

**MIGRACIONES, INTERCULTURALIDAD Y  
PREVENCIÓN DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA  
PROYECTO FORINTER2**

**JULIA MARTÍNEZ<sup>1</sup>**

**YARIBEIS HERNÁNDEZ<sup>2</sup>**

**MANUEL FCO. MARTÍNEZ<sup>1,3</sup>**

SEPTIEMBRE, 2017

(1) Asociación Eureka: Investigación e Intervención Psicosocial

(2) Fundación Sevilla ACOGE

(3) Universidad Sevilla



## ÍNDICE

### **MÓDULO I. Migraciones: aspectos generales, 6**

#### **UNIDAD DIDÁCTICA 1.1. Análisis de las migraciones actuales, 7**

##### **1.1.1. EL FENÓMENO MIGRATORIO EN LA ACTUALIDAD, 7**

###### **1.1.1.1. MIGRACIONES INTERNACIONALES, 7**

###### **1.1.1.2. MIGRACIONES: UNA CUESTIÓN URBANA, 8**

###### **1.1.1.3. MIGRACIONES FORZADAS, 9**

###### **1.1.1.4. MIGRACIONES AMBIENTALES, 11**

##### **1.1.2. MIGRACIONES EN EUROPA, ESPAÑA Y ANDALUCÍA, 13**

###### **1.1.2.1. EL CONTEXTO EUROPEO, 13**

###### **1.1.2.2. LAS MIGRACIONES ACTUALES EN ESPAÑA, 16**

###### **1.1.2.3. LAS MIGRACIONES EN ANDALUCÍA, 19**

##### **1.1.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 1.1., 21**

#### **UNIDAD DIDÁCTICA 1.2. Procesos psicosociales: migraciones, género y vulnerabilidad, 23**

##### **1.2.1. PROCESOS PSICOSOCIALES VINCULADOS A LAS MIGRACIONES, 24**

###### **1.2.1.1. INMIGRACIÓN Y PROCESOS DE INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN SOCIAL, 24**

###### **1.2.1.2. LAS MIGRACIONES COMO TRANSICIONES ECOLÓGICAS, 25**

###### **1.2.1.3. INMIGRACIÓN, CIUDADANÍA Y EXCLUSIÓN SOCIAL, 28**

###### **1.2.1.4. INMIGRACIÓN Y SERVICIOS COMUNITARIOS, 29**

###### **1.2.1.5. INMIGRACIÓN Y VÍNCULOS DE APOYO SOCIAL, 30**

###### **1.2.1.6. INMIGRACIÓN, ESTATUS LABORAL Y EXCLUSIÓN SOCIAL, 31**

##### **1.2.2. INMIGRACIÓN Y GÉNERO, 35**

###### **1.2.2.1. LA FEMINIZACIÓN DE LAS MIGRACIONES, 35**

###### **1.2.2.2. MIGRACIONES Y GÉNERO, 37**

##### **1.2.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 1.2., 42**

### **MÓDULO II. Migraciones, asilo y discriminación: aspectos normativos y jurídicos, 45**

#### **UNIDAD DIDÁCTICA 2.1. Referentes normativos sobre migraciones y control de flujos, 45**

##### **2.1.1. ASPECTOS POLÍTICOS SOBRE INMIGRACIÓN EN ANDALUCÍA, 46**

##### **2.1.2. ASPECTOS JURÍDICOS SOBRE INMIGRACIÓN, 50**

###### **2.1.2.1. NORMATIVA COMUNITARIA, 50**

###### **2.1.2.2. NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA, 54**

##### **2.1.3. DERECHO DE ASILO Y CONDICIÓN DE REFUGIADO, 58**

**UNIDAD DIDÁCTICA 2.2. Referentes normativos sobre racismo y xenofobia, 62**

**2.2.1. APROXIMACIÓN NORMATIVA AL RACISMO Y LA XENOFOBIA, 63**

**2.2.2. DELITOS DE ODIOS, 66**

**MÓDULO III. Interculturalidad y Diversidad humana afirmativa. Competencia cultural vs discriminación, 70**

**UNIDAD DIDÁCTICA 3.1. Conceptos básicos en interculturalidad, 70**

**3.1.1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CULTURA, 71**

**3.1.2. INTEGRACIÓN SOCIAL EN LOS PROCESOS MIGRATORIOS, 72**

**3.1.3. MODELOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL EN SOCIEDADES PLURICULTURALES, 74**

**3.1.3.1. MODELOS ASIMILACIONISTAS, 74**

**3.1.3.2. EL PLURALISMO CULTURAL, 75**

**3.1.4. LOS PROCESOS DE ACULTURACIÓN EN LA INTEGRACIÓN COMUNITARIA, 76**

**3.1.5. DIVERSIDAD HUMANA Y OPRESIÓN, 78**

**3.1.6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 3.1., 80**

**UNIDAD DIDÁCTICA 3.2. PREVIENIENDO LA DISCRIMINACIÓN: GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y COMPETENCIA CULTURAL, 83**

**3.2.1. MIGRACIONES Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, 84**

**3.2.2. DIVERSIDAD HUMANA Y COMPETENCIA CULTURAL, 87**

**3.2.2.1. COMPETENCIA CULTURAL ORGANIZACIONAL, 88**

**3.2.2.2. COMPETENCIA CULTURAL INDIVIDUAL, 90**

**3.2.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 3.2., 94**

**UNIDAD DIDÁCTICA 3.3. LA COMUNICACIÓN EN CONTEXTOS INTERCULTURALES, 97**

**3.3.1. LA COMUNICACIÓN INTERCULTURAL, 98**

**3.3.2. LA COMUNICACIÓN VERBAL, 99**

**3.3.3. LA COMUNICACIÓN NO VERBAL, 101**

**3.3.4. LA COMPETENCIA COMUNICATIVA INTERCULTURAL, 103**

**3.3.5. LA APROXIMACIÓN INTERCULTURAL, 104**

**3.3.6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 3.3., 106**

**MÓDULO IV. Estrategias generales en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación, 108**

**UNIDAD DIDÁCTICA 4.1. REDUCIENDO PREJUICIOS Y RUMORES EN INMIGRACIÓN, 108**

**4.1.1. ESTEREOTIPOS, PREJUICIOS EN INMIGRACIÓN, 109**

**4.1.2. RUMORES EN LOS PROCESOS MIGRATORIOS, 113**

**4.1.3. ABORDANDO LOS RUMORES SOBRE INMIGRACIÓN, 114**

**4.1.4. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 4.1., 116**

**UNIDAD DIDÁCTICA 4.2. LA GESTIÓN DEL CONFLICTO INTERCULTURAL, 118**

**4.2.1. EL CONFLICTO EN CONTEXTOS INTERCULTURALES, 119**

**4.2.2. LA MEDIACIÓN FRENTE AL CONFLICTO INTERCULTURAL, 122**

**4.2.2.1. MEDIACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA EN CONTEXTOS MULTICULTURALES, 123**

**4.2.2.2. FASES Y EFICACIA DEL PROCESO DE MEDIACIÓN, 126**

**4.2.2.3. FUNCIÓN SOCIAL DE LA MEDIACIÓN EN CONTEXTOS INTERCULTURALES, 130**

**4.2.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 4.2., 131**

**GLOSARIO DE TÉRMINOS EN MIGRACIONES E INTERCULTURALIDAD, 133**

**TESTS DE CONOCIMIENTOS EN MIGRACIONES E INTERCULTURALIDAD, 145**

## MODULO I. Migraciones: aspectos generales

---

### UNIDAD DIDÁCTICA 1.1. Análisis de las migraciones actuales

Los objetivos centrales de esta unidad didáctica es adquirir conocimientos sobre una serie de conceptos claves para la comprensión de los procesos migratorios. Con ello se estará en condiciones de adquirir conciencia acerca de la inmigración como un hecho social complejo y total, que fluctúa en el tiempo de acuerdo con múltiples condicionantes de carácter político, normativo, social, económico, etc. Igualmente se abordaran las nuevas formas que están adquiriendo los desplazamientos internacionales a consecuencia de las situaciones de conflictos bélicos cronificados, persecución política o la degradación del medio ambiente como efecto de los cambios climáticos.

Esta información ayudará a tomar conciencia de las dramáticas circunstancias que concurren en los desplazamientos internacionales, con fatales consecuencias, en muchos casos, para seres humanos inmersos en este proceso.

Asimismo, se adquirirán conocimientos sobre los datos más relevantes de las migraciones internacionales, especialmente en España y Andalucía, y se conocerán las principales fuentes de datos donde se puede obtener más información sobre este fenómeno.

### 1.1.1. EL FENÓMENO MIGRATORIO EN LA ACTUALIDAD

---

Las migraciones humanas son un fenómeno complejo encuadrado dentro de los procesos de movilidad de las personas, aunque el incremento de personas migrantes en el mundo no tiene como

#### **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).

única causa la progresiva globalización e interconexión de las diferentes regiones del planeta. Es también un fenómeno demográfico natural que no es ajeno a ninguna región del planeta, a ninguna época ni al propio ser humano desde sus orígenes. Las características que adopta en cada momento histórico dependen de la combinación de factores económicos, políticos, sociales, etc., ya

sea en el país de origen de la persona migrante (factores impulsores) o en el país de destino (factores motivadores). Es importante resaltar que las migraciones son respuestas adaptativas de personas y/o grupos a situaciones adversas como el hambre, las guerras, la persecución o el simple deseo de mejorar las condiciones de vida. Además, las migraciones humanas masivas han seguido pautas diferenciadas en relación a la pertenencia de la persona o grupo 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).

#### **1.1.1.1. MIGRACIONES INTERNACIONALES**

---

Según la International Organization for Migration (en adelante IOM), la cifra de personas migrantes ha ido creciendo progresivamente, de forma más destacada en los últimos quince años, y las características de los proyectos migratorios también se han ido adaptando a los nuevos contextos siempre cambiantes. 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.

La IOM, que es una agencia de las Naciones Unidas que analiza este fenómeno de las migraciones internacionales desde varias dimensiones, elabora estadísticas e informes que pueden ser

consultados en su página web: <https://www.iom.int/about-iom>. En su último informe (IOM, 2016) se ofrecen las tendencias y las características más importantes de las migraciones internacionales durante el año 2015 y en los siguientes párrafos se recogen algunos datos significativos.

#### ALGUNOS DATOS DE INTERÉS (IOM, 2016)

Las mujeres representan algo menos de la mitad de las migraciones internacionales en 2015 (48%), pero superan a los hombres en Europa y Norteamérica. Considerando ambos géneros, la media de edad se sitúa en torno a 39, sin embargo en áreas geográficas como Asia, América Latina y el Caribe, y Oceanía, la edad media está disminuyendo. La mayoría de estas personas provienen de Países de ingresos medios (157 millones en 2015), y tenía un nivel de vida medio-alto.

Durante 2015, el número personas que residían en un país distinto del de nacimiento (migrantes internacionales) fue el más alto jamás registrado (244 millones), aunque la proporción respecto de la población total se viene manteniendo durante las últimas décadas, en torno al 3%. Sólo en Europa y Norteamérica (52,4% y 51,2% respectivamente) las mujeres constituyen una mayoría respecto del total de migrantes. La edad media de las personas migrantes ha ido en aumento en el mundo, pasando de los 38 años en 2000 a los 39 en 2015.

Los flujos migratorios Sur-Sur, es decir, entre países en desarrollo, continuaron creciendo en comparación con los movimientos Sur-Norte (de países en desarrollo a países desarrollados). Casi dos tercios de todos/as los/as migrantes internacionales viven en Europa (76 millones) o Asia (75 millones). América del Norte recibió el tercer mayor número de Migrantes internacionales (54 millones), seguidos de África (21 millones), América Latina y el Caribe (9 millones), y Oceanía (8 millones).

Estados Unidos (46,6 millones), Alemania (12 millones) y la Federación de Rusia (11,9 millones) son los destinos más frecuentes para las personas migrantes internacionales. Sin embargo, en términos relativos son los países del Consejo de Cooperación del Golfo los que tienen mayor proporción de estas personas: Emiratos Árabes Unidos (88,8%), Qatar (75,7%) y Kuwait (73,6 %).

### 1.1.1.2. LAS MIGRACIONES: UNA CUESTIÓN URBANA

---

La migración internacional es cada vez más una migración de carácter urbano, y así se recoge en el último informe de la IOM (2016) dedicado a las migraciones y las ciudades. Vivimos en una era de movilidad humana sin precedentes, marcadamente urbana, en la que las personas migrantes, tanto internas como internacionales, se trasladan a las ciudades y las zonas urbanas, aportan diversidad, conectan a las comunidades dentro y fuera de las fronteras y crean nuevos vínculos entre las distintas localidades. No podemos olvidar que la integración de las personas migrantes se produce fundamentalmente en las ciudades, en las que las redes sociales juegan un papel primordial tanto para

recién llegados/as en la supervivencia como en el aprovechamiento de las nuevas oportunidades económicas.

De acuerdo con el informe ya referido, cerca del 20% de las personas migrantes en el mundo

#### Las migraciones y las ciudades

Se estima que cada semana hay 3 millones de personas en el mundo que se instalan en las ciudades (ONU-Hábitat, 2009).

Estos movimientos de población hacen aumentar de forma significativa la urbanización y la diversidad en las ciudades.

viven en las 20 ciudades más grandes. En algunas de ellas como Bruselas y Dubai, constituyen más de la mitad de la población, en Sydney, Auckland, Singapur y Londres representan más de un tercio, y por lo menos uno de cada cuatro residentes en Amsterdam, Frankfurt y París es una persona extranjera. En consecuencia, vivimos en un mundo cada vez más urbano a raíz de ese desplazamiento de un creciente número de personas hacia las ciudades. Según el

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU, en 2014, más del 54% del total de los/as habitantes del planeta vivía en las zonas urbanas (DESA, 2014).

Este fenómeno poblacional plantea nuevos retos y la necesidad de innovadores enfoques en el gobierno de las ciudades y en las políticas migratorias. Hay que considerar las relaciones que se establecen entre las personas migrantes y las ciudades respecto de cuestiones como el empleo, la vivienda, la salud, la escuela, la participación ciudadana y política, etc.; pero no se debe olvidar que estas personas, gracias a sus recursos, ideas y potencial innovador, contribuyen a la construcción y revitalización de las ciudades en los países de origen y de destino.

Otros aspecto positivos a destacar en el papel que juegan las migraciones en las ciudades son: (1) En los procesos de envejecimiento de muchas comunidades; (2) En el lento y desigual crecimiento económico de las regiones dentro de un mismo país y entre los países; y (3) En la inestabilidad ambiental y climática. Como ya indicara Skeldon (2013), para numerosas ciudades, la migración se ha convertido en un factor determinante del crecimiento de la población, donde la estructura etaria (distribución o composición por edad) es más importante que las tasas de fecundidad y de mortalidad.

### 1.1.1.3. LAS MIGRACIONES FORZADAS

---

La *migración forzada* es todo movimiento migratorio en el que existe un elemento de coacción, incluyendo las amenazas a la vida y los medios de subsistencia, ya sea por causas naturales o provocadas por el hombre: movimientos de refugiados y personas internamente desplazadas así como personas desplazadas por desastres naturales o ambientales, desastres químicos o nucleares, hambrunas o proyectos de desarrollo, etc.

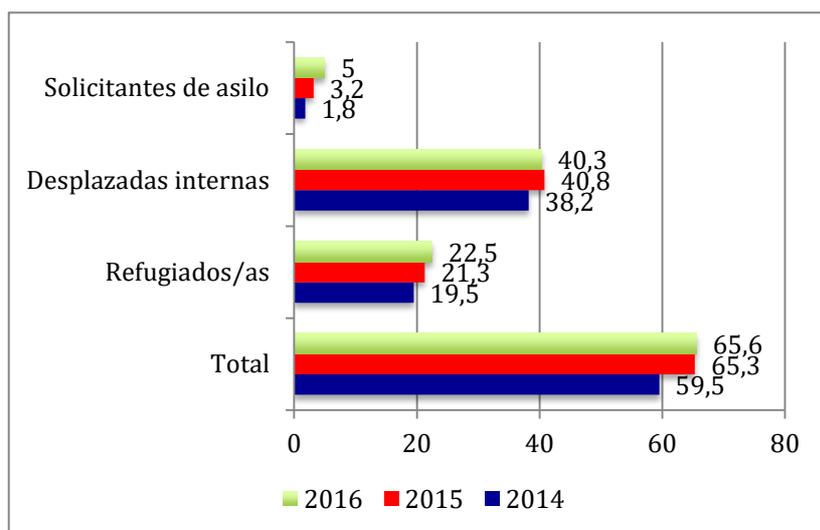
Las migraciones forzadas han experimentado en los últimos años un importante crecimiento, de tal forma que 2015 fue el primer año que registró los niveles más altos de desplazamientos forzados en el mundo desde la Segunda Guerra Mundial: se constató un significativo aumento del número de refugiados, solicitantes de asilo y personas desplazadas internamente en diversas regiones del mundo. De acuerdo con los informes anuales sobre Tendencias Globales de la Agencia de Naciones Unidas para el refugiado (ACNUR, 2014, 2015, 2016), a finales de 2014 había 59,5 millones de personas desplazadas de manera forzosa en todo el mundo, 8,3 millones más que en 2013. Un año más tarde la cifra global subió a más de 65,3 millones y, a finales de 2016, se estimó una cifra parecida, 65,6 de las que 22,5 millones eran refugiadas, 40,3 millones desplazadas internas y 2,8 millones solicitantes de asilo

#### El drama de las personas refugiadas

Según ACNUR (2016), la población refugiada en el mundo ha aumentado alrededor del 65% en los últimos cinco años.

Cada minuto del 2016, 20 personas han tenido que dejar su vida y su casa para huir de la violencia, los conflictos o la persecución política. Más de la mitad de los refugiados/as y desplazados/as son niños/as menores de 18 años.

Figura 1. Migraciones forzadas según ACNUR (2014, 2015, 2016).



desplazadas internas y 2,8 millones solicitantes de asilo (Figura 1). Tres países expulsaron el 55% de la población refugiada del mundo: Siria, con 5,5 millones de personas; Afganistán, con 2,5 millones y Sudán del Sur, con 1,4 millones. Además, ACNUR calcula que al menos 10 millones de personas eran apátridas a finales de 2016,

aunque esta cifra baja a 3,2 según los datos remitidos a la agencia por los gobiernos.

Los riesgos para la vida en las migraciones forzadas son un hecho evidente derivados de las dificultades que viven las personas migrantes a lo largo de su trayecto migratorio: violencia en países de tránsito y en las fronteras devoluciones ilegales, criminalización, políticas restrictivas de asilo, etc.

La pérdida de vidas humanas relacionadas con los movimientos migratorios forzados en el mundo es una consecuencia dramática no sólo de las condiciones inhumanas en las que estos desplazamientos se producen, sino también de las políticas restrictivas de flujos migratorios en todo el mundo. El conjunto de las víctimas contabilizadas por la IOM en 2014 fue de 5.267 y de 5.740 en 2015. Sin embargo, según la misma organización, 2016 fue el peor año para las personas migrantes forzadas

(más de 7.495 muertes), y todas las rutas habituales (Mediterráneo, norte y el sur de África, África central y la frontera entre México y Estados Unidos) registraron más fallecimientos que en 2015.

#### 1.1.1.4. MIGRACIONES AMBIENTALES

El medio ambiente ha sido un constante promotor de la migración a lo largo del tiempo. Las personas huyen para sobrevivir a desastres naturales o se desplazan a raíz de condiciones medioambientales difíciles y deterioradas, en busca de oportunidades de supervivencia o desarrollo en otras partes. Hoy día se plantea la posibilidad de que el cambio climático exacerbe los desastres repentinos y latentes así como la degradación ambiental paulatina.

Lluvia ácida, contaminación, aumento de las temperaturas, derretimiento de los polos, etc., son los conceptos que generalmente se asocian al cambio climático, pero existe otra realidad más cruda y desconocida por la población general: los millones de desplazados como consecuencia de este

##### Migrantes por motivos ambientales

Son personas o grupos de personas que, principalmente en razón de un cambio repentino o progresivo en el medio ambiente, que incide adversamente en sus vidas o en las condiciones de vida, se ven obligados a abandonar el lugar habitual de residencia, u optan por hacerlo, ya sea temporalmente o con carácter permanente, y que se desplazan dentro del país o al extranjero.

fenómeno. Según la OIM<sup>1</sup>, cambios repentinos o graduales en el medio ambiente inciden negativamente en las condiciones de vida de muchas personas que se ven obligados/a -o deciden- abandonar sus viviendas habituales, ya sea de manera temporal o permanente, y se desplazan a otras partes de su propio país o fuera del mismo.

Desde que en 1985 se identificó el problema de las migraciones ecológicas, son varias las denominaciones empleadas para identificar a las personas afectadas. La figura de *persona desplazada por causas ambientales* no está recogida en la legislación internacional, lo que dificulta su cuantificación y su protección. Al objeto de garantizar sus derechos organizando la acogida y eventual retorno de los/as mismos/as, entre 2008 y 2011 se elaboraron sendos proyectos de estatutos de los/as desplazados/as ambientales, basados en valores como la solidaridad, la protección efectiva o la no discriminación (López, 2017). Igualmente se preveía una Agencia Mundial para los/as Desplazados/as Ambientales y un Fondo con igual objetivo. Sin embargo, en la actualidad todavía no se ha articulado ningún tratado internacional a pesar de que estemos ante un problema creciente: El informe de ACNUR

<sup>1</sup> OIM. Boletín del Portal sobre migración por motivos ambientales. Información actualizada sobre migración, medio ambiente y cambio climático. <http://us10.campaign-archive2.com/?u=de24e8e8ad97c261502582454&id=bd830c1755>.

ya reseñado vaticina que en los próximos 50 años entre 250 y 1.000 millones de seres humanos abandonarán su hogar a causa del cambio climático. En las últimas tres décadas se han triplicado las sequías y las inundaciones, y los cambios en el medio ambiente han provocado desplazamientos superiores a aquellos causados por los conflictos bélicos. Sami Naïr (2017)<sup>2</sup> se refería a estas previsiones climáticas como una verdadera crisis humanitaria vinculada al calentamiento global y que afectará tanto a los países en desarrollo como desarrollados. También indicaba que las causas ambientales están presentes en multitud de conflictos internacionales y, por ejemplo, ya antes de la escalada bélica en Siria, la sequía afectaba al 60% de su territorio.

El Simposio sobre la migraciones climáticas celebrado en Madrid (Noviembre de 2016) pretendía poner en la agenda internacional este tema que, a pesar de que ya es una realidad y un desafío que la comunidad internacional tiene que gestionar, sigue siendo en la práctica un problema invisible. Hay que adoptar una perspectiva en la que el desarrollo sostenible sea una parte relevante y debe llevarse a cabo mediante la reducción de riesgo de desastres y medidas de adaptación al cambio climático.

Si se considera el cambio ambiental como un factor entre muchos otros que incide en la decisión de migrar (Foresight, 2011), las estrategias a tener en cuenta en el diseño de políticas en los países de origen deben considerar temas tales como adaptación, resiliencia y afrontamiento. El Grupo Intergubernamental de Expertos en Cambio Climático (IPCC)<sup>3</sup> plantea que la migración puede ser una estrategia efectiva de adaptación al cambio ambiental y climático, y puede ayudar a las personas a gestionar los riesgos, a diversificar sus medios de subsistencia, y hacer frente a los cambios ambientales que inciden en sus vidas.

Para hacer frente a esta situación, el informe final Foresight (2011) propone que las políticas emergentes: (1) Deben tener en cuenta el papel de la migración como una forma de adaptación a los cambios ambientales; (2) Deben orientarse de manera que maximice los beneficios tanto para el individuo como para las comunidades de origen y de destino; (3) No deben sustentarse en la presunción de que las personas han de permanecer donde están, especialmente si eso implica permanecer en lugares ambientales cada vez más vulnerables; (4) Deben responder a estrategias individuales de adaptación, en lugar de imponer soluciones top-down dirigidas por el estado. Ello mejorará las posibilidades de éxito en el futuro y en diferentes escenarios; y (5) Es indispensable la cooperación internacional e intersectorial en las decisiones estratégicas.

