

LA PERSPECTIVA INTERCULTURAL EN LOS PROYECTOS

2024 / mayo



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN

Nork emandako ikastaroa

Curso impartido por:

SOS ARRAZAKERIA

www.sosracismogipuzkoa.org



ELKARTEENTZAKO IKASTAROAK

CURSOS PARA ASOCIACIONES

**Aurkezpen honen helburua, elkarteei informazio orokorra eskaintzea da.
Testu honek dibulgazio xedea du soilik eta ez du izaera ofizialik.**

El objetivo de esta presentación es ofrecer información general a las asociaciones.
Este texto tiene una finalidad exclusivamente divulgativa y no tiene carácter oficial

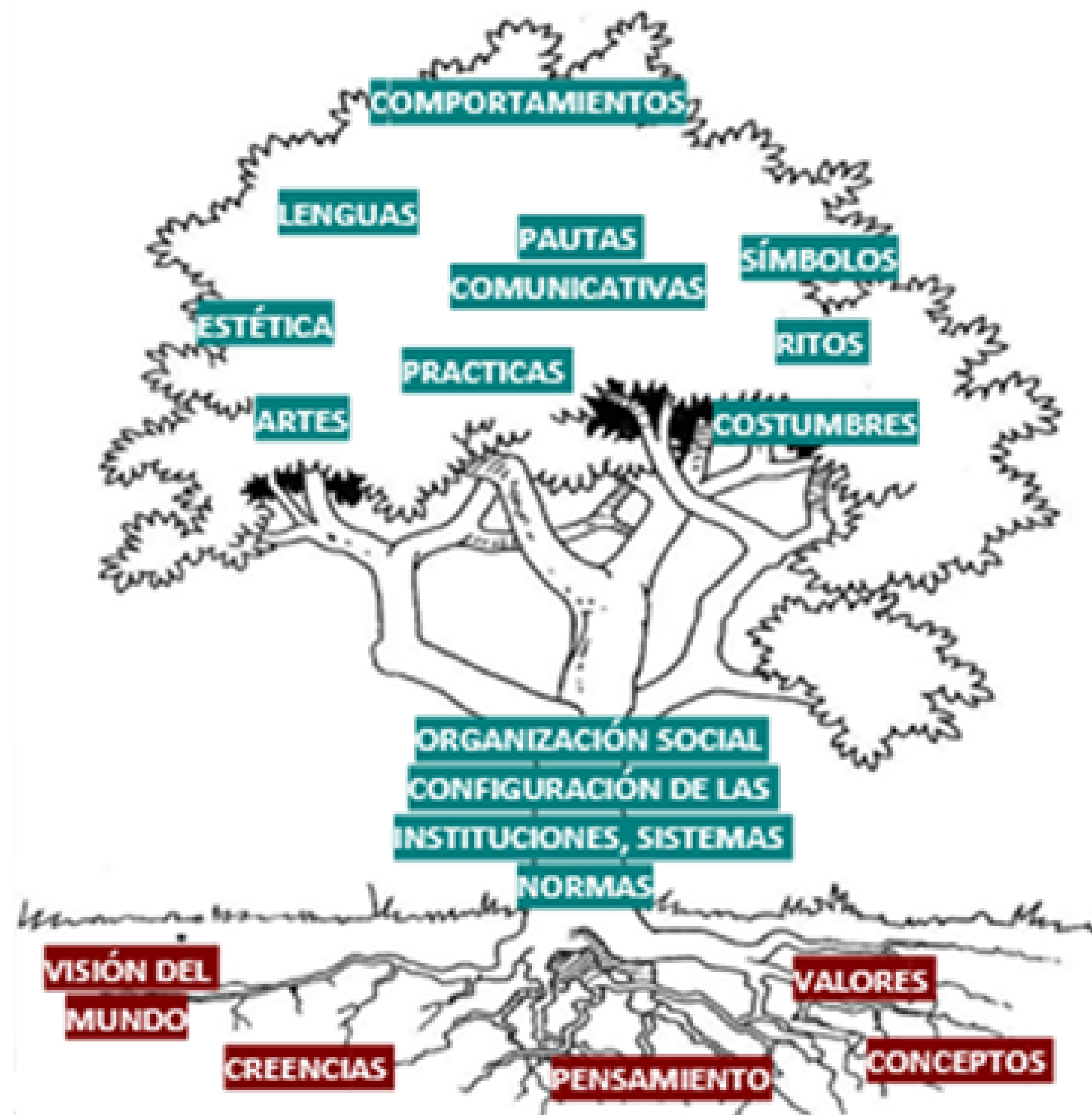
www.donostia.eus/partaidetza/formazioa



¿Qué es
la diversidad
cultural?

- La diversidad cultural no es algo nuevo, sino que **siempre ha estado entre nosotros**. En las familias, entre las amistades, en el trabajo y, cómo no, en las asociaciones.
- En los últimos años, esta realidad se ha puesto más de manifiesto y ha dado lugar a **un paisaje social nuevo que lo ha puesto de manifiesto**.
- En consecuencia, se ha puesto en valor, en la medida en que se convierte en una necesidad clave para tomar retos de futuro.

¿Qué es cultura?



CULTURA:

- Es un sistema de símbolos compartidos, creados por un grupo de gente para permitirle manejar su medio ambiente físico, psicológico y social.
- Proporciona un marco de referencia.
- Son herramientas para entender la realidad

Son procesos dinámicos que se van construyendo en la interacción con el entorno social y con grupos diversos.

DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE INTERCULTURALIDAD Y POR QUÉ ES IMPORTANTE

- DIVERSIDAD CULTURAL
- IDENTIDADES
- IGUALDAD DE DERECHOS, DEBERES Y OPORTUNIDADES
- EVITAR LA SEGREGACIÓN: CONVIVENCIA, DIÁLOGO Y RELACIÓN

En el mercado

Interculturalidad

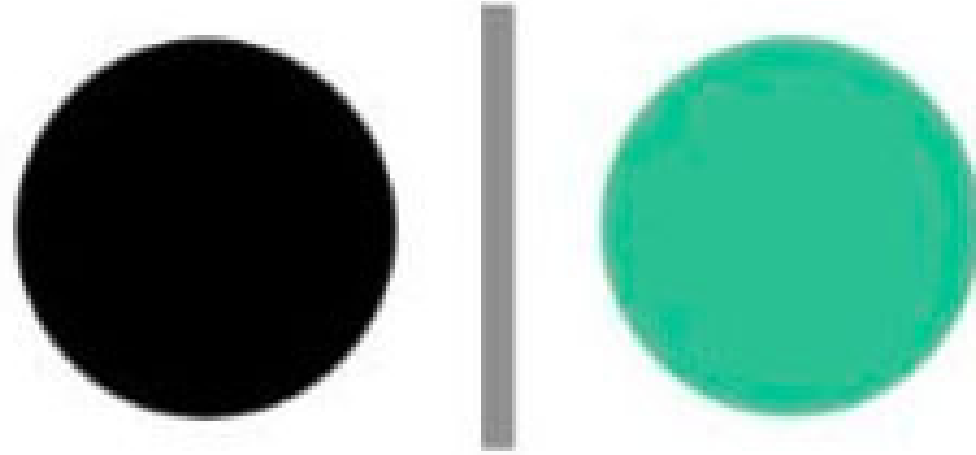
- Es un proceso que está caracterizado por la flexibilidad y la inexistencia de recetas mágicas para resolver retos complejos de manera rápida y sencilla
- Como proceso transformador, implica que quiere un cambio profundo en las relaciones que se dan en los diferentes ámbitos de la ciudad, y, por lo tanto, tiene que ser capaz de ir más allá del mero reconocimiento y del intercambio entre culturas.

Interculturalidad

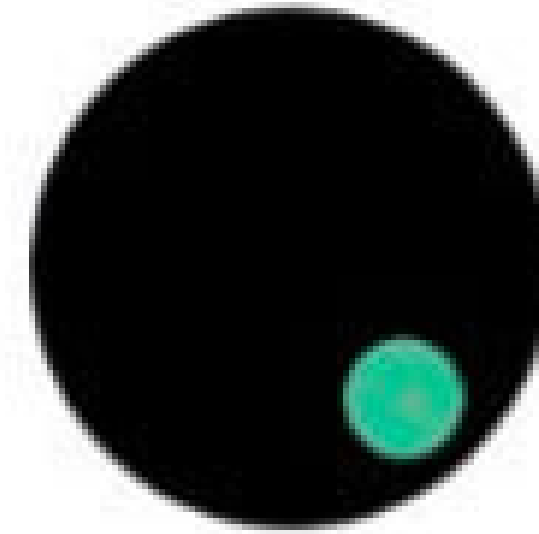
- La mirada intercultural parte de la aceptación de una realidad social y cultural diversa que, sumada a otros factores sociales, demográficos, políticos y económicos, impregna de más complejidad a las sociedades contemporáneas
- La interculturalidad considera la diversidad socio-cultural como una realidad estructural que hay que reconocer y que plantea oportunidades y complejidades que hay que abordar de manera proactiva
- El enfoque intercultural surge como evolución y alternativa a otros modelos que han mostrado diversas debilidades, como el asimilacionista o el multiculturalismo



