Migración, crisis económica y exclusión social
3. Aspectos políticos y normativos relacionados con la inmigración
  - 3.1. Políticas migratorias en Andalucía
  - 3.2. Aspectos normativos del fenómeno migratorio
4. Migraciones, interculturalidad y competencia cultural
  - 4.1. Diversidad humana afirmativa
  - 4.2. Interculturalidad y procesos migratorios
  - 4.3. Competencia cultural y gestión de la diversidad
    - 4.3.1. Competencia cultural organizacional
    - 4.3.2. Competencia cultural individual
5. Glosario de términos en interculturalidad y migraciones
6. Casos Prácticos Comentados
  - Caso 1. La amenaza percibida como traba a la convivencia
  - Caso 2. El contacto intercultural
  - Caso 3. Primeras impresiones
  - Caso 4. Racismo en la comunidad
  - Caso 5. Igualdad de oportunidades y prejuicio
  - Caso 6. Reconocernos: reflexión sobre el etnocentrismo
  - Caso 7. Nociones de legislación
  - Caso 8. Tazón de caldo: el prejuicio y la discriminación.
  - Caso 9. Historia del elefante.
  - Caso 10. La jirafa y el elefante
7. Textos relevantes en interculturalidad y migraciones
8. Instrumentos de evaluación de competencia cultural en sanidad
9. Test de conocimientos
10. Referencias bibliográficas



## **1. Introducción al fenómeno migratorio**

### **1.1. Migraciones internacionales**

Las migraciones humanas han sido constantes a lo largo de la historia del ser humano como consecuencia del hambre, las guerras, la persecución o el simple deseo de mejorar las condiciones de vida. Las características del fenómeno migratorio han ido cambiando de acuerdo con las coordenadas sociales, políticas y económicas de cada momento. Las migraciones masivas han seguido unas pautas diferenciadas en relación a la pertenencia de la persona a los diferentes sistemas de sexo/género, los cuales, a su vez, están en relación con las distintas culturas étnicas y nacionales presentes en los distintos Estados-nación (Martín, Moreno, Cuberos & Castellani, 2012).

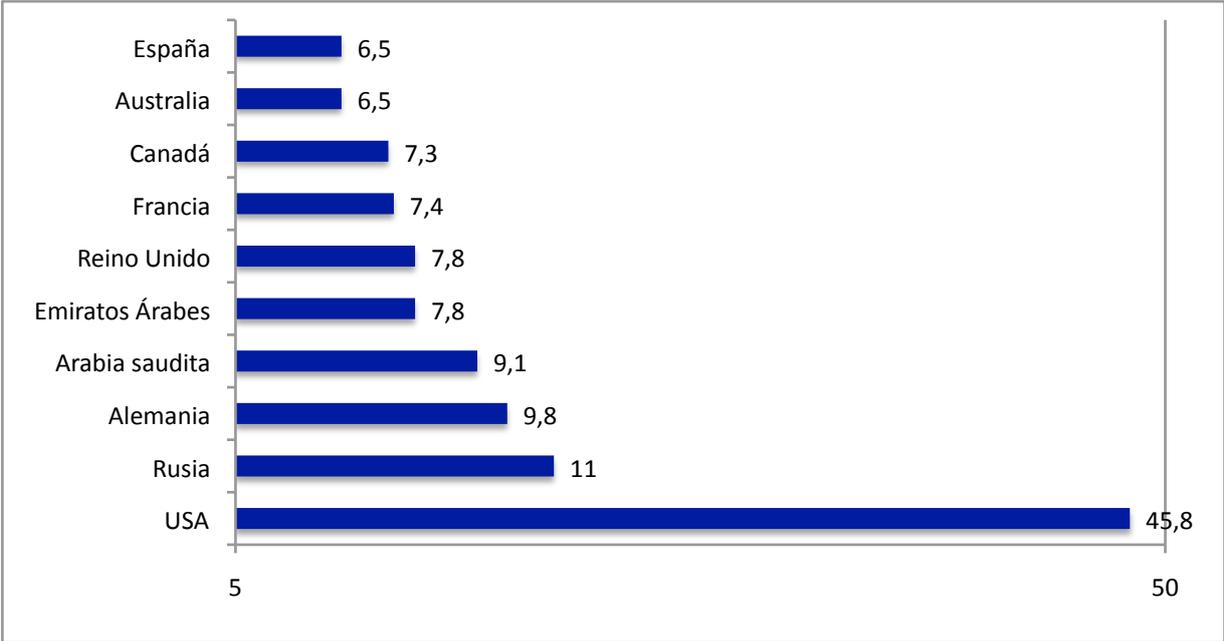
En valores relativos, hoy día no hay muchas más migraciones que hace un siglo y, si a principios del siglo XX aproximadamente un 3% de la población mundial había abandonado su lugar de origen, a principios de este siglo XXI una de cada 35 personas en el mundo es un migrante internacional, lo que representaría un porcentaje similar según la Organización Internacional para las Migraciones (IOM, 2003). El informe sobre la situación demográfica en el mundo en 2014, revela que este año alrededor de 232 millones de personas, el 3,2% de la población mundial, viven fuera de su país de origen, lo que representa un notable incremento respecto a los 154 millones de migrantes registrados en 1990, y los 175 millones contabilizados en 2000 (ONU, 2014). En ese mismo informe se defiende que la migración internacional neta (el número de inmigrantes menos el número de emigrantes) se ha convertido en una de las principales fuentes de crecimiento de la población en las regiones más desarrolladas.

Los últimos estudios sobre las migraciones internacionales han puesto de manifiesto que ha variado la forma y la redistribución cuantitativa de las personas tanto de los países emisores como receptores. Ningún país en el mundo se libra de los efectos de las corrientes migratorias internacionales. El pasado año, la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (DESA) informó que hay tantos migrantes internacionales nacidos en el Sur viviendo en otros países del Sur

como en países del Norte; esto pone de manifiesto un cambio en las modalidades de migración de Asia, aunque a nivel mundial los Estados Unidos siguen siendo el destino más frecuentes (DESA, 2013). De acuerdo con este organismo, el Norte, es decir los países desarrollados, acogen a 136 millones de migrantes internacionales, mientras que en el Sur, los países en desarrollo, residen 96 millones.

La migración internacional sigue estando sumamente concentrada (**Figura 1**) y en 2013, la mitad del total de migrantes internacionales vivía en 10 países. Los Estados Unidos recibieron el mayor número absoluto de migrantes internacionales entre 1990 y 2013, es decir casi 23 millones, lo que equivale a un millón de migrantes internacionales más por año. Los Emiratos Árabes Unidos registraron la segunda cifra más alta con siete millones, seguidos de España con seis millones (DESA, 2013).

**Figura 1.** Países con mayor porcentaje de migrantes internacionales (DESA, 2013).



En 2013, las mujeres constituían el 48% del grueso de los/as migrantes internacionales, aunque existen importantes diferencias regionales: las mujeres representan el 52% de los/as migrantes en las regiones más desarrolladas, frente al 43% en las menos desarrolladas (ONU, 2014). Por su parte, la mayoría de los/as migrantes internacionales están en edad laboral

(entre 20 y 64 años), grupo que representa el 74% del volumen mundial de migrantes. Europa (55 millones), Asia (51 millones) y América del Norte (42 millones) albergaban el mayor número de personas nacidas en países extranjeros en edad laboral. África acogía la mayor proporción de jóvenes (menores de 20 años) entre los/as emigrantes internacionales (un 30 %), seguida de América Latina y el Caribe (un 24 %) y Asia (un 20 %). El 65% del total de los/as migrantes mayores de 65 años vivía en Europa o en América del Norte (17 millones).

### **Migraciones y globalización**

La emigración es un derecho que se manifiesta como un fenómeno imparable vinculado a las importantes diferencias existentes entre las distintas regiones del mundo (Sutherland, 2007). Es un hecho evidente que las migraciones actuales no pueden entenderse sin hacer referencia a los procesos de globalización que afectan a las sociedades contemporáneas. El momento actual se corresponde con una segunda etapa de ese proceso, era de la movilidad, que debería favorecer los cambios necesarios para disminuir esas desigualdades regionales. Hoy día no existe un pueblo o nación que no sea heredero o resultante de una gran migración (Russel & Teitelbaum, 1992).

En Europa los movimientos migratorios han ido cambiando significativamente durante el pasado siglo XX. De acuerdo con Cachón (1999), si antes de la II Guerra Mundial Europa seguía siendo el polo de emisión de emigrantes hacia el sistema americano, a partir de los años siguientes se va a producir un importante cambio que va desde la configuración del norte de Europa como polo de inmigración hasta la transformación de los países mediterráneos del sur de Europa como países receptores. Si en una primera etapa la llegada de personas inmigrantes fue bienvenida porque atendían las necesidades de la gran industria en desarrollo del centro y norte de Europa, con la crisis económica de mediados de los setenta se frenó su entrada e incluso se incentivó el regreso a sus países de origen. Sin embargo, esa nueva política no tuvo el éxito esperado y un porcentaje importante de personas inmigrantes, bien por razones sociales, familiares, de arraigo, etc. no deseaban regresar.

En plena crisis económica y con elevadas tasas de paro, los países del sur de Europa se fueron transformando en países receptores de inmigrantes a

lo largo de las décadas de los 80 y 90 del pasado siglo. Grecia, Italia, Portugal y España, de ser lugares de paso o salas de espera para la población inmigrante procedente del norte de África que quería dirigirse a otros países centroeuropeos, se transformaron en el final del trayecto para una gran mayoría de dicha población. Todo ello favorecido por el cierre de los destinos tradicionales, de su propio desarrollo económico, de la proximidad a los países emisores y de los lazos históricos y económicos intensos entre las dos orillas del Mediterráneo. Martín (1999) apuntó una serie de factores que favorecen la atracción y la expulsión entre los Países de ambas orillas del Mediterráneo. Para los Países del Sur: la presión demográfica, las altas tasas de desempleo, la situación política, las diferencias salariales y la idealización de la vida en los países occidentales funcionan como factores de expulsión; y para los Países del Norte: la demanda efectiva, aunque no reconocida, de mano de obra actúa como factor de atracción.

## **1.2. El fenómeno migratorio en España**

Como ha indicado Martín (2012), los procesos migratorios son a la vez producto y reflejo de los modelos económicos y culturales en los que se inscriben, de manera que un análisis de las migraciones es también un análisis de estos modelos. En este sentido, la realidad migratoria en el contexto español entronca con los procesos de cambio ocurridos en la década de los ochenta, en la que se inicia una nueva estructuración social, una mejora de la renta, de la formación y de las infraestructuras. Sin embargo, este progreso se simultaneó con la existencia de una economía sumergida, un paro estructural y un deficiente empleo asalariado que colocaba a un sector de la población en situación de precariedad.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAASS), en el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, señalaba que desde hacía dos décadas España había pasado a ser un país de inmigración y que las oportunidades y los desafíos que plantea la inmigración son muy similares a los que afrontan los países de nuestro entorno, pero aquí el fenómeno se ha producido con mucha más rapidez que en esos países. Los datos de Naciones Unidas para el periodo 1990-2005 mostraron que España ha sido junto con

EEUU y Alemania unos de los tres países del mundo con más inmigración (ONU, 2014). En la década 1998-2008 España experimentó el crecimiento de residentes extranjeros/as más elevado de Europa y uno de más altos del mundo.

### **España invierte su flujo migratorio**

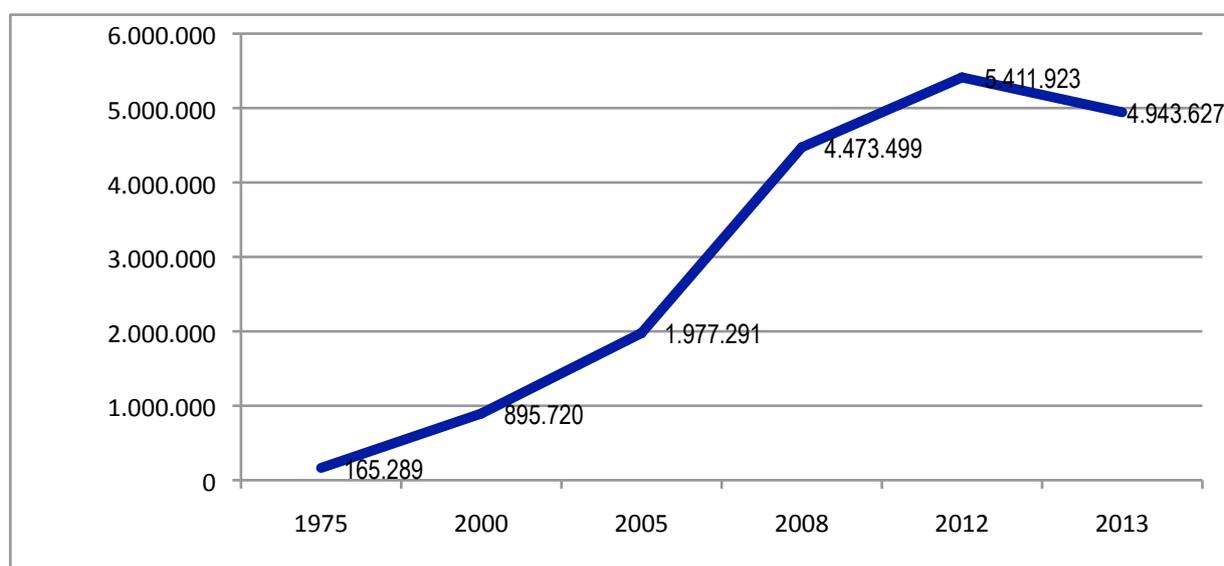
A mediados de los ochenta del pasado siglo España invierte su flujo migratorio en términos de flujos anuales, y desde principios de los noventa en términos del número de personas inmigradas que residen en España en comparación con los/as españoles/as que viven en el exterior.

El flujo migratorio más intenso comienza en 2000 (**Figura 2**), año en el que la población extranjera en España no alcanzaba ni siquiera el millón de personas (923.879, que representaba casi 2,3%), y sólo había 26 nacionalidades con más de 5000 personas. En 2005 en número de extranjeros con autorización o permiso de residencia ascendió a 2.738.932 y el grupo de nacionalidades con más de 5000 personas asciende a 53 (SGEI, 2005). Como ya se ha indicado, estas cifras acercaban a España a las características migratorias de los países europeos de su entorno: Francia, Alemania, Gran Bretaña, etc.

De acuerdo con los últimos datos ofrecidos por la Secretaría General de Inmigración y Emigración (SGIE, 2013), el número de extranjeros/as con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2013 se situaba en 4.943.627. Considerando el régimen jurídico de aplicación, 2.691.177 corresponden al Régimen Comunitario (54,44%) y 2.252.450 al Régimen General (45,56%). El número de extranjeros/as desciende en los últimos trimestres debido fundamentalmente al acceso a la nacionalidad española de personas del régimen general procedentes de Ecuador, Colombia, Marruecos, Bolivia y Perú. Por el contrario ha aumentado el grupo de ciudadanos/as comunitarios/as y sus familiares, nacionales de terceros países (SGIE, 2013).

A 31 de Diciembre de 2013, las personas con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor que tienen mayor presencia en España (**Tabla 1**) son nacionales de Rumanía, Marruecos y Reino Unido (40,04%) de los/as extranjeros/as residentes. Entre las quince nacionalidades con mayor presencia en España, ocho corresponden a países de la UE. Las variaciones interanuales más significativas se registran en Perú (-6,45%), Colombia (-16,40%), Ecuador (-2,80%) y Bolivia (-9,24%), reflejo del acceso a la nacionalidad española (SGIE, 2013).

**Figura 2.** Evolución del número de extranjeros/as con tarjeta o permiso de residencia.



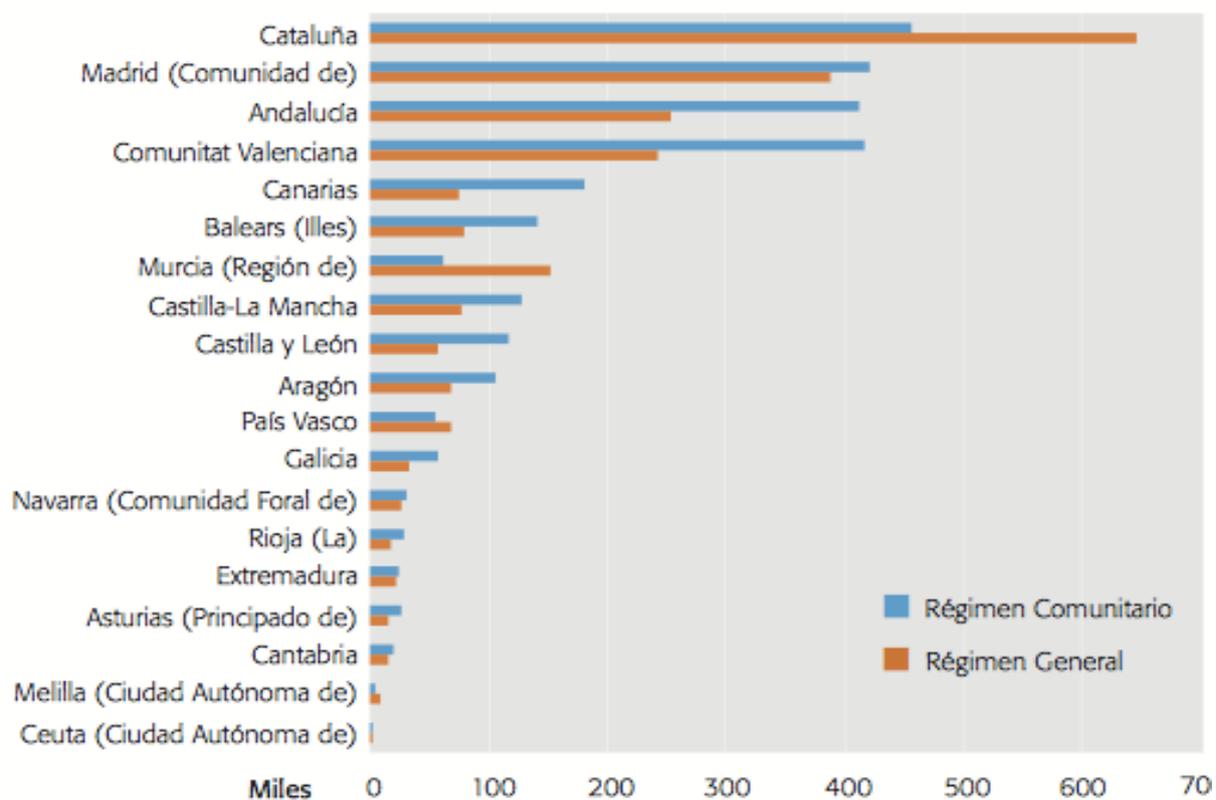
**Tabla 1.** Principales nacionalidades a 3-12-2013.

Total	4.943.627	100,00%
Rumanía	928.217	18,78%
Marruecos	785.180	15,89%
Reino Unido	265.531	5,37%
Ecuador	223.570	4,52%
Italia	205.034	4,15%
China	184.196	3,73%
Bulgaria	180.117	3,64%
Colombia	162.374	3,29%
Alemania	143.289	2,90%
Portugal	140.344	2,84%
Bolivia	131.312	2,66%
Francia	116.610	2,36%
Polonia	88.599	1,79%
Perú	85.735	1,73%
Ucrania	80.355	1,63%
Resto de países	1.222.116	24,73%
No consta	1.048	-

En todas las comunidades autónomas (**Figura 3**) se producen descensos, con excepción de la ciudad autónoma de Melilla. Los descensos comienzan a ser más evidentes a partir de 2012 y más aún durante 2013. Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana agrupan al 65,54% de los/as extranjeros/as con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, lo que

supone un total de 3.237.828 extranjeros/as residentes, es decir, casi dos de cada tres extranjeros/as reside en una de las comunidades autónomas mencionadas anteriormente. Las dos ciudades autónomas, Cantabria, Principado de Asturias, La Rioja y Extremadura representan menos del 1% cada una de ellas, con respecto al total de extranjeros/as residentes a 31 de diciembre de 2013.

**Figura 3.** Extranjeros/as con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor según comunidad autónoma y régimen a 31-12-2013 (SGIE, 2013).



Andalucía, por su situación geográfica estratégica viene siendo puerta privilegiada de entrada de inmigrantes económicos a España y Europa. Privilegio no exento de dramatismo por el fatal desenlace que tiene gran parte de los intentos por atravesar el estrecho a bordo de las pateras. Desenlace que puede tener resultados de muerte, detención (y en su caso repatriación) o pasar a incrementar el número de inmigrantes en situación irregular, al albur de un mercado laboral que no siempre cumple las reglas del juego, y siempre

en una situación de alta precariedad y riesgo de exclusión social crónica. No se puede olvidar tampoco que desde hace algún tiempo la última etapa del viaje de los/as inmigrantes irregulares desemboca en muchos casos en los Campos de Internamiento de los/as Inmigrantes (CIES) de Canarias, Ceuta, Melilla, Málaga, Madrid, Barcelona, etc. (Martínez-Veiga, 2012). Como indica este autor, tras un viaje tan largo a través de África, que ha tenido como efecto la ruptura de los lazos de su red de apoyo social, sitúa a estos/as inmigrantes en una situación de aislamiento en espacios extraterritoriales.

La tasa de crecimiento de personas extranjeras residentes en Andalucía se viene situando por encima de la media española en los últimos años. De acuerdo con el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM, 2014), a finales de 2013, el número de extranjeros/as con certificado de registro o tarjetas de residencia en vigor en Andalucía ascendía a 665.093 personas (**Tabla 2**). Los permisos de larga duración engloban al 75% de las autorizaciones de residencia del Régimen General, y un 61% de aquellos certificados del Régimen Comunitario que fueron expedidos en aplicación del RDL 16/2012, por el que la especificación del motivo se extiende a dicho Régimen. Por orden de frecuencia, el segundo motivo de expedición en el Régimen General es el trabajo por cuenta ajena, mientras que en el Régimen Comunitario son las razones familiares.

Hay una mayor presencia de comunitarios/as (412.219) que del Régimen General (252.854), debido sobre todo a los/as comunitarios/as que residen en la Costa del Sol. En cuanto al género, los porcentajes están muy equilibrados ya que la presencia de hombres (349.036) es sólo algo superior a la de las mujeres (316.057). A la tradicional procedencia africana, debido a su proximidad geográfica con ese continente, se han incorporado inmigrantes latinoamericanos/as -similitud cultural e idiomática- y recientemente asiáticos/as y de países del Este de Europa. El peso relativo de cada provincia en la comunidad andaluza (Tabla 2) es una función del potencial de absorción de su mercado de trabajo, tanto en el ámbito rural (agricultura) como urbano (sectores de construcción y servicios, fundamentalmente).

Las mayores concentraciones de inmigrantes económicos se dan en zonas de cultivos agrícolas intensivos, localizados mayoritariamente en las provincias de Almería, Granada y Huelva. También en la provincia de Cádiz se dan porcentajes significativos debido a su ubicación geográfica y ser, como ya se ha indicado, una importante puerta de entrada de mucha de la inmigración que llega a nuestra comunidad; es, además, referente casi diario en los medios de comunicación por la frecuente llegada de pateras a sus costas, la detención de inmigrantes en situación irregular y muertes de éstos en el intento de cruzar el Estrecho.

**Tabla 2.** *Extranjeros/as en Andalucía con certificado de registro/tarjeta de residencia en vigor a 31-12-2013.*

	<b>Total</b>	<b>Régimen Comunitario</b>	<b>Régimen General</b>
<b>AMBOS SEXOS</b>			
<b>Total</b>	<b>4.943.627</b>	<b>2.691.177</b>	<b>2.252.450</b>
<b>Andalucía</b>	<b>665.093</b>	<b>412.219</b>	<b>252.874</b>
Almería	144.629	72.312	72.317
Cádiz	46.353	30.269	16.084
Córdoba	26.813	19.092	7.721
Granada	71.412	44.908	26.504
Huelva	51.664	36.222	15.442
Jaén	23.761	11.358	12.403
Málaga	223.832	152.704	71.128
Sevilla	76.629	45.354	31.275

## **2. Inmigración, crisis económica y exclusión social**

La posición de la población extranjera en España está determinada tanto por la estructura segmentada del mercado laboral como por el marco normativo de acogida, la Ley de Extranjería, que condicionan sus oportunidades laborales a la situación nacional de empleo (García, Martínez & Santolaya, 2002). En la actualidad, en un marco de paro generalizado, el empleo existente para las personas inmigrantes no sólo es escaso y precario, sino que el porcentaje de contratos temporales sitúa al país en uno de los niveles más altos de Europa. Además, un importante número de estas personas se encuentra con una situación de desinformación, de desempleo e incluso de desamparo, lo que aumenta el riesgo de exclusión social y rechazo por parte de la población autóctona.

A esta situación hay que añadir una gran incidencia de inmigración irregular y, aunque no es posible disponer de datos oficiales, las estimaciones que existen provienen de la prensa, de investigaciones muy específicas o bien del número de detenidos cuando arriban a España en sus precarias embarcaciones. Para muchos de ellos/as, es muy difícil llegar a regularizar su situación y mantener un status digno y, de hecho, muchos/as no pueden lograr sus objetivos de inmigración: poder enviar dinero a sus familiares que quedaron en el país de origen, reagrupar a sus familias en España, mejorar sus niveles de vida en general, etc. Desafortunadamente, esta situación genera un bucle de exclusión que hace más difícil a los/as inmigrantes encontrar mejores oportunidades laborales, descubrir su potencial de desarrollo profesional y desarrollar sus habilidades (Cachón, 1999). Esto está llevando a que proliferen mafias y otras organizaciones que aprovechan estas situaciones de exclusión para explotar a los/as inmigrantes en situación irregular, con especial crudeza en el caso de las mujeres inmigrantes.