---

<sup>2</sup> Conferencia en el III Foro Andalucía Solidaria celebrado en Córdoba en Junio de 2017, donde se abordaron las interrelaciones entre cambio climático, reglas del mercado y movimientos de población.

<sup>3</sup> Intergovernmental Panel of Climate Change (IPCC). Sus informes pueden encontrarse en [www.ipcc.ch](http://www.ipcc.ch).

## 1.1.2. MIGRACIONES EN EUROPA, ESPAÑA Y ANDALUCÍA

---

En la actualidad el abordaje de las migraciones plantea dos retos fundamentales. El primero de ellos se sitúa en la dimensión internacional del hecho migratorio y se centra en la necesidad de gestionar los flujos migratorios globales (política de permisos, control de flujos, cooperación al desarrollo, etc.). Hoy día, la inmigración es vista en buena medida como un motivo de preocupación, como un problema que hay que gestionar o mitigar, cuando no combatir (OPAM, 2016). Con el espacio *Schengen* se pretendió contener la demanda migratoria fuera de la Unión Europea, pero provocó una enorme demanda insatisfecha en sus fronteras que ha dado lugar en lo que se ha denominado *crisis de refugiados*, para la que la Unión Europea (en adelante UE) carece de respuestas.

El segundo reto 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 acervo 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. En este apartado describiremos como esos flujos internacionales que se han descrito en apartados anteriores se asientan en territorios de nuestro entorno, dinámicamente interrelacionados entre sí a través de factores políticos, sociales, económicos, religiosos, etc.

### 1.1.2.1. EL CONTEXTO EUROPEO

---

En Europa los desplazamientos de población constituyen un fenómeno histórico de larga tradición y su importancia se ha incrementado significativamente en los últimos 150 años como consecuencia de las transformaciones sociales, económicas, demográficas y políticas que han caracterizado este período. La prosperidad económica y la estabilidad política relativas de la UE probablemente han podido ejercer un considerable efecto llamada sobre las personas migrantes en las últimas décadas.

El siglo XX fue decisivo para comprender los procesos migratorios en la actualidad. 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. 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. La construcción del Welfare State europeo necesitaba para su sostenimiento y expansión de la presencia de trabajadores inmigrantes procedentes de diversas regiones del mundo, además de la propia movilidad laboral interna en el seno de los países que formaban parte de la Comunidad Europea.

Sin embargo, la década de los ochenta supone un punto de inflexión en las políticas inmigratorias asociadas al neoliberalismo y al consecuente desmantelamiento del Estado de Bienestar tanto en los países centrales como en los periféricos. No sólo se frenó la entrada de inmigrantes sino que incluso se incentivó el regreso a sus países de origen a los/as que ya estaban asentados/as. 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 desearon 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 (Martín, Martínez & Martínez, 2014). 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.

Con mayor o menor intensidad en los flujos de personas, la inmigración en Europa ha sido una realidad hasta nuestros días, y se ha visto incrementada en los últimos años como consecuencia de conflictos bélicos, de la progresiva desertización, la hambruna crónica en algunas regiones de África, etc. A las personas migrantes económicas se han unido los/as refugiados/as y los/as desplazados/as climáticos. A 1 de enero de 2015, el número de personas que residían en algún Estado miembro de la UE con la nacionalidad de un tercer país era de 19,8 millones, lo cual representaba el 3,9 % de la población de la unión a 28 estados (EUROSTAT, 2016). Además, en esa misma fecha, 15,3 millones de personas estaban viviendo en uno de los Estados miembros de la Unión Europea con la nacionalidad de otro Estado miembro.

De acuerdo con la misma fuente, en términos absolutos, el mayor número de extranjeros/as que vivían en los Estados miembros de la Unión se registró en Alemania (7,5 millones de personas), el Reino Unido (5,4 millones), Italia (5,0 millones), España (4,5 millones) y Francia (4,4 millones). Los extranjeros/as en estos cinco Estados miembros representaron colectivamente el 76 % del número total de extranjeros/as que vivían en todos los Estados miembros de la UE, mientras que esos cinco Estados miembros tenían un 63 % de la población de la EU a 28 Estados.

Un hecho significativo de los últimos años es el incremento en la UE de la migración forzada, que tiene su origen fundamentalmente, pero no sólo, en la cronificación de la guerra en Siria. Según el informe de la IOM ya referenciado, en 2015, 728.926 migrantes y refugiados/as llegaron a la UE, y Alemania se convirtió en el principal receptor de solicitudes individuales de asilo por primera vez en todo el mundo; sin embargo, durante 2016 esta cifra fue significativamente menor: 339.783 durante los diez primeros meses del año. Aunque la vía marítima constituye una de las mayoritarias no es la única utilizada por personas migrantes y refugiadas, tal y como se recoge en la **Figura 2**, obtenida de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR, 2016a).

**Figura 2.** Países de llegada de personas extranjeras por el Mediterráneo a Europa (IOM, 2017).

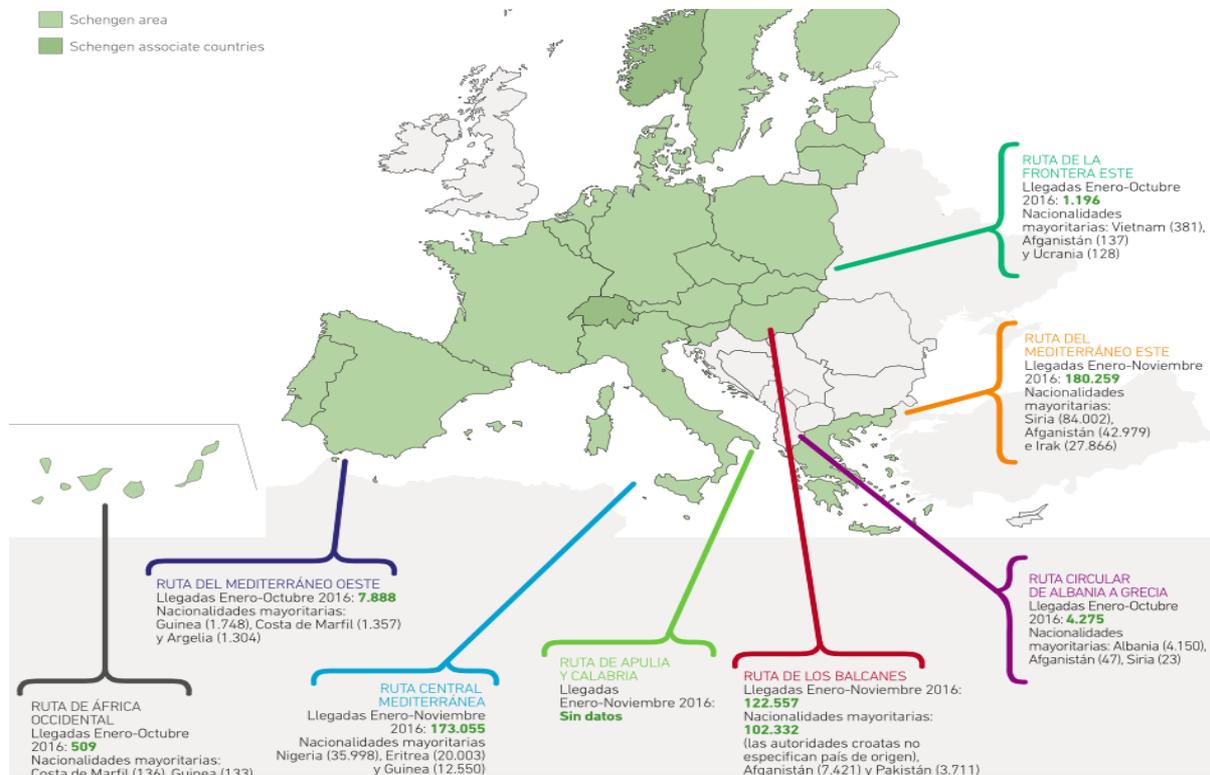
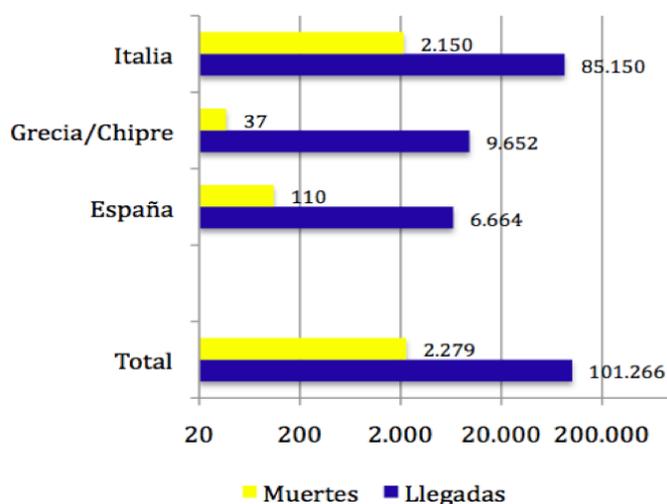


Gráfico tomado de CEAR (2016a) Movimientos migratorios en España y Europa.

También la muerte está presente de manera dramática, aunque con distinta incidencia, en estas rutas migratorias de acceso a la UE, con cifras que, por desgracia, no dejan de crecer año tras año. De acuerdo con los distintos balances que la IOM realiza periódicamente, en 2014 se contabilizaron en el Mediterráneo 3.279 personas fallecidas, en 2015 la cifra subió a 3.777, y según el último dato registrado en 2016, se alcanzaron los 7.495 fallecimiento. Prácticamente la totalidad de los naufragios en 2016 han tenido lugar en la ruta entre Turquía y Grecia y cerca de la isla italiana de Lampedusa (**Figura 2**).

En la actualidad, durante los 6 primeros meses de 2017 (**Figura 3**) llegaron a Europa por mar 101.266 inmigrantes y refugiados/as de los/as que murieron 2.279 (IOM, 2017). Casi el 85 por ciento

**Figura 3.** Llegada de migrantes a Europa. Esc. Log. (IOM, 2017)



han llegado a Italia y el resto dividido entre Grecia, Chipre y España. A nivel mundial, el Proyecto Migrantes Desaparecidos de la IOM (2017) informa que ha habido 3.125 muertes hasta el 5 de julio de 2017, de las cuales la región del Mediterráneo representa la mayor proporción de tales muertes, casi tres cuartos del total global. Todo ello es una muestra de que las medidas puestas en marcha hasta la fecha no han

funcionado. La vías legales y seguras de llegada a personas migrantes y refugiadas y el refuerzo de las operaciones de rescate son fundamentales para evitar que miles de personas pierdan su vida en el mar.

### 1.1.2.2. LAS MIGRACIONES ACTUALES EN ESPAÑA

Los movimientos migratorios en España después de la Segunda Guerra Mundial, a diferencia de lo que había ocurrido en los principales países europeos, presentan a partir de la década de 1950 un saldo negativo, fundamentalmente debido a factores económicos y al momento político y de conflicto originado por la guerra civil española. En efecto, en un país hundido económicamente por la guerra, durante las décadas de los 60 y 70 se incrementan las migraciones campo-ciudad y miles de españoles/as emigran a países como Francia o Alemania buscando nuevas oportunidades.

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 inmigratoria 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.

Desde finales de los setenta y, sobre todo, durante en la década de los ochenta, comienzan a llegar personas migrantes y refugiadas a España. En términos de desplazamiento forzado es importante destacar la llegada de personas refugiadas procedentes del cono sur latinoamericano donde las dictaduras provocaron un importante éxodo en estas décadas (CEAR, 2016a). A partir de mediados de los ochenta se produce un importante crecimiento económico en España, se reestructura el mercado de trabajo y se ingresa en la Comunidad Económica Europea (1986). Estos hechos explican que se produjera de manera continuada un incremento de población procedente de otros países. Con el comienzo de 2008 se produce una inflexión en la llegada de personas extranjeras a España (**Figura 4**) como consecuencia de la crisis económica que viene afectando a nuestro país muy negativamente en todos los ámbitos de la vida, y con especial crudeza a los grupos sociales más desfavorecidos.

**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.

Antes de la llegada de la crisis económica, las oportunidades y los desafíos que planteaba la inmigración en España eran muy similares a los que afrontaban los países de nuestro entorno, pero aquí el fenómeno se había 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, uno 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.

**Figura 4.** Evolución de la inmigración en España.



Fuente: Secretaría de General de Inmigración y Emigración

De acuerdo con la Secretaría General de Emigración e Inmigración (SGEI, 2000, 2018), el flujo migratorio más intenso comienza en 2000, 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 5.000 personas. Los últimos datos ofrecidos por dicha Secretaría General (31 de Diciembre de 2018) reflejan que el número de extranjeros/as con certificado de registro o tarjeta de residencia en

vigor a 31 de diciembre de 2018 se situaba en 5.424.781 (SGIE, 2018). Considerando el régimen jurídico de aplicación, 3.274.781 corresponden al Régimen Comunitario (60,4%, un 3,6% más que en 2015) y 2.149.927 al Régimen General (39,6%, un 1,7% menos que 2017). Las cinco nacionalidades residentes más numerosas alcanzan en su conjunto casi la mitad del total de personas extranjeras. Destacan las nacionalidades de Rumanía y Marruecos con 1.054.458 y 786.058 residentes respectivamente (**Figura 5**), y les siguen el Reino Unido (330.901), Italia (302.102) y China (218.219). La distribución de extranjeros/as residentes por comunidad autónoma pone de manifiesto que Cataluña, Comunidad de Madrid y Andalucía son las tres comunidades que agrupan mayor número de extranjeros/as, con 1.194.947, 883-010 y 773.653 respectivamente. Conjuntamente, representan el

**Figura 5.** Principales Nacionalidades (SGIE. 2018).

	31-12-2018	% Mujeres	Edad media
Total	5.424.781	47,7%	38,5
Rumanía	1.054.458	46,9%	36,6
Marruecos	786.058	43,7%	31,8
Reino Unido	330.911	49,6%	53,1
Italia	302.102	43,1%	39,6
China	218.219	48,5%	32,6
Bulgaria	195.950	47,0%	39,7
Alemania	169.661	52,0%	47,9
Portugal	165.543	36,4%	42,0
Francia	159.210	50,4%	42,0
Ecuador	157.271	44,6%	37,5
Colombia	126.494	54,1%	39,5
Polonia	100.401	52,0%	38,4
Bolivia	91.147	55,8%	35,7
Ucrania	90.362	56,7%	40,1
Pakistán	82.805	31,7%	32,1

66% del total de extranjeros/as residentes en España a 31 de diciembre de 2018. Cataluña es la comunidad autónoma que más ha incrementado el número de extranjeros/as respecto a diciembre de 2017.

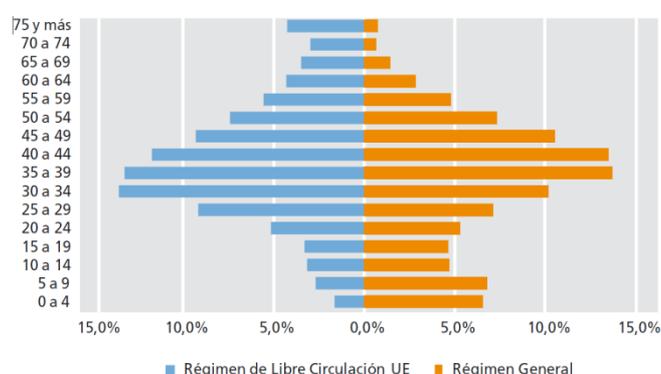
Al tratarse de una inmigración fundamentalmente económica, la franja de edad entre 25 y 49 años concentra el 57,5% del total (2.906.424 personas). La distribución por edad y régimen jurídico de residencia muestra diferencias significativas en la base y en la cúspide de las pirámides poblacionales (**Figura 7**). El 67,1% de los más de 420.000 niños

extranjeros menores de 10 años es residente en el

Régimen General que alcanzan una media de 34,5 años. En la parte alta de la pirámide se constata el efecto contrario: en el Régimen de Libre Circulación UE el intervalo de 65 y más años representa el 10,6%, por el contrario en el Régimen General sólo alcanza el 2,8%, es decir, una diferencia de 7,8 puntos porcentuales. Para

más información puede visitarse el Portal de Inmigración de la SGIE: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/index.html>.

**Figura 6.** Pirámide poblacional (SGIE. 2018).



En cuanto a las migraciones forzadas, las personas solicitantes de protección internacional han ido creciendo en España en los últimos años, alcanzando la cifra de 15.755 el pasado 2016 (Figura 7), lo que supone un record en cuanto a las solicitudes de asilo desde la aprobación de la primera Ley de Asilo en 1984 (CEAR, 2017, a partir de los datos de EUROSTAT). De ellas, 6.855 (67%) tuvieron una resolución favorable, de las que 355 lograron el estatuto de refugiado/a y 6.500 la protección subsidiaria. Este porcentaje de solicitantes sigue siendo sólo el 1% de las 1.259.955 solicitudes que se registraron en el conjunto de la Unión Europea. Por primera vez, Venezuela fue el país de origen de un mayor número de solicitantes, por delante de Siria (que se redujo a la mitad), fundamentalmente fueron

Figura 7. Solicitantes de protección internacional (CEAR, 2016b).



personas de clase media: docentes, periodistas, funcionarios, empresarios.

Reiteradamente se viene acusando al Gobierno Español del incumplimiento de sus compromisos en materia de reubicación y reasentamiento de personas refugiadas. El importante crecimiento de las solicitudes de protección internacional en los dos últimos años ha obligado al Ejecutivo a reforzar el sistema de acogida e inclusión. Sin embargo, el sistema de acogida aún es insuficiente y requiere un fortalecimiento y nuevas fórmulas de financiación, como lo demandan una buena parte de la ciudadanía y las organizaciones sociales especializadas.

### 1.1.2.3. LAS MIGRACIONES EN ANDALUCÍA

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 (Martín, Martínez & Martínez, 2014). Además, 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

**Figura 8.** Residentes extranjeros en Andalucía (SGIE, 2018).

	31-12-2018		
	Total	Régimen de Libre Circulación UE	Régimen General
<b>AMBOS SEXOS</b>			
<b>Total</b>	<b>5.424.781</b>	<b>3.274.854</b>	<b>2.149.927</b>
<b>Andalucía</b>	<b>773.653</b>	<b>508.299</b>	<b>265.354</b>
Almería	171.097	85.926	85.171
Cádiz	52.916	36.655	16.261
Córdoba	29.865	22.907	6.958
Granada	80.643	53.830	26.813
Huelva	62.770	46.159	16.611
Jaén	23.971	11.705	12.266
Málaga	268.889	196.434	72.455
Sevilla	83.502	54.683	28.819

los últimos años. De acuerdo con la SGIE, a finales de 2018, el número de extranjeros/as con certificado de registro o tarjetas de residencia en vigor en Andalucía ascendía a 773.653 personas, (SGIE, 2018). Hay una mayor presencia de comunitarios/as

(508.299) que del Régimen General (265.354), 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 es sólo algo superior a la de las mujeres.

El peso relativo de cada provincia en la comunidad andaluza (**Figura 8**) 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

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. Para más información visitar la página web del OPAM <http://www.juntadeandalucia.es/justiciaeinterior/opam/es/node/91>.

### 1.1.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 1.1.

---

ACNUR (2014, 2015, 2016). *Tendencias Globales*. El trabajo puede obtenerse en: <http://www.acnur.es/PDF/Tendencias2016.pdf>.

CEAR (2016a). *Movimientos migratorios en España y Europa*. El informe se puede obtener en: <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/02/Informe-rutas-migratorias.pdf>.

CEAR (2016b). *Refugiados. Más que cifras*. El informe se puede obtener en: [https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/06/CEAR\\_masquecifras\\_2016.pdf](https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/06/CEAR_masquecifras_2016.pdf).

CEAR 2017. *Informe 2017: Las personas refugiadas en España y Europa*. El informe se puede obtener en: <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/06/Informe-Anual-CEAR-2017.pdf>.

DESA (2014). Comunicado de prensa de las Naciones Unidas el 11 de Septiembre de 2013. New York: ONU.

EUROSTAT (2016). *Your key European Statistics*. Se pueden obtener más datos en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/conferences/conf-20106>.

Foresight: (2011). *Migration and Global Environmental Change*. London: The Government Office for Science.

IOM (2014, 15, 16). *Posteds. Themes: Humanitarian Emergencies, Missing Migrants*. <http://missingmigrants.iom.int>.

IOM (2015). *Informe sobre las migraciones en el mundo. Los migrantes y las ciudades*. El informe se puede obtener en español en <https://www.iom.int/es/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2015>.

IOM (2016). *International Migration Report 2015. HighLights*. [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf).

IOM (2017) *Missing Migrants Project*. Para más información: <http://missingmigrants.iom.int>.

IOM. Boletín del Portal sobre migración por motivos ambientales. Información actualizada sobre migración, medio ambiente y cambio climático. Más información en <http://us10.campaign-archive2.com/?u=de24e8e8ad97c261502582454&id=bd830c1755>.

López, F. (2017). Los derechos de las personas inmigrantes ecológicos. *Cuadernos Manuel Jiménez Abad*, (6), 6-18.

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

Martín, E.; Martínez, M.F. & Martínez, J. (2014). *Introducción a la Interculturalidad y las Migraciones*. Sevilla: Consejería de Justicia e Interior.

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

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

OPAM (2016). *Andalucía Inmigración 2014-2015. Informe Bienal*. Junta de Andalucía. [http://www.juntadeandalucia.es/justiciaeinterior/opam/sites/default/files/DOC/Informe\\_Andalucia\\_Inmigración\\_2014\\_15\\_final.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/justiciaeinterior/opam/sites/default/files/DOC/Informe_Andalucia_Inmigración_2014_15_final.pdf).

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

SGEI (2000, 2018). *Informes periódicos sobre extranjeros en España*. Madrid: Ministerio de empleo y Seguridad Social.

Skeldon, R. (2013). *Global Migration: Demographic Aspects and Its Relevance for development. Technical paper*. New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.

## MÓDULO 1. Migraciones: aspectos generales

---

### UNIDAD DIDÁCTICA 1.2. Procesos psicosociales: migraciones, género y vulnerabilidad

Los objetivos competenciales de esta unidad didáctica son (1) Conocer que el proceso migratorio sitúa a la persona en un situación de mayor vulnerabilidad, y que factores como género, edad, ausencia de vínculos sociales, etc. pueden agravar esta situación; y (2) Conocer la especial realidad discriminatoria de la mujer inmigrante, y la necesidad de adoptar una perspectiva de género en el acercamiento a las migraciones.

A través de estos conocimientos se pretende adquirir las siguientes capacidades: (1) Desarrollar una actitud empática con las personas migrantes mediante el conocimiento de su realidad psicosocial; (2) Tomar conciencia de que las personas inmigrantes se ven especialmente desfavorecidas en prácticamente todos los ámbitos de la vida, y que no pueden reducirse exclusivamente a mano de obra; (3) Sensibilizarse hacia la realidad de las mujeres inmersas en procesos migratorios; (4) Comprender que el empoderamiento de las personas migrantes es una vía eficaz para que afronten las distintas dimensiones del duelo migratorio, y especialmente en el caso de

las mujeres; y (5) Transferir el conocimiento sobre la realidad de las personas migradas como grupo en desventaja social a proyectos de intervención.

## 1.2.1. PROCESOS PSICOSOCIALES VINCULADOS A LAS MIGRACIONES

---

En párrafos anteriores se han abordado las migraciones como un fenómeno social y global condicionado por múltiples factores de muy diversa índole. En este apartado abordaremos el fenómeno migratorio desde la perspectiva de la persona que emigra, y cómo aquellos factores de carácter laboral, económico, comunitario, psicológico, político, etc., inciden sobre el resultado neto del proyecto migratorio conduciendo a las personas migrantes bien por procesos de inclusión o de exclusión social. Precisamente las políticas migratorias deben promocionar los factores facilitadores para el logro de una inclusión social plena y disminuir o eliminar las barreras que la dificultan, impidiendo a las personas migrantes acceder al bienestar psicológico y a una óptima calidad de vida.