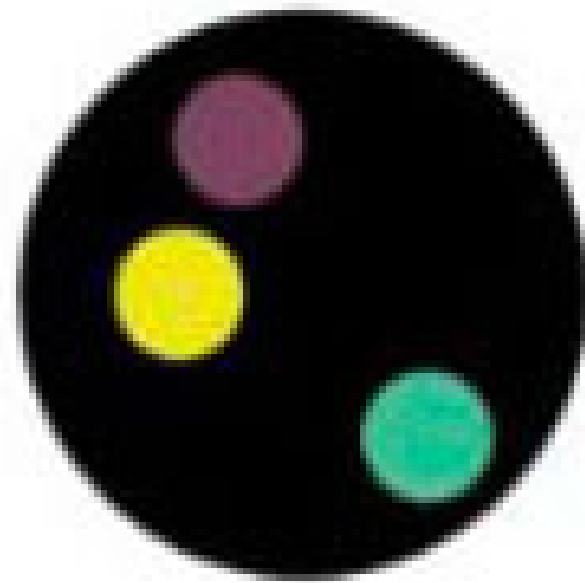
Modelos de aculturación



**Exclusión Social
Segregación**



Asimilación



Multiculturalidad



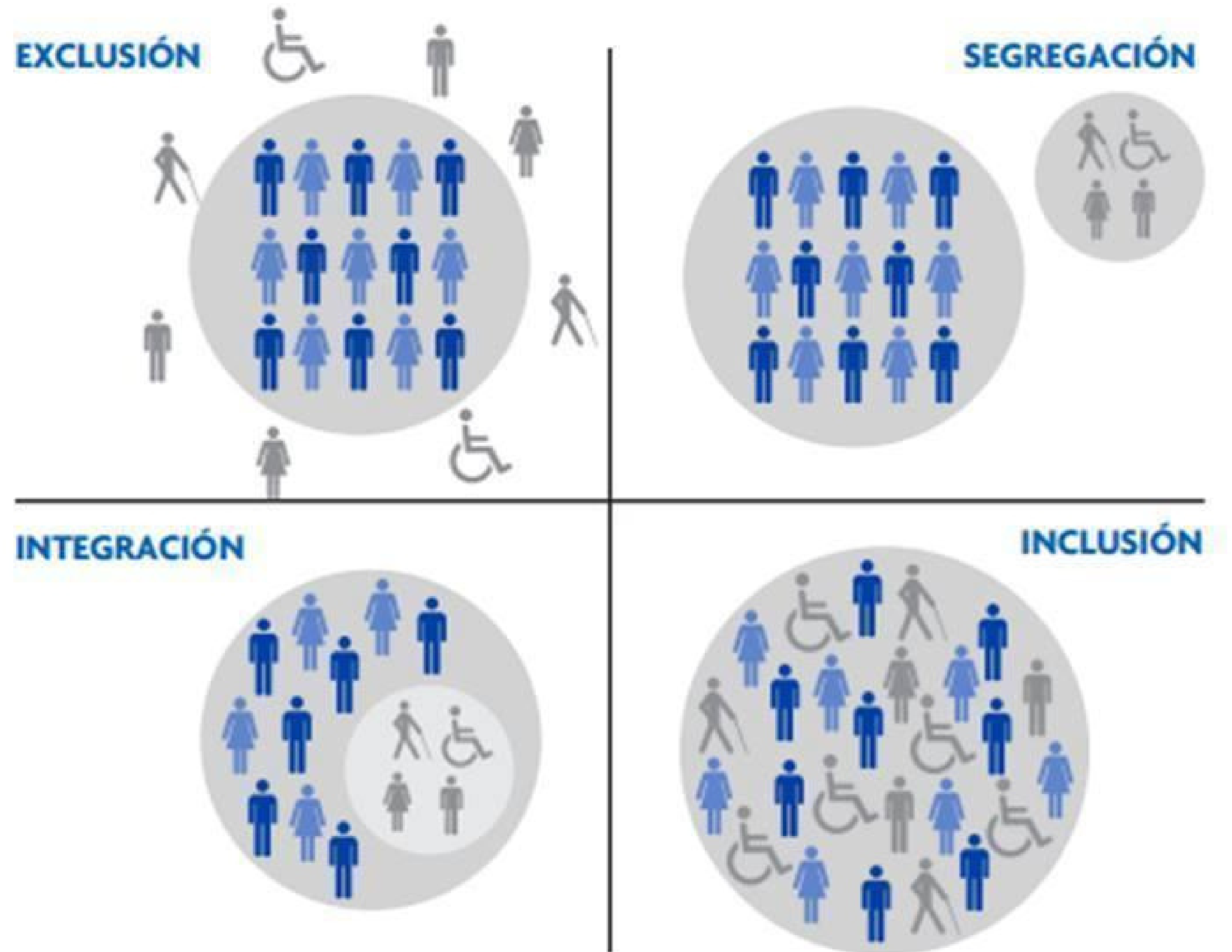
Interculturalidad

Diferencias entre
modelos respecto a
políticas basadas en
derechos individuales

No reconocer la diversidad
Rechazar la diversidad acentuar
demasiado la diversidad

	Derechos económicos	Dchos sociales y cívicos	Derechos culturales	Inclusión
Trabajadores/as Invitados/as	✓	✗	✗	✗
Asimilacionismo	✓	✓	✗	✗
Multiculturalismo	✓	✓	✓	✗
Interculturalidad	✓	✓	✓	✓

Consecuencias de los modelos de aculturación



¿Y AQUÍ QUE MODELO TENEMOS?