También en la inmigración las mujeres son las personas que salen peor paradas al verse envueltas en un triple proceso de discriminación: el machismo como mujer, el racismo como inmigrante y la xenofobia como miembro de otra cultura. Domínguez & Hombrados (2006) han analizado la situación de las mujeres inmigrantes desde una perspectiva psicosocial, y

ponen de manifiesto las limitaciones y dificultades de las mismas en el acceso al mercado laboral, así como su elevada precariedad. De hecho, Martín et al. (2012) han constatado como las estrategias migratorias transnacionales que usan las mujeres han ido evolucionando a medida que se iba conformando su proceso de integración en la sociedad de destino, ocupando en este proceso un papel importante la inserción laboral.

La situación antes descrita se ve agravada aún más como consecuencia de la crisis económica actual, que no sólo afecta a la población autóctona de los países receptores, sino que los perjuicios son mayores en los sectores más vulnerables de la población, entre los que se encuentran los/as inmigrantes. Las personas que sufren la crisis de forma más encarnizada son las que dependían de contratos temporales, trabajaban en sectores con mucha fluctuación en materia de empleo, tenían dificultades lingüísticas, de reciclaje formativo, de reconocimiento de títulos, etc., o que su colchón social y familiar era más frágil.

Se ha constatado que todas las crisis económicas se han acompañado por drásticas reducciones de los flujos migratorios (Pajares, 2010), ya que estos se autorregulan tanto en base a las ofertas de empleo (que se reducen en esas situaciones) como a las políticas de flujo de los gobiernos de los países receptores que se vuelven más restrictivas. Durante la crisis de 1973 se produjo la finalización de los programas de trabajadores invitados (eufemismo que se empleaba para referirse a las personas inmigrantes), especialmente en Alemania que había sido el principal receptor. En la crisis asiática (1990) también se produjeron expulsiones y se promovieron, además, actitudes anti-inmigración. En ambos casos muchos emigrantes retornaron a sus países de origen (españoles y portugueses, en la de 1973), pero otros colectivos, como los turcos/as, permanecieron en los países de destino, sobre todo en Alemania.

En la actual crisis económica los países vienen estableciendo limitaciones al flujo de personas, especialmente reduciendo el número de permisos de trabajo disponibles. Fix et al. (2009) constataron que este fenómeno ha afectado fundamentalmente a los/as trabajadores/as

inmigrados/as no cualificados/as (cuyas tasas han disminuido de forma muy importante) y, en algunos casos, estas medidas se acompañan de una criminalización del fenómeno migratorio como es el caso de Italia. Por su parte, en la inmigración cualificada se constata una mayor variabilidad que fluctúa desde la restricción casi total en Estados Unidos, a algunos países europeos (como el Reino Unido o Alemania) que han seguido atrayendo especialistas para algunas ramas de la producción. En cuanto al flujo de inmigración irregular, suele ser el más afectado por la crisis al ser más sensible a las fluctuaciones de las ofertas de empleo. En cualquier caso, a estas alturas de la actual crisis parece que aunque se hayan incrementado los retornos, la opción mayoritaria que han tomado los/as migrantes en todos los países receptores ha sido la de quedarse en los países de destino (Pajares, 2010).

Otro fenómeno característico que se está constatando es la continua llegada de nuevos inmigrantes hacia los países en crisis y, como ya pasara en las dos crisis anteriores, las condiciones sociales y laborales a las que se enfrentan han empeorado de forma muy significativa. De acuerdo con Sward (2009) los derechos de los/as inmigrantes se han visto afectados negativamente por la recesión económica, ya que los/as empleadores/as, al objeto de bajar los costes laborales, emplean a gran número de inmigrantes en condiciones de mayor explotación.

En España, como ya se ha indicado, la situación es aún más dramática porque la crisis y recesión económica está afectando también de forma muy severa a la población autóctona. Este hecho, unido a que en España el fenómeno migratorio se produjo con mucha más rapidez que en los países de nuestro entorno (De Lucas, 2006), condiciona aún más negativamente el proceso de integración social y laboral de esta población en las distintas estructuras comunitarias. Por otra parte, la inmigración implica un proceso adaptativo en contextos interculturales no siempre positivos para los/as inmigrantes, lo que incrementa la vulnerabilidad de estas personas. Este mayor riesgo psicosocial dificulta su integración social, ya que en este proceso están involucrados/as tanto los/as inmigrantes y miembros de la sociedad de

acogida, como las características del contexto comunitario (económicas, laborales, sociales, culturales, etc.) donde tiene lugar dicho proceso. Una de las consecuencias negativas de estas condiciones vitales en las que se desenvuelven los/as inmigrantes es la exclusión social, a la que llegan a través de las diversas formas de precarización social que han sido descritas en la literatura.

### **Inmigración y exclusión social**

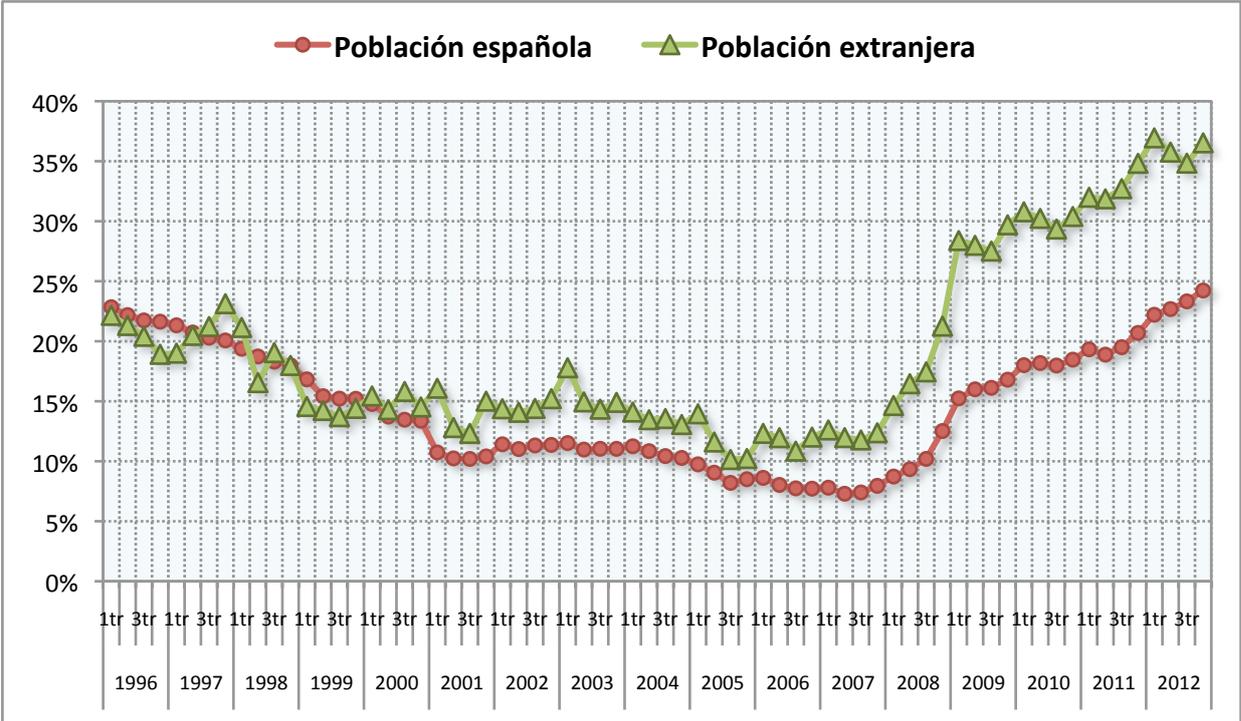
La exclusión social en inmigración va más allá de su vinculación tradicional con la pobreza. Desde una acepción amplia y operativa entendemos que la persona inmigrante está en situación de riesgo de exclusión social cuando: (1) Sufre desventajas generalizadas en términos de educación, habilidades, empleo, vivienda, recursos económicos, etc.; (2) Las posibilidades de acceder a las instituciones que distribuyen esas capacidades son menores; y (3) Esas desventajas y acceso disminuidos persisten a lo largo del tiempo. En una concepción más restringida entenderíamos la exclusión social en inmigración como el último eslabón en el proceso de desafiliación social, económica y relacional.

Probablemente en momentos de crisis económica la exclusión social a través del desempleo sea una de las formas más frecuentes en que se manifiesta este fenómeno. Sin embargo, la mayor o menor gravedad de esta situación es una función, sobre todo, de la estructura económica y de las características del crecimiento económico que hubiera tenido en los años anteriores cada país en cuestión. En el caso de las personas inmigrantes, los informes del Instituto Nacional de Estadística señalan que los inicios de la crisis económica afectó fuertemente al desempleo (**Figura 4**), en parte porque la concentración en este sector era alta: 371.700 (el 29% de los/as inmigrantes) en 2008 y 276.900 (el 25%) en el 2009, valores muy superiores a los de la población autóctona en esos años.

Las tasas de desempleo al final de 2009 indican una diferencia de casi 13 puntos entre la población española y la extranjera, y las diferencias entre este colectivo por nacionalidad, sobre todo en relación al grupo resto del mundo (los/as marroquíes alcanzaron una tasa de paro del 42.4%). A diferencia de la tendencia habitual, la tasa de los varones extranjeros en este año fue superior. Durante 2010 la tasa de paro de la población extranjera

vuelve a superar el 30% (a casi 12 puntos de la que tienen las personas de nacionalidad española), y en 2011 este indicador se sitúa en el 34,82%, más de 14 puntos superior a la población autóctona (EPA, 2010, 2011). Hasta el segundo trimestre de 2012 sube el paro en 113.300 personas entre los/as españoles/as, y baja en 59.700 entre los/as extranjeros/as, lo que significa una tasa de paro de la población extranjera del 35,76%, 13 puntos superior a la de las personas de nacionalidad española.

**Figura 4.** Tasa del paro en España en las últimas décadas (Escobar, 2013).



El aumento en el número de parados/as en la población extranjera durante el cuatrienio considerado no se debió exclusivamente a trabajadores que perdieron sus empleos sino también a la incorporación de nuevos activos: unos como nueva inmigración, y otros como miembros familiares que empiezan a buscar empleo cuando lo han perdido aquellos/as que hasta entonces estaban trabajando; durante 2008 el mayor porcentaje de incremento de desempleados/as se debió a un fuerte crecimiento de su población activa (EPA, 2008).

De acuerdo con Escobar (2013) podemos resumir la situación del paro en la población extranjera:

a) La crisis ha afectado a amplias capas de la población, tanto españoles como inmigrantes;

b) No obstante, con relación al desempleo, su incidencia ha sido mayor entre los/as extranjeros/as;

c) Los/as empleados/as en la construcción se han llevado la peor parte;

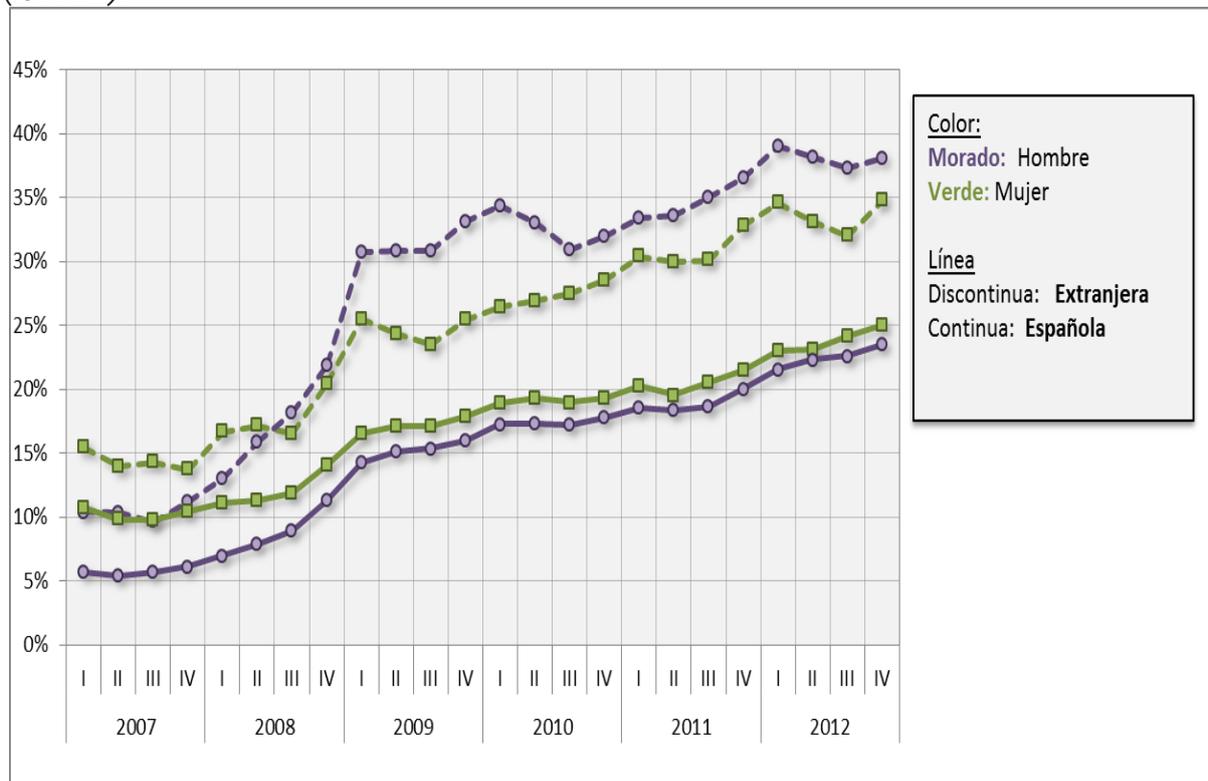
d) La recuperación del empleo entre los/as extranjeros/as se habría producido en puestos de bajo nivel: agricultura y servicio doméstico;

e) El porcentaje de paro es superior en la población extranjera femenina (**Figura 5**), al contrario que en las autóctonas;

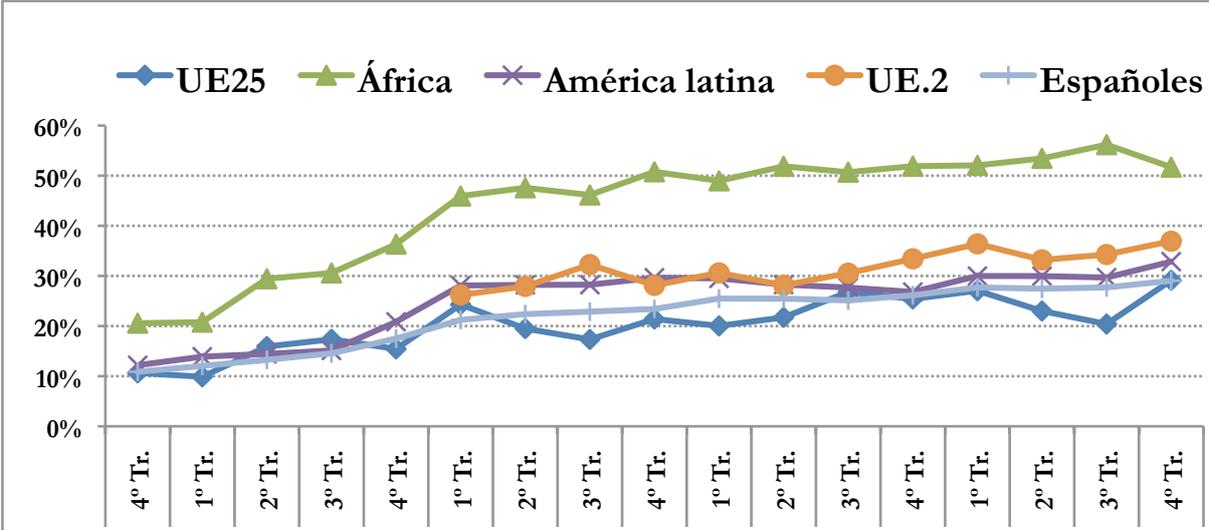
f) Tanto entre las personas con nacionalidad española como entre quienes tienen nacionalidad extranjera, el grupo de edad con mayores tasas de paro es el de los/as jóvenes, ampliamente concebido (16-34 años);

g) La nacionalidad establece diferencias significativas en la tasas de paro entre los/as jóvenes inmigrantes (**Figura 6**).

**Figura 5.** Evaluación del porcentaje de paro en España por nacionalidad y sexo (OPAM).



**Figura 6.** Tasa de paro en jóvenes según nacionalidad (OPAM).



### **3. Aspectos políticos y normativos relacionados con la inmigración**

#### **3.1. Políticas migratorias en Andalucía**

En Andalucía las políticas migratorias comienzan a diseñarse desde los primeros años de la década de los 90 del pasado siglo. Se crea la primera Dirección General de Políticas Migratorias de España y, teniendo en cuenta el diagnóstico de situación que se realizó en base a los resultados de una evaluación de necesidades y problemas de la población inmigrante (Martínez et al., 1996), se diseña un primer plan de actuaciones con el correspondiente soporte económico en los Presupuestos de la Comunidad. Más adelante se elabora el I Plan Integral para la Inmigración en Andalucía (2001-2004), en el que se apuesta por una visión integral del fenómeno migratorio y se propone como fin último la plena integración económica, laboral y cultural de las personas inmigrantes. Se hace hincapié en considerar a la persona inmigrante como un todo para favorecer a través de la acción política el ejercicio de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad y una integración basada en criterios de reciprocidad respecto de la población receptora.

El II Plan Integral (2006-2009) sigue apostando por paradigmas que abogan por un modelo de intervención basado en proyectos integrales. La integración se entiende como proceso bidireccional entre las personas inmigrantes y la población de acogida y, en consecuencia, se le da más protagonismo a la participación comunitaria de organizaciones sociales, empresariales o sindicales. Ello posibilitará la dinamización de las acciones entre la sociedad civil, las instituciones y las personas inmigrantes. Igualmente se mantiene que la integración es posible si se sustenta en el principio de normalización, ya que no se trata de establecer dispositivos especiales para la acogida de los/as inmigrantes, cualquiera que sea su situación administrativa; se trata, por el contrario, de utilizar los servicios ordinarios (educativos, sanitarios o sociales) reforzándolos si es preciso, con el fin de favorecer la integración gradual desde el momento de la propia llegada.

Aunque con variaciones, el II Plan se estructura de manera similar al primero en 11 áreas de intervención, 90 objetivos específicos y 248 medidas con contenidos similares. Sin embargo, el término diversidad ha calado más

profundamente en el Plan y está presente a lo largo de todo el documento, no solo como declaración de intenciones (respetar, valorar, promover), sino en la definición de los objetivos y las acciones de casi todas las áreas temáticas.

El 2 de Septiembre se publica el Decreto 124/2014 por el que se aprueba el III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía Horizonte 2016. En este Plan se hace especial hincapié en la gestión de la diversidad como estrategia de intervención en inmigración, así como la inclusión de la perspectiva de género en el análisis, puesta en marcha y evaluación de cada una de las actuaciones y objetivos planteados. Igualmente apuesta por una atención a la realidad local y provincial, incluyendo el territorio como eje transversal a todos los objetivos y medidas del Plan.

Del mismo modo que los anteriores, el III Plan Andaluz tiene un importante soporte normativo tanto de la propia comunidad autónoma como a nivel estatal y europeo. Así, por ejemplo, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía se incluye de manera expresa entre los objetivos básicos de los poderes públicos de la integración social, económica, laboral y cultural de los/as inmigrantes en Andalucía.

Los procesos migratorios son una realidad compleja, dinámica y multidimensional que debe recibir una respuesta integral por parte de los poderes públicos. Por ello, el III Plan hace de la coordinación y la colaboración institucional uno de sus principios rectores y establece una serie de espacios en donde desarrollarlo: (1) Foro Europeo sobre Integración en el que están presentes instituciones europeas y organizaciones civiles; (2) La Red Europea de Migraciones que atiende las necesidades de información de las instituciones comunitarias y de los Estados Miembros; (3) La Conferencia Sectorial de Inmigración y el Consejo Superior de Política de Inmigración para asegurar la coordinación entre las Administraciones Públicas; (4) El Foro para la Integración Social de los/as Inmigrantes como órgano de consulta, información y asesoramiento; (5) Otros como la Secretaría General de Inmigración y Emigración, o la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

A nivel autonómico la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias impulsa y coordina de políticas públicas de las distintas Consejerías en el ámbito sanitario, social, cultural, educativo, laboral, etc. Asimismo estudia la evolución de la inmigración como realidad social, planifica actuaciones, etc. El Foro Andaluz de la Inmigración (y los Foros Provinciales) es el órgano de consulta, representación y participación en el ámbito de la política social para inmigrantes. Entre sus funciones esta el facilitar la comunicación entre el colectivo inmigrante y la sociedad de acogida, formular propuestas que fomenten las relaciones interculturales, canalizar propuestas de las organizaciones sociales, etc. Por último, está la Comisión Interdepartamental de Políticas Migratorias como órgano de asesoramiento y la Comisión de Migraciones dentro del Servicio Andaluz de Empleo.

### **Principios rectores del III Plan**

Además de la coordinación ya comentada estos principios son: (1) Igualdad al acceso y atención en los servicios públicos; (2) Adaptabilidad a la dinámica cambiante de fenómeno migratorio; (3) Integralidad de la atención teniendo en cuenta todos los niveles ecológicos y todas las áreas vitales de las personas inmigrantes; (4) Descentralización y territorialidad; (5) Interculturalidad como paradigma de referencia, vinculada al respeto y promoción de la diversidad humana y el contacto intergrupar; (6) Normalización para que las necesidades y peculiaridades de las personas inmigrantes no se conviertan en una fuente de discriminación; y (7) Participación comunitaria de los/as implicados/as (personas, entidades, organismos, etc.) en los procesos y acciones.

Se recogen en la **Tabla 3** la relación de las 11 áreas de intervención en que se estructura el III Plan así como algunos de los objetivos más relevantes vinculados a las mismas. Para cada objetivo se ha diseñado una serie de actividades destinadas al cumplimiento del mismo, los recursos necesarios para implementar esa actividad y una serie de indicadores que ayudarán a la evaluación del Plan.

**Tabla 3. Áreas y objetivos significativos del III Plan (Elaboración propia).**

<b>1. Área Socio-educativa</b>
1.1 Facilitar la escolarización de todos/as los/as niños/as de familias de origen extranjero y su permanencia en el sistema educativo, en las mismas condiciones que los/as demás.
1.2. Favorecer la adaptación de la atención educativa a las necesidades de este alumnado.
1.3. Potenciar un clima escolar de convivencia y respeto, fomentando que los centros educativos participen y sean portadores de los valores de la educación intercultural.
1.4. Potenciar programas de apoyo al aprendizaje de la lengua española a este alumnado.
1.5. Mantener y valorar las culturas de origen del alumnado de origen extranjero.
1.6 Promover el acceso/continuidad de este alumnado en los diversos niveles de la educación permanente.
<b>2. Área Socio-laboral</b>
2.1. Apoyar procesos de inmigración legal y ordenada y su adecuada gestión.
2.2. Facilitar el acceso de la población inmigrante a los recursos del SAE.
2.3. Promover la inserción laboral de la población inmigrante con los recursos del SAE.
2.4. Favorecer el fomento del empleo como cauce para la integración socio-laboral.
2.5 Mejorar el conocimiento del impacto de la inmigración en el mercado de trabajo.
2.6 Mejorar y favorecer la cualificación profesional de la población inmigrante en el sector agrario, pesquero y alimentario.
2.8 Facilitar la integración social y laboral de menores procedentes de la inmigración.
2.9 Promover y fomentar actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
2.10. Mejorar el conocimiento sobre las condiciones laborales de estas personas.
<b>3. Área socio-sanitaria</b>
3.1 Mejora de la accesibilidad al Sistema Sanitario Público de las personas extranjeras.
3.2 Incorporar la gestión de la diversidad en la atención socio-sanitaria.
3.5 Impulsar el acceso y la adaptación de la atención a personas de origen extranjero con problemas de drogodependencias y/o adicciones.
<b>4. Área de inclusión y bienestar social</b>
4.1 Promover la participación y el asociacionismo de la población inmigrante.
4.3 Fomentar el acceso normalizado de esta población al Sistema Público de SS.SS.
4.6. Ofrecer atención inmediata y primera acogida a menores extranjeros no acompañados.
4.7. Ejercer, a través del acogimiento residencial en Centros de Protección de Menores, la guarda y tutela de menores procedentes de la inmigración, en situación de desamparo.
4.8. Informar y orientar a las mujeres extranjeras sobre derechos y obligaciones y recursos.
4.9. Facilitar el acceso de las mujeres extranjeras y migrantes que hayan sido víctimas de violencia de género, a los recursos de información, asesoramiento, atención y acogida.
4.10 Apoyar acciones para la prevención/eliminación del tráfico de mujeres.
<b>5. Área equipamiento, vivienda y alojamiento</b>
5.1. Promover servicios de atención básica a migrantes en situación de vulnerabilidad.
5.2 Fomentar acceso normalizado de población inmigrante a la vivienda en venta/alquiler.
5.4 Facilitar el alojamiento temporal o normalizado de la población inmigrante.
<b>6. Área cultura, ocio y participación</b>
6.1. Impulsar la formación desde un enfoque de género de los/as profesionales que atienden a mujeres extranjeras y migrantes especialmente en materia de violencia machista.
6.2. Fomentar el asociacionismo de mujeres extranjeras y migrantes.
6.3 Promover la integración de jóvenes inmigrantes en el movimiento asociativo juvenil.
6.7 Favorecer el intercambio de experiencias y la cooperación en red entre entidades del tercer sector así como entre ellas y las Administraciones Públicas, ciudadanía, etc.
<b>Área de atención jurídica</b>
7.1. Posibilitar el asesoramiento jurídico e información integral, asistencia legal en caso de ser detenido o detenida, así como el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva.
7.2. Posibilitar la ayuda y asistencia integral a personas extranjeras víctimas de delitos.