### 1.2.1.1. INMIGRACIÓN Y PROCESOS DE INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN SOCIAL

---

La actual crisis económica y social que viene afectando de manera dramática a numerosos países, y de manera especialmente grave a España, sólo ha hecho exacerbar los factores de riesgo que incrementan la vulnerabilidad de las personas que la sufren y conducirlos a procesos y resultados de exclusión. Por desgracia, los grupos de población que en mayor medida han soportado esta injusta crisis son aquellas, como la población inmigrante, que ya se encontraban en una situación de desventaja social.

El concepto actual de exclusión social va más allá de su única vinculación con la pobreza y se asocia a situaciones muy ligadas a la crisis económica tales como: (1) desventajas generalizadas en términos de educación, habilidades, empleo, salud, vivienda, recursos económicos, etc.; (2) menores las posibilidades de acceder a las instituciones que distribuyen esas capacidades y recursos; y (3) esas desventajas y acceso disminuidos persisten a lo largo del tiempo. A continuación se describen las diversas vías a través de la(s) cual(es) una persona (y especialmente las personas inmigrantes) puede llegar a la exclusión:

#### **Migraciones y vulnerabilidad social**

Las migraciones de hoy en día son sustancialmente distintas a causa del momento del capitalismo que las sitúa en una posición vulnerable (Bastia, 2008).

1. Acceso nulo o limitado a las relaciones económicas y empleo: ingresos por debajo del umbral de la pobreza, empleos de exclusión, extranjeros sin permisos, etc.

2. Acceso deficitario o nulo a los sistemas de protección social: educativos, sanitarios, de prestaciones, etc.

3. Dificultades serias de las redes de solidaridad primaria: monoparentalidad, escasos vínculos sociales, etc.

4. Factores ambientales: sin hogar, infraviviendas, barrios devastados, hacinamiento, etc.

5. Factores institucionales: discriminación en el disfrute de derechos, limitación en el acceso a los servicios públicos, etc.

6. Factores personales: género, edad, nivel de salud, grupo étnico, orientación sexual, etc.

La mayoría de las personas inmigrantes a su llegada a nuestro país se encuentra ya en una situación de alto riesgo social. Además, ser blanco o negro, cristiano o musulmán, mujer u hombre condicionan de forma importante sus posibilidades de integración. Si a lo anterior añadimos, la desorientación en las primeras fases del asentamiento, su situación de *sin papeles*, las dificultades de acceso al trabajo y/o a viviendas dignas, su posible falta de redes sociales de apoyo, el desconocimiento del idioma, de los modos de vida, el racismo biológico-cultural al que han podido verse sometidos, así como la insuficiencia de recursos de atención adecuados a sus necesidades, el riesgo de exclusión social se eleva exponencialmente.

Un buen ejemplo de esta situación son los/as jóvenes subsaharianos que fácilmente llegan a convertirse en personas desarraigadas, solitarias, sin expectativas de futuro y con una problemática profunda de desestructuración personal. Pasearse por ciertas zonas de las grandes ciudades permite constatar y comprender *in situ* las distintas caras del fenómeno migratorio y su vinculación con la exclusión social: junto a jóvenes subsaharianos, sin aparente deterioro mental o físico, dedicados al *top manta*, y bien relacionados con sus compatriotas, podemos observar grupos de extranjeros, con aspecto desaliñado, con adicciones, con conductas públicas poco correctas y que se encuentran inmersos en procesos de exclusión social (Martínez, Sánchez & Martínez, en prensa).

En los siguientes apartados describiremos cómo se materializan en las distintas áreas sociales y personales antes referenciadas en el modelo, las barreras que dificultan a la persona inmigrante una integración social positiva y el logro de sus metas personales y familiares.

### 1.2.1.2. LAS MIGRACIONES COMO TRANSICIONES ECOLÓGICAS

---

Cuando analizamos las migraciones desde la óptica de la persona que emigra, la dimensión psicosocial adquiere una gran relevancia por ser un fenómeno paradigmático del proceso psicológico de adaptación al medio dirigido a la satisfacción de sus necesidades. Este proceso comienza con la

elaboración de un proyecto migratorio más o menos estructurado como alternativa a las oportunidades de vida en el contexto de origen. La inmigración es, en este sentido, un proceso de transición ecológica (Bronfenbrenner, 1986) en el que se modifica la posición de la persona que emigra (sociedad de acogida como nuevo escenario) y se afronta la ejecución de nuevos roles. Las transiciones representan periodos de desequilibrio personal y/o social que requieren cambios profundos en muchas áreas vitales (familiar, social, laboral, ambiental, cultural, etc.) para adaptarse a contextos que, en el caso de las migraciones, son muchas veces hostiles. Esto incrementa la vulnerabilidad y el riesgo psicosocial de la persona inmigrante favoreciendo los procesos de exclusión social (Martínez, Calzado & Martínez, 2011).

Las vicisitudes por las que atraviesa la persona migrante durante la elaboración de su proyecto migratorio en el país de origen, durante el mismo viaje de transición y hasta en el propio país de destino, suelen ser, en general, muy estresantes y altamente negativas para su integridad física y mental. El/a migrante ha de ir superando estas dificultades a través de lo que algunos autores han venido en llamar *duelo migratorio*, fenómeno complejo y en bastantes momentos difícil, sobre todo si las circunstancias personales o sociales de la persona inmigrante son problemáticas hasta el punto que pueden llegar a desestructurar a la persona (Achotegui, 2009). Como indica este autor, hay un hecho clave que diferencia el duelo migratorio del duelo por la pérdida de un ser querido: en el caso de la migración, el país de origen y todo lo que representa no desaparece, no se pierde propiamente para el sujeto, pues permanece donde estaba y cabe la posibilidad de contactar con él. En muchos casos surge la probabilidad del regreso definitivo al contexto de origen.

En el duelo migratorio los fenómenos asociados pueden ser recurrentes como consecuencia de la activación emocional en ese *ir y venir* al país de origen: un viaje, una llamada de teléfono o la

#### Características del duelo migratorio (Achotegui, 2009)

1. Múltiple y recurrente.
2. Vinculado a aspectos infantiles muy arraigados.
3. Puede dar lugar a cambios en la identidad.
4. Puede dar lugar a una regresión.
5. Ocurre en una serie de fases.
6. Pone en marcha mecanismos de defensa y errores cognitivos.
7. Se acompaña de sentimientos de ambivalencia.
8. Lo viven también los autóctonos y los que se quedan en el país de origen.
9. Es trans-generacional

información procedente de un compatriota (Achotegui, 2009), Y es que los vínculos emocionales son muy persistentes y permanecen más o menos conscientes a lo largo de toda la vida.

Pero el duelo migratorio es también un duelo múltiple. Como ya hemos indicado, el duelo forma parte del afrontamiento en una transición ecológica, y dada la naturaleza de las migraciones, implica cambios muy significativos, en función de la distancia cultural entre contexto de origen y destino. Estos cambios dan lugar

al menos 7 duelos en la migración (Achotegui, 2004): la familia y los/as amigos/as (vínculos de apoyo primarios), la lengua, la cultura (costumbres, religión, valores), la tierra (paisaje, colores, olores,

luminosidad...), el estatus social (papeles, trabajo, vivienda, posibilidades de ascenso social), los riesgos psicofísicos, el contacto con el grupo autóctono y con otras personas migrantes (prejuicios, xenofobia, racismo).

En una situación como la descrita, junto con la tensión diaria que supone para la persona inmigrante la necesidad de adaptarse a un entorno hostil, puede llegar a originar en el/a inmigrante lo que se ha denominado *estrés por choque cultural* o *estrés por aculturación*, y conducir a actitudes regresivas, es decir, menos autónomas y más dependientes (Bravo, 1992; Achotegui, 2004; Urzúa, Heredia & Caqueo-Urizar, 2016). La forma de presentarse es muy variada, pero se pueden resaltar los siguientes componentes que, en su caso, ayudan a orientar la intervención social y comunitaria: (1) Sentimientos de pérdida por desarraigo cultural y reducción significativa en su sistema de apoyo social en la sociedad de acogida; (2) Incremento de la tensión psicobiológica como consecuencia del esfuerzo de adaptación; (3) Sentimiento de pérdida de identidad y confusión de roles, tanto relacionado consigo mismo como a nivel de expectativas; (4) Percepción de rechazo por parte de la población de acogida; y (5) Impredictibilidad del entorno con sentimientos de impotencia al no poder manejarse de forma efectiva por falta de competencias. Cuando estas circunstancias adversas se perpetúan en el tiempo puede aparecer el Síndrome de Ulises o *síndrome del estrés crónico del inmigrante* (Achotegui, 2009). Pero no es este síndrome la única consecuencia negativa del incremento de vulnerabilidad asociado al proceso migratorio, sino que el mantenimiento de las adversas circunstancias antes referidas puede desembocar en otros tipos de problemas como depresión, abuso de alcohol y otras sustancias, prostitución, etc.

#### Empoderamiento frente al estrés por aculturación

Empoderar a las personas migrantes a través de: (1) La adquisición de un *conocimiento y conciencia crítica* sobre sus circunstancias; (2) El logro de habilidades de afrontamiento activo; y (3) El despliegue de conductas participativas para la recuperación del control sobre sus vidas.

Todo ello posibilitará una transición ecológica que conduzca a resultados de mejora de la calidad de vida, autodeterminación y crecimiento personal, y bienestar psicológico.

Es importante, sin embargo, prevenir una visión pesimista de la persona inmigrante y sostener como inevitable una relación entre migraciones y psicopatología. Ello supondría negar la existencia de toda una serie de fortalezas en la persona migrante tales como, resiliencia, alta motivación por el control, autoeficacia, afán emprendedor, orientación al trabajo, motivación de logro y poder, etc., y los efectos positivos que tiene este fenómeno tanto para la sociedad de acogida como la de origen. Este es el enfoque que adopta la intervención psicosocial desde la perspectiva de la diversidad humana afirmativa, que se centra más en las fortalezas y los recursos de las personas en desventajas en sus contextos que en los déficits y las debilidades.

### 1.2.1.3. INMIGRACIÓN, CIUDADANÍA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Una de las barreras más importantes que dificultan la inclusión social de las personas inmigrantes hay que buscarla en el ámbito del conjunto de leyes y normativas del país de acogida que regulan los derechos y las condiciones en que éstos se pueden ejercer. Queremos destacar las barreras normativas que encuentran las personas alóctonas para alcanzar el estatus de *ciudadanía* tal y como lo disfrutaban las personas autóctonas.

Que una persona no tenga acceso a los derechos de ciudadanía implica que oficialmente no existe para esa sociedad. No puede hacer uso de todos los servicios públicos ni organizar su vida en un mundo que de entrada le cierra las puertas para participar en prácticamente cualquier ámbito, e incluso le impide disfrutar de los derechos fundamentales. La exclusión legal en este caso produce la exclusión social.

De acuerdo con el Tratado de Maastricht, el estatus de ciudadanía se adscribe solamente a las personas que ostentan la nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea (art. 8.1. Del TCE). Al no hacer ninguna referencia al término *extranjero* o *extranjería*, se entiende que la persona

#### Inmigración y ciudadanía

El acceso al estatus de ciudadanía es la condición sin la cual no es posible la plena integración socio-cultural de las personas inmigrantes en la sociedad receptora, ya que iguala a toda la población de un Estado-nación.

Cuanto más fácilmente se alcanza el estatus de ciudadanía, más involucradas cívicamente están las personas inmigrantes, al aumentar su percepción de control personal, seguridad y legitimidad en las diferentes áreas sociales, cívicas y políticas de la comunidad donde residen.

extranjera es aquella que no puede gozar del régimen de ciudadanía de la Unión, lo que supone la coexistencia de dos grupos de personas con diferentes sistemas de derechos y deberes por razón de su nacionalidad (Sole & Parella, 2006). Hammar (1990) incluye una tercera categoría en Europa, los *denizens*, que incluye aquellas personas inmigrantes que, a pesar de haber adquirido la situación de residencia permanente y tener reconocidos prácticamente todos

los derechos civiles, económicos y sociales, no tienen el principal derecho democrático: el derecho al voto.

Frente a esta situación excluyente y restringida como consecuencia de adoptar un concepto de ciudadanía basada en la nacionalidad, hay que apostar por una ciudadanía inclusiva como la llamada *ciudadanía multicultural* (Castles, 1994) que combina el principio de universalidad de derechos con la demanda de trato diferencial para los distintos grupos sociales, o la *ciudadanía múltiple* de Baubóck (2006), que extiende su significado más allá del marco nacional. En ambos casos la *ciudadanía inclusiva*, se sustenta en la igualdad jurídica entre personas autóctonas y alóctonas (con residencia

permanente) que implique el reconocimiento de estas últimas como sujetos de derecho dentro del espacio público en el que se enmarca el respeto a la diversidad que caracteriza a la población europea. No se trataría solo de luchar contra la discriminación, sino también por la integración política que implica el reconocimiento, respeto y participación de las personas inmigrantes (De Lucas, 2009).

#### **1.2.1.4. INMIGRACIÓN Y SERVICIOS COMUNITARIOS**

---

Una consecuencia negativa de no disfrutar del estatus de ciudadano por parte de las personas inmigrantes es el acceso deficitario o nulo a los sistemas de protección social: educativos, sanitarios, de prestaciones, etc. Los recursos que se derivan de dichos sistemas de protección son fundamentales para la satisfacción de necesidades de las personas, por lo que no poder acceder a los mismos o hacerlo de forma deficitaria puede derivar en una situación de exclusión social. Además, aunque el acceso a estos servicios y recursos sea posible a las personas inmigrantes, existen una serie de barreras psicosociales que dificultan el uso y disfrute de los mismos o que determinan una prestación inadecuada a las características socio-culturales de estas personas.

Los resultados de la investigación han puesto de manifiesto que existe una baja utilización de esos servicios comunitarios por parte de las personas que, paradójicamente, tienen una mayor necesidad de ellos tales como minorías étnicas y/o emigradas (Bernal & Sáez-Santiago, 2006; Martínez & Martínez, 2006; Martínez, Martínez & Calzado, 2011). También se han constatado barreras en el proceso mismo de atención a las personas de estos grupos minoritarios como consecuencia de las diferencias culturales entre los/as protagonistas.

Estos déficits de accesibilidad a los recursos comunitarios o de adecuación de la atención recibida en los mismos se han venido relacionando tradicionalmente con la existencia de ciertas peculiaridades o carencias en las personas de los grupos minoritarios: escaso dominio del idioma, falta de hábitos adecuados en el uso de los servicios, búsqueda de otros recursos alternativos dentro de la comunidad étnica (sanadores, curanderos, entre otros), etc. (Martínez & Martínez, 2011). Frente a este enfoque opresivo y culpabilizador, entendemos que, desde el paradigma de la diversidad humana afirmativa, estos problemas se explican mejor 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, algunas características organizacionales de los propios servicios comunitarios y de sus profesionales explicarían mejor los problemas de accesibilidad y calidad de la atención recibida por parte de las personas de esos grupos en desventaja como las

personas inmigrantes: (1) falta de un ideario comprometido con la diversidad; (2) condiciones de desigualdad de poder en la relación profesional-usuario; (3) falta de concordancia entre las metas y objetivos de los/as usuarios/as y los de los servicios; (4) excesivos requisitos y/o exigencias a los/as usuarios/as para recibir la prestación y/o participar en los distintos programas; (5) prácticas administrativas (burocracia, horarios, etc.) difíciles de cumplir por las personas usuarias; (6) prácticas atencionales (entrevista, tests y cuestionarios, modelos terapéuticos, etc.) no adecuadas a la cultura del/a usuario/a; (4) profesionales escasamente concienciados o preparados para atender a los/as nuevos/as usuarios/as que configuran la realidad demográfica en la sociedad actual, etc. (Martínez & Martínez, 2006; Martínez, 2014).

En apartados posteriores se abordará en profundidad la competencia cultural de los servicios comunitarios prestados a los grupos en desventaja social como las personas inmigrantes, como vía a la inclusión social a través de la obtención de recursos sociales, sanitarios, educativos, etc.

### 1.2.1.5. INMIGRACIÓN Y VÍNCULOS DE APOYO SOCIAL

---

El *sistema de apoyo social* lo configuran aquellos vínculos personales a los que acudimos rutinariamente para obtener sanción a nuestras conductas, proyectos y/o ayuda para la satisfacción de nuestras necesidades. Numerosos estudios han constatado efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar derivados de las relaciones sociales, y que una reducción significativa de éstas (y del apoyo social que posibilitan) incrementa la vulnerabilidad de las personas y, por tanto, el riesgo de exclusión. Este es el caso de la inmigración, ya que se reduce el número de vínculos como consecuencia del cambio de contexto (Martínez et al., 2002) y la reconstrucción de un sistema de apoyo suficiente se convierte en objetivo prioritario de intervención.

Entre las fortalezas que favorecen en el inmigrante el logro de su proyecto migratorio y la mejora de su bienestar psicológico, se encuentra el conjunto de vínculos sociales que conforman su sistema de apoyo: (1) contribuye a tomar una decisión de emigrar más ajustada; (2) proporciona un marco de referencia para evaluar la nueva realidad, lo que incrementa la sensación de predictibilidad, estabilidad y control del nuevo medio; (3) mejora el acceso a los recursos formales y ayuda a la satisfacción de necesidades; (4) participa en la configuración de una nueva identidad positiva; (5) potencia la participación social; (6) promueve sentido de comunidad; (7) mejora los procesos de aculturación; y (8) favorece la ocurrencia de eventos positivos.

A modo de ejemplo, los llamados vínculos fuertes (pareja, padres, amistades íntimas) juegan un importante papel en el logro de apoyo emocional y son decisivos en los primeros momentos del

reasantamiento. Por su parte, se ha constatado que los vínculos o lazos débiles (amigos, miembros de la sociedad de acogida, conocidos, etc.) son una potente fuerza de capital social en el ámbito laboral, ya que proporciona oportunidades de empleo, establece las bases para una mutua confianza y cooperación laboral, facilita la formación de empresas con otros inmigrantes, posibilita el cambio y la mejora laboral, etc.

Estos hechos ponen de relieve la importancia de los vínculos sociales informales en la inmigración, por lo que la reconstrucción de una red social eficaz en la persona inmigrante debe ser un objetivo referente de primer orden en los programas de intervención comunitaria. Los programas basados en la adquisición de habilidades culturalmente adaptadas (para dar y recibir apoyo), los basados en mentores (alumnado autóctono que ayuda a alumnado alóctono), o la promoción de la participación en asociaciones comunitarias, son una buena muestra de ellos.

### **1.2.1.6. INMIGRACIÓN, ESTATUS LABORAL E INCLUSIÓN 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 (Martín, Martínez & Martínez, 2014).

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 muchas de estas personas 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 las personas migrantes 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 las personas inmigrantes en situación irregular, con especial crudeza en el caso de las mujeres.

La relación entre desempleo y exclusión social, agravada aún más en momentos de crisis económica, parece evidente y especialmente dramática cuando se trata de grupos en desventaja social. Hildegard (2012), tomando como fuente el Ayuntamiento de Madrid, señala que la falta de trabajo fue la respuesta más frecuente (48,3%) como causa para verse en la calle por parte de las personas inmigrantes *sin hogar* encuestados/as. Esta misma autora describe el perfil de este colectivo como un varón joven y de mediana edad, aunque cada vez hay una mayor presencia de mujeres, menores no acompañados, personas mayores y en edad de jubilación.

Y es que el mercado de trabajo español ha sufrido un largo proceso de tercer-mundialización que se constata de forma muy clara en la economía sumergida (Montoliu & Duque, 2003). Como ya ocurrió en Italia (Reyneri, 1998), esta economía tiene importantes y sólidas raíces nacionales hasta el punto de ejercer un efecto de atracción sobre las personas inmigrantes de los países con un menor nivel de desarrollo, cuando se ha agotado la reserva de trabajo local dispuesta aceptar ocupaciones marginales.

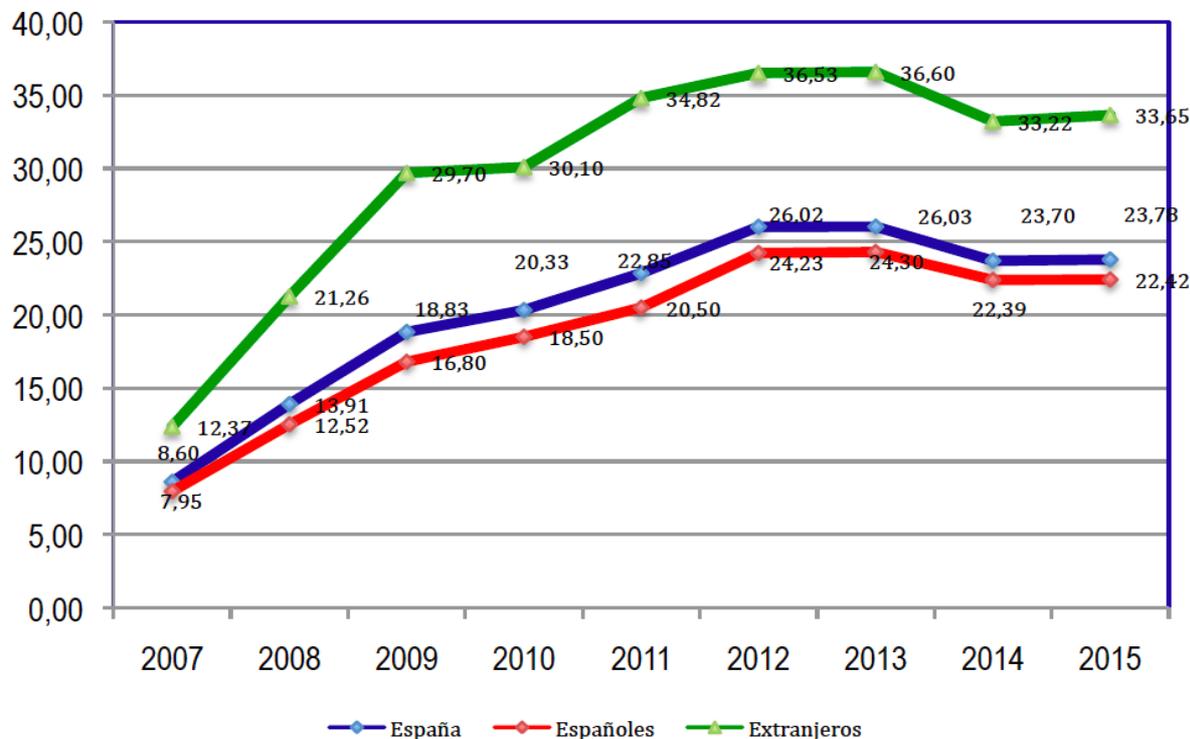
La discriminación que sufren las personas inmigrantes en el mercado de trabajo es muy variada. Cachón (2006) refiere la discriminación: (1) *institucional* desde las normas y prácticas administrativas vigentes y restrictivas en la interpretación o aplicación de las mismas; (2) *estructural*, desde los dispositivos generales del mercado de trabajo; y (3) en la propia *empresa* que se manifiesta de múltiples formas. Si las dos primeras formas de discriminación podrían ser consideradas como *discriminación sin actores*, con frecuencia no declarada y sin aparecer (necesariamente) como intencionada, la tercera es una discriminación individual con actores que pueden ser diversos: empresarios, intermediarios laborales, formadores, trabajadores, clientes, etc. (Cachón, 2006).

Algunos indicadores que evidencian esa triple discriminación pueden ser: (1) elevadas tasas de paro, de temporalidad y de siniestrabilidad; (2) alta concentración sectorial de tal forma que tres cuartas partes de las personas inmigrantes no comunitarias se concentran en cuatro ramas de actividad: construcción, agricultura, hostelería y servicio doméstico; (3) ocupan los puestos de trabajo más penosos, peligrosos y precarios: en muchos casos con salarios más bajos, jornadas más largas y condiciones concretas de trabajo peores que las de los/as españoles/as en su misma profesión.

