

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

QUÉ ES CULTURA

El ser humano es ser esencialmente cultural y al mismo tiempo la cultura es una construcción del ser humano.

Cada persona ha nacido en una comunidad en la que ha socializado, interiorizando una serie de maneras de pensar, sentir y actuar. Esta interiorización no solo ayudará a que entienda su comunidad sino que se convertirá en un elemento constitutivo de cultura e, inevitablemente, contribuirá a su transmisión, conservación y transformación.

Cultura abarca diferentes “acepciones”: desde la forma de cultivar, cocinar o vestirnos, manifestaciones artísticas, hábitos, formas de comunicarnos y socializar, símbolos propios, formas de vida, reglas, creencias...

**TODO LO QUE NOS
RODEA ES Y
CONSTITUYE
CULTURA.**

ENTONCES... QUÉ ES
DIVERSIDAD
CULTURAL



DIVERSIDAD CULTURAL

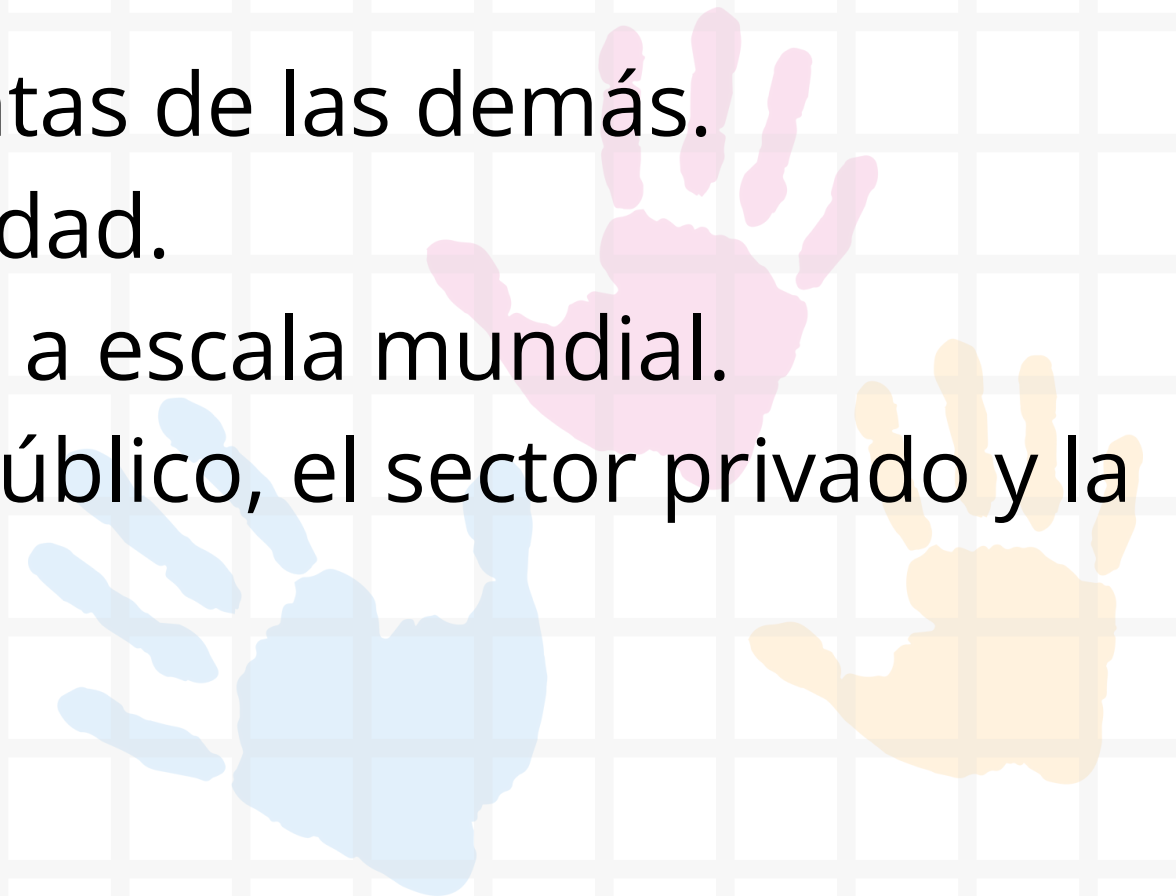
UNESCO Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (2001)

“La cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. De hecho, la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras”.