**Tabla 3. Áreas y objetivos significativos del III Plan (Elaboración propia).**

<b>8. Área de formación</b>
8.1. Mejorar la formación en inmigración e interculturalidad de profesionales que trabajan directa/indirectamente con personas inmigrantes (sanitarios, educadores, periodistas, etc.)
8.2. Favorecer el intercambio de experiencias y la transformación de conocimientos entre personas que intervienen en el ámbito de la inmigración.
8.6. Fomentar el respeto a la diversidad cultural de la sociedad, la valoración positiva del hecho migratorio a distintos colectivos.
8.8. Proporcionar formación a personas extranjeras sobre el respeto de los valores constitucionales y estatutarios así como el aprendizaje de la lengua y cultura español.
<b>9. Área de investigación</b>
9.1. Conocer la realidad migratoria en Andalucía en todas sus facetas y las desigualdades a las que da lugar en su relación con la sociedad de acogida.
<b>10. Área de sensibilización social</b>
10.1. Promover en la sociedad andaluza actitudes favorables a la acogida y a la integración social de la población inmigrante, basadas en el conocimiento y respeto mutuo.
<b>11. Área de cooperación al desarrollo</b>
11.1 Fomentar el ejercicio de la ciudadanía global, solidaria, activa, crítica y responsable.

### **3.2. Aspectos normativos del fenómeno migratorio**

Uno de los elementos claves en las políticas migratorias tiene que ver con el control de flujos. En este sentido se establecen principios, directrices, normativas comunitarias al objeto de gestionar de forma integrada las fronteras exteriores a Europa a través de una política común y poner freno a la inmigración irregular.

#### **Espacio Schengen**

Un referente fundamental en relación con los flujos es el acuerdo de Schengen que se firma en la ciudad luxemburguesa de Schengen en 1985 y que entra en vigor en 1995. En este acuerdo se establece un espacio común denominado espacio de Schengen y los países que lo firman suprimen sus fronteras interiores y trasladan los controles a las fronteras exteriores con países terceros. Ello supone que puede circular libremente toda persona que haya entrado regularmente por una frontera exterior o resida en uno de los países que aplican el Convenio.

Otro referente comunitario es el Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo aprobado por el Consejo Europeo en Octubre de 2008, y expresión del compromiso político de los/as Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados Miembros por la consecución de una política común de inmigración. El Pacto reconoce el carácter estructural de la inmigración, y establece cinco compromisos sobre los que elaborar una política común que permita una

gestión eficiente e integradora del hecho migratorio, considerándolo como una realidad global en la que participan los países de destino, los países de origen y las propias personas inmigrantes. Estos compromisos son los siguientes: (1) Organizar la inmigración legal teniendo en cuenta las prioridades, las necesidades y la capacidad de acogida determinada por cada Estado miembro y favorecer la integración; (2) Luchar contra la inmigración irregular, especialmente garantizando el retorno de la población extranjera en situación de irregularidad al país de origen o a un país de tránsito; (3) Reforzar la eficacia de los controles fronterizos; (4) Construir la Europa del asilo; y (5) Establecer una cooperación global con los países de origen y de tránsito favoreciendo las sinergias entre las migraciones y el desarrollo.

En diciembre de 2009, el Consejo Europeo aprueba el Programa de Estocolmo que establece las prioridades de la Unión Europea respecto al espacio de libertad, seguridad y justicia durante el periodo 2010-2014: (1) Promover los derechos de los ciudadanos y las ciudadanas de la Unión; (2) Proteger a la ciudadanía europea; (3) Garantizar la responsabilidad, la asociación y la solidaridad en materia de inmigración y asilo; (4) Facilitar la aplicación de sentencias y resoluciones judiciales en todo el territorio comunitario; y (5) Fomentar el dialogo y la cooperación con terceros países.

En España ha tenido lugar distintos desarrollos normativos que tienen un referente de primer orden en la Ley de Extranjería (Ley Orgánica 4/2000) sobre derechos y libertades de los/as extranjeros/as en España y su integración social. Tras unos años de vigencia esta Ley se reforma por Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre, Esta reforma hace una adaptación normativa a la nueva realidad migratoria en España que presenta unas características y plantea unos retos diferentes de los que existían en su momento e incorpora el contenido de las Sentencias 236/2007, de 7 de noviembre, y 259/2007, de 19 de diciembre, del Tribunal Constitucional, y transpone varias Directivas europeas sobre inmigración. Con esta reforma se perseguían los siguientes objetivos:

1. Establecer un marco de derechos y libertades de las personas extranjeras que garantice a todas el ejercicio pleno de los derechos fundamentales.

2. Perfeccionar el sistema de canalización legal y ordenada de los flujos migratorios laborales, reforzando la vinculación de la capacidad de acogida de personas trabajadoras inmigrantes a las necesidades del mercado laboral.

3. Aumentar la eficacia de la lucha contra la inmigración ilegal.

4. Reforzar la integración como uno de los ejes centrales en la política de inmigración que, teniendo en cuenta el acervo de la Unión Europea en materia de inmigración y protección internacional, apuesta por lograr un marco de convivencia de identidades y culturas.

5. Adaptar la normativa a las competencias de ejecución laboral previstas en los Estatutos de Autonomía que inciden en el régimen de autorización inicial de trabajo, y a las competencias estatutarias en materia de acogida e integración, así como potenciar la coordinación de las actuaciones en materia de inmigración y reforzar la cooperación entre las Administraciones Públicas.

6. Reforzar e institucionalizar el diálogo con las organizaciones de inmigrantes y con otras organizaciones con interés e implantación en el ámbito migratorio, incluyendo entre ellas a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en la definición y desarrollo de la política migratoria.

El 30 de Diciembre de 2004 el Real Decreto 2393/2004 desarrolla un primer Reglamento de Extranjería que ha estado en vigor hasta abril de 2011, mes en que se publica el Real Decreto 557/2011 por el que se aprueba el nuevo reglamento. Esta nueva norma se justifica, entre otras razones, por la evolución del fenómeno migratorio ya que los últimos años se ha producido un descenso del número de solicitudes de entrada por motivos laborales y a un aumento del número de procedimientos instados por personas extranjeras que se encuentran en España y que pretenden renovar o prorrogar sus autorizaciones o ejercer las facultades que la Ley Orgánica les otorga.

En su preámbulo el nuevo Reglamento declara que pretende: (1) Ordenar los flujos migratorios laborales de acuerdo con la situación nacional de empleo, la integración social de las personas inmigrantes, la lucha contra la inmigración irregular y las relaciones con terceros países en materia de inmigración; (2) Clarificar, simplificar y ordenar procedimientos complejos, cuya tramitación puede ser mejorada desde la perspectiva de la agilidad y seguridad jurídica; (3) Ubicar y reordenar de forma sistemática de algunos procedimientos, la distinción entre requisitos y documentos acreditativos de los mismos, así como una regulación más clara de la relación entre autorizaciones y visados; (4) Introducir las nuevas tecnologías, concretamente la utilización de una aplicación informática común que permitirá la integración de las diversas fases procedimentales y su gestión por parte de las diversas Administraciones con competencia en la materia; (5) Adaptarse al nuevo ciclo migratorio el Reglamento apuesta por fomentar y garantizar la movilidad y el retorno voluntario de los/as inmigrantes.

Las modificaciones que se introducen afectan de manera generalizada a todas las situaciones de las personas extranjeras en España y su contenido se distribuye en una serie de títulos cuyos contenidos se resumen en la **Tabla 4**.

**Tabla 4.** *Síntesis de los contenidos de los Títulos del nuevo Reglamento de Extranjería.*

---

Título I: Regulación de la autorización de regreso, custodia en puestos fronterizos, salidas obligatorias y devoluciones, etc.
Título II: Tránsito aeroportuario
Título III: Regula las estancias por estudios, investigación, etc. así como la posibilidad de realizar actividades por cuenta propia.
Título IV: Se refiere a la residencia temporal en sus diferentes modalidades: no lucrativa, reagrupamiento familiar, etc. Participación de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos en la gestión de la inmigración.
Título V: Referido a la residencia por circunstancias excepcionales, mantiene inalterada la configuración del arraigo.
Título VI: Recoge la residencia de larga duración y larga duración UE.
Título VII: Hace referencia a las extinciones de las autorizaciones de residencia y trabajo.
Título VIII: Regulación de la gestión colectiva de contrataciones en origen.
Título IX: Otras autorizaciones de residencia y trabajo.
Título X: Mejora la actual redacción de los/as trabajadores/as transfronterizos/as.
Título XI: Mejoras en relación con los/as menores extranjeros acompañados y no acompañados.
Título XII: Nuevas figuras de personas extranjeras en España.
Título XIII: Se trata la forma de entrega de la Tarjeta de Identidad de Extranjero, e incluye una nueva regulación del Registro de Menores Extranjeros No Acompañados.
Título XIV: Sobre infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador.
Título XV: Contempla las Oficinas de Extranjería y los Centros de Migraciones.

---

De acuerdo con Adam (2014), el nuevo Reglamento de Extranjería presenta una serie de novedades que afectan a un gran número de situaciones relacionadas con la inmigración y las personas inmigrantes.

a) Entrada y salida del territorio nacional: (1) Se mejora la autorización de regreso; (2) se reforma de la carta de invitación; (3) Se considera la devolución como medida sancionadora, estableciendo el correspondiente plazo de prescripción y revocación; y (4) Se aplica el Código Comunitario de Visados.

b) Estancia en España: (1) Se incorpora la estancia por estudios, intercambio de alumnos/as, prácticas no laborales y servicios de voluntariado; (2) Se establece la prórroga de la situación de estancia por estudios; (3) Residencia temporal; (4) Se fijan parámetros de residencia no lucrativa (400% IPREM más 100% IMPREM por cada familiar).

c) Residencia y trabajo por cuenta ajena: (1) Nueva regulación del CODC y de los certificados autonómicos; (2) Determinación de los medios económicos exigidos al empleador: 100% IPREM, 200% IPREM, 50% IPREM a partir del tercer familiar; (3) Perfeccionamiento de la autorización con el alta en SS en el plazo máximo de tres meses; (4) Posibilidad de sustitución del/a empleador/a en ese plazo; (5) Mecanismos de lucha contra el/a mal/a empleador/a.

d) Renovaciones: (1) Lucha contra la irregularidad sobrevenida; (2) Cómputo conjunto de los ingresos familiares; (3) Informe de esfuerzo de integración: Sustitutivo de requisitos. Se incluyen Competencia de las Comunidades Autónomas; (4) No reiteración del informe de habitabilidad de la vivienda en los supuestos de reagrupación familiar.

e) Investigadores: (1) Vinculación a un convenio de acogida con el organismo de investigación autorizado; (2) Reducción de los plazos de resolución: 45 días; (3) Norma más favorable que la Directiva; (4) Posibilidad de reagrupación familiar simultánea; (5) Movilidad del/a investigador/a en otro Estado miembro de la UE.

f) Trabajadores/as altamente cualificados/as. Tarjeta Azul UE: (1) Acreditación de un nivel determinado de cualificación; (2) Garantía de un nivel superior de salario al salario medio; (3) Reagrupación familiar simultánea; (4)

Cláusula de contratación ética; (5) Movilidad del/a trabajador/a en otro Estado UE.

g) Residencia temporal y retorno voluntario: (1) Asunción del compromiso de no retorno en tres años; (2) No aplicación de la situación nacional de empleo; (3) Plazo preferente de resolución: 45 días; (4) Cómputo del tiempo anterior a los efectos de la obtención de la tarjeta de larga duración (antigua permanente).

h) Residencia por circunstancias excepcionales: (1) Reforma del arraigo laboral: 6 meses de relación laboral; (2) Arraigo social: Refuerzo del carácter excepcional de la figura. Concatenación de contratos. Intervención de la CA en el informe; (3) Arraigo familiar: Inclusión de normalización de los/as progenitores de nacionales españoles; (4) Razones humanitarias: Inclusión de enfermedad sobrevenida.

i) Víctimas de violencia de género: (1) Resolución judicial o informe del Ministerio Fiscal; (2) Autorización provisional; (3) Extensión a los/as hijos/as menores; (4) Autorización de cinco años.

j) Víctimas de trata de seres humanos: (1) Establecimiento del período de reflexión; (2) Atención a su colaboración o a su situación personal; (2) Autorización de cinco años; (3) Arraigo familiar: Inclusión de normalización de los/as progenitores de nacionales españoles; (4) Razones humanitarias: Inclusión de enfermedad sobrevenida.

k) Residencia de larga duración: (1) Se establecen dos regímenes: Larga duración y larga duración UE; (2) Régimen más privilegiado de la primera; (2) Posible tránsito de una a otra.

l) Unidad de Grandes Empresas (UGE): (1) Actividades profesionales en las que concurren razones de interés económico, social o laboral, o relativas a la realización de trabajos de alta cualificación o de actuaciones artísticas de especial relevancia.

m) Menores extranjeros no acompañados/as: (1) Incremento de las garantías jurídicas en la determinación de la edad; (2) Establecimiento de la figura del defensor judicial en supuestos de discrepancia con el/a tutor/a; (3)

Fijación de un procedimiento de repatriación del/a menor; (4) Tránsito de la minoría a la mayoría de edad.

n) Procedimiento sancionador: (1) Recordatorio del principio de proporcionalidad: Primacía de la multa frente a la expulsión; (2) Desarrollo de la Directiva de Retorno: Plazo voluntario de salida. Regla general de expulsión por cinco años; (3) Vinculación entre expediente sancionador y arraigo: revocación de oficio; (4) No regulación de los Centros de Internamiento.

Por su importancia social hay que destacar la regulación del reagrupamiento familia. De acuerdo con el Reglamento de Extranjería lo podrán hacer aquellos/as extranjeros/as residentes con más de un año de residencia legal y que tengan autorización para residir otro año. En el Artículo 53 y posteriores se definen los familiares (características y restricciones) que pueden ser reagrupables: (1) Su cónyuge, siempre que no se encuentre separado/a de hecho o de derecho y que el matrimonio no se haya celebrado en fraude de ley; (2) La persona que mantenga con el reagrupante una relación de afectividad análoga a la conyugal; (3) Sus hijos/as o los/as de su cónyuge o pareja, incluidos/as los/as adoptados/as, siempre que sean menores de dieciocho años, discapacitados/as o no puedan valerse por sí mismos; (4) Los representados/as legalmente por el reagrupante cuando sean menores de dieciocho, discapacitados/as o no puedan valerse por sí mismos.; y (5) Sus ascendientes en primer grado, o los/as de su cónyuge o pareja, cuando estén a su cargo, sean mayores de sesenta y cinco años o existan razones que lo justifiquen.

El/a extranjero/a que solicite autorización de residencia para la reagrupación de sus familiares deberá acreditar que cuenta con una vivienda adecuada para atender sus necesidades y las de su familia, y contar con medios económicos suficientes para atender las necesidades de la familia, incluyendo la asistencia sanitaria en el supuesto de no estar cubierta por la Seguridad Social. Según los casos se exigirá una cantidad que oscilará mensualmente el 50% 150% del IPREM.

#### **4. Migraciones, interculturalidad y competencia cultural**

El abordaje actual de las migraciones plantea dos retos fundamentales. El primero de ellos se sitúa en la dimensión internacional del hecho migratorio y, como ya hemos visto, se centra en la necesidad de gestionar los flujos migratorios globales (política de permisos, control de flujos, cooperación al desarrollo, etc.). El segundo se deriva del hecho de que las migraciones se concretan siempre en el ámbito local y las personas terminan asentándose en comunidades locales dinámicas, complejas y con su propio acerbo histórico-cultural. El reto está en construir convivencia y comunidad en esos contextos sustentados en la diversidad humana en relación al origen nacional, cultura, religión, objetivos vitales, etc. (Martínez, Martínez & Calzado, 2011).

El incremento de la diversidad humana que se deriva de la incorporación de esos nuevos ciudadanos (más de hecho que de derecho) está teniendo un importante impacto en las distintas comunidades donde se asientan. Este impacto tiene un componente positivo que no siempre es percibido como tal y mucho menos valorado suficientemente. Por el contrario, los resultados negativos de esta incorporación toman un protagonismo que muchas veces no se corresponde con la estricta objetividad de los hechos: creencias erróneas sobre la inseguridad ciudadana, sobre el incremento del paro, sobre la pérdida de identidad de las comunidades, sobre la incompatibilidad entre los distintos patrones culturales, etc.

Todo ello dificulta, si no impide, la incorporación plena (jurídica, cultural, psicosocial, etc.) de los/as inmigrantes a la comunidad, lo que puede derivar en problemas en los ámbitos: (1) individual: depresión, adicciones, etc. (2) intergrupales: prejuicios, actitudes negativas, etc.; (3) institucionales: discriminación en el acceso a los servicios, dificultades para el reagrupamiento familiar, ausencia de documentación administrativa de regularización, etc.; (4) comunitarios: imposibilidad de la participación política, conflictos vecinales, problemas con la vivienda, etc.; y (5) jurídicos, laborales, etc.

Las estrategias políticas y programáticas para abordar estos problemas y favorecer la plena integración entre población autóctona e inmigrante deben

basarse en dos referentes fundamentales: (1) el modelo ecológico que reconoce la importancia de las interrelaciones de las personas y los contextos (sistemas, entorno físico, organizaciones, etc.) en los que éstas se insertan; y (2) la perspectiva de la diversidad humana al reconocer que los contextos de inserción comunitaria son muy distintos entre sí (familia, lugar de trabajo, entorno rural/urbano, escuela, barrio, etc.), y que dentro de cada uno de ellos la diversidad es un rasgo esencial. Estos dos referentes hechos son claves para la comprender la opresión que sufren las personas en desventaja (inmigrantes, discapacitados, minorías étnicas, mujeres, etc.) y orienta la metodología y las acciones a emprender.

#### **4.1. Diversidad humana afirmativa**

En la Tierra existen alrededor de 6000 grupos étnicos con características distintivas que se manifiestan, entre otras, en sistemas de valores, de creencias, color de su piel, orientación religiosa o estilos de vida propios con que afrontar las vicisitudes de la vida. Ello determina una particular cosmovisión, de ver e interpretar el mundo que es transmitida de una generación a otra.

Si bien el interés por la diversidad humana ha sido más o menos una constante a lo largo de la historia de la humanidad, en la actualidad ha adquirido una gran relevancia, probablemente por su asociación a tres fenómenos sociales: la recuperación de la identidad social como valor, el proceso de globalización y los flujos migratorios. El primer fenómeno se recoge en un Informe sobre el Desarrollo Humano (United Nations Development Programme, 2004), en el que se describe cómo en contextos muy diversos de todo el mundo (incluido lo que se denomina primer mundo), numerosos grupos humanos oprimidos vuelven a movilizarse en torno a antiguos resentimientos de género, étnicos, religiosos, sexuales, raciales o culturales. Estos grupos (mujeres, inmigrantes, homosexuales, discapacitados, etc.) exigen por una parte, el reconocimiento y valoración positiva de su identidad y singularidad, y por otra, justicia social y el disfrute de los recursos comunitarios necesarios y en igualdad para alcanzar sus metas personales. El segundo fenómeno es el de la globalización, que determina un mundo que al

mismo tiempo se integra y se diversifica, ya que al tiempo que se dan procesos homogeneizadores (en creencias, valores, prácticas conductuales, etc.), se constata también una mayor conciencia y sensibilidad hacia el pluralismo. Por último, la diversidad humana en las ciencias sociales se vincula con la actual dinámica de los flujos migratorios. Si la civilización humana sólo es posible a través del movimiento, es decir, transmisión e intercambio de saberes, de valores o de formas de hacer, los flujos migratorios se convierten un referente de primer de orden cuando se aborda este constructo.

La diversidad humana suele entenderse como una característica del agrupamiento social que refleja el grado en que hay diferencias objetivas y subjetivas entre las personas de una comunidad u organización. A principios del siglo XX la diversidad humana se aplicaba cuando se constataba una desviación de la norma y en consecuencia se asimilaba generalmente a inferioridad, sustentada en la existencia de un déficit en dotación genética, personalidad o background cultural de los/as “otros/as diversos” que les impedían llevar adelante una vida con éxito. El estándar de evaluación mediante el cual se distinguía lo normal de lo que no lo es, era definido por la cultura dominante.

### **Dimensiones de la diversidad humana**

Weaver (1986) usa la imagen de un iceberg para explicar las distintas formas en que se puede manifestar la diversidad humana. De acuerdo con el modelo se distinguen en la diversidad humana unas: (1) Dimensiones básicas que se refieren a aquellas diferencias humanas innatas y/o que ejercen una influencia importante en nuestras primeras relaciones sociales y una influencia continua a lo largo de nuestras vidas: edad, etnia, sexo, aptitudes/cualidades físicas, orientaciones afectivo/sexuales, etc.; y (2) Dimensiones secundarias que incluye características personales que pueden alterarse y que son diferencias individuales que adquirimos, rechazamos y/o modificamos a lo largo de la vida; amplían la esencia de nuestra identidad y afectan muy particularmente a nuestra autoestima: estado civil, socioeconómico, lenguaje, nivel educativo, el concepto de salud y enfermedad, de justicia, del trabajo ético, de la locura, las formas de resolver problemas, la personalidad, etc.

Una de las formas más opresivas y discriminatorias de esta forma de entender la diversidad humana está en el prejuicio racial. El prejuicio es una orientación socialmente compartida que se da en las relaciones intergrupales. Es resistente al cambio, altamente inmune a las nuevas informaciones que lo cuestionan y se adapta a los diversos contextos, cambiando su expresión en función de la situación. El prejuicio es un complejo fenómeno que se refiere a cualquiera de las siguientes expresiones o a todas ellas (Brown, 1998): (1) mantenimiento de actitudes sociales o creencias cognitivas despreciativas, intolerantes, injustas e irracionales hacia otro grupo de personas; (2) expresión de afecto negativo hacia el exogrupo (inmigrantes); y (3) manifestación de conductas hostiles o discriminatorias hacia los/as miembros de un grupo por el hecho de pertenecer a él.

La forma en que estas respuestas se presentan en la sociedad ha variado a lo largo del tiempo y hoy es más fácil encontrar respuestas más encubiertas y latentes que manifiestas. En este sentido, Pettigrew & Meertens (1995) describieron el prejuicio sutil y caracterizaron a las personas que manifiestan este tipo de prejuicios: (1) En situaciones donde las normas sociales desaconsejan la manifestación del prejuicio, la respuesta que dan es positiva y actúan de acuerdo con los principios igualitarios; cuando las normas sociales no están tan claras, manifiestan sentimientos negativos y emiten, casi de manera inadvertida para ellos/as, respuestas negativas; (2) Defienden con ímpetu los valores tradicionales de la sociedad de acogida, que son los que determinan las conductas socialmente aceptadas; además, perciben que los grupos minoritarios (inmigrantes) no respetan esos valores; (3) Perciben de manera exagerada las diferencias culturales con los grupos minoritarios (inmigrantes), y superan de esta forma la tradicional inferioridad genética que le atribuían a los/as miembros de esos grupos; (4) No suelen manifestar sentimientos negativos hacia el exogrupo, al mismo tiempo que les niegan respuestas emocionales positivas; y (5) Piensan que la administración le da demasiadas ayudas sociales.

Otra forma en que una concepción opresiva de la diversidad humana se manifiesta en el caso de las migraciones es en el proceso de aculturación. Se

entiende por aculturación los cambios que se producen en los miembros de dos culturas distintas cuando estos entran en contacto. Como ese contacto en el caso de las migraciones se produce en una situación desigual, asimétrica e injusta entre sociedad de acogida e inmigrantes, es la primera la que impone esos cambios aculturativos en los/as inmigrantes para que se asimilen a los valores, creencias, costumbres, etc. de la cultura dominante. La negativa de muchos centros escolares hacia las niñas musulmanas en el uso del pañuelo es un ejemplo claro de esta situación.

Esta concepción opresiva de la diversidad humana, que todavía permanece a nivel comunitario en muchas sociedades, sufrió un cambio radical en las Ciencias Sociales a partir de los movimientos de activismo-reforma por los derechos civiles en la Norteamérica los sesenta, en los que reclamaban para las minorías étnicas y demás desheredados de la sociedad mayores cotas de justicia social. Las minorías (étnicas, culturales, los/as pobres, etc.) se convirtieron así en un referente de primer orden para las Ciencias Sociales, y se comienza a analizar los mecanismos opresivos (latentes o manifiestos, conscientes o inconscientes) a través de los cuales estos grupos son privados de recursos y derechos por parte de la cultura (o grupo) dominante.