Si analizamos en concreto el paro como indicador de discriminación, constatamos que en España los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que, si bien desde el comienzo de la crisis económica ha ido creciendo el paro entre la población española, aún lo ha hecho a mayor ritmo entre las personas inmigrantes. En la **Figura 9** se muestra como un año antes de la crisis económica la diferencia en el porcentaje de parados entre ambas poblaciones era algo inferior a 5

puntos, y esta cifra se fue incrementando hasta superar los 14 puntos en 2011 y 2012, para situarse en torno a los 12 puntos en los años siguientes (INE, 2007-2015).

**Figura 9.** Evolución del paro en España (INE, 2007-2015).



La mejora de la economía del país en los dos últimos años ha hecho que el informe de la EPA publicado a finales de Julio de 2017, coloque la tasa de paro en España en el 17,22%. Para la población española este indicador se sitúa en el 16,35%, mientras que el de la población extranjera alcanzaba el 23,65% (INE, 2017). Esta significativa bajada de la intensidad de la tasa de paro debe ser matizada, ya que la calidad de los empleos no es comparable al contexto anterior a la crisis, ni en la temporalidad, ni en los salarios, ni en las condiciones laborales. También en esta ocasión las personas menos favorecidas son las que peor se sitúan en el mercado de trabajo.

A modo de síntesis, podemos señalar que la situación del paro en la población extranjera (Escobar, 2013) se mantiene constante desde hace unos años:

- La crisis ha afectado a amplias capas de la población, tanto españoles como inmigrantes;
- No obstante, con relación al desempleo, su incidencia ha sido mayor entre los/as extranjeros/as;
- Los/as empleados/as en la construcción se han llevado la peor parte;
- La recuperación del empleo entre los/as extranjeros/as se habría producido en puestos de bajo nivel: agricultura y servicio doméstico;

e) 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.

Otro fenómeno característico que se está constatando durante la actual crisis económica es la continua llegada de nuevos inmigrantes hacia los países en crisis y, como ya se ha comentado, las condiciones sociales y laborales a las que se enfrentan han empeorado aún más de forma muy significativa. Los derechos de las personas 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 (Sward, 2009).

La fragilidad de esta situación laboral conduce a las personas inmigrantes a una situación de *sub-proletariado* y a competir o compartir empleos, escuelas, viviendas, servicios sociales y espacios de ocio con las capas más bajas de la población autóctona. Las personas que están sufriendo la crisis de forma más encarnizada y se sitúan en situación de exclusión social o al borde de ella son: (1) las que están en situación irregular; (2) las que dependían de contratos temporales o trabajaban en sectores con mucha fluctuación en materia de empleo; (3) las que tenían dificultades lingüísticas, de reciclaje formativo, de reconocimiento de títulos, etc.; o (4) las que tenían un colchón social y familiar más frágil. (Martín, Martínez, Martínez, 2014). Desde un nivel ecológico macro, y entendiendo que el empleo constituye una parte fundamental del proceso de integración social y es esencial para la participación de las personas inmigrantes en las sociedades de acogida, la Unión Europea viene dictando una serie de directrices y normas para la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. En el año 2000 se aprobaron dos herramientas significativas en este campo:

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

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La primera afronta la lucha contra la discriminación racial o étnica e incluye en su ámbito de aplicación tanto el sector público y privado: empleo, formación profesional, condiciones de trabajo, participación en organizaciones sindicales o empresariales, protección y seguridad social, la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios públicos, incluida la vivienda.

Un aspecto importante a destacar en estas directivas es que se define por primera vez la discriminación en el ámbito laboral en sus distintas formas:

a) *Discriminación directa*: cuando, por motivo de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable”;

b) *Discriminación indirecta*: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

c) *Acoso como discriminación*: Cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## 1.2.2. INMIGRACIÓN Y GÉNERO

---

Una de las características esenciales de la evolución de las migraciones internacionales ha sido la progresiva presencia de las mujeres en todas las áreas del mundo. Este mayor protagonismo de la mujer no se debe sólo al importante número de mujeres desplazadas, sino también, a las repercusiones sociales, políticas, económicas, laborales, etc. que este hecho está teniendo tanto en los contextos de origen como de destino. Esta doble perspectiva ha dado lugar, al menos, a dos formas de acercarse al estudio y comprensión de las migraciones femeninas.

Una primera aproximación a este fenómeno, que se ha denominado *feminización de las migraciones*, pone el énfasis en el estudio de este sector de la sociedad (las mujeres) en cuanto a la importancia relativa que tiene en el contexto global de los flujos migratorios, y pueden llevar o no a un análisis feminista (Gregorio, 1998). Una segunda aproximación, de especial relevancia en la actualidad, es la que adopta una perspectiva feminista en el estudio de las migraciones, contemplando la influencia de los sistemas de género como principios organizadores de ésta. (Martín, 2012; Gregorio, 1998).

### 1.2.2.1. LA FEMINIZACIÓN DE LAS MIGRACIONES

---

Desde la perspectiva de la *feminización de las migraciones*, la presencia de las mujeres en los desplazamientos internacionales ha ido creciendo en las últimas seis décadas. Si en 1960 el porcentaje de mujeres representaba el 46,6%, este indicador ascendió 2 puntos porcentuales (48,8%) con el

comienzo del presente siglo (Zlotnik, 2003). A partir del 2000 la proporción de mujeres migrantes se ha mantenido más o menos constante de tal forma que en 2015 las mujeres seguían representando algo menos de la mitad (48%) de todas las personas migrantes internacionales de todo el mundo (IOM, 2016), aunque con diferencias importantes entre unas regiones y otras. En 2015, las regiones más desarrolladas como Europa y América del Norte las mujeres superaron a los hombres con un 52,4%, y un 51,2%, respectivamente, incremento vinculado principalmente a la mayor esperanza de vida de las mujeres en relación a los hombres migrantes. Por el contrario, en ese mismo año en Asia, el porcentaje de mujeres migrantes cayó al 42% debido principalmente a la fuerte demanda de trabajadores migrantes masculinos en los países productores de petróleo (IOM, 2016).

En el caso de Europa, además de las causas ya expuestas, la mayor presencia de mujeres inmigrantes se relaciona también con otros factores: (1) Los países del Sur de Europa dejan de enviar mano de obra al Norte, lo que incrementa la inmigración de población procedente de terceros países; (2) Algunas regiones del sur de Europa se convierten en polo de atracción para la migración femenina convirtiéndose las mujeres, en muchos casos, en protagonistas e incluso pioneras de la cadena migratoria (Anthias & Lazaridis, 2000); y (3) la caída del muro de Berlín trae consigo el aumento de las migraciones Este-Oeste, entre las cuales, la presencia de mujeres es notoria (Morokvasic, 2003). Estas

#### Hogares transnacionales

Son hogares en los que las protagonistas son las mujeres migrantes, que de forma autónoma emigran de sus países solas por motivos económicos (no por reagrupamiento familiar), dejando a familiares dependientes de ellas en el país de origen. Se convirtieron en pioneras de la cadena migratoria en un fenómeno cada vez más extendido.

circunstancia han promovido la formación de lo que se ha venido en llamar hogares transnacionales dirigidos por mujeres (Oso & Garzón, 2005).

En España, el flujo migratorio se ha ido feminizando progresivamente. Como ya hemos indicado, en numerosos colectivos nacionales las mujeres migrantes formaron los primeros eslabones de las cadenas migratorias internacionales hacia España; ello supuso un punto de inflexión en el patrón migratorio tradicional según el cual los hombres iniciaban las cadenas migratorias (Oso, 1998). Al mismo tiempo, durante el periodo de crisis, las mujeres han ido ganando peso en el conjunto de la inmigración, debido fundamentalmente a que en los primeros años de la misma, las salidas del país fueron mayoritariamente masculinas.

La población femenina de origen inmigrante en España ha sufrido un proceso significativo de transformación durante los años de la crisis. Según el estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España (Iglesias, Botella, Rua, Mielgo & Caro, 2015), enero del 2015 en torno a 30% de la población total extranjera femenina se había nacionalizado (en 2008 sólo era de un 18%), porcentaje que sube al 41% si sólo tenemos en cuenta las migrantes latinoamericanas. Estas cifras nos dan una idea de que las mujeres inmigrantes no sólo no han retornado durante la crisis a sus países de origen,

sino que mayoritariamente han optado por permanecer y continuar con sus proyectos de arraigo, asentamiento e integración personal, familiar y socio-cultural en la sociedad española.

En la actualidad, y de acuerdo con el informe de 31 de 2016 de la Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración (**Figura 6**), las mujeres representaban un 47% del total de personas residentes extranjeras. En algunas nacionalidades (Colombia, Bolivia, Ucrania, Polonia, etc.) las mujeres están algo más representadas que los varones, llegando incluso al 57% (Bolivia). En Andalucía, se dan porcentajes similares, ya que las 339.045 mujeres migrantes, representan el 47,27% del total de personas extranjeras residentes en esta comunidad autónoma.

Una característica de la inmigración femenina en España que suele pasar inadvertida tiene que ver con el nivel de estudios de este colectivo. Sólo un 2,4% de las mujeres inmigrantes no tenían estudios en 2015, y el porcentaje con estudios superiores (27%) era muy similar (28,3%) al de la población femenina española (INE, 2015). Estos datos desmonta el estereotipo dominante en la sociedad española sobre este colectivo: personas sin estudios ni competencias laborales. Una consecuencia discriminatoria y opresiva de esta representación social de la mujer inmigrante es la sobre-presencia de las mujeres inmigrantes con estudios superiores en sectores manuales de poca o mínima cualificación. Por desgracia, una circunstancia similar la sufre en la actualidad una parte importante de la población española como consecuencia de la crisis económica y, sobre todo, de las políticas de recorte con las que se ha afrontado por muchos gobiernos del mundo.

### **1.2.2.2. MIGRACIONES Y GÉNERO**

---

Como ya hemos indicado, la cuestión de género no siempre ha sido tomada en cuenta suficientemente en el análisis del fenómeno migratorio. Tradicionalmente se ha subestimado el papel activo y el protagonismo de la mujer dentro de las redes migratorias, lo que ha dificultado el estudio de este colectivo (Aubarell, 2000). Esta invisibilización de la inmigración femenina se sustenta, además de la práctica habitual que existía hace unos años de no desagregar los datos por género, en diversos factores que según Castaño (2005) son: (1) el papel tradicional de la mujer en la estructuración social de nuestra sociedad y de las propias culturas de origen; (2) los ámbitos de inserción laboral predominantes en los países de acogida (servicio doméstico, empleadas de limpieza, etc.); y (3) las pautas de sociabilidad tradicionales de género.

Ya se ha reseñado que la perspectiva de género en las migraciones no es la caracterización socio-demográfica del colectivo de mujeres inmigrantes (Juliano, 2001), sino que implica el análisis de la influencia de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la conformación y en las

características de los flujos migratorios, ya que el factor género impregna instituciones y prácticas sociales, económicas y culturales (Carretero, 2015).

Esas relaciones de poder, que casi siempre son asimétricas a favor de los hombres, están determinando las migraciones de las mujeres incluso desde la preparación de su proyecto migratorio. El microsistema familiar conforma un contexto asimétrico en la distribución de roles y en el acceso a los recursos determinado culturalmente por el género y la edad, en lo que ha venido en denominarse dominancia social (Martínez, Calzado & Martínez, 2011). En este sentido, Carretero (2015) señala que la familia es un contexto de *lucha y negociación constantes*, en el que las mujeres, que generalmente tienen menor control sobre los recursos materiales y simbólicos, *son enviadas* en ocasiones a trabajar al extranjero, mientras que otras se les impide hacerlo. Esta misma autora concluye que la ideología de género y la división sexual del trabajo (trabajo doméstico y cuidado) son cruciales para comprender quién migra y por qué.

Estos hechos se constatan cuando analizamos los diversos patrones migratorios que recogen los motivos más frecuentes de las mujeres para iniciar su proyecto de desplazamiento a otro país. Aunque estos motivos pueden solaparse unos con otros, Pérez (2008) ha descrito 4 categorías de patrones en las mujeres migradas a España:

a) Mujeres que emigran solas con la idea de obtener ingresos para ellas y sus familias. Son, sobre todo, mujeres latinoamericanas y algunas subsaharianas, que han venido por propia iniciativa como resultado de una estrategia familiar. Este patrón suele dar resultados satisfactorios a corto plazo en el país de origen como consecuencia del envío de remesas (Solé, 2000).

b) Mujeres que vienen a través del reagrupamiento familiar, con la pareja u otros familiares ya instalados en España. El asentamiento suele resultar menos penoso y más satisfactorio ya que, generalmente, disponen de recursos como vivienda, relaciones, o redes de apoyo social. Al obtener el permiso de residencia pero no el de trabajo las hace depender económicamente de su marido (o de otros familiares) sin posibilidades iniciales de conseguir un trabajo regularizado.

c) Mujeres que realizan una *migración forzada*, huyendo de contextos de guerra, problemas climáticos, pobreza extrema, etc. Pero también en estos casos, el género puede ser un motivo relevante. Moualhi (2000), afirma que muchas mujeres musulmanas se ven impulsadas a inmigrar hacia occidente en general y, hacia España, en particular como huida de la discriminación de género que padecen en los países musulmanes.

d) Mujeres que inician un proyecto migratorio propio desvinculado de la familia y como forma de promoción educativa, profesional y social.

Estos patrones migratorios han ido variando con el tiempo, y la importancia que las mujeres están asumiendo en los desplazamientos internacionales se basa, precisamente, en la tendencia que

están tomando dichos patrones: las mujeres han dejado de ser parte de un proceso asociativo como es el reagrupamiento familiar, para pasar a uno de carácter autónomo que responde a estrategias familiares y personales en los que ellas son las protagonistas. Esa situación favorece la superación de los enfoques androcéntricos y patriarcales, que las situaban como actor secundario, y la aparición de perspectivas teóricas que incorporan el análisis de las distintas etapas que las mujeres enfrentan en el proceso migratorio y las consecuencias que ello implica a nivel personal, familiar, social y laboral (Domínguez & Contreras (2017). En el análisis de estas experiencias migratorias de las mujeres es importante considerar las motivaciones y/o proyectos que elicitaban la decisión de emigrar y las estrategias que desplegaron antes de emigrar y ya instaladas en el país de destino.

Una vez que se pone en marcha el proyecto migratorio comienza el proceso migratorio, es decir, comienzan a adaptar las expectativas a la realidad y las posibilidades en el país de destino, así como el ajuste de los tiempos para la consecución de las metas planteadas en el proyecto inicial. El decalaje entre proyecto y logros migratorios aumenta en muchas ocasiones en el caso de las mujeres por cuestiones vinculadas a las relaciones de desigualdad con los hombres: relacionado con la llamada distancia cultural, las mujeres tienen funciones, responsabilidades y oportunidades diferentes en los países de origen y en los de acogida, y viven situaciones muy diferentes a las de los varones en los ámbitos educativos, sociales, culturales, políticos, religiosos, etc. (Juliano (2001).

Afortunadamente, la relación entre género y migración ha entrado con fuerza en el discurso social y se está convirtiendo en un importante campo de la investigación, lo que ayudará en el futuro a comprender mejor la problemática de la mujer migrante y su entorno y, por tanto, a diseñar políticas sociales más ajustadas. Sin embargo, Oso & Garson (2005) sostienen la hipótesis que el auge de este campo de estudio en múltiples contextos no se debe al hecho de un incremento de feminización de las migraciones. Su tesis se basa en los datos que hemos recogido en el apartado anterior, según los cuales desde 1960 a 2016 ha variado escasamente 2 puntos el porcentaje de mujeres en los desplazamientos internacionales. Según estas autoras, la causa de la actual *feminización del discurso migratorio* habría que buscarla en la mayor visibilidad que han ido adquiriendo las mujeres inmigrantes en las últimas décadas.

Hondagneu-Sotelo (2011) ha señalado seis tópicos de investigación en este campo, que vienen a representar los diversos contextos en los que se dan las diversas formas de discriminación que sufre la mujer migrante. La profundización en dichos tópicos nos ayudará a orientar nuestras estrategias y políticas sociales:

a) *Género y migración*: el objetivo de esta corriente investigadora es hacer del género una parte constitutiva de los estudios migratorios, abordando temas como: maternidad transnacional, migración laboral femenina, el papel de la mujer en las migraciones familiares, la violencia machista,

etc.

b) *El trabajo doméstico y de cuidados en las migraciones*: línea de investigación centrada en el vínculo entre la migración de las mujeres, el trabajo doméstico remunerado y el cuidado de la familia. Se analizan, entre otros temas, las desigualdades entre las mujeres inmigrantes o las repercusiones de la separación a largo plazo de su familia y especialmente de sus hijos/as.

c) *Migración y orientaciones sexuales*: se aborda la sexualidad de la mujer migrante, tanto en lo relacionado la industria del sexo, como la problemática en las llamadas *otras orientaciones sexuales* en su relación con la migración.

d) *Trata sexual*: se analiza la trata de seres humanos y la explotación *sexual* de las mujeres migrantes a través de la lente de los mercados laborales y de las economías informales.

e) *Fronteras y migración*: aparece la noción de *fronteras de género* y está influenciada por el pensamiento feminista socialista.

f) *Género, infancia y migración*: se abordan, por ejemplo, la dinámica de género que rodea a *los/as niños/as que quedan atrás* a medida que sus madres ejercen como trabajadoras domésticas transnacionales, la relación entre sexualidad y pureza entre las jóvenes de segunda generación, etc.

Abordamos, por último, las relaciones entre género y migraciones en el contexto del mundo laboral, teniendo en cuenta que una gran parte de los desplazamientos internacionales tienen una motivación económica. Y es que aunque la presencia de mujeres es un fenómeno generalizado en todas las regiones del mundo, no podemos olvidar que la diversidad de orígenes en un determinado país de destino puede venir en parte determinada por circunstancias generalmente asociadas al mercado laboral, a los acuerdos de contratación en origen (sector agrícola) y a la preferencia en la contratación de determinadas nacionalidades (Carretero, 2015).

La feminización de la inmigración en el mercado laboral Español está asociada al periodo de expansión económica desde finales del pasado siglo hasta el comienzo de la crisis en 2008. El modelo productivo generó una importante demanda de trabajo barato y flexible, en el que las mujeres españolas procedentes de los sectores sociales más desprotegidos sustituidas por las que venían de los flujos y redes migratorias internacionales preexistentes. En efecto, el acceso al mercado laboral de las mujeres españolas, proceso fundamental para su emancipación, se realizó a costa y por medio de las mujeres inmigrantes a través de un proceso de transferencia de cargas (Solé & Parella, 2006).

Se reclutaba mano de obra inmigrante para aquellos sectores y ocupaciones manuales precarizados que formaban el núcleo del crecimiento español y, debido a la vulnerabilidad de los mismos (bajos salarios, temporalidad, etc.), se terminó conformando a este colectivo como el último segmento de la estructura socio-laboral en España (Iglesias et al., 2015). Según estas mismas autoras, una de cada dos mujeres inmigrantes afirma haber sufrido procesos de discriminación social y laboral,

en razón de su origen étnico o nacional; un porcentaje elevado refiere también el incumplimiento de la legislación laboral, trabajar en la mayor informalidad y en peores condiciones laborales que las españolas que desempeñan el mismo trabajo y cuentan con parecida experiencia.

Un aspecto de interés que queremos resaltar en el ámbito laboral tiene que ver los estereotipos de género y las representaciones sociales sobre el trabajo de las mujeres: ligado al ámbito del hogar, a las tareas domésticas y al cuidado de personas. Como señalan Iglesias et al. (2015), ante esta realidad social, el rol como trabajadora asalariada de la mujer inmigrante queda relegado a un segundo plano, como trabajo complementario que, en todo caso (como ocurre con frecuencia en la población femenina española), debe ser compatible con tareas del hogar, las del cuidado y las reproductivas.

Una consecuencia opresiva de la dominancia social de la cultura machista dominante es la asociación entre mujer (inmigrante) y ciertas actividades asalariadas como el servicio doméstico, el cuidado de personas mayores, etc. Además, como en muchos otros países del Norte, no podemos obviar en la incorporación laboral de la mujer inmigrante, las transformaciones del mercado de trabajo español como consecuencia de la llamada *crisis del cuidado*. Y para justificar las paupérrimas condiciones laborales y salariales se construye una imagen social de estas actividades como un trabajo como no cualificado, no productivo, que no requiere un gran esfuerzo y en definitiva desvalorizado socialmente.

Nos encontramos, pues, ante una inmigración femenina (y masculina también) que ha venido para quedarse en España y ayudarnos a salir adelante en momentos muy críticos debido, entre otros factores, a las corrientes neoliberales que inunda el panorama mundial. Unas mujeres que con sus familias y hogares de muy diversa índole son

una parte importante de nuestro paisaje y que se insertan en contextos comunitarios populares caracterizados por la diversidad. Pero para comprender la situación socio-laboral de la mujer inmigrante en España, es necesario tener en cuenta factores como: (1) la clase social (condición de extranjera, no ciudadana); (2) la etnia (cultura, religión diferentes); y (3) la perspectiva de género (en una sociedad machista). Estos tres factores determinan en este contexto las situaciones de desigualdad, vulnerabilidad psicosocial, y por ende, de triple discriminación. Por tanto, para revertir esta situación hace falta fomentar y dinamizar políticas públicas de integración social y laboral que

#### Nuevas situaciones, nuevos nombres

En el marco de la división internacional del trabajo reproductivo, se han acuñado varios términos para referirse a estas trabajadoras domésticas migrantes que dejan a sus propias familias para hacer el *trabajo del cuidado* de la economía global.

Salazar (2001) se refiere a las *Servants of Globalization*, en una publicación paradigmática donde describe la situación de injusticia y vulnerabilidad de inmigrantes filipinas a países desarrollados.

El término *Global Women* es empleado por Ehrenreich & Hochschild (2002), para referirse a las *nannies* domésticas y trabajadoras sexuales.

Sassen (2003) describe los flujos *migratorios feminizados* Sur/Norte a los que denomina *contra-geografías* de la globalización.

garanticen la movilidad social de este colectivo, y con ello, la superación de las brechas de género, etnia y clase social que existen en nuestra sociedad.

### 1.2.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 1.2.

---

Achotegui, J. (2004): Emigrar en situación extrema. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). *Revista Norte de Salud Mental*, 21, 39-53.

Achotegui, J. (2009). Migración y salud mental. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). *Zerbitzuan*, 46, 163-172.

Anthias, F. & Lazaridis, G. (Eds.) (2000). *Gender and Migration in Southern Europe*. Women on the move. Oxford: Berg.

Aubarell (2000). Una propuesta de recorrido bibliográfico por las migraciones femeninas en España. *Revista de Sociología*, 60, 391-413.

Bastia, T. (2008). La feminización transnacional y su potencial emancipatorio. *Papeles* 104, 67-77.

Bravo, R.M. (1992). Aprendizaje cultural y adaptación social de los inmigrantes. *Intervención Psicosocial*, 1, ( 2) , 49- 56.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Cambridge: Harvard University Press.

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

Carretero, A. (2015). *Migraciones y género. La feminización de la migración transnacional*. Junta de Andalucía. [http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/migraciones\\_genero.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/migraciones_genero.pdf).

Castaño, A. (2005). Las Mujeres Inmigrantes en Andalucía: Inserción Laboral, Sociabilidad y Redes Sociales.. *En: Manual de Atención Social al Inmigrante*. Pp. 187-210. Córdoba: Almuzara.

Castles, S. & Miller, M. (1998): *The age of migration international population movements in the modern World*. Nueva York: The Guilford Press.

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.

Ehrenreich, B. & Russell, A. (2002). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Henry Holt & Company, LLC.

Domínguez, M. & Contreras, P. (2017). Agencia femenina en los procesos migratorios internacionales: Una aproximación epistemológica. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 37,

75-99.

Gregorio, C. (1998): *Migración Femenina: su impacto en las relaciones de género*. Madrid: Narcea Ediciones.