12 PRINCIPIOS QUE HABLAN DE DIVERSIDAD IDENTIDAD, PLURALISMO, DERECHOS HUMANOS, CREATIVIDAD, SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, ETC.



1. La diversidad cultural es patrimonio común de la humanidad.
2. De la diversidad cultural al pluralismo cultural.
3. La diversidad cultural, factor de desarrollo.
4. Los derechos humanos, garantes de la diversidad cultural.
5. Los derechos culturales, marco propicio para la diversidad cultural.
6. Hacia una diversidad cultural accesible a todos.
7. El patrimonio cultural, fuente de creatividad.
8. Los bienes y servicios culturales, mercancías distintas de las demás.
9. Las políticas culturales, catalizadoras de la creatividad.
10. Reforzar las capacidades de creación y de difusión a escala mundial.
11. Forjar relaciones de colaboración entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil.
12. La función de la UNESCO.



PROCESOS DE RELACIONES INTERCULTURALES

INTERCULTURALIDAD COMO OBJETIVO





PONGAMOS
EJEMPLOS

MODELOS DE RELACIONES

En la sociedad de dan 5 modelos de relaciones interculturales:

CONVIVENCIA

INTERCAMBIO



SEGREGACIÓN

ASIMILACIÓN

ACULTURACIÓN

MULTICULTURALIDAD

INTERCULTURALIDAD

INTERCULTURALIDAD = OBJETIVO

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.

PARADIGMA INTERACCIONISTA VS RECHAZO

La cultura es dinámica y cambiante no es algo inamovible y ahistórico, con el paso del tiempo algunas de sus manifestaciones se conservan, otras cambian y/o desaparecen.

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.



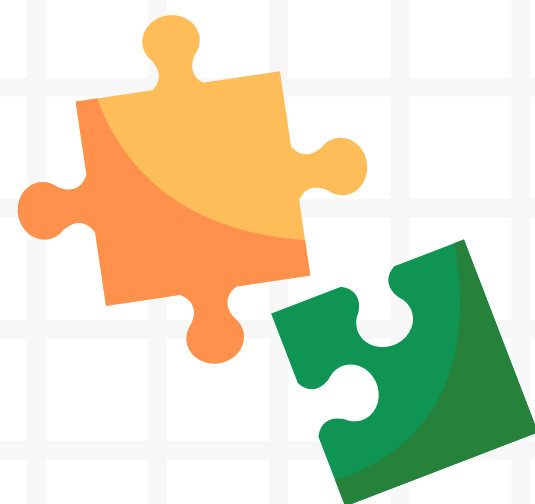


ENFOQUES PARA FAVORECER LA DIVERSIDAD CULTURAL

Conseguir un cambio de valores y actitudinal requiere, necesariamente, que se trabajen tres dimensiones: **creencias, afectos y conductas**.

Por tanto, la elección de las herramientas y metodologías en nuestra práctica profesional debe promover la activación de estas.

Desarrollándonos en el marco de cuatro enfoques conseguiremos promover la diversidad cultural dentro y fuera de nuestro trabajo:



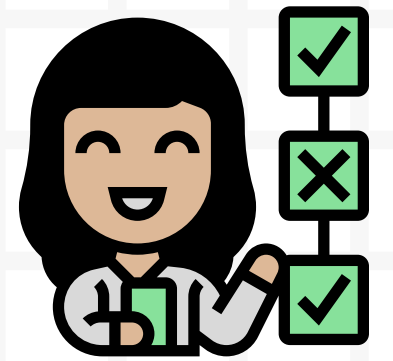
- Enfoque institucional.
- Enfoque informativo.
- Enfoque comunitario.
- Enfoque personal/profesional.