En respuesta y oposición a una concepción opresiva de la diversidad humana, surge desde el llamado pluralismo cultural una concepción alternativa basada en la identidad cultural afirmativa que ha caracterizado el desarrollo contemporáneo del concepto. La diversidad humana se empieza a vincular con la acción afirmativa que se ocupa de cuestiones de justicia social y se reconoce la contribución positiva de las diferencias culturales al conocimiento científico, con la esperanza de rentabilizar socialmente las implicaciones que estas diferencias tienen. Lo importante en este nuevo concepto de diversidad humana afirmativa está en la experiencia positiva que se deriva de la conciencia de las similitudes y diferencias entre grupos y personas. La cultura o grupo mayoritario (o dominante) queda incluido, por tanto, en el propio concepto de diversidad y se amplía el rango en el que se movía el concepto diversidad, y a las categorías tradicionales de género, etnia

o cultura se añaden la orientación sexual, el estatus socio-económico, la orientación política, creencia religiosa, etc. De acuerdo con Trickett (1994), su incorporación a teorías, perspectivas, metodologías y prácticas ha derivado en una serie de consecuencias que se recogen en la **Tabla 5**.

**Tabla 5.** *Implicaciones de la diversidad humana afirmativa.*

---

- Supone un nuevo paradigma desde el que se desarrolla formas de pensamiento que entienden la noción de diversidad como un aspecto de la vida psicológica y sociopolítica de la vida de las personas.
  - Se analiza, valora, y reconoce las contribuciones de los contextos sociales a la conducta de las personas, y los procesos son entendidos en relación a los mismos.
  - Todos los grupos sociales y sus cosmovisiones son objeto de estudio y análisis, y no solo las dominantes.
  - Se valoran de manera positiva las diferencias culturales; la diversidad no sólo no constituye una amenaza, sino que es la simiente de múltiples ventajas.
  - Se tiene la convicción de que realzar y promover la diversidad humana incrementa la calidad de las comunidades.
  - Se realizan esfuerzos para promover la competencia cultural entre interventores sociales e investigadores.
  - El incremento en publicaciones que se centran en el estudio de poblaciones específicas.
  - Se han incluido códigos éticos para valorar y atender todos los rangos que implica la diversidad humana,
  - Se emplean diseños y metodologías múltiples para capturar las diversas realidades de las personas en sus diferentes contextos sociales.
  - Finalmente, esta nueva concepción de la diversidad humana tiene como meta última mitigar la marginación de los grupos no privilegiados
- 

## **4.2. Interculturalidad y procesos migratorios**

En el ámbito de las migraciones la gestión de la diversidad se sustenta en la interculturalidad como constructo teórico de referencia y en la competencia cultural como proceso y resultado que debe guiar los programas sociales.

Al hablar de interculturalidad necesariamente hemos de ir a la base del término, la cultura. El ser humano es un ser esencialmente cultural y, al mismo tiempo, la cultura es una construcción del ser humano. Cada persona ha nacido en una comunidad de vida en la que se ha socializado, interiorizando unas maneras de pensar, de sentir y de actuar. A partir de esta interiorización no sólo comprende el mundo de su comunidad, sino que éste se va a convertir en su mundo. Pero al mismo tiempo esta persona va a ser un elemento constitutivo de esta cultura e, inevitablemente, va a ayudar a su transmisión, su conservación y su transformación. Puede parecer

contradictorio, pero téngase en cuenta que una cultura es dinámica y cambiante. Por ello algunas de sus manifestaciones se conservan, otras cambian y otras desaparecen. Todo esto sucede por la interacción comunicativa que se produce en el seno de cualquier comunidad de vida.

Si adoptamos el paradigma interaccionista de la cultura, tenemos que descartar una concepción esencialista de la misma. Es decir, la cultura no es algo que está más allá de los seres humanos, no es algo inamovible y a-histórico, sino que forma parte de la esencia permanente de una comunidad de vida. La cultura se construye por la interacción de los seres humanos, pero al mismo tiempo jamás está definitivamente construida, porque, continuamente por la propia interacción de los seres humanos, está en proceso de construcción.

Si entendemos que la cultura es fruto de la interacción también deberíamos aceptar que no hay culturas mejores ni peores. Cada cultura puede tener formas de pensar, sentir y actuar en las que determinados grupos se encuentren en una situación de discriminación. Pero si aceptamos que no hay una jerarquía entre las culturas estaremos postulando el principio ético que considera que todas las culturas son igualmente dignas y merecedoras de respeto. Esto significa, también, que la única forma de comprender correctamente a las culturas es interpretar sus manifestaciones de acuerdo con sus propios criterios culturales. Aunque esto no debe suponer eliminar nuestro juicio crítico, pero sí que supone inicialmente dejarlo en suspenso hasta que no hayamos entendido la complejidad simbólica de muchas de sus prácticas culturales. Se trata de intentar moderar un inevitable etnocentrismo que lleva a interpretar las prácticas culturales ajenas a partir de los criterios de la cultura del/a interpretante. Si no hacemos este esfuerzo de comprensión, la comunicación intercultural se hará más difícil y aumentará la probabilidad de malentendidos.

Si aceptamos la idea interaccionista de la cultura, toda cultura es básicamente pluricultural. Es decir, se ha ido formando, y se sigue formando, a partir de los contactos entre distintas comunidades de vidas que aportan sus modos de pensar, sentir y actuar. Evidentemente los intercambios culturales

no tendrán todas las mismas características y efectos, pero es a partir de estos contactos como se produce el mestizaje cultural, la hibridación cultural. Se trata simplemente de hacer una mirada pluricultural a nuestro alrededor para darnos cuenta de la cantidad de manifestaciones culturales que se consideran como propias y que tuvieron su origen en comunidades de vida que en la actualidad se las considera como culturalmente distintas. Hay que aceptar el hecho que la realidad cultural es, en sus orígenes y en la actualidad, pluricultural.

Al amparo de esta noción de la cultura, se encuentra estrechamente vinculada la noción de interculturalidad y lo que supone en cuanto a la gestión de esa pluralidad existente. La interculturalidad pretende disminuir los riesgos de esencialismos, etnicismos y culturalismos. Se centra en el contacto y la interacción, la mutua influencia, el sincretismo, el mestizaje cultural, es decir, en los procesos de interacción sociocultural cada vez más intensos y variados en el contexto de la globalización económica, política e ideológica y de la revolución tecnológica de las comunicaciones y los transportes (Malgesini & Giménez, 2000).

Como bien señala Giménez (2003), las relaciones interpersonales en contextos multiculturales pueden estar atravesadas por elementos de naturaleza distinta, y no podemos atender únicamente ni a la dimensión cultural de los actores y las actrices presentes en la relación, ni tampoco a la dimensión estructural o la meramente interpersonal que exista entre en los/as sujetos en contacto. Sería limitar el análisis y empobrecerlo, cuando necesitamos contemplar la complejidad de las situaciones. Es obvio afirmar que el equilibrio entre estos elementos es diferente en cada situación, que vendrá definida por una ecuación distinta donde el peso de cada uno de ellos habrá de ser determinado en cada ocasión.

La interculturalidad implica una concepción de la intervención que descansa en considerar que los procesos de cambio y aceptación no afectan únicamente a los/as inmigrados/as, puesto que implican también a las sociedades receptoras en la medida que se generan transformaciones y mutaciones en las mismas. Cómo abordar estos cambios y, sobre todo, cómo

hacer ver que la inmigración representa más pluralidad y más diversidad a sociedades ya plurales y, por tanto, no homogéneas, es uno de los desafíos a los que se enfrentan los países que reciben inmigrantes, y a los que la acción intercultural puede dar respuesta en la medida que la misma pretende una educación en la convivencia con la diversidad

Abordar la intervención social bajo el prisma de la interculturalidad implica necesariamente una consideración positiva de la diversidad tal y como antes se ha planteado. En todos los órdenes de la vida tendemos a considerar que la pluralidad de opciones sobre un mismo hecho u objeto es un factor de riqueza, de amplitud de posibilidades (Vázquez, 2002). Como se comentó en párrafos anteriores, el incremento de los flujos migratorios ha acentuado en las últimas décadas la complejidad y heterogeneidad de las sociedades actuales. Las sociedades actuales tienen un importante reto en gestionar adecuadamente los espacios, formales e informales, en los que se produce el contacto personal entre sujetos de origen diverso y evitar que desempleo, desamparo, economía sumergida, precarización laboral, hacinamiento o inseguridad ciudadana se asocien con el fenómeno migratorio y, por ende, con las personas inmigrantes.

Una gestión inadecuada de esa diversidad existente actualmente en las sociedades actuales puede dar lugar a mecanismos injustos y discriminatorios que afectan fundamentalmente a los grupos minoritarios. En este sentido el paradigma Socio-Político es muy relevante para las Ciencias Sociales y su piedra angular está en la relación entre diversidad humana e injusticia social. Ideología, poder, opresión y empoderamiento son conceptos clave en este paradigma (Rappaport, 1981). La Ideología nos ayuda a comprender los intereses de los grupos poderosos en la sociedad y criticar el papel de las Ciencias Sociales al servicio de esos grupos (blancos, varones, heterosexuales, etc.). En consecuencia la opresión sería el injusto ejercicio del poder por parte de esos grupos sobre el control de las ideas y los recursos, lo que sostiene la asimetría en las relaciones intergrupales y el disfrute de aquellos. La opresión conduce al desempoderamiento de los grupos sociales no dominantes y las ideologías que las sustentan se basan en criterios de resultados (éxito vs

fracaso) o atribuyendo características deficitarias de carácter innato a los grupos oprimidos.

#### **4.3. Competencia cultural y gestión de la diversidad humana**

El término competencia cultural se genera en la década de los 70 como respuesta a las dificultades de relación entre inmigrantes y profesionales de los servicios de salud sobre todo en el mundo anglosajón. Por tanto, surge como constructo alternativo para luchar con el trato opresivo que reciben los grupos minoritarios (personas inmigrantes, por ejemplo) en la prestación de servicios públicos.

La competencia cultural es, en esencia, un proceso de aculturación (cambios) en la sociedades (culturas) dominantes (de acogida) para alcanzar la igualdad integrupal. Está estrechamente vinculada con el concepto que Vázquez (2002) denomina acción intercultural, entendida como una forma de intervención que se caracteriza por abordar la realidad de la presencia de ciudadanos diversos en un mismo espacio atendiendo tanto a factores culturales, socio-estructurales, personales y situacionales. Se basa, por tanto, en el abordaje de la diferencia pero no la reduce únicamente a sus elementos de naturaleza étnica, sino que introduce otros aspectos para abordar su análisis.

Siguiendo a Cross, Bazron, Dennis, & Isaacs, (1989), la competencia cultural comprendería un conjunto congruente de comportamientos, actitudes y políticas que confluyen en un sistema, organización, o entre los/as profesionales que les permitan trabajar de manera efectiva en situaciones multiculturales. De esta primera aproximación se deriva que la competencia cultural puede conceptualizarse en los distintos niveles de análisis/intervención: (1) nivel individual: sensibilidad personal del/a profesional, alianza y construcción del rapport con el usuario del servicio, etc.; (2) nivel organizacional: estructura, recursos humanos, características del entorno físico y de los servicios, etc.; (3) comunitario: organizaciones sociales, sistema de servicios, etc.

En el área del trabajo social, Vázquez (2005) vincula el concepto de competencia cultural a la intervención social en contextos multiculturales y de

forma más específica a la atención a la población inmigrante. Delimita tres elementos de reflexión en los que enmarcar la intervención: la constatación de la diversidad, el lugar que los actores y actrices ocupan en la estructura social y las condiciones de desigualdad en las que se produce la relación profesional-usuario. Estos tres elementos suponen el marco referencial de la acción intercultural (que tiene en cuenta factores culturales, socio-estructurales y personales), base de la competencia cultural.

En resumen, como elementos claves en la definición de competencia cultural en distintos instrumentos de evaluación se incluyen:

- Conductas específicas, conocimiento, actitudes, políticas, organizaciones, procedimientos, etc. (aceptación, respeto, flexibilidad, conocimiento sobre cultura y diversidad, etc.).

- Trabajo efectivo cuando se trabaja con diferencias culturales en poblaciones diversas (respuesta efectiva, competencia lingüística, mejora en el acceso a la atención, calidad de la atención, etc.).

- Congruencia dentro de los sistemas y/o niveles (políticas y procedimientos que posibilita el trabajo eficiente con situaciones multiculturales en todos los niveles organizacionales).

- Implicación en procesos de autoevaluación y aseguramiento de la calidad.

- Norma apropiada, métodos de evaluación y tratamiento, etc.

El concepto de competencia cultural es sin duda un concepto multidimensional, y cada autor/a que se ha aproximado a su estudio ha señalado diferentes dimensiones y características según el área social de partida y el interés en el análisis. En el estudio de las organizaciones sociales que desempeñan su trabajo en el ámbito de la diversidad cultural, se pueden establecer dos niveles de análisis de competencia cultural que engloban las diferentes dimensiones del concepto que se han destacado por los/as autores/as y autoras que han analizado dicho constructo.

#### **4.3.1. Competencia Cultural Organizacional**

Tradicionalmente los déficits de accesibilidad a los recursos comunitarios y de adecuación de la atención recibida se han venido

relacionando con las carencias de los/as miembros de los grupos minoritarios: escaso dominio del idioma, falta de hábitos adecuados de uso, búsqueda de otros recursos alternativos dentro de la comunidad étnica (sanadores, curanderos, entre otros), etc. (Martínez & Martínez, 2006). En la actualidad y desde la perspectiva de la diversidad y de la opresión (enfoque ecológico-cultural) los problemas de las minorías en general se explican poniendo especial énfasis en las estrategias (conscientes o inconscientes) que sigue el grupo (o cultura) dominante para mantener su situación de privilegio respecto del acceso y disfrute de los recursos (Nelson & Prilleltensky, 2005).

De acuerdo con esta perspectiva, serían las características contextuales y organizacionales de los propios servicios (ausencia o escasa sensibilidad hacia la diversidad humana) los referentes de primer orden para explicar los problemas de accesibilidad y calidad de la atención recibida por los/as miembros de esos grupos minoritarios. Dado que la mayoría de las personas pertenecientes a esos nuevos grupos minoritarios son subsidiarias de ayuda por su mayor vulnerabilidad, el desarrollo de centros comunitarios y de intervenciones sensibles a la diversidad humana se ha convertido en uno de los principales retos a los que tienen que enfrentarse los servicios públicos y profesionales de la intervención social en general. En consecuencia, los centros de prestación de servicios (jurídico, sanitario, social, educativo, etc.), las organizaciones sociales (formales e informales, públicas y privadas, locales o nacionales, etc.) y los programas/proyectos específicos de intervención social deben afrontar problemas, retos y oportunidades para responder eficazmente a las necesidades de las personas que conforman esos grupos vulnerables.

### **Competencia cultural y justicia social**

La competencia cultural en la prestación de servicios se concreta en la capacidad de una organización para honrar y respetar las diferencias culturales (creencias, estilos interpersonales, actitudes y comportamientos) de las personas y las familias que son usuarios de sus servicios. Además implica conocimientos institucionalizados para satisfacer las necesidades (de orientación, clínica, de acompañamiento, etc.) a las personas (usuarios/as, pacientes, etc.) de esos grupos minoritarios de referencia (étnico, racial, religioso, etc.).

La competencia cultural viene a ocupar en este apartado un papel fundamental ya que la adecuación cultural de los servicios comunitarios puede ser el factor más importante para mejorar la atención y la accesibilidad a los mismos por parte de los/as miembros de los grupos minoritarios. Igualmente, es una herramienta que asegura los derechos de los/as usuarios/as, tales como el derecho al respeto y a la no discriminación.

De acuerdo con Cross et al. (1989), para lograr competencia cultural la organización debe reconocer el poder e influencia de la cultura y valorar la diversidad humana, es decir aceptar, respetar y valorar las diferencias entre y dentro de las distintas culturas. En la prestación de servicios este reconocimiento implica la valoración de la forma en que los/as usuarios/as definen y conciben trabajo, salud, bienestar, educación, etc. La organización igualmente debe ser consciente de la dinámica de las diferencias inherente a la interacción entre las culturas, adoptar una actitud proactiva hacia el cambio organizacional, y estar dispuesto a compartir el poder con los/as líderes de diferentes culturas hasta generar una organización sinérgica con la comunidad. Además, la organización debe contar con conocimientos culturales institucionalizados: (1) Los/as empleados/as deben ser entrenados/as y ser capaces de utilizar eficientemente los conocimientos adquiridos; (2) Las políticas deberían responder a la diversidad cultural; (3) Los materiales de programas deberían reflejar imágenes positivas de todas las culturas, etc.

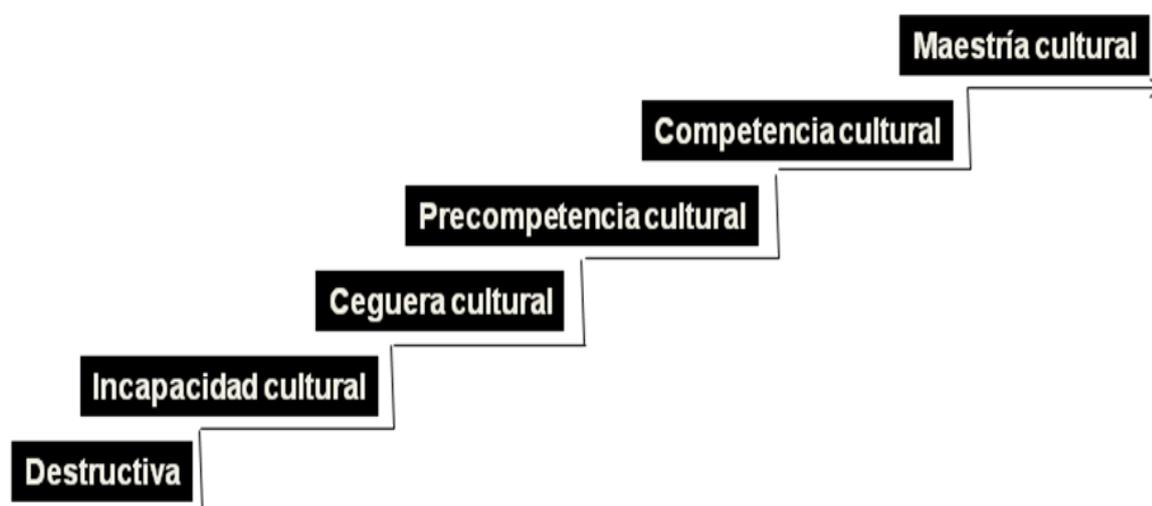
La organización tiene que adaptar la prestación de los servicios para que refleje una comprensión del pluralismo cultural. Los valores, conductas, actitudes, prácticas, políticas y estructuras que hacen posible la comunicación transcultural, conducen a una organización culturalmente competente. En la práctica se trataría de que la organización (comprometiendo al mayor número de sus miembros) declare su voluntad de trabajar por mejorar la competencia de sus servicios en relación a la diversidad cultural. Esta declaración puede efectuarla en un manifiesto concreto y/o incorporarla en la misión o ideario del centro. Por último, la organización debe tener la capacidad de autoevaluarse culturalmente es un proceso continuo hacia la competencia cultural.

Algunos de los beneficios de construir competencia cultural en una organización (Brownlee & Lee, 2012), son: (1) Aumenta el respeto y entendimiento mutuo entre los/as involucrados/as; (2) Aumenta la creatividad para resolver problemas a través de nuevas perspectivas, ideas y estrategias; (3) Aumenta la participación y colaboración de otros grupos culturales; (4) Aumenta la confianza y cooperación; (5) Ayuda a superar el miedo a cometer errores, a la competición o al conflicto. Entender y aceptar otras culturas probablemente haga que todo el mundo se sienta más cómodo y disminuya la posibilidad de que sientan el impulso asentirse superior a otros grupos; y (6) Promueve inclusión e igualdad.

#### **4.3.2. Competencia cultural Individual**

De los apartados anteriores se deduce que la competencia cultural es al mismo tiempo un proceso y un resultado. En el nivel individual Cross et al. (1988) entienden que este proceso se desarrolla durante un periodo más o menos prolongado de tiempo y representa los distintos escalones de competencia individual (y también organizacional) que muestran sus esfuerzos para adquirir los distintos elementos de la competencia. Es decir, la competencia cultural tendría una estructura dinámica (Figura 7) que se mueve en un eje representando los continuos progresos (avances) que realizan las personas (instituciones, sistemas, etc.) hasta alcanzar un grado óptimo de funcionamiento en contextos multiculturales (Cross, 1988; Hayes, 1991).

**Figura 7.** *La competencia cultural como continuum (Adaptado de Cross, 1988).*



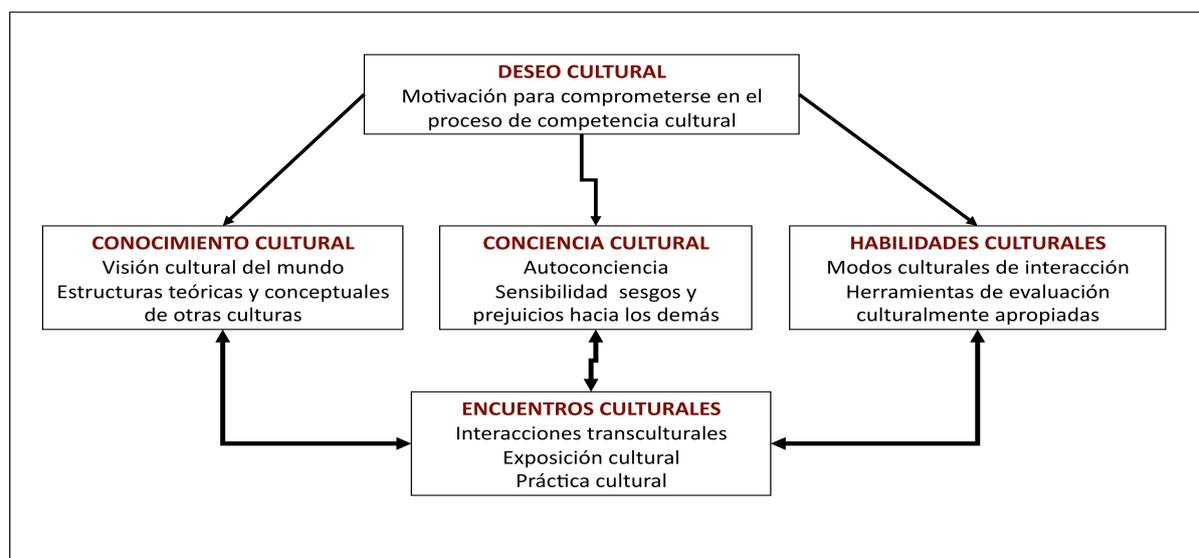
De acuerdo con este autor, la adquisición de una competencia cultural eficaz es el resultado de un proceso de desarrollo de capacidad que no sigue un modelo lineal. Las personas, (sistemas, instituciones, programas, etc.) progresan en ese continuum con un ritmo y trayectoria determinada en cada una de las dimensiones, afrontando sus propios contratiempos y logrando mejoras específicas en cada una de las etapas. Además, los distintos ámbitos que abarca el logro competencial cultural (origen nacional, género, etnia, orientación sexual, etc.) suelen seguir patrones diferentes de logro (en tiempo e intensidad) en un sujeto dado. De esta forma, es frecuente encontrar personas (instituciones, sistema, etc.) que alcanzan una alta competencia cultural en relación a la perspectiva de género, por ejemplo, y se mantienen incapaces en otros contextos: interétnico, político, religioso, etc.

Vázquez (2005) entiende la competencia cultural como la estrategia de intervención que pretende reflejar el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que los/as profesionales del trabajo social deben tener para desempeñar con éxito su labor en contextos multiétnicos. Como constructo multidimensional comparte con Rodrigo (1999) la existencia de una dimensión cognitiva (conocimiento sobre el otro y sobre nosotros mismos), otra afectiva (empatía que facilita la comprensión del punto de vista del/a otro) y otra comportamental. Este autor nos alerta del peligro de circunscribir la competencia cultural a un perfil profesional o a un listado de dimensiones, negando su carácter dinámico e interactivo y propone que los/as profesionales deben ser conscientes de la diversidad cultural y de la dinámica de cambio que genera cualquier proceso de comunicación. Campinha-Bacote (2003) propone un modelo (**Figura 8**) similar en el que incluye un genuino deseo de comprometerse con el proceso competencial y los contactos interculturales con miembros de los grupos minoritarios. Veamos a continuación algunas de estas dimensiones:

a) La dimensión cognitiva nos advierte a cerca del grado de conocimiento que tenemos del/a otro/a y de nosotros/as mismos/as. Exige conocer la cultura del/a otro/a o, al menos informarse acerca de aspectos concretos concernientes a los hechos que provocan la relación. Este

conocimiento multicultural conlleva un aprendizaje y búsqueda de información sobre culturas, cosmovisiones y experiencias de los diferentes grupos de personas: patrimonio, historia, estructura familiar, valores, creencias, etc. Sin embargo, no se puede olvidar las variaciones culturales dentro de cada grupo, ya que a veces aquellas suelen ser superiores a las intergrupales.