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

Hondagneu-Sotelo, P. (2011): Gender and migration scholarship: an overview from a 21st. century perspective. *Migraciones Internacionales*, 6 (1), 219-233.

Iglesias, J.; Botella, T.; Rua, A.; Mielgo, C. & Caro, R. (2015). *La situación laboral de la mujer inmigrante en España: análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación*. Madrid: OIM.

INE (2007-2015; 2017). Informe trimestral sobre el empleo. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

Juliano, D. (2001). *La prostitución, el espejo oscuro*. Barcelona: Icaria.

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.

Martín, E.; Martínez, M.F. & Martínez, J. (2014). *Introducción a la Interculturalidad y las Migraciones*. Sevilla: Consejería de Justicia e Interior.

Martínez, M.F.; Calzado, V. & Martínez, J. (2011). La orientación a la dominancia social y la identidad nacional en las actitudes hacia las políticas migratorias. El papel mediador de la amenaza percibida y el tamaño del exogrupo. *Revista de Psicología Social*. 26, 1, 21-32.

Martínez, M.F.; Calzado, V. y Martínez, J. (2011). Intervención Social y Comunitaria en el ámbito de la Inmigración. En I. Fernández, J.F. Morales y F. Molero (Coords.): *Psicología de la Intervención Comunitaria*, Pp. 245-288. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Martínez, M.F.; Sánchez, V. & Martínez, J. (en prensa). Crisis económica, salud e intervención psicosocial en España. *Apuntes de Psicología*.

Morokvasic M. (1984). Birds of passage are also women. *International Migration Review*, 18, (68), 886-907.

Moualhi, D. (2000): Mujeres musulmanas, estereotipos occidentales versus realidad. *Revista de Sociología*, 60, 291-304.

Oso, L. (1998): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Oso, L.; Garson, J.P. (2005). *The feminisation of international migration. Migrant Women and the Labour Market*. Ponencia al OECD and European Commission Seminar. Bruxeles.

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

Pérez, M.D. (2008). Mujeres inmigrantes: realidades, estereotipos y perspectivas educativas. *Revista Española de Educación Comparada*, 14, 137-175.

Salazar, R. (2001): *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Service*. California: Stanford University Press.

Sassen, Saskia (2003). *Los Espectros de la Globalización*. Buenos Aires: Fondo de la Cultura Económica.

Solé, C. (2000) Inmigración interior e inmigración exterior. *Revista de Sociología*, 60, 211-224.

Solé, C. & S. Parella (2006). Ciudadanía e identidad europea desde una perspectiva transnacional. *Travessia* 56, 23-28.

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. Este texto puede obtenerse en [http://www.migrationdrc.org/publications/briefing\\_papers/BP17.pdf](http://www.migrationdrc.org/publications/briefing_papers/BP17.pdf).

Urzúa, A., Heredia, O. & Caqueo-Urizar, A. (2016). Salud mental y estrés por aculturación en inmigrantes sudamericanos en el norte de Chile. *Revista Médica de Chile*, 144 (5), 563-570.

Zlotnik, H. (2003): The global dimensions of female migration, Migration Information Source, 1 March 2003, [www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org).

## **MÓDULO II. Migraciones, asilo y discriminación: aspectos normativos y jurídicos**

---

### **UNIDAD DIDÁCTICA 2.1. Referentes normativos sobre migraciones y control de flujos**

Los objetivos competenciales de esta unidad didáctica son: (1) Conocer los aspectos fundamentales de las políticas migratorias en Andalucía, con especial atención a los Planes Integrales; y (2) Conocer los elementos esenciales del marco jurídico de aplicación (europeo, nacional y autonómico) sobre las personas extranjeras o de origen extranjero. Todo ello para lograr un mejor ejercicio profesional cuando se trabaje directa o indirectamente con este colectivo.

Con la presente unidad didáctica se pretende que se adquiera la capacidad de: (1) Saber que en el trabajo con personas extranjeras o de origen extranjero puede haber implicaciones y consecuencias relevantes de tipo normativo/jurídicas; y (2) Saber que en determinadas circunstancias en el tratamiento de casos donde están implicadas personas extranjeras o de origen extranjero, hay que pedir asesoramiento o derivar el caso para un mejor afrontamiento del mismo.

## 2.1.1. ASPECTOS POLÍTICOS SOBRE INMIGRACIÓN EN ANDALUCÍA

---

La Consejería de Justicia e Interior es el órgano competente en la coordinación de las políticas migratorias en la Comunidad Autónoma Andaluza, planifica las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en esta materia y evalúa de forma permanente sus resultados. Para llevar a cabo toda esta actividad se crea la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias que tiene la función de impulsar y coordinar las políticas públicas en dicha materia, que realizan las diferentes consejerías y a su vez coordina e impulsa las relaciones con otras administraciones públicas andaluzas y la sociedad civil, en lo referente a la atención social y a las consecuencias sociales de la realidad migratoria.

Entre sus competencias está realizar propuestas y ejecutar actuaciones dirigidas a la integración de la población inmigrante en Andalucía, mediante el fomento de la convivencia, del respeto a la diversidad y de las relaciones interculturales. Cada una de las 8 provincias cuenta con una Secretaría General de Justicia e Interior que son las responsables de la coordinación de las políticas migratorias a ese nivel.

Mediante el Decreto 1/2002, de 9 de enero, se aprueba el I Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, con una vigencia de 4 años (2001-2004). En el mismo se recogen las estadísticas de la población extranjera en España a fecha 31 de diciembre de 1999, con un total de 801.329 foráneos, de los cuales 109.129 residían en nuestra comunidad, según los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Se plantea el marco jurídico de este Plan Integral, compuesto por legislación nacional, internacional, autonómica y local que conforman los principios y límites de la actuación administrativa y política en materia de inmigración. La finalidad última perseguida era la plena integración social, laboral y personal de este sector de la población, en la sociedad de acogida, impulsando y realizando estrategias activas que garantizaran este objetivo en el seno de la sociedad andaluza. Se consideró importante asegurar el acceso de la población migrante a los servicios básicos comunes al conjunto de la población y entre ellos a la asistencia jurídica, posibilitando el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de los/as extranjeros/as y prestación de asistencia legal.

En el año 2006, se aprobó el II Plan Integral, mediante el Decreto 92/2006, de 9 de mayo (2006-2009). En esta etapa la inmigración había aumentado en cifras considerables en España, se estaba convirtiendo en una nueva realidad que cambiaba sustancialmente la estructura social. Según los datos de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y la Dirección General de la Policía a fecha 31 de marzo de 2005, existía registro de 2.054.453 personas de origen extranjero autorizadas a residir en España y de ellas 240.475 se encontraban en Andalucía. Se evidencia una semejanza en la

composición de este Plan respecto a su antecesor. Sobrevinieron durante estos años novedades en el marco jurídico, que permitieron la regularización de miles de trabajadores de otras nacionalidades que carecían de documentación para residir o trabajar en España, incorporándolos así a la sociedad española como sujetos de plenos derechos y deberes. En el ámbito internacional se pusieron en marcha diferentes Convenios Bilaterales, así como Tratados, Reglamentos y Directivas de la Unión Europea relativas a nacionales de terceros países o a ciudadanos miembros de la Unión. Sumado a todo lo anterior, cabe mencionar que la jurisprudencia en el derecho de inmigración y extranjería, comenzó a desarrollarse y arrojar claridad sobre aplicaciones e interpretaciones erróneas de la normativa vigente.

La aprobación de la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, coadyuvó en la gestión de las políticas migratorias por parte de la comunidad autónoma al incluir expresamente entre los objetivos básicos de los poderes públicos: *“la integración social, económica, laboral y cultural de los inmigrantes en Andalucía”*; una forma de reconocer que la inmigración era y es en la actualidad, un hecho real y palpable que requiere una respuesta adecuada por parte de las instituciones públicas.

En este II Plan la integración ya 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.

Sin perder los objetivos planteados desde los inicios, respecto a la política migratoria a aplicar en Andalucía y la necesidad de llevar a cabo planes estructurados y el seguimiento de los mismos, se publica el Decreto 124/2014, de 2 de septiembre, que aprueba la puesta en marcha del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía Horizonte 2016. Pasada la fase de acogida, el aprendizaje y puesta en práctica de mecanismos para lograr la integración de la sociedad andaluza en ciernes, con la puesta en marcha del I y II Plan. El Horizonte 2016 asume entre sus objetivos fundamentales, mantener las conquistas alcanzadas y gestionar la diversidad como estrategia de intervención.

Este III Plan incluye la diversidad y la perspectiva de género como paradigmas, ya que la mujer inmigrante es especialmente vulnerable dada la invisibilidad que en ocasiones le puede imponer su situación de irregularidad o por otras diversas. También la Juventud adquiere mayor relevancia ya que

comienzan a converger en nuestra comunidad jóvenes y adolescentes provenientes de terceros países o nacidos en España de padres no españoles que plantean una serie de premisas importantes en su tránsito a la adultez y en su itinerario de integración social. Otro eje significativo del Plan es el Territorio, teniendo en cuenta la necesidad de tener un nuevo nivel de actuación definido para afrontar de forma más específica el problema y aportar soluciones ajustadas. Se toman en cuenta las características sociales y la posición geográfica de Andalucía. En principio las provincias de Málaga (mayoría de población extranjera comunitaria) y Almería presentaban el mayor número de personas migrantes, aun y cuando las características de estas personas varían completamente unas de otras, en cuanto a procedencia y edad por citar ejemplos, todo lo que trae como consecuencia que las respuestas ante las necesidades de cada territorio deberán adaptarse para lograr la eficacia que se plantea.

En el ámbito jurídico, se continúa legislando en la materia. En Andalucía el acceso a la justicia y asistencia jurídica gratuita viene establecido en el Decreto 67/2008 de 26 de febrero por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita en esta Comunidad Autónoma, modificado por el Decreto 537/2012, de 28 de diciembre que regula el procedimiento para que sea reconocido el acceso a la justicia gratuita, con el objetivo de garantizar este derecho a todas la personas y en igualdad de condiciones, según establece el artículo 119 de la Constitución española, y que se recoge en la Ley 1/1996, de 10 de enero de Asistencia Jurídica Gratuita. En Horizonte 2016 se plantea la formación continua de todos aquellos/as profesionales que trabajen directamente con personas

migrantes, y no refiriéndose solamente a conocimientos técnico jurídicos, sino además recursos formativos específicos que permitan comprender la diversidad cultural existente.

Otro de los objetivos específicos de este Plan es proporcionar información en materia de violencia de género, en sus áreas de justicia y seguridad, y sobre todo a través de canales de información que lleguen a la población inmigrante, sensibilizando a la población. Hablamos sobre conocimiento de

sus derechos, recursos puestos a su disposición, cómo actuar en estos casos, todo lo que establece la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

#### **Principios rectores del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía Horizonte 2016**

(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.

El Plan Horizonte 2016, al igual que sus predecesores, cuenta con un importante soporte normativo a nivel europeo, estatal y autonómico, así como espacios de coordinación entre los diferentes niveles, entre los cuales podemos mencionar:

*Foro Europeo sobre Integración:* creado en el año 2009 por iniciativa de la Comisión Europea, tiene como objetivo principal servir de órgano de participación y debate de las orientaciones generales en materia de integración en el ámbito europeo. (<https://ec.europa.eu/migrant-integration/>).

*Red Europea de Migraciones:* creada por Decisión del Consejo 2008/381/CE y financiada por la Unión Europea. Su objetivo es ofrecer información fiable, veraz y comparable

en materia de migración y asilo, a las instituciones públicas, con el fin de respaldar el proceso de toma de decisiones de la Unión Europea en estos ámbitos. Esta información está a disposición del público en general. (<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion/>).

*Conferencia Sectorial de Inmigración:* fruto del acuerdo del Estado y las Comunidades Autónomas en la Conferencia de presidentes de enero de 2007, para fortalecer la cooperación entre las distintas administraciones públicas relacionadas con los temas de inmigración. Está compuesta por la persona titular del Ministerio y de las consejerías competentes en asuntos de inmigración. Actualmente el Ministerio de empleo y Seguridad Social.

*Consejo Superior de Política de Inmigración:* regulado por el Real Decreto 344/2001, de 4 de abril, es el máximo órgano colegiado de coordinación de las administraciones públicas en políticas de integración social y laboral de las personas migrantes. Lo conforman representantes tanto del nivel estatal como autonómico y local.

*Secretaría General de Inmigración y Emigración:* desarrolla la política migratoria que define el gobierno respecto a la población inmigrante y ciudadanos españoles en el exterior.

*Comisión Laboral Tripartita de Inmigración:* Conoce de los movimientos migratorios en España y será consultada sobre las propuestas de Catálogo de Ocupaciones de difícil cobertura así como de la contratación de personas trabajadoras de temporada que se determinen.

*Comisión Inter-departamental de Políticas Migratorias:* es el órgano de asesoramiento de la Junta de Andalucía en materia migratoria.

*Comisión de Migraciones dentro del Servicio Andaluz de Empleo:* se ocupa de abordar los temas relacionados con la integración laboral de las personas procedentes de terceros países.

#### Áreas del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía Horizonte 2016

1. Área Socio-educativa
2. Área Socio-laboral
3. Área socio-sanitaria
4. Área de inclusión y bienestar social
5. Área equipamiento, vivienda y alojamiento
6. Área cultura, ocio y participación
7. Área de atención jurídica
8. Área de formación
9. Área de investigación
10. Área de sensibilización social
11. Área de cooperación al desarrollo

## 2.1.2. ASPECTOS JURÍDICOS SOBRE INMIGRACIÓN

---

Analizando la normativa reguladora en materia de inmigración y extranjería, que ha permitido en cierta medida gestionar el flujo migratorio en España, es menester admitir que los cambios producidos se han sucedido de forma dinámica, tal como se menciona a lo largo de este trabajo. Como ya se ha indicado, los desplazamientos de personas extranjeras en busca de nuevas oportunidades alcanzaron cifras elevadas en un momento puntual durante la década de los 90 y primer quinquenio del 2000. Con el tiempo se fue estabilizando el flujo migratorio, hasta la llegada de la crisis económica que afectó al mercado laboral, uno de los principales factores de la inmigración, planteando disímiles interrogantes en los nuevos contextos socioeconómicos.

### 2.1.2.1. NORMATIVA COMUNITARIA

---

Referente a la Unión Europea hay dos tipos de normativa común (más utilizadas) que nos pueden interesar para comprender con mayor facilidad los aspectos jurídicos a tratar:

- *Reglamentos*: Actos legislativos de la unión, de obligatorio cumplimiento que se aplican de forma directa en los Estados Miembros, desde el mismo momento en que son publicadas.

- *Directivas*: también disposiciones normativas obligatorias que deben ser incorporadas por cada país a su legislación nacional, antes de la fecha que se señale. Son las más utilizadas para regular en materia de inmigración y extranjería.

Por regla general la normativa europea se aplica a todos los países miembros excepto Reino Unido e Irlanda los que deciden en cada caso si adoptan o no la normativa, mientras que Dinamarca no aplica dicha legislación común sobre inmigración, visados y políticas de asilo.

Profusa es la regulación comunitaria que regula los aspectos jurídicos de la migración: Tratados, Reglamentos, Acuerdos, Directivas, Decisiones, es por ello que expondremos brevemente el contenido fundamental y los objetivos que plantean.

Si buscamos un punto de partida jurídico, fundamental en materia de flujo migratorio, tenemos el *Acuerdo de Schengen*, de 14 de junio de 1985, que nace en la ciudad luxemburguesa que le da nombre, cuando 5 países con fronteras comunes: Alemania, Bélgica, Francia, Luxemburgo y los Países Bajos, decidieron eliminar de forma gradual, los controles fronterizos interiores y permitir la libre circulación entre sus nacionales. En 1990, el 19 de junio, se completó el Acuerdo con la firma del *Convenio de Schengen*, estableciéndose un espacio sin controles entre las fronteras que compartían

estos cinco países, y no fue hasta 1995 que entró en vigor. En la actualidad el espacio Schengen abarca la mayoría de los estados que conforman la Unión Europea. Islandia, Noruega, Liechtenstein y Suiza no forman parte de la Unión Europea, pero se han adherido al Acuerdo Schengen. España se adhirió en el año 1991. El resto de países europeos candidatos deben adaptar su ordenamiento jurídico interno a la normativa europea vigente, antes de su adhesión. En resumen, este Acuerdo supone la supresión de controles en las fronteras interiores y la circulación de personas, la regulación de la cooperación judicial, la creación del Sistema de Información de Schengen (SIS), transporte y circulación de mercancías, protección de datos personales, entre otros. Por lo que se presume que toda persona que haya accedido de forma regular por la frontera exterior de un estado miembro, o resida en él, podrá circular libremente por los estados firmantes del Convenio. En este último sentido, el Convenio de Aplicación del Acuerdo de Schengen define en su artículo 1 al extranjero como *“toda persona que no sea nacional de los Estados miembros de las Comunidades Europeas”*. Por ende en los Estados miembros existen diferentes categorías de personas según la situación administrativa en que se encuentren: (1) Nacionales que residen en su territorio; (2) Ciudadanos de la Unión que residen en el territorio de otro estado miembro; (3) Los/as ciudadanos/as de terceros países no partes de la Unión. (En situación regular o no); (4) Apátridas (personas a las que ningún estado les reconoce como nacional); (5) Refugiados (personas que por determinadas circunstancias tienen que abandonar su país de nacionalidad y se acogen a la protección de otro Estado).

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito europeo cabe mencionar, además, el *Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo* de 24 de septiembre de 2008, que tiene por objeto: controlar la inmigración irregular, fomentando los retornos voluntarios a los países de origen o de tránsito; mejorar los controles en fronteras, para lo que se creó el Sistema Europeo de Vigilancia de Fronteras EUROSUR a través del Reglamento N° 1052/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre. EUROSUR está operativo en los países que conforman la Unión Europea a excepción de Reino Unido e Irlanda, que no participaron en la adopción de dicho Reglamento, no obstante colaboran mediante redes regionales. Dinamarca en principio no formó parte pero en la actualidad participa. Es importante destacar que EUROSUR coopera con la Agencia Europea de Control de Fronteras Exteriores (FRONTEX), creada mediante Reglamento N° 2007/2004, del Consejo y deben respetar los derechos fundamentales, en particular el principio de no devolución de las personas que se encuentran en situación de persecución, y la protección de datos personales. Así mismo, EUROSUR cuenta entre sus objetivos organizar la inmigración legal teniendo en cuenta siempre las necesidades de cada estado miembro y promover la integración de los/as inmigrantes; establecer un marco europeo para el asilo y crear una colaboración global con terceros países que no forman parte de la Unión, para favorecer las relaciones entre la inmigración y el desarrollo.

Para evidenciar la importancia y trascendencia de las Directivas que dicta la Unión Europea, creemos necesario mencionar la *Directiva de Retorno 2008/115/CE*, sobre inmigración irregular, presentada por la Comisión europea en el año 2005, contempla normas y procedimientos comunes de la Unión para el retorno de los/as nacionales de terceros países en situación irregular. En su artículo 3 define, entre otros lo que se entenderá por:

1. *“Nacional de un tercer país: cualquier persona que no sea ciudadano de la Unión... y que no sea un beneficiario del derecho comunitario a la libre circulación con arreglo a la definición... del Código de fronteras Schengen.”*

2. *“Situación irregular: la presencia en el territorio de un Estado miembro de un nacional de un tercer país que no cumple o ha dejado de cumplir las condiciones de entrada establecidas en el artículo 5 del Código de fronteras Schengen u otras condiciones de entrada, estancia o residencia en ese Estado miembro”*

3. *“Retorno: el proceso de vuelta de un nacional de un tercer país, bien sea en acatamiento voluntario de una obligación de retorno, bien de modo forzoso a: (1) su país de origen; o (2) un país de tránsito con arreglo a acuerdos de readmisión comunitarios o bilaterales o de otro tipo; o (3) otro tercer país al que el nacional de un tercer país decida volver voluntariamente y en el cual será admitido;”*

4. *“Decisión de retorno: una decisión o acto de naturaleza administrativa o judicial por el que se declare irregular la situación de un nacional de un tercer país y se imponga o declare una obligación de retorno”*

5. *“Expulsión: la ejecución de la obligación de retornar, es decir, el transporte físico fuera del Estado miembro”.*

El artículo 5 de la normativa establece que se tendrán en cuenta, al momento de imponer la devolución: el interés superior del niño, la vida familiar y el estado de salud del nacional de un tercer país, respetándose el principio de no devolución. El artículo 15 aborda el tema del internamiento en aquellos casos en que las personas sean objeto de un procedimiento de retorno, siempre y cuando no se puedan aplicar otras medidas suficientes de carácter menos coercitivo, lo que pone de manifiesto claramente que no debe ser la generalidad y citamos textualmente debido a la importancia que adquiere este apartado en la actualidad:

*“a) haya riesgo de fuga,*

*o b) el nacional de un tercer país de que se trate evite o dificulte la preparación del retorno o el proceso de expulsión.*

*Cualquier internamiento será lo más corto posible y sólo se mantendrá mientras estén en curso y se ejecuten con la debida diligencia los trámites de expulsión.”*

No obstante se establece un período de 6 meses como límite al internamiento, para aquellas personas que se encuentren en situación irregular, mientras se tramita su expulsión, siendo prorrogables hasta 12 meses más en casos en que se pueda prever que la operación se prolongará, ya sea porque la persona no coopere o los documentos que se exigen tardan en ser obtenidos. No obstante esto no quiere decir que todos los Estados miembros establecen un período tan dilatado de tiempo manteniendo a estos nacionales de terceros países en dichos centros de internamiento por ejemplo en España pueden permanecer hasta 60 días.

Por otra parte el *Programa de Estocolmo* adoptado en diciembre de 2009 que estableció las prioridades de la Unión Europea respecto al espacio de libertad, seguridad y justicia durante el periodo 2010-2014, a su conclusión en junio del 2014, el Consejo Europeo definió «*las orientaciones estratégicas de la programación legislativa y operativa en el espacio de libertad, seguridad y justicia*» para el período 2014-2020. En esta ocasión estamos ante directrices orientadas a la incorporación de los instrumentos jurídicos y medidas existentes, para combatir la inmigración irregular, optimizar los beneficios de la migración controlada y una regulación efectiva de las fronteras.

El 13 de mayo de 2015, se publicó la *Agenda Europea de Migración*, por parte de la Comisión, en la que se proponen una serie de medidas inmediatas para hacer frente a la gran crisis actual en el Mediterráneo, así como acciones a largo plazo para poder gestionar la inmigración favorablemente en todos los sentidos, comenzando por disminuir los incentivos a la inmigración irregular, gestionar las fronteras impidiendo más tragedias, y nuevamente aparece como objetivo, elaborar una política de asilo más sólida. La Comisión Europea el 6 de abril de 2016, publica sus orientaciones en materia de migración legal, en una comunicación titulada: “*Hacia una reforma del Sistema Europeo Común de Asilo y una mejora de las vías legales hacia Europa*”, en la que se abordan cuatro ejes principales:

- Revisar la Directiva sobre la Tarjeta Azul: Con esta se pretende convertir a la Unión Europea en un destino atractivo para aquellos/as profesionales que puedan responder a la necesidad de mano de obra cualificada y específica, siempre y cuando puedan demostrar que son poseedores de un título de enseñanza superior o al menos 5 años de experiencia profesional comparable a la enseñanza superior.

- Atraer empresarios innovadores.

- Alcanzar un modelo coherente y efectivo para lograr una política de inmigración legal a la escala de la unión.

- Reforzar la cooperación con los principales países de origen.