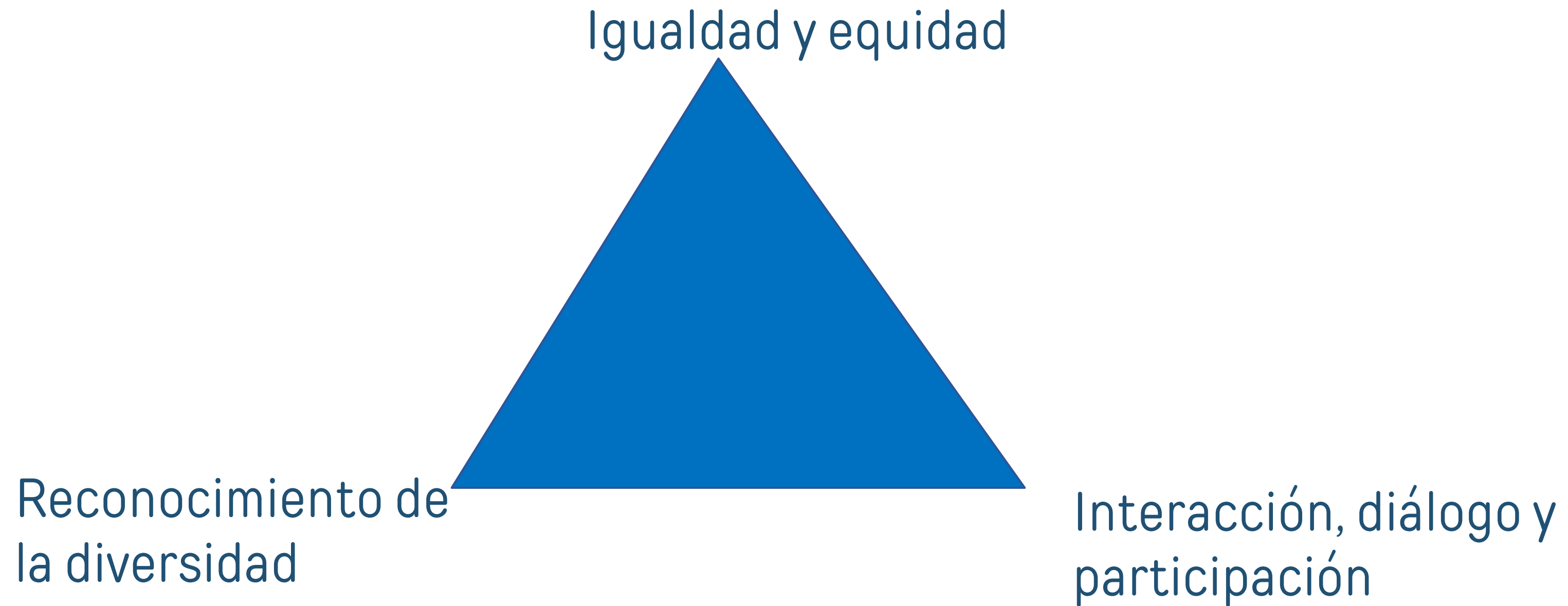


Modelos de aculturación:

*“A pesar de que las instituciones vascas, en general, apuestan por un modelo basado en la interculturalidad a la hora de gestionar la diversidad, en la sociedad vasca todavía no se ha interiorizado esta actitud. **La sociedad sigue apostando por un modelo de convivencia asimilacionista por decantación** (asimilacionismo suave). Es decir, reconoce que el esfuerzo en el proceso de integración es responsabilidad tanto de los extranjeros como de los autóctonos, pero considera que, sobre todo, las personas de origen extranjero deben esforzarse por familiarizarse con las costumbres y tradiciones imperantes en nuestra sociedad.” (Ikuspegi, 2020)*

https://ikuspegi.eus/es/nuestras_publicaciones/barometros.php

Los principios de la interculturalidad

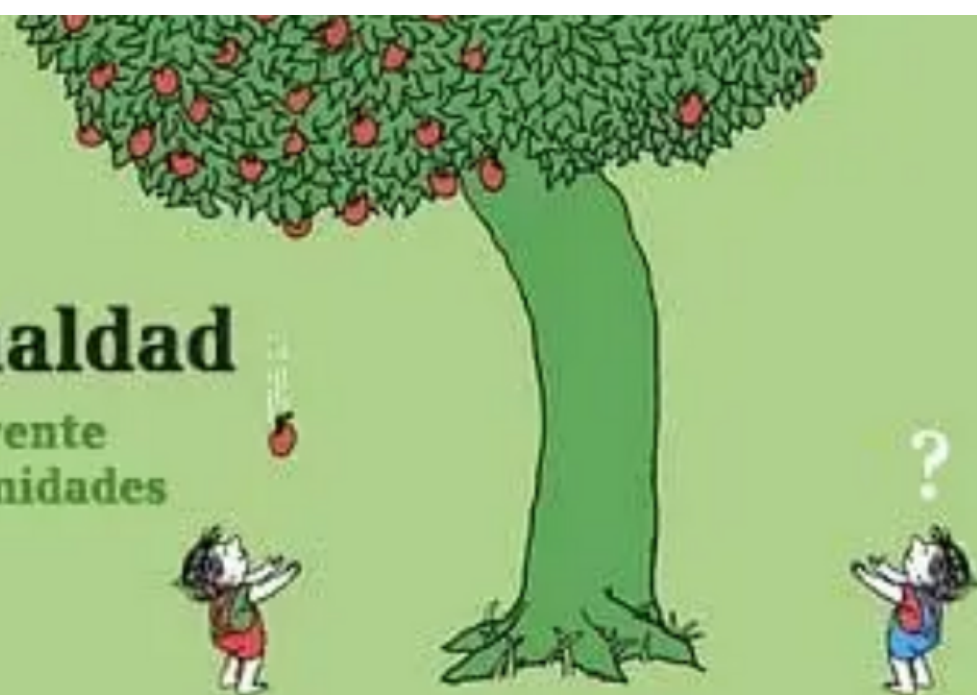


Los principios de la interculturalidad

1. IGUALDAD El enfoque intercultural parte de un compromiso proactivo con la defensa de los DDHH, la democracia y un concepto de ciudadanía basado en la igualdad de derechos (sociales, económicos, políticos y culturales) deberes y oportunidades. Avanzar hacia la igualdad real requiere apostar por la equidad, que implica tener presente las diferencias de contextos y puntos de partida para evitar que un trato “igual” derive en situaciones injustas.

Desigualdad

Acceso diferente
a las oportunidades



¿Igualdad?