ENFOQUE INSTITUCIONAL

Consiste en la elaboración de normativa, estrategias, protocolos, metodologías y herramientas específicas que asume la institución en su conjunto sobre la gestión de la diversidad y el compromiso de esta con la multiculturalidad.

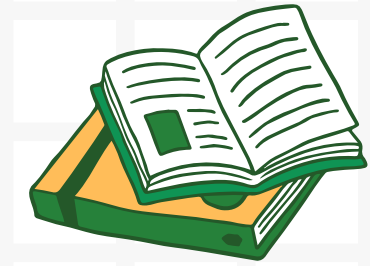
Tener en cuenta:



- **APLICACIÓN:** Formalizar el cambio no es sinónimo de que se produzca el cambio.
- **EVALUACIÓN:** Implementar esta serie de medidas implica evaluación previa, final y, por supuesto continua.
- **UNANIMIDAD:** Si no es compartido y aceptado por todos los trabajadores de todas las áreas resultará ineficaz e, incluso, contraproducente.

Ejemplo: Elaboración de guía de buenas prácticas.

ENFOQUE INFORMATIVO = RECICLAJE PROFESIONAL



Dentro de la institución debe incentivarse el aprendizaje continuo. Debe formarse a los trabajadores y trabajadoras de las diferentes áreas en asuntos que tengan que ver con las migraciones: flujos migratorios, datos históricos, aspectos básicos de las diferentes culturas que acuden a nuestro recurso, formas de discriminación, racismo, aspectos jurídicos básicos (NIE, TIE, asilo...), etc.

Este enfoque **también se puede trabajar a nivel individual** tratando de aprender por nuestra cuenta lo que consideremos necesario.

Ejemplo:

- 1) Talleres periódicos propuestos por la institución sobre diversas temáticas + Jornadas
- 2) Aprender a pronunciar correctamente los nombres.
Aprender de manera autónoma a utilizar lenguaje inclusivo.
Acudir por mi cuenta a seminarios

ENFOQUE COMUNITARIO INTERCULTURAL

Con este enfoque se pretende aumentar la valoración positiva y comprensión de otras culturas a través de la realización de visitas, actividades y eventos que estimulen la participación ciudadana con la población migrante. Podemos (desde la institución) desarrollar acciones para favorecer este enfoque comunitario.

Tener en cuenta:

- Puede generar la idea que el problema se asienta en las diferencias culturales y no en el racismo y la xenofobia.
- Al destacar lo curioso o “exótico” puede generar una visión parcial y excesivamente anecdótica del otro.
- Puede reforzar los estereotipos.

Ejemplo: puertas abiertas, coloquios, talleres, creación de mesas con agentes del territorio...