## 2.1.2.2. NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA

---

Una vez analizada la importancia y trascendencia de la legislación comunitaria, es menester prestar atención a las disposiciones normativas estatales y autonómicas en España. En 1991 se puso en marcha un proceso Extraordinario de regularización, aprobado en el acuerdo sobre regularización de trabajadores extranjeros de 7 de junio del año en cuestión, para arreglar la situación de miles de inmigrantes que vivían sin autorización de residencia o trabajo. Para ello, todas estas personas debieron cumplir los siguientes requisitos:

- *Presencia en España antes del 24 de julio de 1985 y permanencia habitual desde dicha fecha.*

- *Presencia en España antes del 15 de mayo de 1991 y permanencia habitual desde entonces, concurriendo alguna de las siguientes circunstancias: (a) Haber sido en el pasado titular de un permiso de trabajo y residencia; (b) Realizar o haber realizado en España una actividad lucrativa continuada; (3) Contar con oferta firme de empleo regular y estable, o con proyecto permanente y viable de explotación o desarrollo de actividad por cuenta propia.*

- *“Los/as solicitantes de asilo o refugio cuya petición, presentada antes del 15 de mayo de 1991, se encuentre en trámite o haya sido objeto de resolución denegatoria sin haber obtenido firmeza, podrán acogerse, siempre que reúnan alguno de los requisitos del apartado anterior, a este procedimiento excepcional, debiendo desistir de su solicitud de asilo o refugio o del recurso interpuesto, para el caso de que se les concediera el oportuno permiso de trabajo y residencia”.*

*“Asimismo podrán acogerse al procedimiento de regularización los/as extranjeros/as cuya solicitud de asilo o refugio hubiera sido denegada por resolución firme, reuniendo alguno de los requisitos establecidos en el apartado anterior”.*

Más de 100.000 personas regularizaron su situación en España en este período. En el Consejo de Ministros de diciembre de 1994, se aprueba el Plan para la Integración Social de los/as Inmigrantes y dentro de este se crea el Observatorio Permanente de la Inmigración y el Foro para la Integración de los inmigrantes. Este proceso de regularización extraordinario, se repitió en 1996, para aquellas personas y sus familiares que pudiesen demostrar que habían contado en algún momento anterior al 1 de enero de ese año, con una autorización de residencia o trabajo. En el 2000 obtuvieron documentación más de 160 mil personas que pudieron acreditar que se encontraban en España desde antes del 1 de junio de 1999 y habían contado con algún permiso o al menos lo habían solicitado.

La ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, vigente en la actualidad (Ley de Extranjería), sobre derechos y libertades de los/as extranjeros/as en España y su integración social, mejora el panorama

normativo en materia de extranjería respecto a lo existente. Con esta Ley se intenta ampliar ciertos derechos básicos a las personas irregulares: reunión, asociación, escolarización; haciéndolos visibles con el empadronamiento como requisito. Se recoge por primera vez un artículo para resolver el problema de la irregularidad de los/as extranjeros/as a través del arraigo, cumpliendo ciertas exigencias y probando medios económicos de vida.

Modificaciones a la Ley de Extranjería:

- Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, responde “a la necesidad de incorporar los compromisos internacionales asumidos por España en esta materia.”
- El 20 de noviembre de 2003, se dicta la Ley 14, en muy poco tiempo había cambiado el escenario, España se había convertido en parte del fenómeno migratorio como país receptor y surge la necesidad de acoplar la regulación existente.
- Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, incorpora el contenido de las Sentencias 236/2007 de 7 de noviembre y 259/2007 de 19 de diciembre del Tribunal Constitucional reconociendo que no era necesario para los/as extranjeros/as tener residencia legal en España para que los/as mismos/as pudieran ejercitar los derechos fundamentales de reunión, asociación, sindicación y huelga.

Finalmente el Real Decreto 557/2011 de 20 de abril, vigente en la actualidad, deroga a su homólogo anterior el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000. Desde la puesta en vigor de este Reglamento, el flujo migratorio ha variado, respondiendo a la gran crisis económica que afrontamos, que llevó a un gran descenso en el número de personas migrantes, y/o de solicitudes de entrada en territorio nacional por motivos laborales u otros. No obstante aumenta el número de personas de diferentes nacionalidades que se encuentran en España en situación regular y demandan solicitudes de renovación u otros cambios en sus status según lo establecido en la normativa vigente. Exponemos algunos ejemplos de las novedades del Reglamento:

- Se reordena lo referido a las salidas obligatorias y las devoluciones, para las que se establece un plazo de prescripción.

- Se introducen reformas derivadas de la normativa comunitaria relativa a la regulación de las estancias por estudios, investigación o formación, intercambios de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado y la respectiva prórroga de la autorización.

- Se fijan los medios económicos a acreditar para las solicitudes de residencia temporal en sus diferentes modalidades, incluido para la residencia no lucrativa.

- Se incluyen las parejas de hecho en la reagrupación familiar, requisitos a acreditar por el empleador en el ámbito de las relaciones laborales.

- Se mantiene la figura del arraigo como circunstancias excepcionales para acceder a una autorización de residencia, introduciéndose la figura del arraigo familiar para los/as progenitores/as de menores españoles.

- Se introduce el procedimiento en casos de violencia de género, se regula la figura de la víctima de trata de seres humanos.

- Se recoge la Residencia de larga duración y larga duración europea.

- Se regula el procedimiento de repatriación del menor...

Como podemos ver, este Reglamento supuso un avance en temas de inmigración y extranjería, vino a regular situaciones cotidianas que no estaban comprendidas en el Reglamento anterior, de esta manera se pone de manifiesto que se ha madurado y se sigue aprendiendo de esta materia, no sin tener en cuenta que aún queda mucho camino por andar.

En la actualidad la Ley Orgánica 4/2000, ley de extranjería y el Reglamento continúan vigentes con sus modificaciones y distinguen entre la situación de estancia y la residencia, dos conceptos con implicaciones diferentes y que es importante conocer sus diferencias. Cuando nos referimos a que una persona está en la situación de estancia es porque está autorizado a permanecer en territorio español por no más de 90 días los que pueden ser prorrogables por otros 3 meses siempre que se acrediten las razones y que se dispone de medios económicos suficientes; también encontramos la estancia especial, para investigadores y estudiantes extranjeros, que en estos casos su permanencia será por el tiempo de duración de los estudios o investigación. Y residencia es la autorización para permanecer en España por un período superior a los 90 días y hacemos distinción entre Residencia temporal y residencia de larga duración.

La residencia temporal autoriza a residir más de 90 días y menos de 5 años, podemos citar como ejemplos:

- *La residencia temporal no lucrativa*, no autoriza a trabajar y requiere en su solicitud demostrar medios económicos suficientes para sí y para los/as miembros de su familia, 400% del IPREM (Indicador público de Renta de Efectos Múltiples, en el año 2017 es de 534.87€ mensuales) y el 100% del Indicador por cada familiar.

- *Residencia temporal lucrativa*: Las autorizaciones de residencia y trabajo son por cuenta ajena o por cuenta propia. Por cuenta ajena, la solicita el empleador, en el caso de la autorización por cuenta propia, se exigen los mismos requisitos que a los/as nacionales, sobre todo la solvencia económica, para presentar su proyecto de negocio.

- *Residencia temporal por reagrupación familiar*: Para poder solicitar ésta, el reagrupante deberá haber residido en España durante un año como mínimo y haber obtenido autorización para residir por, al menos, otro año. Para reagrupar a los/as ascendientes el solicitante

deberá ser titular de una autorización de larga duración o larga duración-UE. Se podrá reagrupar al cónyuge o persona con la que se mantenga una relación análoga a la conyugal, hijos/as menores de 18 años, representados/as legalmente por el reagrupante, menores de dieciocho años o que tengan una discapacidad o que no sean capaces de satisfacer sus propias necesidades debido a su estado de salud. En el caso de la adopción, tendrá que surtir efectos en España. Ascendientes en primer grado que vivan a su cargo, sean mayores de 65 años y existan razones que justifiquen la necesidad de reagrupar. Excepcionalmente a los/as menores de 65, por razones humanitarias. Los/as reagrupados a su vez pueden reagrupar a sus familiares cuando tengan su autorización de residencia independiente del reagrupante. Es necesario acreditar medios económicos según el número de personas en la unidad familiar. Por el reagrupante el 100% del IPREM y 50% por cada miembro adicional. No cuentan las ayudas sociales que se perciban pero sí las aportaciones de otros familiares en línea directa y de primer grado (padres e hijos), que residan en la misma vivienda que deberá ser adecuada, aportando informe emitido por el Ayuntamiento de la localidad acreditando esta situación.

*- Residencia temporal por circunstancias excepcionales;*

a) *Arraigo Social:* Se debe acreditar la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años, carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, presentar contrato de trabajo en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año, o medios económicos suficientes, tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes (padres, hijos, cónyuge o pareja análoga) o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tengan su domicilio habitual.

b) *Arraigo Laboral:* Se debe acreditar 2 años de forma continuada, carecer de antecedentes penales en España y en los países en que haya residido los últimos 5 años, existencia de relaciones laborales como mínimo durante 6 meses. El interesado deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.

c) *Arraigo Familiar:* Para padre o madre de un/una menor de nacionalidad española, siempre que el progenitor solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste o esté al corriente de las obligaciones paterno filiales respecto al mismo cuando se trate de hijos/as de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

d) *Autorización de residencia temporal por razones de protección internacional,* se concede a aquellas personas a las que el Ministro del Interior, a propuesta de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio, haya autorizado la permanencia en España, conforme a lo establecido en la Ley 12/2009, de 30 de octubre que regula el derecho de Asilo y la Protección subsidiaria.

e) *Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.* Podrá solicitar esta autorización para ella y sus hijos menores, ante la Oficina de Extranjeros, desde que se dicte una orden de protección a su favor o que emita el Ministerio Fiscal el Informe en el que se aprecien indicios de violencia de género. Una vez que se presente dicha solicitud se emitirá un documento provisional por 1 año, hasta que se concluya el proceso penal. Si la sentencia es condenatoria se expedirá una autorización por 5 años. En caso contrario se le denegará la residencia solicitada y se continuará con el expediente administrativo sancionador, si existía o se iniciará su tramitación.

Se encuentra en situación de Residencia de Larga Duración el extranjero que haya sido autorizado a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los/as españoles/as.

Importante también citar el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, (Reglamento del régimen Comunitario) sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados Miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico. La citada norma ha sido modificada con fecha 9 de noviembre de 2015 por el Real Decreto 987/2015, introduciendo un nuevo artículo 2.bis donde se amplían los supuestos de familiares o parejas de ciudadanos comunitarios que podrán solicitar un visado de familiar de comunitario, incorporando así el término "*familia extensa*".

### **2.1.3. DERECHO DE ASILO Y CONDICIÓN DE REFUGIADO**

---

La Constitución Española en su artículo 13.4 reconoce el derecho de asilo a todos los/as ciudadanos/as de otros países y apátridas en los términos que establezca la ley. En 1997 se celebra el Tratado de Ámsterdam, el cual produjo profusa legislación que se fue incorporando a nuestro ordenamiento jurídico.

De igual manera hay que conocer la existencia de otras normativas en materia de asilo y protección Internacional tales como: Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas. Real Decreto 865/2001, de 20 de julio por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del Estatuto de apátrida. Texto consolidado del Real Decreto 203/1995 por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984 de 26 de marzo, reguladora del Derecho de Asilo y de la condición de refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo que fue modificado por el RD 865/2001 y el RD2393/2004, de 30 de diciembre.

¿A quién se concede el derecho de asilo? A todos aquellos/as extranjeros/as a los/as que se reconozca la condición de refugiados/as.

¿A quién se concede la condición de refugiado? A toda aquella persona que: *“debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él”*.

Ley 12/2009 de 30 de octubre, reguladora del derecho de Asilo y de la Protección Subsidiaria establece excepciones a aquellas personas que podrán reconocérseles la condición de refugiados pero por estar incurso en alguna de estas cláusulas de exclusión no serán beneficiarias de asilo, según los artículos 8 y 9, este último en cuanto a denegación y revocación.

El derecho a la protección subsidiaria se concede a las personas de otros países y a los/as apátridas quienes no son reconocidos como refugiados, ni reúnen los requisitos para obtener el asilo, pero que existen respecto a estas, motivos fundados para creer que si regresasen a su país de origen o al de residencia habitual, estarían ante un grave peligro o riesgo real de sufrir algún daño grave y que no pueden o, a causa de dicho riesgo, no quieren, acogerse a la protección del país de que se trate.

Para realizar la correspondiente solicitud de protección Internacional, las personas que lo deseen, contarán con 30 días desde su entrada a España o desde que conozcan los hechos que dan lugar a dicha solicitud. La entrada ilegal a España no podrá ser sancionada si la persona cumple con los requisitos para ser beneficiaria de esta protección reconociéndose un conjunto de derechos y obligaciones establecidos en la Ley 12/2009, según lo dispuesto en el artículo 18:

- a) a ser documentado como solicitante de protección internacional;*
- b) a asistencia jurídica gratuita e intérprete;*
- c) a que se comuniquen su solicitud a ACNUR;*
- d) a la suspensión de cualquier proceso de devolución, expulsión o extradición que pudiera afectar al solicitante;*
- e) a conocer el contenido del expediente en cualquier momento;*
- f) a la atención sanitaria en las condiciones expuestas;*
- g) a recibir prestaciones sociales específicas en los términos que se recogen en esta Ley.*

*2. Serán obligaciones de los/as solicitantes de protección internacional las siguientes:*

- a) cooperar con las autoridades españolas en el procedimiento para la concesión de protección internacional;*

*b) presentar, lo antes posible, todos aquellos elementos que, junto a su propia declaración, contribuyan a fundamentar su solicitud. Entre otros, podrán presentar la documentación de que dispongan sobre su edad, pasado –incluido el de parientes relacionados–, identidad, nacionalidad o nacionalidades, lugares de anterior residencia, solicitudes de protección internacional previas, itinerarios de viaje, documentos de viaje y motivos por los que solicita la protección;*

*c) proporcionar sus impresiones dactilares, permitir ser fotografiados y, en su caso, consentir que sean grabadas sus declaraciones, siempre que hayan sido previamente informados sobre este último extremo;*

*d) informar sobre su domicilio en España y cualquier cambio que se produzca en él;*

*e) informar, asimismo, a la autoridad competente o comparecer ante ella, cuando así se les requiera con relación a cualquier circunstancia de su solicitud.*

Los artículos 20 y 21 de la Ley establecen cuándo no procede la admisión de las solicitudes presentadas dentro del territorio español o en los puestos fronterizos, por falta de competencia para el examen de las mismas o por falta de requisitos.

La Resolución favorable, supondrá el reconocimiento de la condición de refugiado del solicitante, su familia, y de las personas que de él dependan. Tendrá autorización de residencia y trabajo permanente conforme a lo establecido la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los/as extranjeros/as en España y su integración social; se le expedirá documento de identidad y viaje, tendrán acceso a los servicios públicos de empleo, a la educación, asistencia sanitaria, vivienda, asistencia social, a los programas de integración, a los derechos reconocidos por la legislación aplicable a las personas víctimas de violencia de género, entre otros.

La Resolución de denegación irá acompañada de la orden de salida obligatoria del extranjero, en el plazo que se le indique. No podrá continuar beneficiándose de las prestaciones sociales o de trabajo. No obstante, estas personas podrán permanecer en España si reúnen los requisitos necesarios planteados por la Ley de extranjería para regularizar su situación.

En la actualidad, según los datos que se conocen de las personas obligadas a desplazarse de sus hogares a causa de las guerras, la violencia y la persecución, ha provocado una crisis en el Derecho de Asilo que no se circunscribe solamente a Europa, sino que se extiende y agrava a otras regiones del mundo. A lo largo del 2016, la Unión Europea mantuvo una política restrictiva en materia de inmigración y asilo, teniendo en cuenta el avance electoral de los partidos con discursos xenófobos, y que animan el odio contra el extranjero, en países como Francia, Alemania, Austria, Finlandia, Suecia y Países Bajos. Los/as euroescépticos como Reino Unido que finalmente han puesto en marcha el tan mencionado Brexit (British- exit), que alude a la salida de este país de la Unión Europea, decidido por sus ciudadanos en el referéndum celebrado el 23 de junio de 2016, donde el 51,9% de los/as votantes

decidió la salida. Teniendo en cuenta todo este clima de inestabilidad, los acuerdos vinculantes de reubicación y asentamiento de las personas desplazadas, no se han podido cumplir.

## **MÓDULO II. Migraciones, asilo y discriminación: aspectos normativos y jurídicos**

---

### **UNIDAD DIDÁCTICA 2.2. Referentes normativos sobre racismo y xenofobia**

Los objetivos competenciales de esta unidad didáctica son: (1) C: Conocer los elementos esenciales del marco jurídico de aplicación sobre racismo, xenofobia; y (2) Conocer las características de los delitos de odio y como se refleja en las normas jurídicas. Estos conocimientos teórico-prácticos contribuirán a un mejor ejercicio profesional para abordar estas situaciones de patología social.

Se pretende con esta unidad didáctica saber identificar acciones discriminatorias en relación a los marcos jurídicos existentes en esta materia y saber los pasos que hay que dar cuando se detectan situaciones de discriminación vinculadas a los marcos normativos existentes en relación a los delitos de odio.

## 2.2.1. APROXIMACIÓN NORMATIVA AL RACISMO Y LA XENOFOBIA

---

En noviembre de 2008, la Unión Europea adopta una *Decisión marco relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones del racismo y la xenofobia mediante el Derecho penal*. El objetivo de esta Decisión es garantizar que determinadas manifestaciones graves del racismo y la xenofobia sean punibles con sanciones penales efectivas, proporcionadas y disuasorias en toda la Unión Europea (UE). Asimismo, pretende mejorar y fomentar la cooperación judicial en este campo.

Esta Decisión marco, que es continuación de la *acción común 96/443/JAI*, prevé la aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de los países de la UE referentes a los delitos de carácter racista o xenófobo. Determinadas manifestaciones graves del racismo y la xenofobia deben constituir un delito en todos los países de la UE y ser punibles mediante sanciones penales efectivas, proporcionadas y disuasorias.

La presente Decisión marco será aplicable a cualquier delito cometido:

- en el territorio de la Unión Europea (UE), incluidos los delitos cometidos por medio de un sistema de información;

- por un nacional de un país de la UE o por cuenta de una persona jurídica que tenga su sede en un país de la UE. A este respecto, la Decisión marco establece los criterios sobre cómo determinar la responsabilidad de las personas jurídicas.

Se considerarán punibles como delitos penales determinados actos, tales como:

- incitación pública a la violencia o al odio, dirigidos contra un grupo de personas o contra un miembro de dicho grupo, definido en relación con la raza, el color, la religión o creencia, la ascendencia o el origen nacional o étnico;

- el delito anterior realizado con la difusión, por cualquier medio, de escritos, imágenes u otros soportes;

- apología pública, negación o trivialización flagrante de los crímenes de genocidio, crímenes contra la humanidad y crímenes de guerra tal como se define en el Estatuto de la Corte Penal Internacional (artículos 6, 7 y 8) y los crímenes definidos en el artículo 6 del Estatuto del Tribunal Militar Internacional, cuando las conductas puedan incitar a la violencia o al odio contra tal grupo o un miembro del mismo.

También serán punibles la incitación, la participación intencional o la tentativa de cometer alguno de los actos anteriormente mencionados.

En cuanto a estos delitos, los países de la UE deberán establecer: (1) sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias; y (2) una pena máxima de un año de prisión como mínimo.

Con respecto a las personas jurídicas, se les deberán imponer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, que incluirán multas de carácter penal o no penal. Además, podrán ser castigadas con otras sanciones, tales como:

- exclusión del disfrute de subvenciones o ayudas públicas;
- prohibición temporal o permanente del desempeño de actividades comerciales;
- vigilancia judicial;
- medida judicial de disolución.

El inicio de las investigaciones y actuaciones judiciales respecto a delitos racistas o xenófobos no estará supeditado a la presentación de declaraciones o de cargos por parte de la víctima.

En el año 2007 la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA) sustituye al Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia que estuvo en funcionamiento desde 1997, dicha Agencia proporciona a los/as responsables de la toma de decisiones nacionales y de la UE asesoramiento independiente, sobre: discriminación, racismo y xenofobia, derecho de las víctimas, entre otros derechos fundamentales; tiene como objetivo ayudar a promover y proteger más eficazmente los derechos fundamentales en la UE, además de recoger y analizar información y datos mediante estudios jurídico-social.

La Unión Europea ha puesto en marcha una serie de medidas para combatir las diferentes formas de manifestación del racismo y la xenofobia. En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, se pretende luchar contra cualquier tipo de discriminación, en la ejecución de sus políticas. Además de la directiva anteriormente mencionada podemos citar: la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, o de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. La legislación que prohíbe el fomento de la discriminación en la publicidad. Así como la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de marzo de 2013, sobre el esfuerzo de la lucha contra el racismo, la xenofobia y los delitos motivados por el odio y el Reglamento 1381/2013 del Parlamento y del Consejo de 17 de diciembre por el que se establece el programa "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" para el período de 2014 a 2020.

La Constitución Española en su articulado reconoce el derecho a la igualdad jurídica como uno de los valores fundamentales del ordenamiento español y se exige la intervención de los poderes públicos para que este derecho sea real y efectivo. Establece que los/as españoles/as son iguales ante la ley sin discriminación alguna. Es por ello que se ha desarrollado una normativa específica en diferentes ámbitos como el administrativo, penal, civil y laboral que refuerzan la lucha contra la discriminación y los delitos de odio.

Hacemos mención de la Ley19/2007, de 11 de julio contra la Violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, desarrollada por el [Real Decreto 203/2010](#), de 26 de febrero, por el que

se aprueba el Reglamento teniendo en cuenta las implicaciones que tiene en cuenta el deporte en nuestra vida cotidiana y los hechos que han acaecido en este sector, siendo el fútbol, la disciplina donde mayoritariamente se producen. Ambos se aplican a las competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal que se organicen por entidades deportivas en el marco de la Ley del Deporte o aquellas otras organizadas o autorizadas por las federaciones deportivas españolas. La ley en su artículo 2.2 define como actos racistas, xenófobos o intolerantes en el deporte, conductas como:

a) La realización de actos en que, públicamente o con intención de amplia difusión...una persona física o jurídica emita declaraciones o transmita informaciones en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

b) Las actuaciones que, con ocasión del desarrollo de una prueba, competición ..., o en los recintos deportivos, en sus alrededores, o en los medios de transporte públicos en los que se pueda desplazarse a los recintos deportivos, supongan acoso...conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, geográfico o social, así como la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

c) Las declaraciones, gestos o insultos proferidos... con motivo de la celebración de actos deportivos..., que supongan un trato manifiestamente vejatorio para cualquier persona por razón de su origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión...así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

d) La entonación, en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus alrededores o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazarse a los mismos, de cánticos, sonidos o consignas así como la exhibición de pancartas, banderas, símbolos u otras señales, que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios, para cualquier persona por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, por la religión...así como los/as que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

Por regla general las personas que organicen este tipo de eventos tendrán la obligación de adoptar medidas adecuadas para evitar la realización de las conductas descritas y otras de semejantes características. La Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte es el órgano encargado de la formulación y realización de políticas activas contra la violencia, la intolerancia y de evitar las prácticas racistas y xenófobas en el deporte, fomenta, coordina y realiza

campañas de divulgación y de sensibilización en contra de la violencia, el racismo...en todas sus formas, con el fin de conseguir que el deporte sea un referente de integración y convivencia social.

La ley prevé sanciones económicas de 150 a 3.000€ en caso de infracciones leves; de 3.000 a 60.000€ por infracciones graves y de 60.000.01 a 650.000€ en caso de infracciones muy graves, así como a las personas físicas además se les podrá imponer atendiendo a las circunstancias que concurran en los hechos y, muy especialmente, a su gravedad o repercusión social, la sanción de desarrollar trabajos sociales en el ámbito deportivo y la sanción de prohibición de acceso a cualquier recinto deportivo. Destacar que con la aplicación de esta normativa puede existir concurrencia de procesos penales, administrativos y disciplinarios.

## **2.2.2. DELITOS DE ODIO**

---

Los delitos de odio son aquellas conductas que conllevan una infracción en el ámbito penal y/o administrativo que se llevan a cabo contra personas o sus bienes por razón de su edad, orientación sexual, discapacidad, por razones de género, situación de pobreza y exclusión social, raza, etnia, religión o cualquier práctica religiosa o diferencias ideológicas u otras similares.