Herramientas
y asistencia
distribuidas
uniformemente



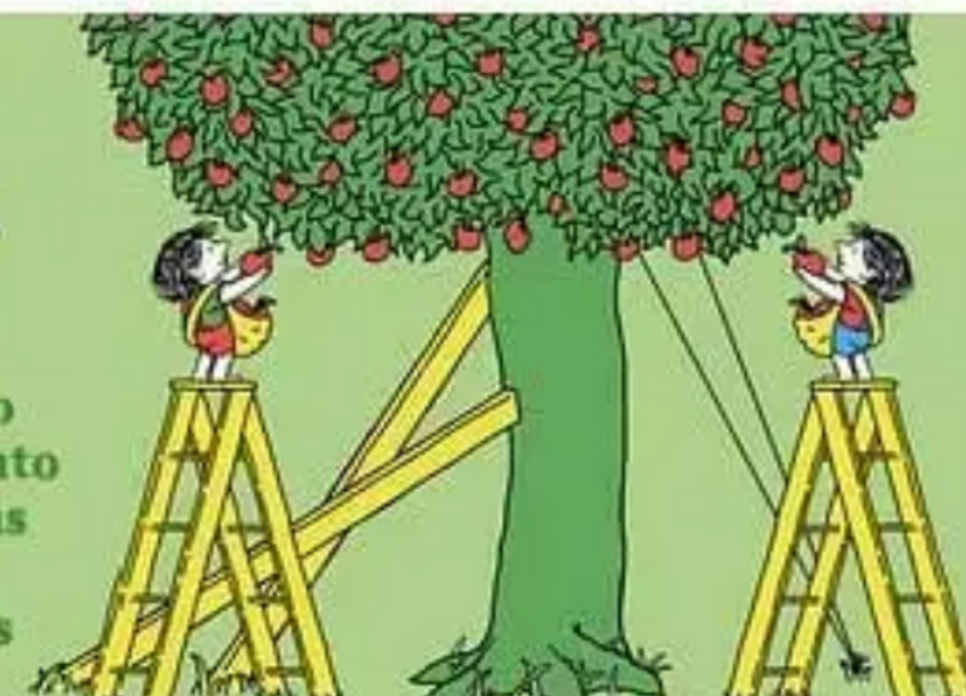
Equidad

Herramientas
personalizadas
que identifican
y abordan
la desigualdad



Justicia

Arreglar el
sistema para
ofrecer acceso
equitativo tanto
a herramientas
como a
oportunidades



Los principios de la interculturalidad

2. RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD. La interculturalidad parte del reconocimiento de la diversidad y de la importancia de que esté presente en todos los ámbitos de la sociedad. Defiende un concepto amplio y dinámico de cultura así como del carácter plural e híbrido de las identidades que no permite encasillar a las personas en grupos estancos basados en un único elemento de su identidad (como el origen, la etnia o la religión). La interculturalidad también defiende la importancia de poner el foco en los elementos comunes y compartidos que trascienden las diferencias.

Los principios de la interculturalidad

3. LA INTERACCIÓN. La interculturalidad pone el énfasis en la importancia de las relaciones, el diálogo y los espacios de encuentro. La interacción, si se produce en condiciones de igualdad, favorece la creación de vínculos y sentidos de pertenencia que facilitan la convivencia y la cohesión social. La interacción positiva cuestiona los prejuicios, favorece el pensamiento crítico y la confianza y permite aprovechar las oportunidades de la diversidad. Pero la interacción no está exenta de complejidades y posibles conflictos que deben abordarse de manera proactiva y con el desarrollo de competencias interculturales.

La “fórmula” de la interculturalidad

$$\text{INTERCULTURALIDAD} = \frac{\text{igualdad + reconocimiento diversidad +} \\ \text{interacción y diálogo}}{\text{discriminación + exclusión +} \\ \text{segregación + homogeneización}}$$

Lo que nos une

QUÉ ES LA PERSPECTIVA INTERCULTURAL?

La mirada intercultural toma como punto de partida la constatación de una realidad social y cultural diversa, donde conviven personas de diferentes contextos culturales.

Efecto de esta diversidad es **la conformación de una identidad rica y plural**, en cuanto que la ciudad actúa de punto de encuentro entre personas y colectivos con una amplia diversidad de identidades sociocultural,



La perspectiva intercultural

¿QUÉ IMPLICA INCORPORAR LA PERSPECTIVA INTERCULTURAL?

Uno de los aspectos a tener en cuenta es que la interculturalidad interpela al conjunto de la asociación y que debe aplicarse en todos sus ámbitos y niveles: en la **estructura, las actividades, proyectos y relaciones internas y externas.**

Es necesario **incorporar la interculturalidad de forma transversal**, de forma que impregne desde los objetivos y valores hasta las acciones y relaciones.

Esto implica en primer lugar la adopción de unas actitudes que deben formar parte de la estrategia de la misma asociación.

¿QUÉ IMPLICA INCORPORAR LA PERSPECTIVA INTERCULTURAL?

- HACERSE PREGUNTAS CONSTANTEMENTE
- CONOCER Y RECONOCER LA DIVERSIDAD EN EL ENTORNO
- MANTENER LA MENTE ABIERTA
- FORMARSE

Preguntas para la reflexión:

- Cuál es la realidad social, económica y cultural de la población que se atiende?
- Se está trabajando para eliminar los mecanismos que generan exclusión y discriminación?
- Se ha facilitado espacios para la creación de narrativas basadas en la pluralidad?
- Se reconocen las aportaciones de la migración y las diásporas en la construcción?
- Se ha facilitado la accesibilidad en los espacios de diálogo?



¿Qué nos puede
impedir tener
una mirada
intercultural?

Racismo social

PENSAR

Estereotipos

SENTIR

Prejuicios

HACER

Discriminación

¿Qué función tienen?

- **Reducir la incertidumbre y la complejidad**
Simplificar / etiquetar
- **Dar sentido de pertenencia**
Mi grupo vs. otros grupos
- **Mantener “nuestra” imagen positiva**
En contraste con la del otro
- **Legitimar situación de poder**
Mantener relaciones desiguales de poder

LE TOCA
AL RASTAFLAUTA
SEGURO QUE
HUELE MAL

VAYA CHONI

ME ESTÁ MIRANDO
DE MALA MANERA
SEGURO QUE CREE
QUE LE VOY A ROBAR

¿POBRECILLO,
TENDRÁ PARA PAGAR
EL PAN? CLARO,
SEGURO QUE RECIBE
MUCHAS AYUDAS

UF, A VER SI SALGO.
ESTA GENTE NO TIENE
NÁS QUE IGNORANCIA
Y PREJUICIOS.