**Figura 8.** *Competencia cultural individual (Adaptado de Campinha-Bacote, 2003).*



Conlleva también el dominio de la inseguridad que genera la incertidumbre de no saber todo del/a otro/a. Requiere de un esfuerzo por reconocernos, para vernos como sujetos portadores de cultura. Sin ser consciente de los valores de nuestra propia cultura y sus implicaciones prácticas, se corre el riesgo practicar una imposición cultural, es decir la tendencia a imponer nuestras creencias, valores y patrones de conducta por encima de otra (s) cultura (s) (Leininger, 1999). En esta dimensión de competencia cultural, adquiere un importante papel el reconocimiento de los propios estereotipos y prejuicios que cada uno/a lleva consigo. Los estereotipos son las creencias acerca de las características de las personas de un grupo determinado que es generalizado a casi todos/as los/as miembros del grupo, obviando la variabilidad y realizando un proceso de generalización cuanto menos injusto. Suelen ser compartidos por mucha gente y resistentes al cambio, y aunque orientan nuestras expectativas, no tienen porqué estar cargados de emocionalidad y, por tanto, no llevan forzosamente a la

discriminación, pero generalmente son erróneos y suelen hacer hincapié en los atributos negativos.

Ya se ha reseñado que el prejuicio es una actitud o evaluación negativa hacia un grupo determinado de personas, basado únicamente en su pertenencia a ese grupo. Aunque no tiene porque ser siempre negativo puesto que el etnocentrismo es un es un prejuicio positivo hacia los/as miembros del propio grupo, si bien es cierto, suele tener como consecuencia, la minusvaloración en cierta medida a los otros grupo. Por ello, el profesional de la intervención social (orientador, clínico, educativo, etc.) tiene que aprender a reconocer que esa pertenencia a grupos (culturales) específicos puede conducirle a adoptar actitudes prejuiciosas y/o creencias que tengan una influencia negativa sobre su manera de interactuar con personas que pertenecen a grupos culturalmente distintos (por nacionalidad, etnia, religión, género, orientación sexual, etc.).

b) La dimensión afectiva de la competencia intercultural hace referencia a la capacidad que tienen las personas presentes en la relación intercultural de proyectar y recibir emociones positivas antes, durante y después de la relación intercultural (Vázquez, 2005). Implica emitir sentimientos positivos hacia el otro y de controlar al menos la influencia que los negativos puedan ejercer en la relación. En esta dimensión nos encontramos con diferentes elementos que adquieren un importante papel: en primer lugar podemos hablar del control de la ansiedad, es necesario, para una buena comunicación intercultural, superar esta emoción que afecta negativamente los/as participantes de un acto comunicativo y más si cabe si éste se produce entre personas de diferentes culturas. En segundo lugar la empatía, se refiere a tener capacidad para situarse en la mente de alguien culturalmente distinto y desarrollar pensamientos y emociones en la interacción. La motivación y el interés en conocer y aprender de otras realidades culturales es básica en el contacto cultural y por ultimo desarrollar una actitud de no juzgar, ya que normalmente juzgamos si una cosa es buena o mala comparándola con la propia cultura (etnocentrismo).

c) La dimensión comportamental se refiere a la ejecución de prácticas profesionales culturalmente apropiadas a las características de los/as usuarios/as con los/as que se interactúa. Las prácticas van desde el uso apropiado del lenguaje, la forma de desarrollar la entrevista, la simetría contextual, los datos a obtener del usuario, la elaboración del diagnóstico o el diseño de un programa de intervención. El conocimiento y la conciencia cultural abordados en párrafos anteriores deben ser empleados para desarrollar las habilidades multiculturales, es decir, comportamientos e intervenciones apropiadas y culturalmente sensibles. La vía hacia el desarrollo de estas habilidades es la propia exploración y conciencia cultural, y, conforme los/as profesionales sean más conscientes de sus propias ideas, valores, concepciones y estereotipos, tenderán a proyectar en menor medida sus propios valores culturales a los/as usuarios/as, por lo que se volverán más eficientes (Sue et al, 1996).

La comunicación intercultural (el lenguaje es un importante vehículo de información y expresión de emociones y sentimientos) es una de las habilidades centrales para la competencia cultural. Saldaña (2001) ejemplifica diferencias culturales en una serie de ítems que son importantes en esta área para la comunicación entre el/a profesional y el/a usuario de los servicios: espacio personal, contacto visual, gestos, expresiones, contacto físico etc. Esta diversidad en estilos comunicativos está en la base de los resultados encontrados por Macipe & Gimeno (2011) según los cuales el lenguaje es una de las mayores dificultades sentidas por los/as profesionales de atención primaria a la hora de atender a población inmigrante. Estas habilidades comunicativas no sólo se refieren al conocimiento de la lengua, sino al propio estilo comunicativo (directo e indirecto), tener flexibilidad comunicativa, parafrasear, establecer equivalencias, desvelar información sobre uno mismo, ser capaz de manejar la interacción: respetar los turnos, no interrumpir, utilizar recursos visuales, gestos, expresiones faciales etc. Habilidades importantes en todos los ámbitos de la acción comunitaria y para todos/as los/as profesionales.

d) El Conocimiento cultural. Uno de los requisitos más importantes para comprender la conducta del/a usuario/a, paciente o vecino/a es conocer su forma de ver el mundo. Por ello es importante buscar y adquirir un sólido conocimiento cultural y comprensión acerca de las diferencias étnicas de las personas, la posición estructural que ocupan los distintos grupos minoritarios en la comunidad y, no menos importante, un mejor conocimiento sobre nosotros mismos tal y como ha quedado reflejado en el apartado anterior. Este conocimiento multicultural conlleva un aprendizaje y búsqueda de información sobre culturas, cosmovisiones y experiencias de los diferentes grupos de personas: patrimonio, historia, estructura familiar, valores, creencias, etc. Sin embargo, no se puede olvidar las variaciones culturales dentro de cada grupo, ya que a veces aquellas suelen ser superiores a las intergrupales.

Purnell & Paulanka (2002) han distinguido cuatro niveles o fases en el aprendizaje del conocimiento cultural: (1) Incompetencia inconsciente: La persona no sabe que no sabe; ni lo comprende, ni lo sabe hacer, ni reconoce la deficiencia, ni tiene deseo de enfrentarse a ello. Es un estado ceguera cultural ya que el profesional (el ciudadano o la organización) no es consciente de su carencia de conocimiento sobre los grupos minoritarios de referencia; (2) Incompetencia consciente, cuando se conoce la importancia de la cultura en la prestación de servicios a poblaciones minoritarias diversas (a través de cursos, textos, o encuentros culturales profesionales) pero no se tienen los conocimientos necesarios; (3) competencia consciente es el acto intencionado de aprender acerca de la cultura de los/as usuarios/as ofreciendo respuestas profesionales culturalmente sensibles; esta etapa exige toda la atención consciente y es la más incómoda pero también en la que más aprende. Los/as formadores/as deben apoyar plenamente a los/as alumnos/as y explicarles que esa incomodidad es señal de que están aprendiendo; (4) Competencia inconsciente es la habilidad automática para ofrecer servicios culturalmente congruentes a las características de los/as usuarios/as.

### **Competencia cultural: corolario**

La competencia cultural se trata, en definitiva, de un proceso de cambio, de transformación profunda de organismos, entidades, profesionales, ciudadanos/as, políticas, programas, etc., que supone una defensa de los/as menos favorecidos/as en razón a su pertenencia étnica, género, clase social etc., un empoderamiento de las personas para participar en las decisiones que incumben a su vida, el derecho a ser tratadas adecuadamente sin prejuicios por su ascendencia, y una promoción de la igualdad y el valor de las personas en sí mismas (Papadopoulos, Tilki & Taylor, 1998).

## **5. Glosario de términos en interculturalidad y migraciones**

### **Aculturación**

Proceso mediante el cual individuos y grupos con diferente cultura entran en contacto y se influyen mutuamente. Como los grupos no suelen ser simétricos (inmigrantes vs autóctonos), el grupo dominante fuerza los cambios (usos, costumbres, etc.) en el grupo no dominante. Se han planteado cuatro formas de aculturación en los/as inmigrantes: integración, asimilación, marginación y segregación.

### **Amenaza percibida**

Cuando los/as miembros de un determinado grupo social (sociedad de acogida) creen o esperan que los/as miembros de otro grupo (inmigrantes) se comportan o se comportarán de modo perjudicial para ellos/as: (1) la amenaza realista o de competición por recursos como el empleo, etc. provoca sensación de amenaza al bienestar físico y material, al poder económico y político, etc. (2) la amenaza simbólica se refiere a la percepción de que el exogrupo (inmigrantes) tiene diferentes normas, valores, creencias, etc., y que ponen en peligro de absorción o modificación las del endogrupo (sociedad receptora).

### **Asimilación**

- Se habla de asimilación social para definir el proceso a través del cual personas o grupos de diverso origen llegan a constituir un todo homogéneo. En el campo de la inmigración la asimilación se refiere a la condición a la que se llega cuando el grupo inmigrante se incorpora de una forma tan completa a la sociedad donde vive, que su identidad se pierde. Un grupo inmigrante asimilado deja de verse como un grupo distinto, y se integra en la vida cultural común de la sociedad autóctona.

- Política social orientada a que las personas de origen inmigrante interioricen y se adapten, de forma unidireccional y unilateral, a las formas, costumbres, normas y otras señas de identidad de la comunidad receptora, en todos los ámbitos. Este proceso puede conllevar la “des-adaptación” y el sentimiento de pérdida de las señas de identidad propias de la comunidad o lugar de procedencia, como resultado de la interiorización del rechazo de la

nueva sociedad a unas formas, costumbres, normas y lenguas que le son ajenas y que no consideran apropiadas. Esta política entiende la diversidad como un fenómeno transitorio: se parte de la homogeneización cultural y se busca la uniformización. Son los sectores sociales subordinados los que tienen que esforzarse si quieren llegar a ser “iguales”.

### **Choque cultural**

Conjunto de reacciones que puede llegar a experimentar las personas al entrar en contacto por primera vez con una cultura diferente de la propia, cuyo grado de conocimiento puede ser muy diverso entre personas. Tal impacto suele tener una variable afectiva y una variable cognitiva. Desde el punto de vista afectivo, es posible que la persona experimente emociones como el miedo, la desconfianza, la incomodidad, la ansiedad o la inseguridad. Desde el cognitivo, puede experimentar un conflicto cognitivo entre su conocimiento del mundo por un lado y los marcos de conocimiento, los valores o las interpretaciones propias de la nueva cultura, por otro. Cuanto mayor es la distancia entre la cultura propia y la extranjera mayor es el choque cultural. Sin embargo, la reacción de la persona viene condicionada por los factores personales (como, por ejemplo, la personalidad, la actitud, los conocimientos previos, la experiencia en situaciones de comunicación intercultural o las expectativas creadas en torno a la cultura en cuestión) y los factores ambientales. Además de estos factores, también cabe destacar la importancia del tiempo de permanencia en el país extranjero, el establecimiento de vínculos profesionales y/o personales con miembros de la nueva cultura o la frecuencia de los encuentros con miembros de la propia cultura. Parece obvio que el desarrollo de un determinado nivel de competencia comunicativa y competencia intercultural se corresponde con una mayor habilidad para superar las posibles consecuencias negativas o traumáticas de esta experiencia.

### **Clase Social**

La clase social es un tipo de estratificación social en el que la posición social de una persona se determina por criterios económicos, a diferencia de las formas de clasificación social basadas en castas y estamentos. La clase

social determina las oportunidades de la persona y, en general, lo caracteriza por las maneras de comportarse, los gustos, el lenguaje, las opiniones, etc.

### **Correlación ilusoria**

Tendencia a ver relaciones entre eventos que no están realmente relacionados (o están menos de lo que se cree: inmigración, delincuencia e inseguridad ciudadana).

### **Competencia cultural**

- Conjunto de conocimientos, conductas, actitudes y, en su caso políticas que confluyen en una persona, sistema, organismo o entre profesionales, que capacitan para el trabajo en contextos y/o situaciones interculturales. Es procesual, multidimensional (deseo, conciencia, conocimientos y habilidades) y multicontextual (género, etnia, edad, status, etc.).

- Estrategia de intervención que pretende reflejar el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que los/as profesionales del trabajo social deben tener para desempeñar con éxito su labor en contextos multiétnicos.

### **Cultura**

- Modelos implícitos y explícitos de y para el comportamiento, adquiridos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen realizaciones distintivas de grupos humanos. El núcleo esencial lo componen las ideas creencias tradicionales, los valores, etc. Los sistemas culturales son (1) productos de acción, pero también (2) condicionantes de acciones futuras.

-Sistema de creencias, valores, costumbres, producciones, etc. de los/as miembros de una sociedad o grupos social, que son transmitidos de una generación a otra. Refleja la visión del mundo de sus miembros y la forma en que satisfacen sus necesidades materiales, sociales, espirituales, etc. Es dinámica y en proceso de transformación permanente. Está determinada por factores (físicos, sociales, etc.). La dimensión cultural de los problemas sociales debe tenerse en cuenta en el diseño e implementación de las intervenciones comunitarias.

-Deculturación: pérdida de los elementos de la propia cultura, empobrecimiento de una configuración o sistema cultural.

### **Discriminación directa**

Cuando una persona es tratada menos favorablemente que otra es, ha sido o podría ser tratada, en una situación comparable, por causas de origen étnico o racial, edad, sexo, etc.

### **Discriminación indirecta**

Cuando una práctica, disposición o criterio, aparentemente neutral podría poner a personas de origen racial o étnico, por su sexo, edad, etc., en una particular desventaja en comparación con otras personas.

### **Discriminación (Otras formas)**

Orden de discriminar -cuando alguien ordena a otra persona que actúe de forma discriminatoria- y la victimización, o represalias contra las personas que han denunciado o han probado la existencia de discriminación.

Diversidad humana afirmativa: asunción de los valores fundamentales de la diversidad humana en la sociedad, con la creencia que realizar la diversidad incrementa la calidad de las sociedades. Ocupa de cuestiones de justicia social, reconoce las contribuciones al conocimiento de las diferencias culturales y confía en rentabilizar las implicaciones que estas diferencias tienen.

### **Dominancia social**

Orientación actitudinal de carácter general sobre las relaciones intergrupales que se refiere a la preferencia de los/as sujetos bien por relaciones igualitarias entre los grupos sociales, bien por una relación jerárquica y dominante entre los mismos. En este último caso las personas piensan que los/as miembros de su grupo (sociedad receptora) son superiores y tienen prioridad o exclusividad en el acceso a los recursos del país (puestos de trabajo, ayudas sociales, etc.) y ven a los/as inmigrantes como competidores (amenazantes).

### **Empoderamiento (Empowerment)**

El principio de empoderamiento establece que quienes participan en la realización de actividades para la resolución de un problema social, se van enriqueciendo en relación con el conocimiento de dicho problema y en el ámbito personal. El empoderamiento, que es tanto un proceso como un

resultado supone: (1) autoeficacia y motivación para la acción; (2) conocimiento crítico del entorno; y (3) participación activa junto con otras personas tendente a la resolución del problema. Las personas empoderadas tienen un mayor control sobre sus vidas y su entorno.

### **Enculturación**

O asimilación de elementos de la cultura dominante o donante, que no siempre es total, puesto que se puede presentar diversos grados de resistencia cultural.

### **Expectativas**

Las expectativas son anticipaciones y actualizaciones imaginativas de sucesos venideros. Actúan como esquemas que permiten predecir el comportamiento de las personas con las que nos relacionamos, para adaptarnos a la relación. Actuamos en función de lo que esperamos del/a otro/a y no de lo que el otro es o hace. No sólo elaboramos expectativas respecto a los/as demás, sino también respecto a nosotros mismos, las cuales no siempre derivan de lo que somos o podemos llegar a ser; sino de lo que los/as otros/as dicen que somos o podemos llegar a ser.

### **Estereotipo**

Conjunto de creencias acerca de las características de las personas de un grupo determinado que es generalizado a casi todos los/as miembros del grupo: (1) se obvia la variabilidad; (2) compartidos por mucha gente; (3) resistentes al cambio; (4) orientan expectativas; (5) no tienen porqué estar cargados de emocionalidad; (5) no llevan forzosamente a la discriminación.

### **Etnocentrismo**

El etnocentrismo es el acto de entender y juzgar otra cultura acorde con los parámetros de nuestra propia cultura. Sin embargo existen otras definiciones tales como: Es encontrar nuestra propia cultura más excitante, interesante, variada y mejor aprovechada por el potencial humano que otras culturas. La gente puede sentirse inferior o superior a otros.

Consiste en reimplantar las diferencias del/a otro/a dentro de mis esquemas conocidos. Quitarle sus referencias propias, no considerar sus esquemas culturales específicos. Me meto en su mundo para hacerlo como el mío.

### **Favoritismo (Sesgo) Endogrupal**

Percibir más positiva y favorablemente a las personas de nuestro propio grupo (compatriotas) respecto de las personas de los demás grupos (inmigrantes).

### **Género**

El género son las pautas culturales (comportamientos, valores, actitudes, etc.) de acuerdo a las que un individuo es conformado en su sociedad dependiendo de su sexo. Las culturas de género en nuestra sociedad distinguen entre la feminidad y la masculinidad.

### **Grupo Minoritario**

Colectivos que ocupan una posición de inferioridad, ya sea por una relación social de poder o como resultado de una comparación social con otros grupos, en general con la mayoría. Son personas que poseen alguna característica que no es compartida por la mayor parte de la población de esa sociedad.

### **Hipótesis del contacto**

La mejor manera de reducir la tensión y la hostilidad entre grupos es ponerlos en contacto en un trabajo cooperativo para favorecer la interdependencia. El contacto debe ser continuado, entre miembros de características similares, apoyado por las instituciones, etc.

### **Identidad cultural**

Es la conciencia compartida de los/as miembros de una sociedad que se consideran en posesión de características o elementos que los/as hacen percibirse como distintos de otros grupos. Aparece como una noción dinámica y abierta a su permanente reconsideración. La identidad de una persona o de un grupo humano es una cualidad socio-biológica independiente de la voluntad de esas personas y de ese grupo, pero que solo tiene sentido cuando se expresa en relación con otros individuos humanos.

### **Inmigración**

La inmigración es el acto de inmigrar, es decir, de entrar a residir temporal o permanentemente en un país distinto al de origen. Las razones que provocan la inmigración son complejas y tienen relación con el marco

individual de decisiones, el proceso familiar/social y el contexto económico, social y político nacional. A su vez, todos estos elementos están condicionados por la globalización de los procesos económicos y culturales.

### **Integración**

Contrariamente a la asimilación, la integración alude al proceso sociocultural interactivo fundado sobre la interdependencia, la confrontación, el intercambio y la igualdad. En el caso de la inmigración es el proceso gradual mediante el cual los/as nuevos/as residentes se hacen participantes activos de la vida económica, social, cívica, cultural del país de inmigración. En la integración, cada persona conserva su identidad y su originalidad, inversamente a la asimilación, que implica sumisión y una identificación completa al cuerpo dominante. La integración pone énfasis en una relación dinámica entre el/a inmigrante o los grupos de inmigrantes y la sociedad de recepción. Supone el reconocimiento de valores de cada grupo, así como la puesta en marcha de condiciones para que éstos puedan enriquecerse mutuamente. El "otro/a" es reconocido/a en su diferencia, así como en su igualdad para aportar y enriquecer al conjunto social.

### **Interculturalidad**

Posicionamiento ideológico que considera la diversidad étnica en una sociedad como un factor positivo, y considera la necesidad de establecer un diálogo entre los grupos para el establecimiento del consenso social desde la igualación de las diferencias. Se trataría de avanzar en la transformación de los valores culturales, aceptando la diversidad como factor de igualdad. Se trata de conseguir una sociedad en la que la diferencia no sea un factor de jerarquización, no cree diferencias en definitiva.

Desde el punto de vista socio político, la sociedad intercultural, es un proyecto político que partiendo del pluralismo cultural ya existente-pluralismo que se limita a la yuxtaposición de la cultura y se traduce en una revalorización de las culturas etnogrúpaes- tiende a desarrollar una nueva síntesis cultural. La noción de interculturalidad introduce una perspectiva dinámica de la cultura y de las culturas; se centra en el contacto y en la interacción, en la mutua influencia, el sincretismo, el mestizaje cultural; Los elementos centrales

son la dimensión política del proyecto, el respeto por y la asunción de la diversidad existente, la recreación de las culturas en presencia y la emergencia de una nueva síntesis. Se habla de ciudadanía común y diferenciada.

### **Marco de referencia**

Modelo personal de organización de los conocimientos propios. Un modelo explicativo que da sentido y significación a las situaciones que se nos presentan.

### **Multiculturalidad**

Es un concepto sociológico o de antropología cultural. Significa que se constata la existencia de diferentes culturas en un mismo espacio geográfico y social.

### **Multiculturalismo**

Posicionamiento ideológico que parte de admitir la existencia de una diversidad étnica en el seno de una sociedad, partiendo de la existencia de una cultura hegemónica y de la convivencia intercultural sobre las bases de la tolerancia y el pacto social.

### **Opresión**

- Es el estado de dominación en el que los/as miembros de los grupos oprimidos sufren las consecuencias de la deprivación, exclusión, discriminación, explotación, control cultural y algunas veces violencia. En el centro de la opresión está la desigualdad de poder: ya que implica relaciones de poder asimétricas entre individuos, grupos, comunidades o sociedades.

- Ocurre cuando una relación asimétrica es usada injustamente para conceder poder y recursos a un grupo social (dominante) y quitárselos a otro (no dominante). Los/as miembros del grupo privilegiado tienen recursos, poder y libertad como consecuencia del status de subordinación de otros grupos en un estado represivo. Los/as miembros del grupo oprimido sufren las consecuencias de la deprivación, exclusión, discriminación, explotación, control cultural y algunas veces violencia.

### **Opresión psicológica interiorizada**

Es la creencia que tienen algunas personas de los grupos oprimidos (excluidos o en desventaja) de que son ciertas las características negativas (estereotipo) que han elaborado sobre ellos/as el grupo dominante.

### **Prejuicio**

En relación a las personas pertenecientes a un exogrupo hace referencia a cualquiera de los siguientes componentes o a todos ellos: (1) Estereotipo o creencias cognitivas negativas; (2) Expresión de afecto negativo (3) Conductas hostiles o discriminatorias.

### **Prejuicio manifiesto**

Forma de presentarse el prejuicio caracterizada por (1) creencia en la inferioridad genética de los/las miembros del exogrupo; (2) rechazo a sus miembros y su posición de desventaja en la sociedad; y (3) rechazo del contacto íntimo (desde el laboral hasta el sexual).

### **Prejuicio Sutil**

Forma encubierta de presentarse el prejuicio caracterizada por: (1) defensa de los valores tradicionales y percepción de que los grupos minoritarios (inmigrantes, por ejemplo) no lo respetan; (2) percepción exagerada de las diferencias culturales con otros grupos; y (3) no manifestar sentimientos negativos hacia exogrupo al tiempo que niegan respuestas emocionales positivas.

### **Profecía autorrealizada o autocumplida**

Es una predicción que, una vez hecha, es en sí misma la causa de que se haga realidad. La creencia asumida por los/as españoles/as de que los/as inmigrantes colombianos varones son violentos genera una actitud recelosa ante esos inmigrantes. Al sentirse estos despreciados reaccionan (generalmente) como cualquiera que es tratado así: agresivamente.

### **Racismo**

Es una teoría de la jerarquía de las razas que concluye en la necesidad de preservar la raza pretendida superior de todo cruce y de su derecho de

dominar a las otras. Implica una actitud no igualitaria de hostilidad hacia un grupo étnico y un conjunto de reacciones de acuerdo con aquella actitud.

### **Transición ecológica**

Ocurre siempre que la posición de una persona en un contexto ecológico es alterada como consecuencia de un cambio de rol, de escenario, o de ambos (como en la inmigración). Suponen periodos de desequilibrio personal o social, que requieren cambio y adaptación más profundos que los propios de la vida diaria.

### **Valorar la diversidad**

Significa que las instituciones y los/as miembros de una comunidad conocen los beneficios de sus diferencias y similitudes y que trabajan intencionadamente por construir relaciones sostenibles entre personas e instituciones con diversa pertenencia.

### **Xenofobia**

Odio, repugnancia u hostilidad hacia los/as extranjeros/as. Es uno de los prejuicios con recelo, odio, fobia y rechazo contra los grupos étnicos diferentes, cuya fisionomía social y cultural se desconoce.

## **6. Casos Prácticos**

Se presentan a continuación una serie de casos prácticos en los que se plantean una serie de situaciones relacionadas con distintos aspectos de la convivencia entre población autóctona y personas inmigrantes. Después de presentar cada caso se hacen una serie de reflexiones sobre los mismos teniendo en cuenta la perspectiva intercultural y/o parámetros psicosociales, normativos, políticos, etc. El/a lector/a debe posicionarse ante cada caso, haciendo sus propias reflexiones a partir de los conocimientos y actitudes que ha adquirido en su proceso de formación en inmigración e interculturalidad dentro del Proyecto Forinter2.