Ante este tipo de conductas motivadas por un prejuicio, se necesitan medidas en materia de seguridad dirigidas a salvaguardar a las personas que las sufren además de concienciar y sensibilizar a todos los/as intervinientes en esta lucha ya sean públicos o privados y a la población en general, ya que la discriminación se puede producir en todo tipo de ámbitos.

Hablamos de discriminación directa cuando una persona por razón de sexo, edad, raza, religión o cualquier circunstancia similar, reciba un trato desfavorable en relación con otra persona en situación comparable; discriminación indirecta cuando por ejemplo se ponen obstáculos innecesarios para que determinados grupos de personas accedan a un servicio, ubicándoles en situación de clara desventaja, por otro lado nos referimos a discriminación múltiple, cuando confluyen en un mismo individuo varias condiciones que pueden ser objeto de discriminación como por ejemplo suele pasar a las mujeres, inmigrantes y que además practican una religión diferente a la católica.

En este apartado es importante mencionar el trabajo que realiza la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), organismo dependiente del Consejo de Europa, que ha alertado del aumento del odio y de los discursos racistas hacia los grupos vulnerables en todo el continente. Esta Comisión que emite informes específicos sobre cada país, a su vez publica una serie de Recomendaciones de Política General, de la que queremos destacar la Número 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio, en la que se exhorta a los Estados Miembros que se adopte “un

*planteamiento firme no sólo para concienciar a los/as ciudadanos/as sobre la importancia de respetar el pluralismo y los peligros que supone el discurso de odio, sino también para demostrar que es inaceptable y que las premisas en que se basa son falsas, así como para impedir el uso de este lenguaje...”* Que los Gobiernos “empleen sus facultades reguladoras en relación con los medios de comunicación (incluidos prestadores de servicios de internet, intermediarios online y redes sociales) para promover la lucha contra el discurso de odio y combatir su aceptación, velando al mismo tiempo porque estas medidas no vulneren la libertad de expresión y opinión”.

La mayoría de los delitos de odio no se denuncian, por lo que no llegan a conocerse. Citamos algunos ejemplos de casos conocidos a través de los medios de información. En el año 2007, en Madrid, un ciudadano español, agredió a un ciudadano congoleño por el simple hecho de ser una persona de raza negra, y emigrante en España, causándole lesiones graves que provocaron que el mismo quedase tetrapléjico, por estos actos el agresor fue condenado a una pena de 10 años de prisión, apreciándose las agravantes de racismo y alevosía.

Caso Hammerskin: varias personas que formaban la sección en España de la asociación internacional Hammerskin fueron condenadas por delito de asociación ilícita del art. 515.5 CP, asociarse para provocar el odio, la violencia o la discriminación. Pena que fue ratificada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de diciembre de 2011.

Caso Stroika: se condenó a 10 personas a penas en torno a los dieciocho años de prisión por dos asesinatos en grado de tentativa, un delito de lesiones con uso de armas e instrumentos peligrosos y un delito de daños con incendio, y ello como consecuencia de una acción conjunta y planificada cometida por un grupo de catorce personas encapuchadas que compartían estética e ideología nacionalsocialista, que agredieron a unos jóvenes, seleccionados por suponer que serían de ideología contraria a la que ellos/as profesaban. El Tribunal Supremo confirmó la Sentencia de 18 de julio de 2014 de la Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Barcelona.

En marzo de este año, se dictó la primera sentencia de condena por un delito de odio contra los/as catalanes/as, en la red social Twitter, al burlarse el autor de los hechos, de los/as fallecidos/as en un accidente de avión donde murieron 150 personas, 50 de las cuales eran españolas, por lo que la fiscalía de oficio comenzó a investigar el caso, saliendo a la luz que en el perfil del mentado usuario abundaban los mensajes ofensivos, racistas y xenófobos.

En el año 2014 ha sido puesto en marcha un Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en relación con los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación. Este protocolo facilita el reconocimiento de estos hechos por parte de la policía, la correcta recogida y documentación de los mismos, al tiempo que permite mejorar y ofrecer una mayor protección a las víctimas de estos actos. Por las valoraciones positivas obtenidas,

ha sido incluido por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su compendio de buenas prácticas de los distintos países europeos. Situándose España en una posición destacada dentro de la Unión Europea en este ámbito.

El 30 de marzo de 2015 se aprueba la Ley Orgánica 1/2015 que modifica a la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, Código Penal, ampliándose el contenido del artículo 510, reuniendo la mayoría de las conductas susceptibles de sanción penal por conductas racistas o xenófobas en España. De una parte las conductas que incitan al odio o a la violencia contra personas o grupo de estas por motivos racistas, serán sancionadas con penas más severas y por otra, se castigan los actos de humillación o menosprecio así como el enaltecimiento y justificación de los delitos cometidos contra los/as mismos/as o sus integrantes con una motivación discriminatoria. Se pretende luchar a través de internet o cualquier medio de comunicación, contra los discursos de odio y las propagandas racistas. Es menester mencionar el artículo 22.4, donde se incluyen las conductas negativas que se enumeran exhaustivamente, siendo estas y no otras las circunstancias que agravan la responsabilidad penal. Asimismo se introduce el concepto *razones de género* y se sustituye el término minusvalía por discapacidad.

El 14 de junio del año 2016, en la Comisión Europea, se crea un grupo de alto nivel para combatir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia, con la finalidad de reforzar la coordinación y la cooperación, mejorar la prevención, la lucha contra los delitos y el discurso de odio dentro de la Unión Europea.

A lo largo de 2016, según los datos aportados en el Informe Sobre Incidentes relacionados con los Delitos de Odio, del Ministerio de Interior, el Sistema Estadístico de Criminalidad registró en España un total de 1.272 delitos de odio, lo que supone un 4,2% menos que en 2015, El informe refleja que la mayoría de los tipos previstos de incidentes que se recogen habían descendido, sin embargo la discriminación por género o sexo había ascendido, entendiéndose por parte de las autoridades que se debe a la reforma planteada en el Código Penal, con la tipificación de ciertos hechos como delito. Dichos incidentes se distribuyen de la siguiente forma:

- Antisemitismo: determinada percepción de odio hacia las personas judías, y lo que les rodea (7 casos, 1 de ellos en Andalucía),
- Aporofobia: fenómeno social que margina a las personas más vulnerables, en este caso es un odio o rechazo hacia los/as pobres. (10 casos, 1 de ellos en Andalucía: Cádiz),
- Creencias o prácticas religiosas (47 casos, 4 de ellos en Andalucía),
- Discapacidad (262 casos, 58 de ellos en Andalucía),
- Orientación o identidad sexual (230 casos, 30 en Andalucía),
- Racismo y xenofobia (416 casos, 42 en Andalucía),

- Ideología (259 casos, 14 en Andalucía) y
- Discriminación por razón de sexo/género (41 casos).

De todos estos 152 ocurrieron en Andalucía, la tercera comunidad Autónoma más afectada por detrás de Cataluña y la Comunidad de Madrid, siendo Sevilla la provincia donde más sucesos se registraron de nuestra comunidad con 38 casos.

La Secretaria General de Inmigración y Emigración y otros departamentos ministeriales, en colaboración con las administraciones públicas y la sociedad civil nacional, europea e internacional, promueven la recogida de información sobre proyectos, encuestas, recursos, informes y estudios, a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), con el objeto de servir de plataforma de conocimiento, análisis, en la lucha contra la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como los incidentes y delitos de odio.

Alarmante es el aumento de los discursos de odio a través de internet y las redes sociales, alentándose estas conductas y formas de intolerancia. En España existen varias organizaciones que realizan una ardua labor en educar, buscar salidas y denunciar esta situación; entre ellas podemos citar: Movimiento contra la Intolerancia, organización que trabaja contra la Intolerancia, el Racismo y la Violencia, en esencia, una apuesta por la Solidaridad, la Convivencia Democrática, la Tolerancia y la defensa de los derechos humanos, según su propia descripción; la Federación SOS Racismo, cuyo objetivo es luchar contra el racismo y la xenofobia en España; Red Europea contra el Racismo en España su objetivo en la lucha contra las diferentes formas de discriminación por origen racial o étnico y por razones de género, entre otras.

Por todo ello, si alguna vez nos encontramos con que somos víctimas o conocemos la existencia de un hecho o expresión que pueda estar motivado por la raza, religión, nacionalidad, cultura, orientación sexual, discapacidad, etc., se recomienda, que se denuncie ante la Guardia Civil, la Policía Nacional, o Juzgado de Guardia, proporcionando información detallada sobre los hechos, posible autor/es, lugar, testigos y demás circunstancias que puedan ayudar al esclarecimiento. Tener informe médico de lesiones si las hubiese, referir textualmente las palabras y frases que se han proferido. Lo mejor es denunciar cuanto antes para facilitar las diligencias de investigación del caso. Cuando estas acciones se realicen a través de las redes sociales o internet habrá que notificar la existencia de la web, blog, foro, etc. a la Brigada de Investigación Tecnológica de la policía nacional. Asimismo, puede denunciarse la existencia de este tipo de contenidos a la Unidad de Delitos Telemáticos (GDT) de la Unidad Central Operativa de la Guardia Civil. ([https://www.gdt.guardiacivil.es/webgdt/home\\_alerta.php](https://www.gdt.guardiacivil.es/webgdt/home_alerta.php)).

## MÓDULO III. Interculturalidad y diversidad

### Competencia cultural vs discriminación

---

#### UNIDAD DIDÁCTICA 3.1. Conceptos básicos en interculturalidad

La presente unidad didáctica tiene por objeto acercarnos a una serie de conceptos básicos en la perspectiva intercultural para comprender los procesos psicosociales que se dan en contextos multiculturales y trabajar de manera operativa y eficiente en los mismos. Como los contextos multiculturales quedan definidos por la variedad de grupos humanos de muy diversa índole que los conforman, enmarcaremos nuestra aproximación desde la perspectiva de la diversidad humana y los procesos de *equidad vs opresión* que se dan en las relaciones entre esos grupos.

La comprensión y manejo adecuado de conceptos como cultura, aculturación, asimilación, etc. nos permitirá adquirir conciencia de la complejidad de las relaciones interculturales que se dan en contextos como el barrio, la escuela, etc. y evitar caer en sesgos o generalizaciones discriminatorias. Asimismo, con esta unidad didáctica pretendemos mejorar la sensibilidad para percibir como la situación de desventaja social en que se encuentran los grupos minoritarios (inmigrantes, por ejemplo) es consecuencia de procesos de discriminación/opresión (conscientes o inconscientes) por parte de los grupos (cultura) mayoritarios o dominantes.

Por último, resaltar la importancia de valorar y promocionar la diversidad humana, en la seguridad que ello mejora la calidad de vida comunitaria y las relaciones entre los distintos grupos sociales que conforman los contextos sociales.

### 3.1.1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE CULTURA

Todos los hombres y las mujeres son seres culturales en la medida en que vivimos en sociedad. La cultura es una forma adaptativa de nuestra especie que muestra y ha mostrado una gran diversidad a lo largo de la historia para adaptarse a un medio siempre cambiante. La RAE (2012) describe cultura como los conocimientos de una persona que le permiten desarrollar su juicio crítico y, en su dimensión colectiva, como el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc. Si resaltamos el carácter aprendido (frente a la idea de transmisión genética), la cultura sería el conjunto *adquirido socialmente* de tradiciones, estilos de vida y de modos pautados y repetitivos de pensar, sentir y actuar; es decir todo aquello que se transmite supra-individualmente de una generación a otra por herencia no biológica sino simbólica (Harris, 1986).

Entendida como la *ficha de identidad* de una sociedad (grupo, organización, etc.), la cultura nos ayuda a explicar los procesos de identidad endogrupal, ya que posibilita a los/as miembros de la misma procesos de identificación, pertenencia, y sirve de modelo (ideal) de vida, de pensamiento, comportamiento, etc. Igualmente provee un conjunto de normas que ayudan a la convivencia del grupo (sociedad, organización, etc. Sin embargo, frente a esta *cultural ideal* existe una *cultura real* que viene representada por la forma en que realmente la gente hace, vive o se comporta, bien por libre elección o condicionados por el ambiente (como ocurre en muchos procesos de aculturación en el proceso migratorio).

En el ámbito de las migraciones es interesante recordar con Lévi-Strauss (2006) que en todo grupo social no hay sólo una tendencia centrípeta hacia la identidad cultural a través de la diferenciación con otros grupos, como ya hemos reseñado. Sino que hay otra tendencia de tipo centrífuga, que orienta hacia la semejanza con otras culturas y, por tanto, hacia la interculturalidad.

Algunas características de la cultura que están presente en las distintas aproximaciones teóricas que se han hecho de este término son:

- Una cultura contiene valores, creencias, actitudes, lenguajes que han emergido como adaptaciones a una peculiar circunstancia temporo-espacial, y que han influido sobre las vidas de los/as miembros de un grupo y que les permite auto-identificarse como tal.

#### Identidad e interculturalidad Levi-Strauss (2006)

Tendencias constitutivas de todo grupo que deben ser tenidas en cuenta en las relaciones interculturales, con el objeto evitar las formas reactivas de la identidad y conocer los puentes o vínculos que pueden propiciar el diálogo entre individuos y culturas.

- Esos valores, creencias, actitudes, lenguajes, por ser considerados importantes para el grupo en el proceso de adaptación se transmiten de generación en generación. Esta transmisión puede ser explícita a través de reglas y normas (proceso de socialización), o pueden ser implícita y sutilmente aprendidas a través de la vida diaria (proceso de enculturación).

- La cultura se comparte diferencialmente. Dentro de una misma cultura existen identidades diferentes. La edad, la clase social, el nivel socioeconómico, la etnia de origen, etc., crean diversidad dentro de las culturas.

- La cultura está transformación continua, no es algo que esté definido de una vez y para siempre. Por mucho que se identifique comúnmente con la tradición, las culturas cambian, evolucionan, intercambian elementos, etc.

- No hay culturas mejores ni peores. Todas las culturas son igualmente dignas y merecedoras de respeto. Evidentemente, se necesita espíritu crítico con situaciones de discriminación que se pueden dar dentro de cada cultura, pues los derechos de las personas son la norma moral máxima.

- La cultura no es conducta. Simplemente provee complejos escenarios en los que varias conductas pueden ocurrir, y nunca la explican completamente. Sin embargo, ayuda a organizar las diversas formas en que podemos formular explicaciones de diferencias de conductas.

- La cultura crea para las personas ciertos potenciales de reacción que difieren de un lugar a otro y de un tiempo a otro. La cultura conforma conductas por interacción de las personas.

- Por tanto, la conducta humana es el producto de la *cultura* existente en el grupo al que se pertenece y afecta a la toma de decisiones como la búsqueda de ayuda (por ejemplo, de un inmigrante que busca empleo), la práctica de la orientación profesional o la psicoterapia (por ejemplo, de un profesional de una ONG).

### 3.1.2. INTEGRACIÓN SOCIAL EN LOS PROCESOS MIGRATORIOS

---

Dese el nivel ecológico individual, la integración de los/as nuevos/as residentes se refiere al proceso de incorporación a las estructuras sociales existentes en el contexto de inmigración, y a la calidad de esa unión en cuanto a las condiciones socio-económicas, legales, culturales, etc. Como resultado, la integración debe expresar la posibilidad de que las personas puedan desarrollar sus vidas plenamente, definir metas razonables y diseñar estrategias para alcanzarlas en el contexto comunitario. Tiene, además, un carácter multidimensional por lo que la integración puede materializarse de manera diferencial en las distintas áreas o ámbitos de la vida (cultural, laboral, familiar, comunitaria, de ocio,

etc.). Cada ámbito de integración tiene su propio timing, actuando algunos de ellos (por ejemplo, los ámbitos legal y laboral) como prerrequisitos o facilitadores de los demás.

El resultado neto del proceso integrador de las personas inmigrantes depende de múltiples factores (Scott y Scott, 1989); unos se sitúan en la propia persona (edad, nivel de salud, formación laboral, habilidades sociales, etc.), otros son situacionales (mercado de trabajo, legislación, prejuicios, accesibilidad a los servicios, etc.), pero todos ellos están en constante interacción (**Figura 1**). Teniendo en cuenta que las personas inmigrantes constituyen un grupo en desventaja social (minoritario/no dominante), son necesarias políticas migratorias efectivas (proyectos y programas) que incidan en los factores del modelo al objeto de prevenir resultados negativos en los ajustes psicológico y social-comunitario. Además, desde un planteamiento holístico la Comisión Europea viene planteando la necesidad de tener en cuenta en la intervención comunitaria no sólo los aspectos económico y social de la integración, sino también cuestiones relativas a la diversidad cultural y la asignación de un estatus de ciudadanía y de derechos políticos, la participación en la toma de decisiones, etc. (Comisión Europea, 2005).

Como ya se ha reseñado anteriormente, la integración es una forma de aculturación, en la que las personas inmigrantes optan por mantener los elementos esenciales de la cultura de pertenencia y establecer relaciones con el contexto de acogida. Esta forma de aculturación es la que mayores niveles de bienestar psicológico percibido es relatado por las personas inmigrantes en la investigación sobre este tema.

**Figura 1.** Determinantes de la adaptación en los procesos migratorios. Adaptado de Scott y Scott (1989).



### 3.1.3. MODELOS DE INTEGRACIÓN EN SOCIEDADES PLURICULTURALES

En las ciencias sociales una parte importante de las discusiones teóricas de los últimos años sobre migraciones se ha centrado en una serie de modelos sobre integración social en contextos multiculturales. Algunos de estos modelos han orientado la investigación y las políticas públicas en países con larga tradición en la recepción de personas extranjeras, y se centran en las relaciones culturales y étnicas entre minorías y mayorías, así como en las consecuencias (producidas o deseadas) de estas relaciones (Gualda, 2001).

#### 3.1.3.1. MODELOS ASIMILACIONISTAS

Los modelos asimilacionistas asumen la homogeneidad y superioridad de las sociedades receptoras (dominantes), por lo que la *asimilación* consistiría en un proceso unidireccional mediante el cual las minorías inmigrantes se despojan de aquello que les es distintivo (lengua, valores, normas, señas de identidad, etc.) para copiar en sus formas de vida social y cultura a la mayoría de la sociedad receptora. Se trata de un modelo que busca la uniformización de grupos étnicos (hacia la cultura dominante) y puede ser reflejo de unas relaciones intergrupales opresivas a través de las cuales la sociedad autóctona defiende su estatus de privilegio.

La idea central del modelo ha sido muy criticada y la realidad ha demostrado el escaso éxito del mismo (Martínez, Calzado & Martínez, 2011). Este fracaso se sustenta, entre otros factores, en los siguientes (Alba, 1999): (1) Es falso que las sociedades receptoras sean culturalmente homogéneas; (2) Se entiende la asimilación como un resultado natural e inevitable del contacto intercultural, cuando la realidad ha sido la consolidación en destino de las nuevas minorías étnicas de origen foráneo; (3) La diversidad cultural es entendida como un mal o problema coyuntural de los flujos migratorios hasta que se alcance la homogeneidad; (4) Es poco ético entender el cambio social sólo como un proceso unilateral cuya responsabilidad recae en los/as inmigrantes; (5) La asimilación presupone como último resultado la inclusión, la igualdad de derechos sociales y la ausencia de discriminación.

##### El fracaso de la asimilación

En países como Francia que han implementado este modelo no han desaparecido las prácticas excluyentes y discriminatorias hacia las personas asimiladas. Los conflictos ocurridos hace unos años en algunos barrios marginales de París fueron protagonizados por jóvenes franceses de origen extranjero reivindicando políticas sociales e igualdad de oportunidades

En la misma línea que la anterior, la *fusión cultural* o *meltin pot* intenta explicar los procesos que suceden en sociedades que se van conformando por la incorporación progresiva de poblaciones culturalmente muy distintas en valores, religión, idioma, etc. Tiene también como referente histórico más relevante las grandes migraciones hacia Estados Unidos que dieron lugar con el tiempo a una nueva sociedad cuya grandeza se sustentaba en la teórica *fusión* de las distintas culturas (*crisol de culturas*) que la componían.

Ante el fracaso del *asimilacionismo* puro, y sin un gran desarrollo teórico, el *melting pot* presupone que como consecuencia del contacto de poblaciones distintas culturas se conforma una nueva identidad cultural a partir de la fusión de lo que van aportando cada una de ellas. Desde este modelo tanto la cultura del/a emigrante como la del/a autóctono/a son percibidas desde una óptica positiva ya que ambas contribuyen a enriquecer la sociedad y participan en los procesos de integración. Es una forma de asimilacionismo porque los grupos participantes en la *fusión* pierden o ven radicalmente transformadas sus culturas de origen hasta que se logra la homogeneización cultural.

Entre las críticas que ha recibido la *fusión cultural* destacan: (1) la indefinición del término *fusión* por hacer referencia a aspectos raciales más que culturales (Kymlicka, 1996); (2) el fracaso del modelo como ideología o política, ya que responde más al mito nacional estadounidense que a un modelo claramente expuesto y sistematizado (Malgesini & Giménez, 2000); y (3) la evidencia ha demostrado que el resultado final de la fusión es más la dominación de una cultura (mayoritaria) sobre otra u otras (minoritarias/subordinadas).

### 3.1.3.2. EL PLURALISMO CULTURAL

---

El pluralismo cultural se desarrolla en los años setenta como respuesta explicativa al fracaso de los dos modelos anteriores. Por una parte los grupos minoritarios (inmigrantes y minorías étnicas) pusieron resistencia a la fusión y a la asimilación y, por otra, la desigualdad social instituida dio lugar a conflictos sociales y movimientos de revitalización étnica (Gualda, 2001). En el pluralismo cultural se valora positivamente la diversidad y se sostiene que es posible la convivencia en paz en sociedades compuestas por grupos o comunidades étnica, cultural, religiosa o lingüísticamente diferentes. No se presupone que en los procesos de integración algún grupo pierda su cultura o identidad, y se fomenta la práctica de las tradiciones etnoculturales y las relaciones intergrupales basadas en el respeto a las diferencias y no en la similitud cultural (Malgesini & Giménez, 2000). Esta perspectiva ha tenido varios desarrollos pero los dos más importantes han sido el *multiculturalismo* y la *interculturalidad*.

El *multiculturalismo* surge como un modelo de política pública para hacer frente a las exigencias de los grupos minoritarios de la comunidad de un nuevo escenario de reconocimiento de su identidad y la acomodación de sus diferencias culturales. Propone una organización social o proyecto político basado en el respeto a las identidades culturales en una estructura dual: un dominio público en el que se debe respetar la igualdad de todas las personas y grupos que conviven en un mismo territorio, y un dominio privado en el que la norma principal es el respeto a la diversidad y la unicidad de cada individuo o grupo (Kymlicka, 1996).

Desde el *multiculturalismo* se defienden los derechos de los distintos grupos étnicos y se promueven algunos de los elementos de su herencia étnica, entendiendo que las manifestaciones culturales en el ámbito familiar y asociativo son compatibles con una integración social participando en las organizaciones públicas de la cultura dominante. El reconocimiento de los derechos de estos grupos se justifica en base a la necesidad que tienen de una identidad social diferenciada, una presencia social significativa (en oposición a la invisibilidad) y una valoración social positiva.

Sin embargo, esta perspectiva ha sido criticada por ofrecer sólo una visión estática de la sociedad. Por el contrario, la *interculturalidad* pretende reflejar toda la dinámica social de las relaciones intergrupales y realiza una propuesta de sociedad pluricultural basada en la *convivencia interactiva* de todos sus estilos de vida, patrones conductuales, etc. Empleada preferentemente en Europa, en esta propuesta la diversidad cultural se percibe como una ocasión para crecer en lo personal y lo social, al entender que conocer y comprender otras culturas es indispensable para comprender la propia. Por ello se favorece el diálogo entre las culturas a través del cual se cuestionan los presupuestos de todas ellas y no sólo de las minoritarias. La *diferencia* es reconocida como un valor enriquecedor y como un derecho de las personas y los grupos a situarse en cada contexto social.