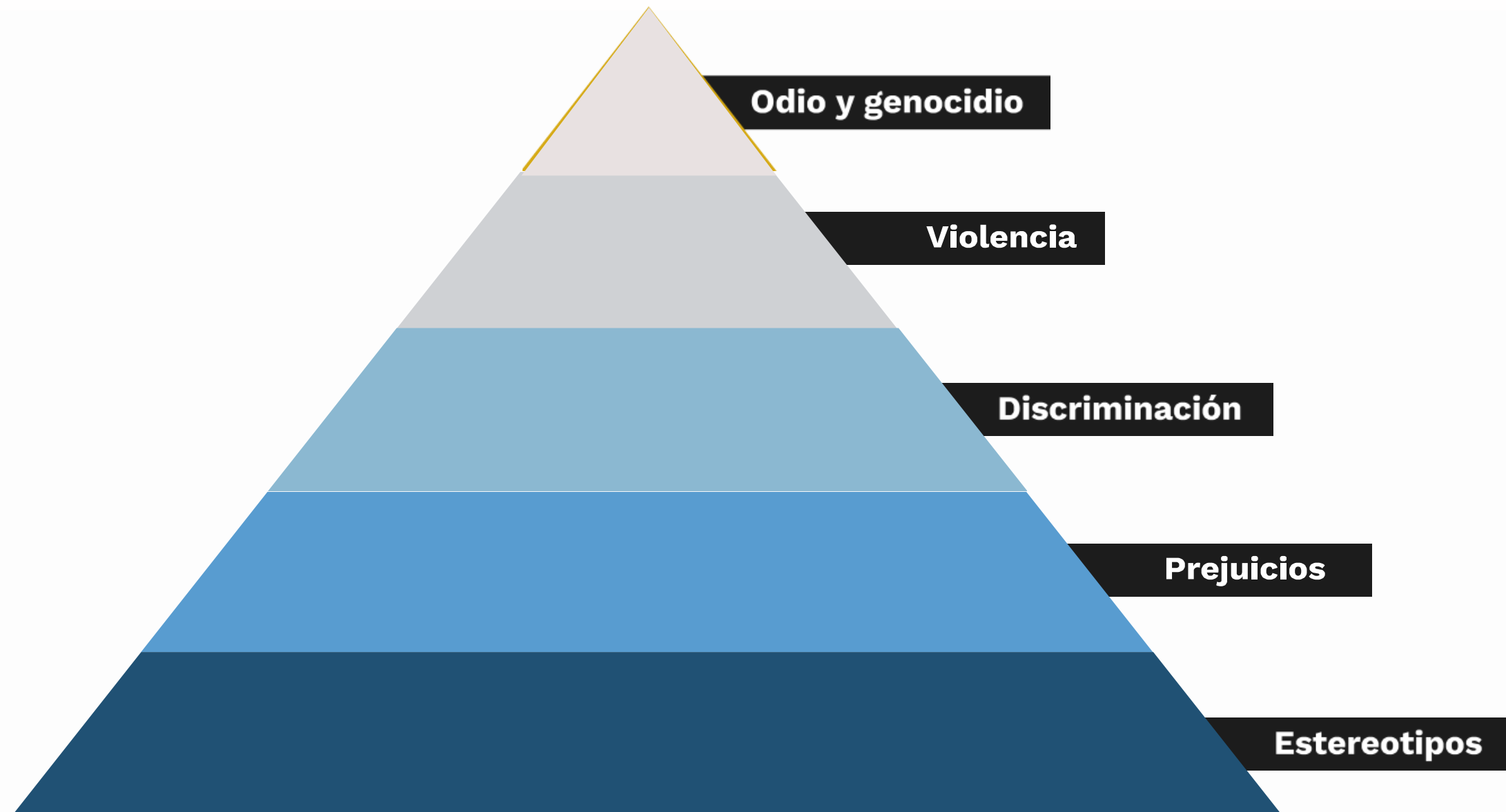
Causas y orígenes

- Socialización (familia, amistades, educación, medios, internet, cultura..)
- Normas sociales que moldean nuestras creencias sobre diferentes grupos sociales
- Experiencias personales (positivas y negativas) y nuestra personalidad
- Categorización social (favoritismo intra-grupal y homogeneización de otros grupos)
- Falta de interacción y contacto con personas de diversos orígenes, bagajes culturales, identidades etc.
- La ignorancia, los rumores y “fake new” ayudan a reforzar los estereotipos
- El miedo y ansiedad ante lo desconocido, diferente...
- Dinámicas de poder (utilizar los estereotipos para justificar desigualdades y exclusiones)
- Discriminación institucional (a través de políticas de educación, trabajo, vivienda, salud, cultura, narrativas etc.)

Etnocentrismo

- Pensar que las costumbres del propio grupo son superiores a las de los demás
- Juzgar a otros grupos desde nuestro propio punto de vista cultural
- Sesgo que nos impide comprender la experiencia vital de otras personas

La pirámide del odio



Incorporar la mirada intercultural a la tarea diaria implica contribuir al cambio en las dinámicas de exclusión, discriminación, invisibilización y desigualdad.

La mirada intercultural contribuye a revertir las relaciones jerárquicas instauradas en las maneras de pensar, comunicar y actuar que conviven en nuestro entorno.

Formas de abordar los ejes de desigualdad

- **La lógica monofocal**

La forma más habitual de trabajar la igualdad y la no discriminación en las políticas públicas sigue siendo la lógica monofocal, sectorial o segmentada. **Cada eje de desigualdad se aborda desde un servicio o departamento distinto.** Esta lógica posee aspectos positivos: visibiliza las problemáticas derivadas de un eje de desigualdad, puede servir como base para transversalizar la perspectiva del eje en los ámbitos, entre otros.