### **Caso 1. La amenaza percibida como traba a la convivencia**

En un municipio de Barcelona entre los meses de octubre y noviembre de 2004 se instaló un oratorio musulmán en los bajos de un edificio de viviendas. Ello desencadenó las protestas de un grupo de vecinos que oficialmente se quejaban porque el local no cumplía con las condiciones mínimas para que fuera utilizado como centro de culto. Sin embargo en la calle seguían insistiendo en que sus pisos perdían valor por lo cerca que estaba la mezquita.

Nos encontramos ante un caso de conflicto intergrupal que dificulta la convivencia entre autóctonos e inmigrantes y donde entran en juego distintos procesos psicosociales.

Uno de estos procesos es el de la amenaza percibida por parte de los/as autóctonos/as en relación a recursos identitarios. Con la ubicación del oratorio, el barrio ya no iba a ser el mismo, iba a perder su identidad tradicional con la continua *presencia de inmigrantes*. En consecuencia sus vecinos/as tendrían dificultades para mantener el mismo grado de identificación con el barrio y su sentido de comunidad. “Con la mezquita el pueblo ya no será el mismo”.

En este caso también se puede apreciar la existencia por parte de los/as vecinos/as del barrio de amenaza a los recursos materiales. Con la construcción del oratorio se incrementará la presencia de personas inmigrantes y ello supondrá una pérdida de valor de los pisos, al identificarse el barrio como *de inmigrantes*, marginal y con problemas de convivencia.

Los/as vecinos/as que protestan sustentan creencias erróneas acerca de las personas inmigrantes, es decir tienen un estereotipo negativo sobre los/as mismos/as y sus costumbres que generalizan al resto de los/as autóctonos/as. Las imágenes negativas sobre los/as inmigrantes fundamentan sus expectativas sobre las conductas en relación al valor de sus viviendas: “*como a mí no me gusta vivir cerca de los inmigrantes, a los demás tampoco, y por eso no me comprarán la casa si la pongo en venta*”.

La amenaza percibida y la imagen negativa sobre los/as inmigrantes justifica para los/as autóctonos/as la discriminación: se debe prohibir la construcción un oratorio en el barrio como forma de preservar el status quo.

Para abordar este conflicto entre vecinos/as, ayuntamiento y musulmanes/as se intentó llevar a cabo un proceso de mediación: Intervinieron diversos/as miembros del centro de acogida de inmigrantes de la ciudad que pedían respeto a los/as vecinos/as para quienes estaban rezando y defendían, al mismo tiempo, el derecho constitucional a la libertad de culto.

Como probablemente las personas que intervinieron no eran expertas en resolución de conflictos vecinales en contextos interculturales, y sólo pusieron buena voluntad, las protestas de los/as vecinos/as fueron endureciéndose con manifestaciones, cada vez más ruidosas frente al oratorio. El resultado final puede considerarse un acto de discriminación (del grupo dominante que tiene el poder), ya que el oratorio se cerró en su ubicación conflictiva, y se reubicó en un descampado a las afueras del barrio. La opresión se manifestó en la negación de recursos igualitarios (espacios dentro del barrio) para la satisfacción de sus necesidades (en este caso religiosas).

Sería muy interesante analizar este caso desde la intervención de profesionales de la mediación intercultural, que hubieran puesto en marcha estrategias de intervención que probablemente hubiesen conducido a la resolución del conflicto de una forma justa y no opresiva, donde se reconocieran los derechos de todas las partes implicadas en el conflicto.

## **Caso 2. El contacto intercultural**

“Nunca había viajado a Latinoamérica y aunque la televisión siempre nos lo pintaban como los hermanos latinoamericanos, yo, sinceramente no me sentía muy cercana a ellos, salvo por cierto sentimiento de simpatía que siempre había despertado en mí. Recientemente hice un viaje a Ecuador y el contacto directo con la gente de allí me ha dado totalmente la vuelta a los sentimientos que provocaban en mí. El contacto con su realidad y su experiencias (tan cercana muchas veces a las nuestras) me han hecho replantearme toda una serie de condicionantes que convivían conmigo y de los que apenas era consciente” (Estudiante de doctorado UNED).

En el relato de esta estudiante pone de manifiesto algunos procesos interesantes en relación a cómo evaluamos la realidad y por tanto a cómo podemos cambiar esa evaluación.

En primer lugar esta estudiante puede ser representativa de muchos/as jóvenes y adultos/as españoles/as que nunca o casi nunca han entrado en contacto con miembros de otras nacionalidades, culturas, religiones, etc.

Esta circunstancia es debida a que hemos sido educados de acuerdo con principios de homogeneidad. Desde un punto de vista cognitivo hemos aprendido sólo a evaluar el mundo a través de las normas y valores del grupo al que pertenecemos; y en consecuencia tenemos una tendencia al etnocentrismo: ausencia de contactos e intercambios cooperativos entre individuos y entre entornos diferentes.

La estudiante del caso práctico no conoce ni ha interactuado con personas latinoamericanas. La información que tiene de ellas deriva del estereotipo que se ha elaborado en el grupo al que ella pertenece (españoles/as).

El viaje de la estudiante a Ecuador supone romper barreras, atravesar límites y hacer una inmersión en contextos e individuos diferentes a su grupo de pertenencia.

Desde la perspectiva psicosocial hablaríamos de contacto cultural realizado al parecer en condiciones adecuadas: igual estatus, con tiempo

suficiente, con apoyo institucional, cara a cara, etc. Por ello las características y consecuencias de dicho contacto son positivas.

El contacto realizado en estas condiciones le ha permitido a la estudiante conocer a miembros de otros grupos, conocer las similitudes con ella, valorar las diferencias, desmontar los estereotipos negativos que tuviera, etc.

Si a estas características del contacto intergrupar se le une la realización actividades cooperativas entre los/as miembros de los grupos que entran en contacto (para generar interdependencia), estaríamos ante un referente a seguir para diseñar actividades de intervención social en contextos multiculturales.

### Caso 3. Ambigüedad de las situaciones psicosociales: Primeras impresiones

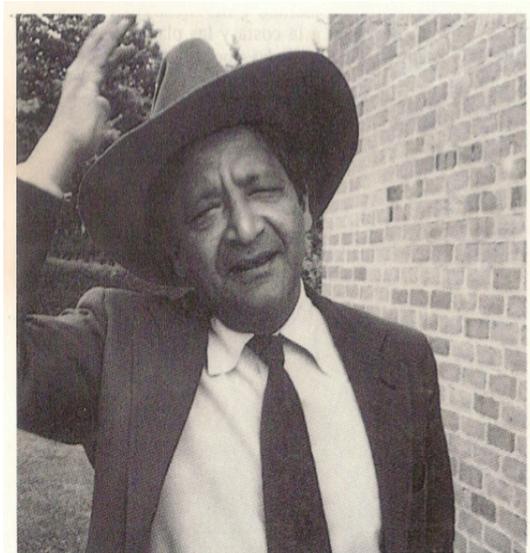
En las imágenes se presentan diferentes escenas. En la primera de ellas aparece un policía británico corriendo detrás de una persona de piel negra.



En la segunda se ven diferentes chicas musulmanas juntas vestidas con velo. En la tercera puede verse a un hombre de edad media-adulta con el gesto de quitarse

un sombrero de origen latino con una ligera sonrisa.

Lo que se pretende con estas imágenes es que se presenten a los/as participantes durante unos segundos, cinco como máximo. Una vez que las han visionado, los/as participantes deben comentar o escribir sus primeras impresiones, lo primero que se les pase por la cabeza en relación a las imágenes



que han visto. Una vez que se comparten los comentarios de los y las participantes, se explica lo que son las imágenes realmente.

En la primera, son dos policías, uno de uniforme y otro de paisano, corriendo detrás de un sospechoso que no aparece en la foto, la segunda son un grupo de médicas que asisten a un congreso en Francia y la tercera es la foto de un finalista del premio nobel de literatura.

De forma generalizada, las personas que ven por primera vez estas imágenes hacen un análisis estereotipado de las mismas, al exponer solo la foto durante pocos segundos y solicitar en seguida una respuesta suelen aparecer comentarios basados en la primera impresión sugerida en la imagen y esta suele estar siempre condicionada por los estereotipos que se manejan.

Así, para la primera imagen los comentarios generales suelen ser que un policía va persiguiendo a un delincuente que es el chico negro. En la segunda imagen, el comentario más común es que son unas chicas que van a rezar o que están en una mezquita, en algunas ocasiones surge también el comentario de que están en un mercado, apareciendo también los estereotipos de género además de los etnoculturales. En la tercera imagen lo más comentado es que se trata de un jefe de un clan, en algunos casos de origen gitano.

Con este tema se introduce el trabajo sobre estereotipos y prejuicios, y se pretende que los y las participantes empiecen a tomar conciencia de que son portadores y portadoras de estereotipos, que aparecen de una forma inconsciente al analizar la realidad, y de la importancia que tiene hacer un trabajo profundo sobre ellos mismos/as.

#### **Caso 4. Racismo en la comunidad** **Fuente: Diario de Sevilla, septiembre 2008**

Una familia denuncia ataques racistas durante cuatro años en un barrio de una gran ciudad. Juanita, una mujer de nacionalidad guineana, y su marido Carlos han acudido a los juzgados para relatar la pesadilla que viven junto a sus dos hijos, de 8 y 19 años, en la vivienda alquilada en la que residen. Juanita afirma que ella y sus dos hijos son agredidos en su domicilio, incluso con productos tóxicos, por parte de sus vecinos. Los hijos han manifestado que no les gusta ser como son y que preferían ser como los otros chicos de su edad. La pesadilla de la familia comenzó en marzo de 2004, cuando su casa sufrió vertidos de lejía procedente de vecinos "que han continuado desde entonces".

En este suceso aparecen claramente estereotipos, denigración y deshumanización acompañados de conductas de violencia graves por el simple hecho del color de la piel. Se trata de un caso de racismo manifiesto que no se coarta ni por el color de piel (blanco) del marido ni por su nacionalidad. Tampoco por tratarse de una familia de una posición social media. El racismo manifiesto se caracteriza por el rechazo a cualquier tipo de relación con el otro (en este caso de vecindad) por considerarlo inferior. Aparece muy claramente en el niño pequeño la interiorización de la propia inferioridad (opresión internalizada) y en consecuencia el rechazo a la propia identidad queriendo cambiar el color de su piel. La familia ha hecho varias denuncias y de momento ha ganado una. La ley ha hecho su trabajo condenando a los/as agresores/as. Algunas asociaciones han actuado apoyando a la familia condenando los hechos en la prensa ya que se trata de un caso de acoso continuado de varios años y no de un hecho puntual. Los medios han informado del tema de manera bastante objetiva. El papel de los medios sobre la inmigración y la diversidad es muy importante como se demuestra en su influencia en la percepción de invasión por parte de la opinión pública (conceptos como avalancha, oleada etc.). En cuanto a la intervención posible en este caso, al tratarse de un caso de violencia explícita la familia optó por el camino apropiado que es la denuncia. Si bien, sería interesante realizar un

trabajo de intervención con la familia y fundamentalmente con los/as niños/as que les posibilite desligarse de ese proceso de opresión interiorizada y pueda ayudar a que desarrollen mecanismos de empoderamiento tanto a nivel individual como a nivel colectivo/familiar.

Por otra parte podría plantearse la siguiente pregunta, ¿qué han hecho el resto de vecinos y vecinas al respecto?. Una situación así no se sostiene sin la complicidad de la mayoría silenciosa que sin llegar a esos extremos permite, entiende, se siente incómoda o exagera las diferencias con los/as nuevos/as vecinos/as, en definitiva adopta formas sutiles de racismo. En este caso, la familia optó por mudarse de domicilio, quedando así sin resolver el conflicto social subyacente. En el caso en el que la familia hubiera optado por quedarse, se podría plantear una intervención de mediación comunitaria mediante la cual se trabajaría con la comunidad para sensibilizarla con la problemática e implicarla en la prevención e intervención si volviera a producirse nuevamente una situación de agresión.

### **Caso 5. Igualdad de oportunidades y prejuicio**

**Video Proverbio Chino:** <https://www.youtube.com/watch?v=cYMFFR3kqpE>"

Sergio es un joven inmigrante negro procedente de Cuba que mientras recorre las calles de una ciudad española en busca de trabajo aparece en un barrio donde los negocios resultan ser predominantemente de personas chinas. Tras observar un anuncio de uno de los restaurantes en el que necesitan un camarero, Sergio solicita y consigue el puesto a pesar de las reticencias del dueño, aunque finalmente es despedido pocos días después basándose en una característica física de Sergio que éste no puede modificar. Sentado bajo una farola, y a partir de la conversación que establece con una joven china que vende tarrinas de arroz y el mensaje oculto en una galleta de la suerte, Sergio meditará acerca de las relaciones sociales y las presiones y limitaciones que éstas ejercen.

La marginación social provocada por aspectos como el racismo, la diferencia idiomática o la emigración constituye una vulneración de los derechos fundamentales del ser humano, y sin embargo, las sociedades de acogida de los distintos grupos étnicos o sociales son cada vez más proclives a adoptar una actitud transgresora. Este tipo de prejuicio se está manifestando incluso desde aquellos colectivos asentados que han sufrido previamente (y en muchos casos siguen sufriendo) igual tipo de aprensión y rechazos sobre su piel, lo que supone la creación de diferentes guetos dentro de una misma zona demográfica, convirtiendo lo que podría haber sido un proceso cultural de enriquecimiento mutuo y convivencia pacífica en un aumento continuo de choques culturales, de intolerancia y por tanto, del incremento de la marginación.

Con este corto se pretende desarrollar unas capacidades que ayuden a reflexionar, debatir y analizar los valores necesarios en lo referente a la cohesión social basada en la igualdad de oportunidades, la importancia de la comunicación y la diversidad intercultural, así como el respeto y cumplimiento de los derechos y libertades fundamentales de cada persona y en definitiva, los/as sensibilice hacia la aceptación de unos valores y actitudes sociables deseables.

## **Caso 6. Reconocernos: reflexión sobre el etnocentrismo.**

### **Los papalagi.**

<http://www.herbogeminis.com/IMG/pdf/tiavea-los-papalagis.pdf>

Es una colección de discursos que el jefe samoano Tuiavii de Tiavea dirige a sus conciudadanos, en los que describe un supuesto viaje por Europa. En ellos el jefe samoano interpreta la cultura occidental (la de los papalagis, u hombres blancos, en lengua samoana) desde la perspectiva de un nativo, criticando la deshumanización y el materialismo de la sociedad europea, y describiendo con ingenuidad elementos tales como el dinero o el teléfono. Tuavii de Tiavea previene a los samoanos para que no se dejen contaminar por el influjo de la cultura europea. Cada discurso (de un total de 11) describe, no sin cierto sentido del humor, un aspecto de la cultura occidental (la medida del tiempo, la vivienda, la vestimenta, etc.).

Responda a las siguientes preguntas relacionadas con el texto que se ha presentado más arriba:

¿Cómo son los/as Papalagi?

¿Qué os parecen sus costumbres?

¿Os gustaría vivir en esa cultura? ¿Por qué?

¿De qué pueblo creéis que se está hablando?

¿Quiénes son los/as Papalagi?

Mediante la lectura de cualquiera de estos capítulos se pretende trabajar la sensibilización ante manifestaciones culturales de otros grupos humanos así como desarrollar una actitud de respeto y reconocimiento hacia culturas diferentes a la propia, ampliar la propia noción de cultura y fundamentalmente, trabajar el etnocentrismo, tomando conciencia de que la propia perspectiva no es la única manera de ver el mundo.

## Caso 7. Nociones de legislación

Caso 7.1. Una ciudadana boliviana llegó a Almería hace cuatro meses vive con su marido, dispone de oferta de trabajo os pide información de cómo documentarse. ¿Hay alguna posibilidad? Cual. ¿Tiene alguna ventaja por ser cónyuge de un residente legal con permiso renovado?

Caso 7.2. Un ciudadano Ecuatoriano llegó a España con su pareja de hecho y dos hijos, hace tres años concretamente el 28/11/03, no tienen residencia legal, en enero del 2006, nació su tercer hijo, que aun no tiene documento alguno. La demanda es general como pueden documentarse. ¿Es posible que el cabeza de familia se documente sin salir del país?. ¿Qué pasa con la madre y los tres hijos?

Caso 7.3. 3. Un ciudadano senegalés residente legal en España quiere reagrupar a su esposa, dos hijos menores comunes del matrimonio otro mayor de edad de su primera esposa y a su madre que tiene cuarenta y ocho años están en el país. ¿Es posible reagruparlos a todos, qué requisitos le piden?

Caso 7.4. Una ciudadana polaca llegó a España hace tres meses y trabaja como peón agrícola el empresario le gustaría tenerla con papeles y dada de alta, le ha dicho que no es posible ¿Esta en lo cierto?.

### Caso 7.1.

Según el Reglamento de la actual Ley de extranjería actual en esta situación se plantean dos opciones:

a) Acogerse al arraigo de 3 años, una vez transcurrido dicho plazo, es decir no en estos momentos puesto que lleva solo 4 meses en España. Ventaja: no necesita viajar a por visado. Inconveniente: es mucho el tiempo que tiene que permanecer en España sin documentación. Art.45 y siguientes del Reglamento.

b) Puede volver al país a por un visado de residencia por reagrupación familiar o por visado de trabajo, con la ventaja de que ser cónyuge de un residente legal en España le exime de estar sujeta a la situación nacional de empleo. Inconveniente: es imprescindible la vuelta al país, los visados solo los

emiten los consulados de España en el extranjero. Siguiendo los procedimientos establecidos en los Art.49 y siguientes del Reglamento.

#### Caso 7.2.

Si es posible si reúne los requisitos exigidos en el art.45.2.b referidos al arraigo social. Como se inicia los trámites para el que ha nacido en España. El primer paso es registrar al/a recién nacido/a en el Registro Civil y si los padres así lo ven conveniente aportar certificado del consulado ecuatoriano de no inscripción del/a menor en el mismo y por lo tanto España atribuiría la nacionalidad española, con simple valor de presunción.

Es posible que obtengan tarjeta a partir de la del/a cabeza de familia. La madre directamente a partir de él no podría por no existir vínculo matrimonial exigido por la Ley de extranjería, por lo que solo podría documentarse a través del art. 45.2.b ya citado. Y los/as hijos/as si son menores de edad, puesto que llevan más de dos años en España, si están escolarizados pueden documentarse sin necesidad de viajar por visado, art.94.2.

#### Caso 7.3.

Todos son reagrupables excepto el mayor de edad de su primera esposa, ya que ese tendría solo opción al visado de trabajo sin sujeción a la situación nacional de empleo, no podría optar al de residencia por reagrupación familiar. Los requisitos están recogidos en el art.42 del Reglamento.

#### Caso 7.4.

No es cierto, los/as polacos/as en estos momentos son ciudadanos/as comunitarios/as de pleno derecho, por lo tanto no tiene ningún impedimento legal para poder realizar su alta en la seguridad social y formalizar contrato.

## Caso 8. Tazón de caldo: el prejuicio y la discriminación

Una señora de setenta y cinco años coge un tazón y le pide al camarero que se lo llene de caldo. A continuación, se sienta en una de las muchas mesas del local. Pero, apenas sentada, se da cuenta que se ha olvidado del pan. Entonces se levanta, se dirige a coger un bollo para comerlo con el caldo y vuelve a su sitio.

¡Sorpresa! Delante del tazón del caldo se encuentra sin inmutarse un hombre de color, un negro, que está comiendo tranquilamente. ¡Esto es el colmo, piensa la señora, pero no me dejará robar! Dicho y hecho. Parte el bollo en pedazos los mete en el tazón que está delante del negro y coloca la cuchara en el recipiente. El negro complaciente, sonrío. Toman una cucharada cada uno hasta terminar la sopa, todo ello en silencio. Terminada la sopa, el hombre de color se levanta, se acerca a la barra y vuelve poco después con un abundante plato de spaghetti... dos tenedores. Comen los dos del mismo plato, en silencio, turnándose. Al final se van. ¡Hasta la vista! saluda la mujer. ¡Hasta la avista! responde el hombre, reflejando una sonrisa en sus ojos.

Parece satisfecho por haber realizado una buena acción. Se aleja. La mujer lo sigue con su mirada, una vez vencido su estupor busca con su mano el bolso que había colgado en el respaldo de su silla. Pero ¡sorpresa! el bolso ha desaparecido. Entonces aquel negro... Iba a gritar ¡ladrón! cuando, ojeando a su alrededor ve su bolso colgado de una silla dos mesas más atrás de donde estaba ella, y sobre la mesa la bandeja con un tazón de caldo ya frío. Inmediatamente se da cuenta de lo sucedido. No ha sido el africano el que ha comido su sopa, ha sido ella quien, equivocándose de mesa, como gran señora ha comido a costa del africano

1. ¿Esta historia podría pasar realmente en nuestra sociedad? ¿Por qué?
2. ¿Has vivido, presenciado o escuchado alguna situación similar?
3. ¿Quiénes son las personas, las protagonistas principales, que intervienen en la situación?
4. ¿Qué tipo de relación hay entre esas personas (igualdad / desigualdad, posición alta / baja, se trata de una relación de ayuda, alguien aporta algo al otro...)? Y de manera general, ¿qué relación hay entre los grupos de pertenencia de esas personas?
5. Describir las representaciones, valores, normas, concepciones, prejuicios... es decir, el marco de referencia de las personas que han sufrido el

choque. ¿Qué imagen del/a otro/a se deriva de esa descripción? ¿Una imagen neutra, negativa, ridícula, estigmatizada, positiva, real, idealizada, irreal...?

4. Define las siguientes palabras y que implicaciones pueden tener en las relaciones multiculturales: Prejuicio y Estereotipo.

4. Escribe alguna frase que hayas escuchado últimamente que pueda ser ejemplo de prejuicios o estereotipos típicos de nuestra sociedad.

### **Caso 9. Historia del elefante. Colectivo AMANI. Ed. Popular (1996)**

Esta historia ocurrió hace muchos años a seis ciegos en un pueblo de Kenya cuando el rey fue a visitarlos. Estos seis ciegos se enteraron que el rey estaba de camino al pueblo montado en un elefante. Ninguno había visto un elefante. ¡¡Un elefante!! ¿Cómo será? Se preguntan.

Y se fueron en su busca. Cada uno fue por su lado. El primero se encontró con la trompa. El segundo con un colmillo. El tercero una oreja. El cuarto con una pata. El quinto la tripa. Y el sexto la cola. Todos estos regresaron a casa seguros de que sabían cómo era un elefante.

Tan pronto llegaron, empezaron a charlas sobre lo que habían descubierto. «¡Qué fantástico es un elefante!», dijo el primero, «tan blanco y bajo». «No, es muy duro y alargado», dijo el segundo que había tocado el colmillo. «¿Qué va!», dijo el tercero que se había encontrado con la oreja, «un elefante es plano y delgado como un filete». «¡Que dices! Si era como un gran árbol» dijo el que tocó la pata.

Los otros dos se habían encontrado por el camino y venían discutiendo, uno decía que era como la pared de una cueva y el otro que era como una cuerda. Discutieron y discutieron, y cada vez se hacía más violenta y absurda la conversación, incluso empezaron a pegarse.

Entonces llegó un vecino que sí podía ver y les dijo, «todos tenéis razón, todas esas partes forman un elefante».

- ¿En qué medida hemos tenido una experiencia semejante?
- Pon algún ejemplo en el que sólo hayas percibido una parte de la realidad.
- Pon un ejemplo en el que alguien sólo haya tenido una parte de la información sobre ti y explica cómo te ha afectado.

El objetivo de esta dinámica es comprender que la comunicación puede verse deteriorada si el conocimiento es incompleto. A través de la reflexión, esta dinámica nos ofrece la posibilidad de analizar la perspectiva sesgada que tenemos en muchas ocasiones sobre otros pueblos o culturas, y cómo esto nos lleva a interpretaciones e ideas erróneas o distorsionadas.

**Caso 10. La jirafa y el elefante**  
**Roosevelt (1999). Building a house for diversity. New York. APA.**

En una pequeña comunidad de las afueras, una jirafa había construido una nueva casa para su familia. Era una casa ideal para jirafas, con una entrada y unos techos altísimos. Las altas ventanas aseguraban el máximo de luz y buenas vistas a la vez que protegían la privacidad de la familia. Los vestíbulos estrechos ahorraban un espacio importante sin comprometer la comodidad. Estaba tan bien hecha que le concedieron el Premio Nacional de Jirafas a la Casa del Año. Sus propietarios estaban muy orgullosos.

Un día, la jirafa estaba trabajando en su moderno taller de carpintería situado en el sótano y miró por la ventana. Bajando por la calle iba un elefante. “Yo le conozco”, pensó. “Trabajamos juntos en el comité del APA. Me pareció un trabajador excelente. Voy a preguntarle si quiere ver mi nuevo taller. Quizá incluso podamos trabajar juntos en algún proyecto.” Así pues, la jirafa asomó la cabeza por la ventana e invitó a entrar al elefante. El elefante estaba encantado: él también había disfrutado el trabajar con la jirafa y estaba deseando conocerle mejor. Además, había oído hablar de la carpintería y quería verla. Así que se acercó a la puerta del sótano y esperó a que se abriera. “Pasa, pasa”, dijo la jirafa. Pero inmediatamente se encontraron con un problema: la cabeza del elefante cabía por la puerta, pero no había manera de que su cuerpo entrara. “Menos mal que hicimos esta puerta extensible para poder meter mejor el equipo y los materiales en la carpintería” dijo la jirafa. “Dame un minuto mientras soluciono este problemilla”. La jirafa quitó algunos cerrojos, aflojó las bisagras y retiró los paneles. El elefante pudo pasar. Poco después, ambos se encontraban felizmente intercambiando anécdotas de su trabajo cuando, de repente, la mujer de la jirafa metió la cabeza por las escaleras del sótano y llamó a su marido: “¡Al teléfono cariño! Es tu jefe”. “Mejor subo y lo cojo en el cuarto de estar”, dijo la jirafa al elefante. “Por favor, ponte cómodo, esto puede que me lleve un rato”.