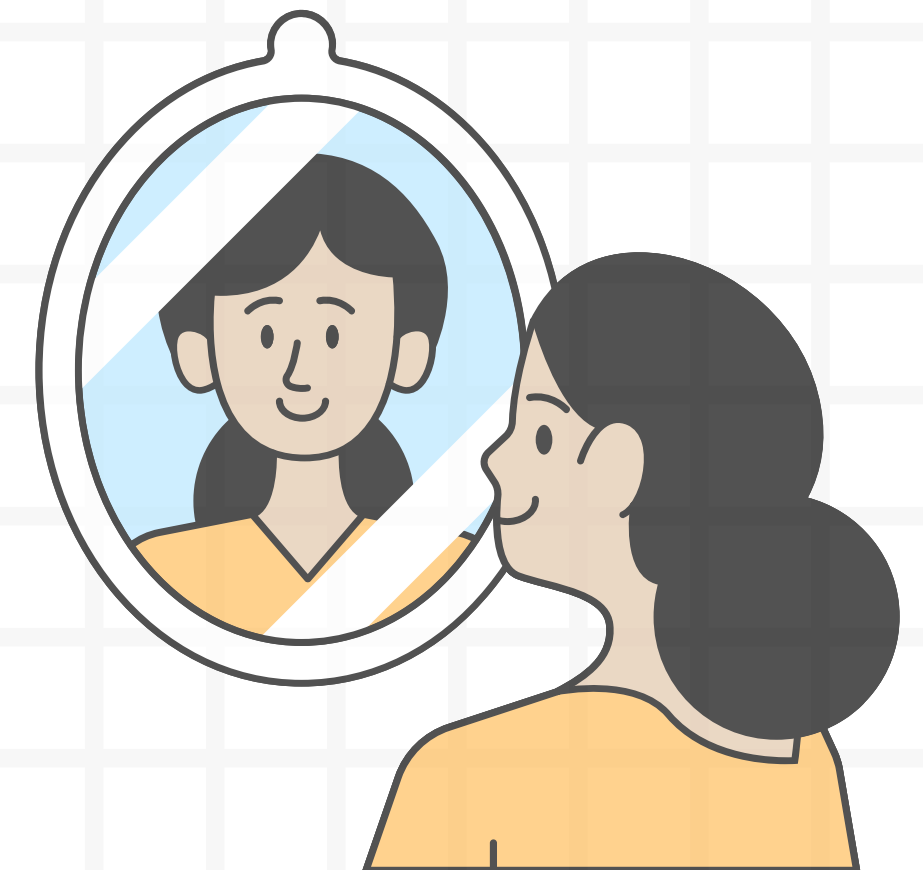
ENFOQUE PERSONAL/PROFESIONAL

Ninguna persona es ajena a los procesos de socialización en los que se promueven el etnocentrismo y los prejuicios. Sin embargo, es probable que cueste reconocer en sí mism@s actitudes que haya que cambiar.

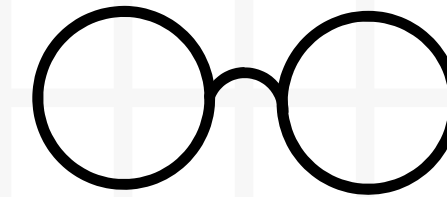
Este enfoque pretende abarcar nuestra personalidad, vivencias, contextos, habilidades sociales, etc. Aprender a detectar actitudes “mejorables” y cómo mejorarlas.

Partiendo de esta base podemos establecer dos líneas personales de actuación para favorecer la interculturalidad en el trabajo:

- **Autorreflexión para conocer “nuestras gafas”**
- **Desarrollo de la empatía para poder ponernos en el lugar de la persona que tenemos enfrente.**



NUESTRAS GAFAS = CONTEXTO



1) “Mi madre me crio sola, mi padre biológico era adicto al alcohol, cuando nació desapareció, algunas veces le veo en bares, él no me conoce, no me dedicó ni un minuto de su tiempo. Soy trabajadora social en un CAD”

2) “Cuando era joven cometí muchos errores, tomé mucho alcohol, salí mucho de fiesta, incluso probé drogas, me cuesta reconocer que durante un tiempo de mi vida fui adicta. Experimenté el dolor de mi madre al verme de esa manera, gracias a su amor salí de ese mundo. Esa experiencia fue decisiva para elegir el rumbo que quería tomar, ayudar a otras personas a salir de ahí. Estudié trabajo social y ahora trabajo en un CAD.”

¿QUÉ HA PASADO?



DESARROLLO DE LA EMPATÍA

Empatía no es simpatía

- 1) Tienen un contexto que conocemos o no y que de ese contexto vienen sus comportamientos.
- 2) Preguntarnos ¿Porqué? e intentar dar respuestas
- 3) **Intentar entender = intentar empatizar**
- 4) A veces hay que retirarse y aceptar que nosotros/as no vamos a poder brindar objetividad*

“Soy Alberto y soy adicto al alcohol”

¿QUÉ TENEMOS QUE HACER?

CHARLEMOS

Lekk y la comida

<https://www.youtube.com/watch?v=2c0mfzhI2Vg>

**QUÉ HEMOS HECHO Y QUÉ SE ME OCURRE QUE PODEMOS
HACER EN LA ENTIDAD PARA FAVORECER LA
INTERCULTURALIDAD.**

Hablemos de qué sería “Buenas prácticas”



MUCHAS GRACIAS POR
LA PARTICIPACIÓN

POR FAVOR, RECUERDA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO, SON SÓLO 2 MINUTOS