Pero también presenta inconvenientes:

- No permite abordar de forma compleja el hecho de que a las personas nos atraviesen varios ejes de desigualdad al mismo tiempo.
- Puede tender a considerar que los grupos identitarios son homogéneos a nivel interno y considerar que sus realidades son fijas e inmutables.
- Centrarse en un eje sin tener en cuenta el resto puede significar que no se contemplen los efectos de la intervención, en relación con los otros ejes.

Formas de abordar los ejes de desigualdad

- **La discriminación múltiple**

En lugar de generar órganos y normativas para cada eje de desigualdad, se establezcan de modo que aborden varios ejes a la vez; pero no implica que se tenga en cuenta el hecho y la forma en que se entrecruzan. Las ventajas de este modelo radican en el aprovechamiento de las economías de escala, la coherencia en la interpretación legal de la discriminación y la posibilidad de abordar los casos de discriminación múltiple.

En cuanto a desventajas, este enfoque a menudo supone una falta de coordinación entre las agendas específicas que se aglutinan, no resuelve la competencia entre grupos ni la jerarquización de los ejes, no trabaja las intersecciones entre ejes y entiende las discriminaciones desde una lógica aditiva.

Formas de abordar los ejes de desigualdad

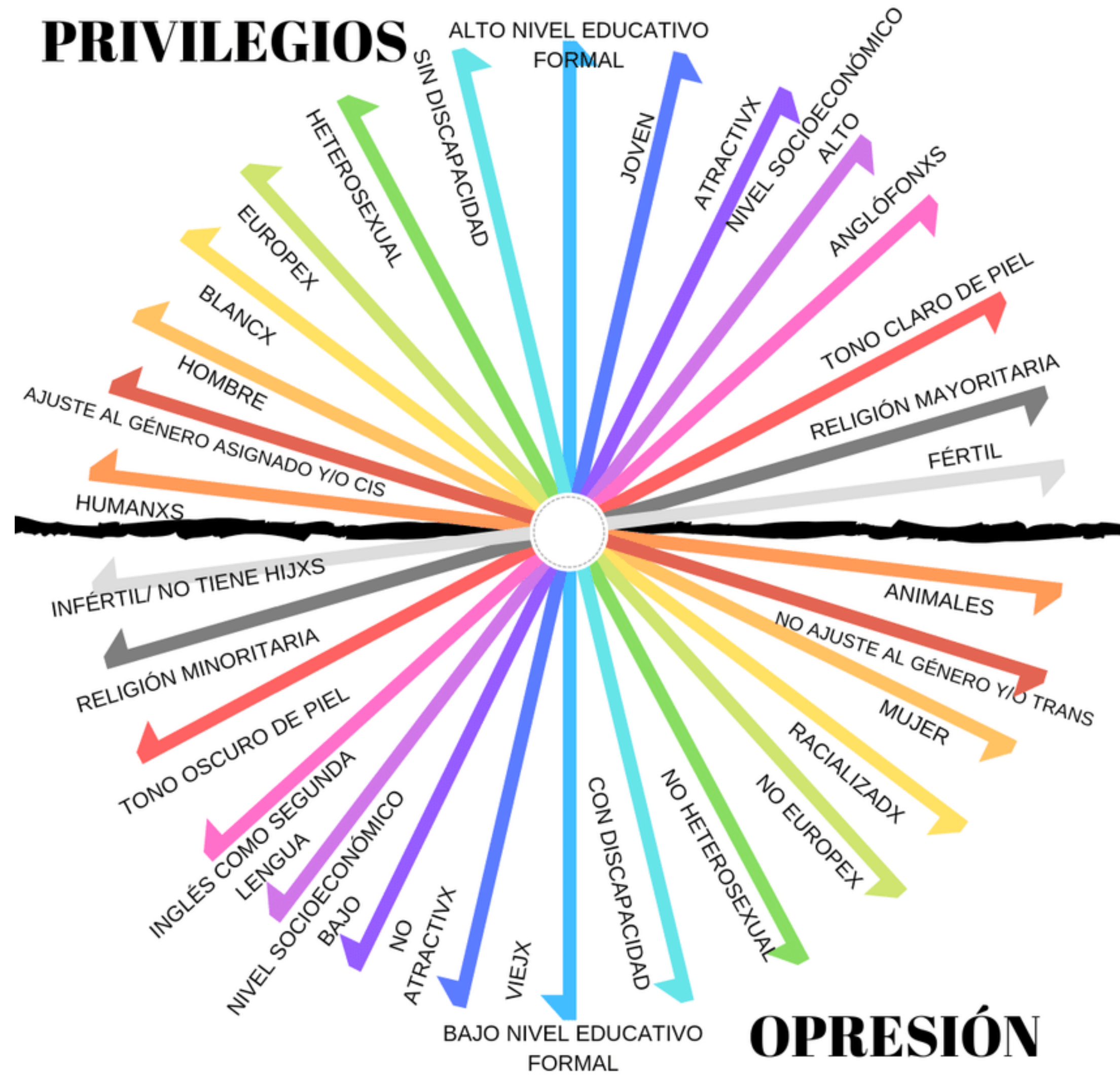
- **La interseccionalidad**

La interseccionalidad es un enfoque de la discriminación que reconoce cómo diferentes aspectos de la identidad, como la etnia, el género, la sexualidad, la clase social o las capacidades, se entrecruzan y solapan entre sí para crear experiencias únicas de discriminación y opresión.