El elefante miró a su alrededor. Vio una pieza todavía sin acabar sobre el torno de la esquina más alejada y decidió examinarla más detenidamente. Pero, según se movió hacia la entrada de la tienda, oyó un crujido que no auguraba nada bueno. Retrocedió y, rascándose la cabeza, pensó: “Quizás deba subir donde está la jirafa”. Pero, según comenzó a subir las escaleras, oyó como éstas empezaban a resquebrajarse. Bajó de un salto y se cayó contra la pared. ¡La pared también se desmoronaba! Mientras estaba allí sentado, despeinado y consternado, la jirafa bajó por las escaleras.

“Pero... ¿qué está pasando aquí?” preguntó la jirafa asombrada. “Estaba intentando ponerme cómodo”, contestó el elefante. La jirafa miró alrededor. “¡Ah! ya veo cuál es el problema. La entrada es demasiado estrecha. Tendremos que hacerte más delgado. Hay un gimnasio aquí cerca que ofrece clases de aeróbic. Si te apuntas, podríamos conseguir que bajaras de talla.” “Es posible...” murmuró el elefante, no muy convencido. “Y las escaleras son demasiado débiles para soportar tu peso” continuó diciendo la jirafa. “Si te apuntaras a unas clases nocturnas de ballet, estoy seguro de que eso

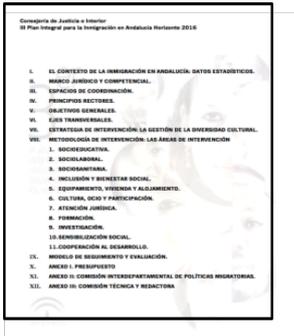
ayudaría a que bajaras de peso. Realmente espero que lo consigas. Me encantaría tenerte aquí.” “Quizás”, dijo el elefante. “Pero, para ser sincero, no estoy muy seguro de que una casa diseñada por y para una jirafa pueda servir en algún momento para un elefante. Al menos, no hasta que se produzcan algunos cambios importantes”.

¿Cómo podemos construir juntos/as una casa (nuestra empresa, organización, equipo de trabajo, servicio...) en la que toda la Diversidad sea respetada, encontrando su espacio y sea utilizada activamente?

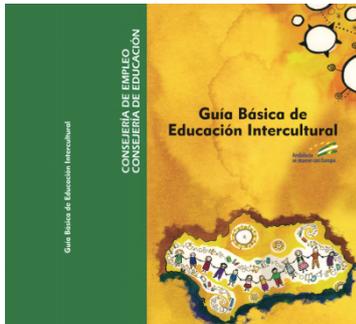
El ejercicio consiste en construir una casa adaptada para que puedan trabajar en ella tanto jirafa como elefante, proponer cambios necesarios hasta conseguir la casa preparada para acoger a ambos/as amigos/as. Se pretende hacer un ejercicio práctico y creativo a modo de ejemplo sobre cómo es posible la transformación de entidades y servicios.

Mediante esta historia se pretende promover la reflexión sobre la necesidad de adaptar las organizaciones y los servicios a la diversidad que los componen. Esta reflexión introduce a las personas al concepto de competencia cultural y ejemplifica de una forma visual y práctica lo que implica poner en marcha medidas y actuaciones para convertir nuestras entidades, servicios y programas en competentes culturalmente.

## 7. Textos relevantes en interculturalidad y migraciones



- Plan Integral para la Inmigración en Andalucía Horizonte 2016. Dentro de los planes integrales en Andalucía se contempla un área socio-sanitaria en la que se recogen estrategias, objetivos y actividades a desarrollar en el período correspondiente. Desde medidas para facilitar la accesibilidad al sistema, hasta mejora de la calidad asistencia a las personas inmigrantes, pasado por adoptar la perspectiva de la diversidad humana y la colaboración con las entidades sociales.



- Guía Básica de Educación Intercultural (2011). Editada por la Junta de Andalucía pretende dar a conocer los programas y recursos de los que dispone cualquier centro educativo andaluz para educar en interculturalidad. Proporciona orientaciones, información, recursos e ideas prácticas a seguir en los centros educativos, con el fin de conseguir las aulas sean interculturales e inclusivas, que sean espacios en las que todo el alumnado sin diferencias de nacionalidad, cultura, nivel de competencia curricular o de cualquier otra índole, participe de modo cooperativo, en términos de igualdad.



- Boletín Oficial del Estado de 12 de diciembre de 2009 en el que se publica la Ley 2/2009 que reforma la Ley de Extranjería (Ley Orgánica 4/2000) sobre derechos y libertades de los/as extranjeros en España y su integración social. Esta reforma hace una adaptación normativa a la nueva realidad migratoria en España.



- Boletín Oficial de Estado donde se publica el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 4/2000 tras su reforma por Ley orgánica 2/2009. Última modificación 15 de Marzo de 2014.



- FRENA EL RUMOR: Guía práctica para combatir los rumores, los estereotipos y los prejuicios hacia la inmigración (2012). Editada por el Departamento de Asuntos Sociales del País Vasco. Este manual pretende ser un punto de referencia para saber gestionar la diversidad, promover la convivencia intercultural o aprender a no discriminar (administración, organizaciones, gentes escolares, etc. Puede ser también un material formativo en cursos dirigidos a particulares, entidades, administraciones, profesionales, etc.



- La Competencia Cultural como determinante de buenas prácticas en la orientación socio-laboral con población inmigrante (2014). Tesis doctoral donde se analiza la competencia cultural de los servicios de orientación laboral a personas inmigrantes en 34 entidades no gubernamentales de Barcelona, Valencia y Sevilla. Se ofrecen modelos teóricos e instrumentos para comprender la competencia cultural.

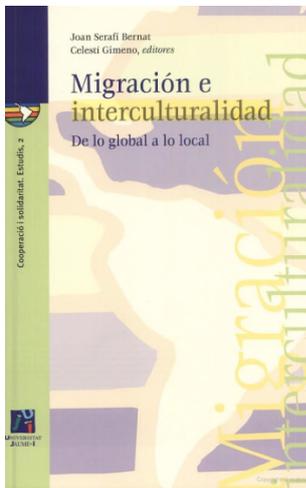


- Desarrollo Multicultural Organizacional en Organizaciones Sin Ánimo de Lucro (2010). Editado por The California Endowment (Los Ángeles), desarrolla una serie de lecciones para mejorar la competencia cultural en entidades sin ánimo de lucro a través del cambio personal, organizacional y de procedimientos.

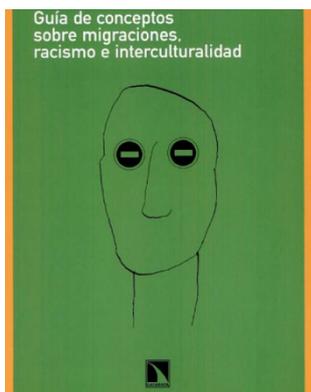


\* La mediación social intercultural en Castilla-La Mancha. "Manual de Casos". Un Intervención Social Castilla-La Mancha 2. Edita. Consejo de Bienestar Social de la CC.LM. Toledo, 2009. ISBN 978-84-7891-014-4

- La Mediación Intercultural en Castilla la Mancha: Manual de Casos (2009). Editado por la Conserjería de Bienestar Social, se presentan una serie de casos de mediación, correspondientes a localidades diferentes (se han obviado los nombres preservar la confidencialidad) y donde se manifiestan diferentes problemáticas y maneras de abordarlas. Se ha cuidado que llegue al lector/a una diversidad suficiente y acorde con la realidad sociocultural en cuanto a situaciones, temáticas, nacionalidades, profesionales involucrados, etc.



- Migración e Interculturalidad: de lo global a lo local (2006). Monografía editada por la Universidad Jaume I pretende fomentar los valores de la solidaridad, la diversidad, la interculturalidad y el diálogo entre personas y naciones, como valores fundamentales para alcanzar una sociedad multicultural. Hace una descripción de los flujos migratorios, el mercado de trabajo, la territorialidad, etc. También ofrece una serie de recursos sobre esta temática en Internet.



- Guía de conceptos sobre migraciones racismo e interculturalidad (2000). Editada por los Libros de la Catarata, esta monografía desarrolla una serie de conceptos tales como aculturación, movimientos migratorios, racismo, pluralidad cultural, estereotipos, reagrupamiento familiar, etc. El objeto último de la obra es profundizar en estos conceptos polisémicos para mejorar nuestro conocimiento sobre las migraciones y

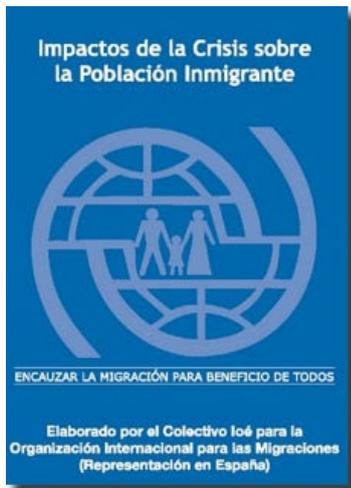
la interculturalidad.



- Boletín del Observatorio Andaluz de las Migraciones. Boletín periódico del OPAM en el que se informa sobre eventos relacionados con los procesos migratorios, datos relevantes de la inmigración en Andalucía y textos de interés vinculados a esta temática.



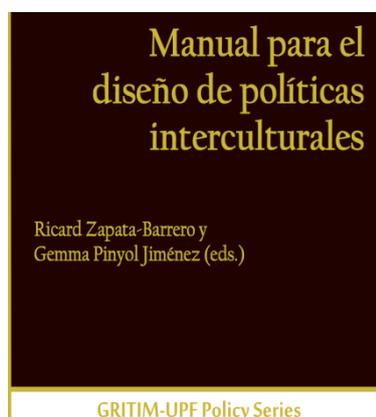
- Informe sobre las Migraciones en el Mundo (2013). Monografía anual editada por la Organización Internacional para las Migraciones, aborda en este número el bienestar de los/as migrantes y el desarrollo. Aborda la situación actual de las migraciones a escala internacional y posteriormente compara la felicidad y el bienestar de las personas inmigrantes con el de las personas autóctonas de los países de acogida.



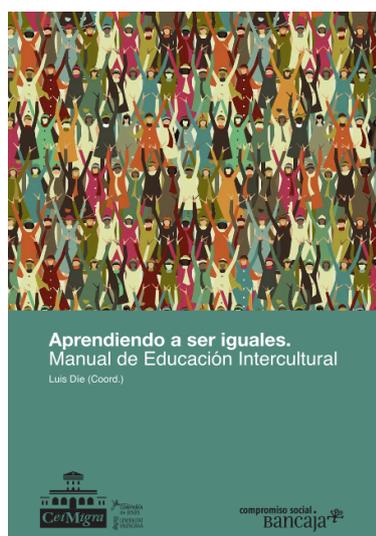
- Impacto de la crisis sobre la población inmigrante (2012). Editado por la Organización Internacional de las Migraciones este estudio profundiza en la situación de la población inmigrada en España, prestando especial atención al impacto que la actual crisis económica está causando en sus condiciones de vida. Surtiéndose de una amplia variedad de fuentes estadísticas oficiales, el documento ofrece un análisis comparativo entre la situación de la población autóctona y la inmigrante. El texto también aporta información específica sobre los principales grupos de origen que la conforman (provenientes de América Latina, África, la Unión Europea de 25 miembros, y el “resto de Europa” incluyendo a Rumanía y Bulgaria).



- Informe anual Andalucía e Inmigración 2012 (2013). Serie de publicaciones del Observatorio Andaluz de las Migraciones que recoge anualmente las características estáticas y dinámicas de la inmigración en Andalucía. Incluye, entre otros contenidos, la situación administrativa de las personas inmigrantes, los flujos anuales, el impacto de la crisis sobre las mismas o la opinión pública andaluza ante la inmigración.



- Manual para el diseño de políticas interculturales (2013). Este manual, fruto de un proyecto de la Universidad Pompeu Fabra, pretende contribuir a promover reflexiones para dar el paso de la retórica a la práctica y vincular la intención con la acción en relación a la convivencia en ciudades multiculturales. Entre otros temas se abordan: ética pública y cultura de la diversidad, fundamentos de las políticas interculturales en las ciudades, una aproximación a la ciudad intercultural: el índice de interculturalidad, etc.



- Aprendiendo a ser iguales. Manual de Educación Intercultural (2012). Editado por Bancaja, este manual aborda el tema desde múltiples perspectivas: (1) ¿Diversidad o diversidades? Las desigualdades no resueltas; (2) Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad; (3) El interculturalismo como instrumento para la convivencia; (4) Modelos de Educación Intercultural; (5) La educación de los chicos y chicas de familias inmigradas; etc.

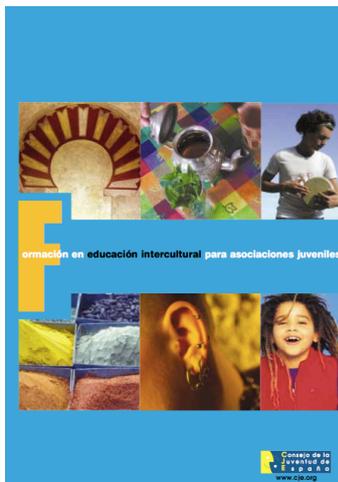


**Interculturalidad:  
Desafío y proceso en  
construcción**

Manual de capacitación

2005

- Interculturalidad: Desafío y proceso en construcción (2005). Editado por SERVINDI, este manual es una invitación a los/as lectores/as, especialmente a los/as líderes de pueblos indígenas, a una seria reflexión sobre el significado y la importancia de la práctica de la interculturalidad en la vida de nuestra sociedad multilingüe, pluriétnica y multicultural.



- Manual de educación intercultural para asociaciones juveniles (2013). Editado por el Consejo de la Juventud de España va dirigido a personas que trabajan en temas relacionados con inmigración, y proporciona herramientas indispensables para ello. Lograr la participación de los y las jóvenes de origen extranjero en las asociaciones juveniles y en todos los ámbitos sociales constituye uno de los grandes retos de este manual, formándolos/as en ciudadanía,

justicia social y solidaridad.



- Los derechos de participación como elemento de integración de los/as inmigrantes (2008). Editado por la Fundación BBVA y escrito por relevantes especialistas en la materia, ofrece un análisis de la relación entre las diferentes formas de participación social y política de las personas inmigrantes y el proceso de integración en las sociedades de acogida.

## **8. Instrumentos de evaluación de la competencia cultural**

En los distintos modelos sobre competencia cultural que se han elaborado tienen una especial relevancia los procesos de evaluación (y autoevaluación) de las organizaciones sociales que prestan servicios a la población en contextos multiculturales, así como de sus profesionales. El objeto último de este proceso es disponer de un diagnóstico actual de los puntos fuertes y débiles de la competencia cultural y orientar los procesos de cambio (individual y organizacional) para mejorar los distintos indicadores de dicho constructo. Los elementos claves en este proceso de mejora son: (1) Valorar la diversidad; (2) Realizar la autoevaluación (o evaluación externa); (3) Gestionar las dimensiones de la diferencia cultural; (4) Obtener e institucionalizar el conocimiento cultural; y 5) Adaptarse a la diversidad cultural de la comunidad atendida. La evaluación posibilita a la organización sanitaria la formulación de políticas, la administración, la práctica, la prestación de servicios y la participación sistemática de los/as usuarios/as.

Para apoyar instrumentalmente este proceso de evaluación se han venido desarrollando, desde finales de los ochenta del pasado siglo numerosos cuestionarios y escalas que miden la competencia cultural tanto en el nivel individual como organizacional. En el nivel organizacional las dimensiones de competencia cultural consideradas varían significativamente de unas escalas a otras. Así, por ejemplo, los 34 ítems de la Check list for the Examination of Cultural Competence in Social Service Agencies (Dana, Behn, & Gonwa, 1992) se subdividen en varios clusters: (1) prácticas culturalmente competentes presentes; (2) servicios disponibles; (3) relaciones con la comunidad (étnica); y (4) entrenamiento. Por su parte, la Cultural Competence Self-Assessment Tool (Sutton, 2000) evalúa: (1) el entorno físico de la organización, los materiales y recursos que emplea: elementos ornamentales del centro, materiales impresos y audiovisuales, procedimientos administrativos adaptados, etc.; (2) los estilos de comunicación en la prestación de servicios; y (3) valores y actitudes en los que se basa la institución y se plasman en documentos y políticas. Por último, la Cultural Competence Assessment Scale (Siegel, Haugland, Reid-Rose & Hopper; 2011) adopta los siguientes criterios: (1) compromiso del centro con

la competencia cultural; (2) necesidades del servicio; (3) enfoque cultural en las actividades de la organización; (4) integración de la competencia cultural en los/as directivos/as y las comisiones; (5) actividades de entrenamiento; (6) capacidad lingüística: intérpretes, directivos bilingües; idioma de los formularios claves; descripción de los servicios y materiales educativos, etc.; y (7) evaluación y adaptación de los servicios.

En la actualidad se disponen de un gran número de instrumentos para evaluar la competencia cultural con diversos formatos y siguiendo los distintos modelos descritos en apartados anteriores, adaptando sus contenidos y estructura a los distintos niveles ecológicos (individual, organizacional, etc.), las distintas áreas de intervención (salud mental, centros escolares, etc.) y/o las poblaciones (minorías culturales, étnicas, sexuales, etc.). Algunos de los instrumentos más significativos se recogen en la **Tabla 6**, y han sido obtenidos usando las bases de datos electrónicas más habituales en el área: MEDLINE, PubMed, PsychINFO, etc.

**Tabla 6.** *Relación de algunos instrumentos significativos para la evaluación de la competencia cultural.*

Nombre	Autores/año
Cultural Self-Efficacy Scale	Bernal & Froman (1987)
Behavioral Assessment Scale for Intercultural Communication (BASIC)	Olebe & Koester (1989)
Cross-Cultural Counseling Inventory-R (CCCI-R)	La Fronbiose et al. (1991)
Multicultural Awareness Knowledge and Skills Survey (MAKSS)	D'Andrea, Daniels & Heck, (1991)
Checklist for the Examination of Cultural Competence in Social Service Agencies	Dana, Behn & Gonwa (1992)
Cross Cultural Adaptability Scale	Kelley & Meyers(1992)
Ethnic Competency Skills Assessment (ECSA)	Ho (1992)
Intercultural Sensitivity Inventory (ICSI)	Bhawuk & Brislin (1992)
Cultural Competence Self-Assessment Instrument	Child Welfare League of America Publications (CWLAP) (1993)
Cross-Cultural Sensitivity Scale (CCSS)	Pruegger & Rogers (1993)
Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire	Mason (1995)
Cultural Competence Self- Assessment	Andrulis (1999)
Multicultural Counseling Inventory (MCI)	Sodowsky, Taffe, Gutkin & Wise (2000)
Universality Diversity Scale	Miville (2000)
Multicultural Competency and Training Survey (MCTC)	Holcomb McCoy (2000)
Multicultural Environmental Inventory	Pope, Liu, Nevitt & Toporek (2000)
Cultural Competence Self-Assessment Tool (CCSAT)	Sutton (2000)
Diversity Mission Evaluation Questionnaire	Ducker & Tori (2001)

**Tabla 6.** *Relación de algunos instrumentos significativos para la evaluación de la competencia cultural.*

Nombre	Autores/año
Multicultural Counseling Knowledge and Awareness Scale (MCKAS)	Ponterotto, Gretchen, Utsey, Rieger & Austin (2002)
Cultural Competence Assessment	Schim, Doorenbors, Miller & Denker (2003)
Cultural Competence Assessment Scale	Siegel, Haugland & Davis-Chambers (2003)
Inventory of Cross Cultural sensitivity	Cushner (2003)
Social Work Cultural Competencies Self-Assessment	Lum (2003)
The California Brief Multicultural Competence Scale	Gamst, Dana, Der-Karabetian, Aragon, et al. (2004)
The Migrant Friendly Quality Questionnaire (MFQQ)	Migrant Friendly Hospitals Project (MFH-P) (2005)
Health Care Cultural Competency Instrument	Caffrey, Neander, Markle & Stewart (2005)
Self-Assessment Tools for Community Health and Social Service Organizations	Olavarria, Beaulac, Bélanger, Young, & Aubry (2005)
Multicultural Counseling Self-Efficacy Scale - Racial Diversity Form (MCSE-RD)	Sheu & Lent (2007)
Tool for Assessing Cultural Competence Training for Curriculum Evaluation	Lie, Boker, Crandall, De Gannes, Elliott, Henderson, Kodjo & Seng (2008)
Measuring Cultural Awareness in Nursing Students	Krainovich-Miller, Yost, Norman, Auerhahn, Dobal, Rosedale, Lowry & Moffa (2008)
Self Assessment of Cultural Attitudes and Competence	O'Brian, Kosoko-Lasaki, Cook, Kissell, Peak & Hill (2010)
Cultural Competence Checklist: Policies & Procedures	
Cultural Competence Checklist: Personal Reflection	American Speech Language Hearing Association (2010)
Cultural Competence Checklist: Services Delivery	
Cultural Competence Tools – Individual/Organizational	Black and Ethnic Minority Working Group (2010)
Instrumento para la valoración de la Competencia Intercultural en la atención en salud mental	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011)
The Nathan Kline Institute Cultural Competency Assessment Scale	Siegel, Haugland, Laska, Reid-Rose, Tang, Wanderling, Chambers & Case (2011).
Escala de buenas prácticas interculturales en Trabajo Social	Vázquez-Aguado, Fernández, Fernández & Vaz (2012)
Cuestionario de Competencia Cultural Individual	Martínez, J. (2014)
Cuestionario de competencia Cultural Organizacional	Martínez, J. (2014)

## 9. Test de evaluación

### 9.1. Test número 1

1. ¿En el campo de las Ciencias Sociales, cuál de las siguientes afirmaciones recoge mejor el concepto de aculturación?	a	b	c	d
a. Proceso mediante el cual los/as inmigrantes pierden sus peculiaridades culturales en las sociedades receptoras.				
b. Proceso mediante el cual personas y grupos con diferente cultura entran en contacto y se influyen mutuamente.				
c. Proceso unidireccional en el que los/as miembros de un grupo minoritario se ven obligados/as a cambiar parte de sus costumbres.				
d. Es verdad a. y c.				
2. ¿Cuál de los siguientes conjuntos incluye todos los posibles procesos de aculturación?	a	b	c	d
a. Marginación, separación, asimilación e integración.				
b. Adaptación, asimilación, integración y sustitución.				
c. Adaptación, exclusión y marginación.				
d. es verdad b. y c.				
3. ¿Cuál de las siguientes definiciones se ajusta mejor a un concepto operativo y comprensivo de cultura?	a	b	c	d
a. Formas de producción características de los diversos grupos étnicos.				
b. Modelos implícitos y explícitos de y para el comportamiento, adquiridos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen realizaciones distintivas de los grupos humanos (inmigrantes, varones, analfabetos, religiosos, etc.)				
c. Modelos rígidos de creencias y conductas que son esenciales para la supervivencia de los distintos grupos étnicos.				
d. Todos los anteriores				
4. Cuando un/a inmigrante decide mantener su identidad y costumbres culturales pero no está dispuesto/a a mantener interacciones con miembros de la sociedad de acogida, decimos que su forma de aculturación es la:	a	b	c	d
a. Asimilación.				
b. Separación.				
c. Segregación.				
d. Integración.				
5. Respecto de la cultura, ¿Cuál de los siguientes enunciados le parece más ajustado en los procesos de integración social?	a	b	c	d
a. Las diversas culturas son, en definitiva, las formas en que los distintos grupos humanos satisfacen sus necesidades (supervivencia, seguridad, creatividad, comunicación, etc.). Por ello lo importante son las necesidades (el tenerlas cubiertas) y en un segundo término las formas en que estas se satisfacen.				
b. Los/as científicos/as e interventores/as sociales no deben sobrevalorar el papel de la cultura en los grupos humanos, ya que aunque la cultura es importante para los/as miembros de dichos grupos, deben ajustarse dialécticamente a cada momento y situación concreta. Por ello se puede afirmar que las costumbres están para cambiarlas.				
c. Siempre hay que respetar todas las prácticas culturales.				
d. Para integrarse las personas deben adoptar la cultura del lugar donde viven.				
6. En la actualidad, las Ciencias Sociales entienden la diversidad humana de tal forma que:	a	b	c	d
a. Todas las prácticas culturales de los distintos grupos sociales son válidas, deben respetarse y promocionarse.				
b. La diversidad humana ha aparecido en las sociedades de acogida como consecuencia de los procesos migratorios.				
c. Ya no se entiende como un rasgo de inferioridad, se amplía su concepto más allá de la etnia, raza o cultura (género, edad, status socioeconómico, etc.), y se incluye al grupo mayoritario dentro del rango de la diversidad.				
d. Son ciertas b. y c.				