El enfoque interseccional reconoce que las personas pueden **experimentar la discriminación de diferentes maneras en función de sus múltiples identidades**, y que estas experiencias no pueden comprenderse ni abordarse plenamente si se examina cada aspecto de la identidad de forma aislada.

INTERSECCIONALIDAD

La carrera del privilegio



Reflexiones desde la perspectiva interseccional

- La interseccionalidad es una forma de mirar y entender las desigualdades, que **va más allá de la clasificación de las personas por alguna de las características que las representan.**
- Se tiene en cuenta que las realidades y las necesidades de las personas están condicionadas por su posición en relación con diferentes ejes de desigualdad:
- La perspectiva interseccional es una propuesta para evitar simplificaciones, sesgos y exclusiones, porque permite visibilizar, analizar y abordar situaciones de desigualdad de una forma más integral, teniendo en cuenta que los ejes de desigualdad actúan de manera interrelacionada.
- Es una mirada que nos ayuda a entender mejor a las personas, las necesidades y las problemáticas para buscar soluciones más adecuadas.

Preguntas guía desde la perspectiva interseccional dentro de la asociación

- **En la participación:**

- ¿Los espacios participativos cuentan con la representación de personas, entidades o referentes de los diferentes ejes de desigualdad?
- ¿Qué ejes de desigualdad no están representados en los espacios de participación?
- ¿Qué podemos hacer para incluir las voces que normalmente no están representadas en los espacios de participación?

- **En la detección:**

- ¿Qué desigualdades se ocultan en relación a la cuestión que se quiere abordar?
- Teniendo en cuenta el contexto (histórico, social, territorial, etc.), ¿qué ejes de desigualdad son más relevantes en la cuestión que se quiere abordar?
- ¿Qué privilegios, prejuicios y/o estereotipos (por parte de los equipos técnicos, de los grupos afectados y de otros agentes implicados) pueden estar afectando a la detección de necesidades o la definición de la problemática?

Preguntas guía desde la perspectiva interseccional en el diagnóstico de proyectos

- ¿Se elabora el diagnóstico de forma compartida por los equipos técnicos de los servicios de los diferentes ejes de desigualdad que son relevantes en la cuestión que se quiere abordar?
- ¿Cómo se consigue la información sobre la afectación de esta problemática, teniendo en cuenta los diferentes ejes de desigualdad y los cruces relevantes?
- ¿Participan las personas y los grupos con quien se pretende trabajar de manera activa en el diagnóstico?
- ¿Se tienen en cuenta las experiencias de vida y los componentes emocionales de las personas y grupos afectados?
- ¿Se tienen en cuenta la heterogeneidad y la diversidad de los grupos?
- ¿De qué grupos o personas afectadas de alguna forma por la problemática nos estamos olvidando o no estamos incorporando?
- ¿Qué podemos hacer para llegar a los grupos o personas que quedan invisibilizados?

Preguntas guía desde la perspectiva interseccional en el diseño de proyectos

- ¿Se generarán espacios de trabajo entre los diferentes equipos que abordan los ejes de desigualdad relevantes en la cuestión que se quiere abordar?
- ¿Se recogerán datos desglosados en función de estos ejes?
- ¿Las acciones tendrán en cuenta la heterogeneidad del grupo?
- ¿Cómo se responderá a las necesidades que derivan de esta diversidad?
- ¿Qué impacto se espera que tengan las acciones, teniendo en cuenta los ejes de desigualdad?
¿Se detecta algún impacto negativo que podamos evitar?
- ¿Vamos a compartir y validar la propuesta de diseño con las personas o grupos con quien se pretende trabajar?
- ¿Cómo se garantizará que las acciones no produzcan más desigualdades en otros grupos?
- ¿Qué haremos para que las acciones no reproduzcan los estereotipos y prejuicios ya existentes?

Preguntas guía desde la perspectiva interseccional en la implementación de proyectos

- ¿Tiene formación en temas de interseccionalidad el equipo que lleva a cabo las acciones?
- ¿Las acciones se desarrollan de forma coordinada entre los diferentes servicios de los ejes de desigualdad relevantes en la problemática?
- ¿Cómo se garantiza que, durante la implementación de las acciones, no se refuerzan los estereotipos y prejuicios existentes?
- ¿Cómo se visibiliza y reconoce la diversidad de los grupos con los que se trabaja?
- ¿De qué manera las acciones facilitan o incentivan la solidaridad y las complicidades entre intereses y grupos distintos?

Preguntas guía desde la perspectiva interseccional en la evaluación de proyectos

- ¿Nos permiten, los datos recabados, realizar cruces de información teniendo en cuenta los ejes de desigualdad que afectan a la problemática?
- ¿Las personas o grupos afectados participan en la evaluación?
- ¿Qué impacto han tenido las acciones, teniendo en cuenta los diferentes ejes de desigualdad?
- ¿Se han reducido, mantenido o aumentado las desigualdades detectadas en el diagnóstico?
- Teniendo en cuenta la diversidad de los grupos afectados, ¿a quién no hemos conseguido llegar? ¿Por qué?
- ¿Qué puede hacerse, en futuras acciones, para llegar a las personas que no se han beneficiado de las acciones?
- ¿Ha tenido la acción un impacto negativo no previsto o no deseado sobre otros ejes de desigualdad?
- ¿Qué puede hacerse, en futuras acciones, para reajustar los posibles efectos no deseados?
- ¿Se han transformado los imaginarios del personal técnico, los grupos afectados y otros agentes implicados?



www.sosracismogipuzkoa.org

Eskerrik Asko!!!