7. La menor accesibilidad y calidad de los servicios públicos prestados a los grupos minoritarios se debe, entre otros factores a:	a	b	c	d
a. Falta de un ideario comprometido y prácticas administrativas y atencionales no adecuadas a todo el rango que la diversidad humana implica.				
b. Existencia de profesionales escasamente concienciados/as o preparados/as para atender a los/as nuevos/as usuarios/as que configuran la realidad demográfica en la sociedad actual, etc.				
c. No es verdad que los grupos minoritarios tengan barreas en el acceso a los servicios públicos.				
d. Es verdad a. y b.				
8. Qué tres dimensiones configura la denominada competencia cultural de los/as profesionales de los servicios públicos para atender adecuadamente la diversidad humana:	a	b	c	d
a. Conciencia, conocimientos y habilidades culturales.				
b. Deseo cultural, buena disposición para el servicio y titulación adecuada.				
c. Conocimientos culturales, ausencia de prejuicios y disponibilidad.				
d. Preocupación social, motivación actitudinal y conocimientos culturales.				
9. Cuando hablamos de competencia cultural tenemos que tener en cuenta que:	a	b	c	d
a. La competencia cultural es tanto un proceso como un resultado, tiene una estructura multidimensional y se refiere a los distintos ámbitos de la diversidad humana				
b. Las personas, instituciones, sistemas, etc. suelen tener un grado homogéneo (maestría) de competencia cultural en cada una de las dimensiones y de los ámbitos en los que se maneja (genero, etnia, religión, etc.)				
c. La competencia cultural se adquiere con el ejercicio profesional en el lugar de trabajo.				
d. es verdad a. y b.				
10. ¿Cómo se denomina al proceso/resultado a través del cual el/a profesional de los servicios públicos llega a respetar, apreciar y ser sensible hacia los valores, creencias, estilos de vida, prácticas, estrategias para resolver problemas, etc. de la cultura del/a usuario/a.	a	b	c	d
a. Habilidades culturales.				
b. Conciencia cultural.				
c. Sensibilización cultural.				
d. Profesionalidad cultural.				
11. La competencia cultural está referida a:	a	b	c	d
a. Ciudadanos, profesionales, programas, políticas, centros de servicios, etc.				
b. Sólo a profesionales de los servicios de atención.				
c. Sólo a profesionales de los servicios de atención y las prácticas que realizan.				
d. Sólo a usuarios de los servicios para su buena utilización.				
12. ¿Donde se encuadra la relación positiva de comunicación con el/a usuario/a (y en su caso la familia), creando un clima cálido, respetuoso y de confianza?	a	b	c	d
a. Sensibilización cultural				
b. Conciencia cultural.				
c. Habilidades culturales.				
d. Profesionalidad cultural.				
13. En el nivel institucional, la competencia cultural implica:	a	b	c	d
a. Ser consciente de la dinámica inherente a la interacción entre las culturas y contar con conocimientos culturales institucionalizados.				
b. Estar abierto a atender a todos los grupos culturales.				
c. Haber adaptado la prestación de los servicios para que refleje una comprensión del pluralismo cultural y tener la capacidad de autoevaluarse culturalmente.				
d. es verdad a. y c.				

14. Desde un punto de vista psicosocial, la atención de las personas inmigrantes desde los Servicios Sociales está justificada teóricamente por:	a	b	c	d
a. El/a inmigrante presenta una serie de problemas sanitarios y sociales importantes que ha de ser atendidos/as con urgencia.				
b. El proceso migratorio es una transición ecológica que supone un periodo de desequilibrio personal o social que requiere una adaptación muy profunda. Ello incrementa la vulnerabilidad de los/as personas y el riesgo psicosocial.				
c. Como cualquier persona, si se esforzaran los/as inmigrantes no necesitarían prestaciones públicas complementarias.				
d. es verdad a. y b.				
15. Para que tenga éxito una actividad dirigida a la mejora de la convivencia en el municipio entre población autóctona e inmigrante es muy importante:	a	b	c	d
a. Que cuente con el apoyo de la administración local.				
b. Que cada grupo (autóctonos/as e inmigrantes) pueda trabajar con independencia y autonomía.				
c. Que las actividades que se hagan conjuntas entre los dos grupos tengan una duración breve.				
d. Es verdad a. y c.				

### SOLUCIONES AL TEST Nº 1:

1: b; 2: a; 3: b; 4: b; 5: a; 6: c; 7: d; 8: a; 9: a; 10: b; 11: a; 12: c; 13: d; 14: b; a

## 9.2. Test número 2

1. En el III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía se hace especial hincapié en:	a	b	c	d
a. El crear vías de acceso a los recursos públicos específicas, especializadas y eficientes para las personas inmigrantes.				
b. El apoyo económico a las personas inmigrantes.				
c. La situación de normalidad social de las personas inmigrantes.				
d. La gestión de la diversidad como estrategia de intervención.				
2. Entre los objetivos del Área de Inclusión y Bienestar del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía no se encuentra.	a	b	c	d
a. Promover la participación, el asociacionismo entre la población inmigrante, como forma de integración.				
b. Informar y orientar a las mujeres extranjeras sobre derechos, obligaciones y recursos.				
c. Ofrecer atención inmediata y primera acogida a menores extranjeros/as no acompañados/as.				
d. Fomentar un acceso específico y especializado a de los/as inmigrantes al Sistema Público de SS.SS.				
3. Entre los Espacios de Coordinación del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía se encuentran:	a	b	c	d
a. El Foro Andalúz para la Inmigración, los Foros Provinciales de inmigración y el Foro Europeo para la Integración.				
b. El Foro Andalúz para la Inmigración, Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social y los Servicios Sociales Comunitarios.				
c. Comisión Interdepartamental de Políticas Migratorias, el Foro Andalúz para la Inmigración y el Defensor del Pueblo.				
d. Los servicios Sociales Comunitarios, El Foro Andalúz para la Inmigración y La Red Europea de Migraciones.				
4. ¿Cual de los siguientes conjuntos de principios rectores no se corresponde con el III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía?:	a	b	c	d
a. igualdad de acceso y Participación comunitaria.				
b. Adaptabilidad, Accesibilidad específica y especializada, Descentralización y territorialidad.				
c. Igualdad al acceso y atención a los servicios públicos, Integrabilidad.				
d. Integrabilidad, Normalización, Interculturalidad.				
5. ¿Cuál de las siguientes áreas no se encuentra en el II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía?	a	b	c	d
a. Equipamiento, vivienda y alojamiento.				
b. Ocio y participación.				
c. Investigación.				
d. Todas son áreas del III Plan.				
6. ¿Qué implica el llamado Espacio Shengen?.	a	b	c	d
a. Toda persona puede circular libremente por él sólo si pertenece a la Unión Europea.				
b. Toda persona puede circular libremente por él sólo si pertenece a la Unión Europea o a los países aliados.				
c. Toda persona puede circular libremente por él sólo si ha entrado regularmente por una frontera exterior al mismo o reside en uno de los países que aplican el convenio.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
7. ¿Pueden los extranjeros votar?	a	b	c	d
a. Sí, en las municipales y si se encuentran empadronados/as.				
b. Sólo los/as ciudadanos/as de los países miembros de la UE en las elecciones municipales en los municipios donde estén empadronados/as.				
c. Los/as extranjeros/as que hayan hecho más de 5 años de estancia en el país.				
d. No, hasta que no se modifique la Constitución.				

8. ¿Cuáles son los familiares reagrupable?	a	b	c	d
a. Cónyuges de derecho, hijos hasta los 18 años o incapacitados en régimen general, hasta los 21 años para los comunitarios; y los ascendientes siempre que se demuestre la dependencia económica respecto del/a reagrupante.				
b. Sólo los cónyuges de derecho y los/as hijos/as hasta los 16 años. Para los/as comunitarios/as, todos siempre que se demuestre la dependencia económica respecto del/a reagrupante.				
c. Sólo los cónyuges de derecho y los/as hijos/as hasta los 18 años.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
9. ¿Pueden acceder los/as ciudadanos/as extranjeros/as al Servicio Andaluz de Empleo?	a	b	c	d
a. Sólo si tienen autorización de trabajo.				
b. Siempre que se hallen en situación jurídica regular o estén en trámite de estarlo.				
c. Podrán inscribirse en el mismo siempre que se hallen en situación jurídica regular en España, variando los servicios o acciones a los que podrán acceder dependiendo de si cuentan o no con autorización de trabajo.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
10. Puede ser tratado en España un/a adolescente saharauí que ha venido de vacaciones en un Programa Acogida con otros/as menores, si se le detecta durante su estancia una grave afección cardíaca?	a	b	c	d
a. Si pero ha de disponer de medios económicos y solicitar la autorización expresa de su familia de origen.				
b. No sólo si está en se corriese el riesgo de muerte como consecuencia del viaje de regreso.				
c. Si pero hay que esperar la autorización de los padres, tutores/as o del gobierno del país de origen.				
d. Si, y se tramitará un permiso por situaciones excepcionales, por razones humanitarias y acreditando la necesidad de tratamiento en España y que no puede ser tratado en el país de origen.				
11. Respecto del informe de inserción social para arraigo, hay que tener en cuenta:	a	b	c	d
a. Es un informe realizado por el equipo de trabajo social del municipio donde resida el extranjero.				
b. Es un informe que puede traer de su país de origen en caso de reagrupamiento.				
c. Se refiere a la situación de integración del/a mismo/a en la localidad a fin de aportarlo para solicitar una autorización de trabajo y residencia por arraigo social.				
d. Es verdad a. y c.				
12. En relación con la inmigración femenina:	a	b	c	d
a. En la actualidad la mayoría procede del reagrupamiento familiar, por lo que vienen a mejorar los procesos de integración.				
b. Suponen una lacra porque mantienen las contradicciones culturales de sus países de origen.				
c. Es un colectivo muy plural, donde se pueden encontrar una gran diversidad de realidades.				
d. Es siempre bienvenida cuando se trata de reagrupamiento familiar.				
13. La posición de desventaja en la que se sitúa el colectivo de mujeres inmigrantes en cada uno de los sistemas sociales determina su desigualdad en el acceso a los recursos y la capacidad para decidir sobre su propia vida. Ello se debe a que la mujer inmigrantes está sometida a una triple opresión:	a	b	c	d
a. Discriminación sexual en función de su género, discriminación laboral por su escasa formación profesional, discriminación comunitaria por su aislamiento social.				
b. Discriminación racista por su etnia, discriminación social por su clase social y discriminación sexual en función de su género.				
c. Discriminación por su bajo nivel cultural, discriminación social por su clase social y una auto-discriminación específica. o.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				

14. ¿Qué tres elementos están presentes en el prejuicio sutil?	a	b	c	d
a. Amenaza percibida, racismo biológico y percepción exagerada de las diferencias culturales.				
b. Percepción exagerada de las diferencias culturales, percepción de que ponen en peligro los valores de la sociedad de acogida, ausencia de afecto positivo.				
c. Percepción de superioridad étnica, percepción de que ponen en peligro los valores de la sociedad de acogida, percepción de apoyo institucional injustificado.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
15. ¿Cuál de las siguientes asociaciones es una correlación ilusoria?	a	b	c	d
a. Inmigración, diversidad y discriminación.				
b. Mujer inmigrante, trata de blancas, mafias.				
c. Inmigración, aumento de la inseguridad ciudadana.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				

### SOLUCIONES AL TEST N° 2:

1: d; 2: d; 3: a; 4: b; 5: d; 6: c; 7: b; 8: a; 9: c; 10: a; 11: d; 12: c; 13: b; 14: b; 15: c

### 9.3. Test número 3

1. Los efectos negativos del incremento de la diversidad humana en las sociedades actuales se ven en muchas ocasiones sobredimensionados debido a las creencias erróneas que se comparten socialmente en relación a dicha diversidad.	V	F
2. Dichos efectos negativos de la presencia de la diversidad humana en las sociedades son tan importantes puesto que las personas de diferentes orígenes culturales y demográficos se incorporan a sociedades receptoras homogéneas.	V	F
3. El concepto de interculturalidad se relaciona con una noción de cultura dinámica y cambiante, que se construye por la interacción de los seres humanos y siempre está en proceso de construcción.	V	F
4. Los efectos negativos del incremento de la diversidad humana en las sociedades actuales se ven en muchas ocasiones sobredimensionados debido a las creencias erróneas que se comparten socialmente en relación a dicha diversidad.	V	F
5. Una gestión inadecuada de la diversidad existente en las sociedades actuales puede dar lugar a mecanismos injustos y discriminatorios que afectan fundamentalmente a los grupos mayoritarios	V	F
6. La competencia cultural surge como constructo para mantener el estatus quo existentes en las sociedades multiculturales, sobre todo en la prestación de servicios sociales.	V	F
7. La competencia cultural implica una concepción de la intervención intercultural que descansa en considerar que los procesos de cambio y aceptación no afectan únicamente a los/as inmigrados/as, puesto que implican también a las sociedades receptoras en la medida que se generan transformaciones y mutaciones en las mismas.	V	F
8. La competencia cultural es finalmente un `proceso de aculturación.	V	F
9. La competencia cultural no está relacionada con las personas profesionales que trabajan en el ámbito de lo social, hace referencia a las organizaciones y las políticas sobre gestión de la diversidad.	V	F
10. Los estereotipos son compartidos por mucha gente son resistentes al cambio y orientan nuestras expectativas por lo que no hay posibilidad de intervención en relación a ellos	V	F
11. El etnocentrismo es un prejuicio positivo hacia los/as miembros del propio grupo por lo que es aconsejable que todas las personas lo pongan en práctica para no ser discriminadas.	V	F
12. La dimensión cognitiva implica un conocimiento multicultural, un aprendizaje y una búsqueda de información sobre culturas, cosmovisiones y experiencias de los diferentes grupos de personas sin olvidar las variaciones culturales dentro de cada grupo.	V	F

### SOLUCIONES AL TEST Nº 3:

1: V; 2: F; 3: V; 4: F; 5: V; 6: F; 7: V; 8: V; 9: F; 10: F; 11: F; 12: V

## 9.4. Test número 4

1. ¿Selecciona el conjunto que tiene tres características de la competencia cultural?	a	b	c	d
a. Multidimensional, innata, procesual.				
b. Multidimensional, procesual, implica actitudes y comportamientos.				
c. Unidimensional, resultados netos, implica actitudes y comportamientos				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
2. Un/a ciudadano/a de nacionalidad peruana y soltero/a vive en una situación irregular en España desde el 8 marzo de 2006. No tiene familiar en nuestro país. ¿Cómo podría regularizar su situación?	a	b	c	d
a. Podría siempre que cumpliera los requisitos de arraigo social.				
b. No podría bajo ningún concepto porque la situación de desempleo actual no se lo permite.				
c. Solo podría si se casara con ciudadano o ciudadana europea.				
d. Cualquiera de las anteriores es cierta.				
3. ¿Una ciudadana de nacionalidad venezolana con permiso de residencia por reagrupación familiar sufre continuos malos tratos físicos y psíquicos por su cónyuge de idéntica nacionalidad decide denunciarle. ¿Qué es probable que ocurra?	a	b	c	d
a. Que la denunciante se quede sin autorización de residencia porque el agresor perderá la suya.				
b. Que la denuncia se archivará por la situación de dependencia de la autorización de la víctima respecto a la de su cónyuge.				
c. Que el denunciado tendrá problemas para renovar su autorización y la denunciante podrá obtener una independiente.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
4. Un menor de edad argentino de 12 años de edad llegó a España con sus padres en Septiembre de 2006. Su padre ha logrado obtener el permiso de trabajo y residencia el pasado mes. ¿Cuándo podrá obtener el pequeño su autorización de residencia?	a	b	c	d
a. No podrá hasta que la madre la obtenga también.				
b. Deberá esperar tres años y que su padre cumpla un año de residencia legal.				
c. En cualquier momento porque ya pasaron dos años desde que llegó y uno de sus progenitores ya la tiene				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
5. Un ciudadano chileno residente en su país de origen desea venir a España a trabajar de camarero. ¿Qué trámites deberá seguir su empleador?	a	b	c	d
a. Deberá conseguir un certificado negativo del Servicio Andaluz de Empleo.				
b. Podrá ejercitarse la contratación directa al ser ciudadano chileno.				
c. Sólo podrá venir si tiene ascendientes españoles				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				
6. Una ciudadana ucraniana obtuvo la autorización de trabajo inicial por la subdelegación de Sevilla el pasado mes de octubre para trabajar como empleada del hogar gracias al contrato que le ofreció su empleadora. Desde el pasado mes las relaciones son tensas entre empleador y trabajadora queriendo ésta irse a trabajar a casa de una vecina de la empleadora de su hermana en Lucena. ¿Podrá hacerlo?	a	b	c	d
a. No hasta que no renueve la segunda autorización cuando pasen tres años.				
b. Sin ningún problema puesto que desde el momento en que obtiene la documentación tiene absoluta libertad para ser contratada.				
c. Tendrá que trabajar el primer año en la provincia de Sevilla y en el mismo sector.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				

7. Un ciudadano de nacionalidad boliviana acaba de obtener su autorización en el mes de diciembre para trabajar como camionero. Quiere traerse a su esposa. ¿Cuándo y cómo podrá hacerlo?	a	b	c	d
a. Cuando quiera puesto que ya es residente legal.				
b. En cualquier momento siempre que tenga los requisitos económicos y de vivienda necesarios para iniciar la reagrupación familiar.				
c. No podrá iniciar los trámites de reagrupación familiar hasta que solicite la renovación de su primera autorización de residencia.				
d. Ninguna de las anteriores es cierta.				

#### **SOLUCIONES AL TEST N° 4:**

1: b; 2: a; 3: b; 4: c; 5: b; 6: c; 7: c

## 10. Referencias bibliográficas

Adam, M. (2014). *Inmigración: Aspectos normativos*. Ponencia en el Curso FORINTER II. Sevilla. D.G.C.P.M.

Brown, R. (1998). *Prejuicio: su Psicología Social*. Madrid. Alianza Editorial.

Brownlee, T. & Lee, K. (2012). *Building Cultural Competence Organization. Community Tools Box*. Kansas: Universidad de Kansas

Cachón, L. (1999). *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Madrid: Colección Observatorio Permanente de la Inmigración (6).Madrid: IMSERSO.

Campinha-Bacote, J. (2003). Manny faces: addressing diversity in health care. *Journal of Issues Nursing*, 8 (1), 1-10.

Cross, T. (1988). Services to minority populations. Cultural competence continuum. *Focal Point*, 3, 1-9.

Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., & Isaacs, M., (1989). *Towards A Culturally Competent System of Care*, Volume I. Washington, DC.Georgetown University Child Development Center.

Dana R. H., Behn, J. D. & Gonwa, T. (1992). A Checklist for the Examination of Cultural Competence in Social Service Agencies. *Research on Social Work Practice*, 2(2), 220-233.

De Lucas, J. (2006). *La integración política de los inmigrantes. Un pacto de ciudadanía*. Seminario de Investigación sobre migraciones, diversidad y convivencia en España. Ourense.

DESA (2013). *Comunicado de prensa de las Naciones Unidas el 11 de Septiembre de 2013*. New York.

Domínguez, J.M. & Hombrados, M.I. (2006). Características del empleo en mujeres inmigrantes. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 16 (1-2), 181-191.

EPA (2008, 2010, 2011). *Encuesta de Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

Escobar (2013). *Características socio-demográficas de la inmigración*. Ponencia al Curso de FORINTER II sobre Inmigración en Interculturalidad. Sevilla: D.G.P.M.

Fix, M.; Papademetriou, D.; Batalova, J.; Terrazas, A.; Lin, S.; Yi, & Mittelstadt, M. (2009). *Migration and the Global Recession*. Migration Policy Institute.

García, M.; Martínez, M.F. & Santolaya, F. (2002). *Integración social y Empleo de Inmigrantes. El Programa Integra-Diversidad*. Sevilla: Junta de Andalucía.

Giménez, C. (2003). Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad. Propuesta de clarificación y apuntes educativos. *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, 8, 9-26.

IOM (2003). Hechos y cifras sobre la migración internacional. International Organization for Migration. *Cuestiones de políticas migratorias*. No. 2.

Leininger, M. (1999). *Editorial*. *Cultura de los cuidados*, 6, 5-8.

Macipe, R.M.; & Gimeno, L. A. (2011), Competencia cultural y población inmigrante: un reto cotidiano en nuestras consultas. *Revista de Pediatría de Atención Primaria*, 3, 299-319.

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

Martín, E. (1999). *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía: Una reflexión sobre el caso del Poniente almeriense desde la Antropología Social*. Sevilla: Junta de Andalucía.

Martín, E. (2012). Migraciones en la Globalización. *Revista Andaluza de Antropología*, 3, 1-6.

Martín, E.; Moreno, S.; Cuberos, F. & Castellani, S. (2012). Mujeres migrantes en la era de la globalización. Ecuatorianas y senegalesas en Sevilla. *Revista Andaluza de Antropología*, 3, 94-124.

Martínez, M.F., García, M., Maya, I., Rodríguez. & Checa, F. (1996). *La Integración Social de los Inmigrantes Africanos en Andalucía: Necesidades y Recursos*. Sevilla: Junta de Andalucía.

Martínez, M.F. & Martínez, J. (2006). Determinantes psicosociales de la utilización de organizaciones comunitarias por inmigrantes. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 59(3), 433-444.

Martínez, M.F; Martínez, J. & Calzado, V. (2011). Intervención Comunitaria en el Ámbito de la Inmigración. En I. Fernández, F. Morales y F. Molero (Coord.), *Psicología de la Intervención Comunitaria*, p.p. 245-288. Bilbao: Desclée.

Martínez-Veiga, U. (2012). La acogida a los inmigrantes: los campos de internamiento. *Revista Andaluza de Antropología*, 3, 51-79.

Nelson, G. & Prilleltensky, I. (2005). The Project of Community Psychology: Issues, Values and Tools for Liberation and Well-being. En G. Nelson & I. Prilleltensky, I. *Community Psychology. In Pursuit of Liberation and Well-Being*. New York: Palgrave. McMillan.

ONU (2014). *Informe sobre la situación demográfica en el mundo 2014*. New York. Naciones Unidas.

OPAM (2014). *Estadísticas del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones*. Junta de Andalucía. <http://www.juntadeandalucia.es/justiciaeinterior/opam/>.

Pajares, M. (2010). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Papadopoulos, I; Tilki, M. & Taylor, G. (1998). *Transcultural Care a Guide for Health Care Professionals*. Quay Books. Wilts.

Pettigrew, T.F. & Meertens, R.W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.

Purnell, L & Paulanka, B. (1998). *Transcultural Health Care. A Culturally competent approach*. Philadelphia: F.A. Davis.

Rappaport, J. (1981) In praix of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9, 1-26.

Rodrigo, M. (1999). *Comunicación Intercultural*. Barcelona: Anthropos.

Russell, S.S. & Teitelbaum, M.S. (1992). *International migration and international trade*. World Bank Publications.

Saldaña, D. (2001). *Cultural Competence. A practical guide for mental health providers*. Austin: Hogg Foundation for Mental Health.

SGEI (2005, 2013). *Informe periódico sobre extranjeros en España*. Madrid: Ministerio de empleo y Seguridad Social.

Siegel, C.; Haugland, G.; Reid-Rose, L. & Hopper, K. (2011). Components of Cultural Competence in Three Mental Health Programs. *Psychiatric Services*, 62(6), 626-631.

Sue, D.W.; Ivey, A.F. & Pedersen, P.B. (1996). *A theory of multicultural counselling and therapy*. San Francisco: Brooks/Cole Publishing.

Sutton, M. (2000). Improving Patient Care. *Family Practice Management*, 7 (9), 58-60.

Sward, J. (2009). *Migration and the Financial Crisis: How will the Economic Down turn Affect Migrants?*. Brighton: Development Research Centre on Migration, Globalization and Poverty. Briefing, 17. [http://www.migrationdrc.org/publications/briefing\\_papers/BP17.pdf](http://www.migrationdrc.org/publications/briefing_papers/BP17.pdf)

Trickett, R. (1994). Toward an overarching framework for diversity. En E. J. Trickett, R. Watts, & D. Birman, D. (Eds.), *Human Diversity: Perspectives on people in context* (pp. 7-26). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

United Nations Development Programme (2004). *Human Development Report 2004: Cultural liberty in today's diverse world*. New York: United Nations Development Programme (UNDP).

Vázquez, O. (2002). *Competencia intercultural e intervención social. Qué formación para el desarrollo de la acción intercultural*. Ponencia al II Congreso nacional sobre Inmigración Extranjera en España. Junta de Andalucía.

Vázquez, O. (2005). La competencia intercultural y las habilidades de intervención en mediación social intercultural. En Varios, *Manual de Atención Social al Inmigrante* (pp. 107–125). Sevilla: Junta de Andalucía.

Vázquez-Aguado, O.; Fernández, M.A.; Fernández, M. & Vaz, P. (2012). Construcción y validación de una escala de buenas prácticas interculturales en Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 25 (1), 159-171.

Weaver. G. R. (1986). Understanding and coping with cross-cultural adjustment Stress. In R.M. Paige (Ed). *Cross-cultural orientation. New conceptualizations and applications*. Lanham MD: University Press of America.