### 3.1.4. PROCESOS DE ACULTURACIÓN EN LA INTEGRACIÓN COMUNITARIA

---

El 4 de Junio de 2016, el Diario El Mundo, informaba la denuncia de una familia musulmana porque en un centro público de Vitoria se niegan a que su hija use el velo islámico para entrar el aula de cuarto curso de Primaria (9-10 años). La Dirección del Centro se acoge al reglamento de este colegio que impide a su alumnado que vayan a clase con la cabeza cubierta. Hechos parecidos se vienen repitiendo a lo largo de todo el territorio español desde hace más de dos décadas: en 2002 a Fatima le ocurría algo similar en el colegio concertado de las Madres Concepcionistas de San Lorenzo del Escorial, y en Septiembre de 2007, por el mismo motivo, Shaima de 9 años de edad estuvo un tiempo sin asistir a la escuela pública Joan Puigvert de Gerona. Estos sucesos hacen referencia al

llamado *proceso de aculturación* que se manifiesta como uno de los aspectos más relevantes de la incorporación de las personas inmigrantes al nuevo contexto social, y que tiene un gran potencial para generar conflictos interpersonales, intergrupales e institucionales.

Relacionado con los modelos descritos en el apartado anterior, el *proceso de aculturación* ha sido definido como aquellos cambios que se producen en las personas, pertenecientes a grupos humanos con diferentes culturas, cuando entran en contacto. El problema surge debido al sistema jerárquico establecido en las sociedades humanas (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994), de tal forma que un grupo, cultura, etc. se configura en dominante con una cuota desproporcionada de poder en relación a los/as demás. En el ámbito de las migraciones, y para mantener el *estatus quo* de privilegio, la sociedad de acogida responsabiliza a los/as inmigrantes (y en muchos casos les obliga) de los cambios (en valores, costumbres, etc.) que son necesarios como consecuencia del contacto intercultural. Esta situación asimétrica respecto del poder explica los ejemplos relatados al comienzo del apartado, en los que se justificaba la opresión (prohibición del uso del velo) porque se atentaba contra el *statu quo* (privilegio) representado por las normas de los centros.

Desde la perspectiva de las personas inmigrantes Berry (1997) propone un modelo para explicar estos procesos de cambio. Defiende que las personas inmigrantes deben tomar dos decisiones importantes cuando se asientan en el nuevo contexto comunitario, que determinarán su estrategia de aculturación: (1) decidir si su propia cultura (idioma, valores, costumbres, etc.) es un valor a mantener en el nuevo contexto; y (2) si van a establecer relaciones con las personas de la sociedad de acogida. La combinación de estos dos elementos en una estructura dicotómica da lugar a cuatro posibles estrategias de aculturación: integración, asimilación, separación y marginación (**Figura 2**).

**Figura 2.** Estrategias de aculturación en grupos etnoculturales

Ámbitos: religioso, familiar, ocio, laboral, económico .....	Mantenimiento de la identidad y costumbres propias	
	Si	No
Mantenimiento de relaciones con los/as miembros de la sociedad receptora	Si	Integración
	No	Separación
		Asimilación
		Marginación

Navas, Pumares, Rojas, Fernández, Sánchez & García, 2002) señalan que las personas inmigrantes pueden tomar distintas decisiones a esas dos preguntas dependiendo del contexto vital de que se trate. En temas como la educación de los/as hijos/as, religión, etc., se suele elegir el mantenimiento de las costumbres, y esta elección es la que genera en muchos casos una respuesta discriminatoria en la sociedad de acogida (véase el ejemplo del velo islámico). En ámbitos vitales como

las prácticas laborales, de ocio, etc. no se presentan tantas resistencias de adaptación a la nueva sociedad.

Algunos estudios (Basabe, Páez, Aierdi & Jiménez, 2009; Navas et al., 2002) han constatado una relación significativa entre el tipo de estrategia de aculturación elegida por la persona inmigrante y el estrés por choque cultural, de tal forma que los valores mínimos de estrés se asociaron a la integración, los más altos a la separación y marginación, y los intermedios con la asimilación.

### 3.1.5. DIVERSIDAD HUMANA Y OPRESIÓN

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

#### **Migraciones como mutuo enriquecimiento Goitisoló (2004, pág. 4)**

*“...el espacio cambia con el movimiento de las poblaciones. Las migraciones que han llegado, llegan y llegarán a nuestra Península polinizarán nuestro suelo con los musgos, líquenes y helechos de sus lenguas, costumbres, música, condimentos, guisos (...). Las semillas y esporas de las autopistas del viento fecundan el espacio urbano y crean nuevas formas de vida”.*

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 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 y valoración del pluralismo cultural.

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.

En una primera aproximación, 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. Weaver (1986) asimila la diversidad a un iceberg, de tal forma que hay elementos diferenciadores entre las personas que son evidentes, pero la mayoría de ellos permanecen ocultos y sólo son detectables a través de la interacción. En este sentido distingue entre: (1) Dimensiones básicas: 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: 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.

En el marco de la perspectiva de la interculturalidad, debemos poner de relieve que la diversidad humana no siempre ha sido una característica bien valorada. A principios del siglo XX la diversidad humana se aplicaba al constatar una desviación de la norma; en consecuencia, se asimilaba generalmente a hándicap, inferioridad, etc. y se sustentaba en la existencia de un déficit en dotación genética, personalidad o background cultural de los/as *otros/as diversos/as*, lo 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 el grupo dominante para cada rango de la diversidad: varones, nacionales, heterosexuales, capacitados, católicos, etc.

Los modelos y políticas asimilacionistas antes descritas, o el prejuicio étnico/racial, son dos manifestaciones muy evidentes de esta forma de entender la diversidad humana. Hoy día, y de forma más o menos consciente e incluso en personas bienintencionadas, todavía está presente esta concepción de la diversidad en muchos ámbitos sociales. Así, por ejemplo, se habla de que un centro escolar atiende la diversidad cuando dispone de una o más aulas para alumnado con algún tipo de déficit físico, psicológico o sensorial, o cuando existe alumnado extranjero, etc. Es más, se habla de colectivos con *necesidades especiales*, en vez hablar de *recursos especiales*: en el primer caso se pone el énfasis en la persona (no conoce el idioma, tiene problemas psicomotores, no sabe utilizar los servicios de salud, etc.) y en cierta medida se le culpa por su situación; en el segundo caso se destaca la (i)responsabilidad de la sociedad en (no) disponer de los recursos necesarios para la satisfacción de sus necesidades de: desarrollo y autodeterminación, de comunicación, de supervivencia y seguridad,

de ocio, etc.

En las Ciencias Sociales, el paradigma *socio-político* (Watts (1994) hace hincapié en esos aspectos valorativos cuando vincula la tradicional concepción de la diversidad humana con la injusticia social. Ideología, poder, opresión y empoderamiento son conceptos claves en este paradigma. 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 dichos recursos.

Desde el paradigma del *pluralismo cultural*, y oponiéndose a esta concepción opresiva de la

### Diversidad humana y opresión

La opresión ocurre cuando una relación intergrupar asimétrica (inmigrantes vs autóctonos, varones vs mujeres; heterosexuales vs homosexuales, etc.) es usada injustamente para conceder poder y recursos a un grupo y no a otro.

Las asimetrías opresivas están determinadas por características adscritas desde el nacimiento (varones vs mujeres) o por otras que escapan al control de los individuos (autóctonos vs alóctonos).

La opresión basada en un concepción injusta de la diversidad: (1) construye una imagen negativa del grupo no dominante (sudaca, moro, mariquita, subnormal, etc.); (2) dificulta el disfrute de los recursos para la satisfacción de necesidades (alquiler de piso al inmigrante/gitano, espacios públicos a parejas homosexuales, etc.); y (3) dificulta o impide la participación en la agenda política (votación en las elecciones de las personas inmigrantes).

diversidad humana, proponemos una concepción alternativa basada en la identidad cultural afirmativa. La diversidad humana ha de vincularse con acciones afirmativas en relación a la 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; a las categorías tradicionales de género, etnia o cultura se añaden la orientación sexual, el estatus socio-económico, la orientación política, creencia religiosa, etc.

## 3.1.6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 3.1.

Alba, R. (1999). Immigration and the American Realities of Assimilation and Multiculturalism. *Sociological Forum*, 4, 3-25.

Comisión Europea (2005). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Bruselas. Comisión de las Comunidades Europeas.

Goytisolo, J. (2004). *Metáforas de la migración*. Forum sobre las Migraciones. Barcelona.

Gualda, E. (2001). *Los procesos de integración social de la primera generación de "Gastarbeiter" españoles en Alemania. Lección inaugural. Curso académico. 2001-2002*. Huelva: Universidad de Huelva.

Harris, M.(1986). *Introducción a la Antropología General*. Madrid: Alianza.

Kymlicka, W. (1996). *Ciudadanía Multicultural*. Paidós: Barcelona.

Levi-Strauss, C. (2006). *Antropología estructural: Mito, sociedad, humanidades*. México: Ediciones Siglo XXI.

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

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

Navas, M., Pumares, P., Rojas, A., Fernández, J. S., Sánchez, J. & García, M.C. (2002). Estrategias y actitudes de aculturación de la población autóctona hacia dos grupos de inmigrantes. En L. Serra (Coord.), *Inmigración Extranjera en Andalucía* Pp. 133-147). Sevilla: Junta de Andalucía.

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

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M. & Malle, B. F. (1994). Social Dominance Orientation: A Personality Variable Predicting Social and Political Attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741-763.

RAE (2012). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Real Academia Española.

Scott, W. & Scott, R. (1989). *Adaptation of immigrants: individual differences and determinants*. Oxford: Pergamon Press.

Sherif, M. (1966). *Group conflict and co-operation. Their social psychology*. London: Routledge & KeaganPaul.

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

Watts, R.J. (1994) Paradigms of Diversity. In E. J. Trickett, R. Watts, & D. Birman, D. (Eds.), *Human Diversity: Perspectives on people in context*, Pp 49-80. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Weaver. Gary 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

## MÓDULO III. Interculturalidad y diversidad

### Competencia cultural vs discriminación

---

#### UNIDAD DIDÁCTICA 3.2. Previendo la discriminación: Gestión de la diversidad y competencia cultural

La presente unidad didáctica tiene por objeto aproximarnos al concepto de *gestión de la diversidad* como paradigma para promover relaciones simétricas, igualitarias y en equidad entre las personas pertenecientes a la cultura dominante (sociedad de acogida) y las que componen los grupos sociales minoritarios (inmigrantes, por ejemplo).

Igualmente abordaremos la denominada *competencia* (o *empoderamiento*) *cultural* como instrumento a través del cual, personas, profesionales, instituciones o políticas, se puede diseñar contextos y/o relaciones igualitarias y prevenir la opresión y discriminación de unos grupos sociales (los dominantes) sobre otros.

Teniendo como referentes a estos dos constructos, podremos (1) conocer e identificar las estrategias psicosociales para gestionar la diversidad en contextos interculturales.; (2) tomar conciencia sobre el propio bagaje cultural y como éste determina todos los aspectos de la vida: personal, social y profesional; (3) conocer los mecanismos personales que ponemos en marcha en la relación con personas de otras culturas; y adquirir sensibilización sobre la responsabilidad que tenemos como profesionales para lograr un trato justo e igualitario a las personas usuarias.

### 3.2.1. MIGRACIONES Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

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 acervo histórico y 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/as nuevos/as ciudadanos/as (más de hecho que de derecho) está teniendo un importante impacto en las distintas comunidades y organizaciones donde se ubican. Este impacto puede dar lugar tanto a resultados positivos como negativos para el barrio, el centro escolar, ONG, empresa productiva, etc., por lo que hay que conocer cuáles son los procesos por los que ocurren esos efectos y como gestionarlos. Prevenir los efectos negativos (rumores y/o creencias erróneas sobre la inseguridad ciudadana o sobre el incremento del paro, conflictos interculturales, resultados académicos o industriales negativos, etc.) y favorecer resultados positivos (mejora de la productividad, de la convivencia, de las imágenes mutuas, etc.), requiere una adecuada gestión de dicha diversidad.

Sin embargo, no siempre se percibe la diversidad humana (daltonismo intercultural), o la influencia que ejerce sobre la organización o institución. La **Figura 3** muestra distintas valoraciones de la diversidad organizacional y las consecuencias para la acción que ello supone.

**Figura 3.** Políticas organizacionales frente a la diversidad de sus recursos humanos

	Daltonismo cultural	Etnocentrismo	Valoración de la diversidad
Impacto percibido de la diversidad	No hay impacto: No se reconoce la diversidad cultural.	Efecto negativo: La diversidad puede causar problemas.	Potenciales efectos positivos y negativos: La diversidad puede llevar simultáneamente a problemas y avances.
Estrategia de gestión de la diversidad	Se ignoran las diferencias: Se ignora el impacto de la diversidad en la organización	Se minimizan las diferencias: Se minimizan las fuentes y el impacto de la diversidad cultural. Si se puede se selecciona una fuerza de trabajo homogénea	Gestión de las diferencias: Entrenamiento de sus miembros para reconocer las diferencias y crear avances.
Resultados más probables de la estrategia	Los problemas que ocurren no se atribuyen a la diversidad.	Algunos problemas y pocos avances: Los problemas pueden decrecer y reducir la diversidad de los/as miembros. La posibilidad de avanzar es ignorada. Los problemas pueden atribuirse a la diversidad.	Algunos problemas y muchos avances: Los avances pueden realizarse y reconocerse. Algunos problemas pueden ocurrir y necesitarán ser gestionados

La gestión de la diversidad ha tenido un amplio desarrollo teórico y práctico en las organizaciones industriales desde los departamentos de recursos humanos, con la incorporación de modelos y estrategias para sacar el máximo provecho a la diversidad de dichos recursos y optimizar los beneficios de la organización. La gestión de la diversidad cultural es considerada como una respuesta estratégica de las organizaciones (en el ámbito de los recursos humanos) que permite una gestión efectiva de la diversidad. Algunos de los modelos y estrategias aquí desarrollados pueden ser útiles en la gestión de la diversidad en contextos no empresariales como la escuela, las ONGs, el centro de salud, etc. en los que la conciencia de diversidad está cada vez más presente.

El principio fundamental en el que debe basarse cualquier plan para la gestión de la diversidad es una *efectiva valoración y promoción* de la misma. Valorar la diversidad significa que las instituciones

#### Equidad y gestión de la diversidad

Una consecuencia esencial de una adecuada gestión de la diversidad debe ser que el centro escolar, la empresa, el barrio, etc. proporcionen un igual tratamiento y acceso a los recursos y decisiones a todos/as sus miembros.

(centros, barrios, empresas, etc.) y los/as miembros que la componen, conocen los beneficios de sus diferencias y sus similitudes, y trabajan intencionadamente por construir relaciones sostenibles y en equidad entre ellos/as. La gestión de la diversidad, por tanto, implica varios procesos: (1) un proceso activo y consciente de aceptación y utilización de las diferencias y similitudes como potencial de un contexto determinado; (2) un proceso que crea valor añadido a dicho contexto; y (3) un proceso de gestión comunicativa, estratégicamente basada en valores y orientada hacia el futuro (Keil, Amershi, Holmes, Jablonski, Luthi, Matoba, Plett. & von Unruh, 2007).

Desde el punto de vista comunitario, en el diseño de programas de intervención social con poblaciones minoritarias y/o en desventaja social, la gestión de la diversidad implica adaptar objetivos, procedimientos y actividades a las características etno-culturales de la comunidad a la que se dirige dicho programa. Con ello:

1. Mostramos respeto hacia la identidad y los valores de la cultura de esa comunidad.
2. Mejoramos nuestras habilidades para conectar con los/as miembros de la misma.
3. Aumentamos la relevancia social de nuestras acciones.
4. Disminuimos la posibilidad de sorpresas no deseadas durante la implementación del programa.
5. Aumentamos la inclusión y participación de miembros de la comunidad
6. Aumentamos el apoyo al programa por parte de los/as miembros de los grupos culturales,

#### ¿Qué supone gestionar la diversidad?

Es el modo en que la entidad –empresa, ONL, institución- establece políticas, específicas, para obtener el máximo beneficio de la composición diversa del grupo humano que la conforma.

Implica una combinación de actividades que promuevan prácticas no discriminatorias y acciones positivas que capitalicen las diferencias de origen, conocimientos y competencias -por ejemplo, lingüísticas- de las personas y los grupos, como una herramienta útil de desarrollo.

aun cuando no participen en el mismo o no estén directamente involucrados/as.

7. Aumentamos la probabilidad de éxito e impacto de nuestra intervención.

8. Incrementamos la confianza y la cooperación en el ámbito cultural, y se generan mejores perspectivas para intervenciones exitosas en el futuro.

La gestión de la diversidad implica, necesariamente, metodologías participativas a lo largo de todo el proceso de la intervención. Contar con la población/grupo diana es indispensable en la definición del problema(as) que el programa va a atender, ya que la percepción que dicha población tiene del mismo(os) es fundamental para el éxito de nuestra intervención. ¿Quiénes somos nosotros para abordar la violencia contra las mujeres inmigrantes sin contar con la visión que tienen ellas sobre el problema?.

En resumen, y de acuerdo con Trickett, Watts & Birman (1994), la incorporación del concepto de diversidad humana afirmativa a teorías, perspectivas, metodologías, prácticas y políticas tiene una serie de implicaciones a nivel personal, grupal, comunitario en institucional:

- Se valoran de manera positiva las diferencias culturales

en la creencia de que la diversidad no sólo no constituye una amenaza, sino que es la simiente de múltiples ventajas.

- Se analiza, valora, y reconoce no sólo la diversidad de contextos sociales (barrio, escuela, centro de salud, etc.) sino también la diversidad intrínseca a cada uno de ellos.

- Se ensalzan los esfuerzos para promover la competencia cultural entre políticos, interventores/as sociales e investigadores/as. Todos los grupos sociales y sus cosmovisiones son objeto de estudio y análisis, y no solo las dominantes.

- Se incluyen códigos éticos para valorar y atender todos los rangos que implica la diversidad humana (origen nacional, orientación sexual, sexo, género, grado de capacidad, etc.

- Se emplean diseños y metodologías múltiples para capturar las diversas realidades de las personas en sus diferentes contextos sociales.

Es conveniente que las instituciones, organizaciones, etc. diseñen de forma participativa un plan (anual o plurianual) descentralizado que recoja objetivos, actividades, recursos comprometidos y una evaluación tanto de proceso como de resultados. Igualmente deben comprometerse en el plan los distintos estamentos que configuran la organización, y muy especialmente la dirección y el departamento de recursos humanos.

#### **Diversidad humana afirmativa**

Realzar y promover la diversidad humana incrementa la calidad de las comunidades, las instituciones, las políticas, las organizaciones, etc.

Esta nueva concepción de la diversidad humana tiene como meta última mitigar la marginación de los grupos no privilegiados.

### 3.2.2. DIVERSIDAD HUMANA Y COMPETENCIA CULTURAL

---

El objetivo último de la gestión de la diversidad es lograr que ciudadanos/as, profesionales, organizaciones, políticas públicas, etc. alcancen la competencia cultural para operar en contextos multiculturales, garantizando la igualdad entre todas/as sus componentes y en todos los ámbitos de la vida.

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 las sociedades (culturas) dominantes (de acogida) para alcanzar la igualdad intergrupala. 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/as diversos/as 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 conocimientos, comportamientos, actitudes y, en su caso, 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/a usuario/a 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/a.

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 respecto de las 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, y engloban las diferentes dimensiones del concepto que se han destacado por los/as autores/as que han analizado dicho constructo.

### **3.2.2.1. 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 las 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

### **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/as 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.).

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.

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 el trabajo, la salud, el bienestar, la 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 asertirse superior a otros grupos; y (6) Promueve inclusión e igualdad.

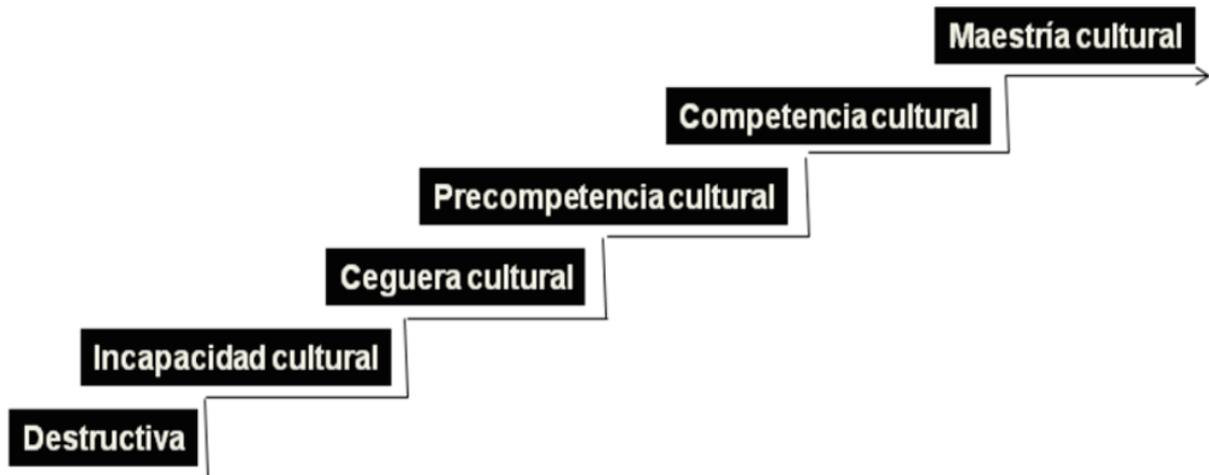
### **3.2.2.2. COMPETENCIA CULTURAL INDIVIDUAL**

---

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 4**) 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).

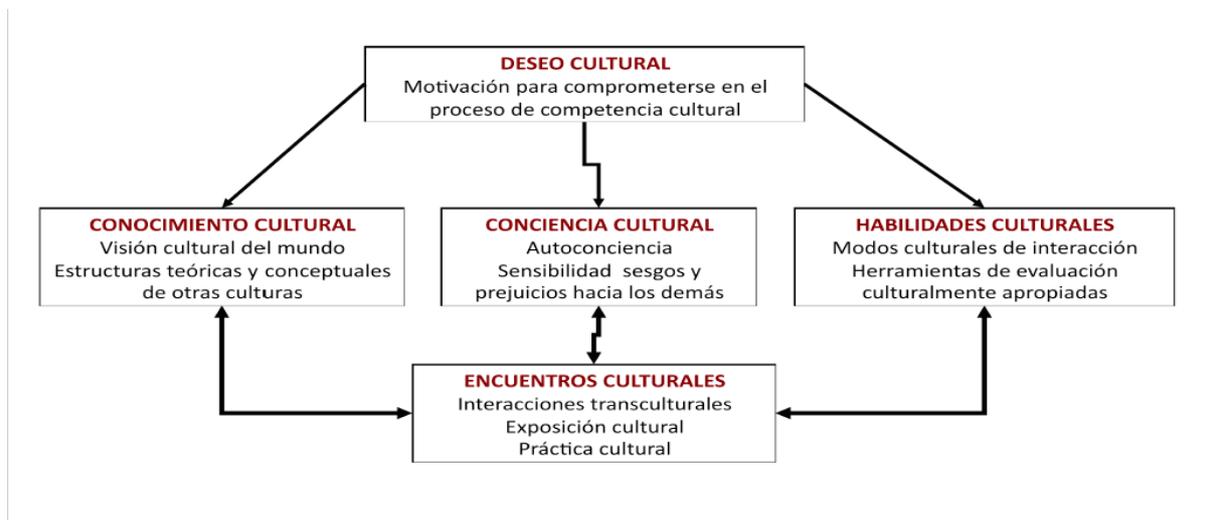
De acuerdo con este autor, la adquisición de una competencia cultural eficaz es el resultado de un proceso de desarrollo de capacidad que no sigue un modelo lineal. Las personas, (sistemas, instituciones, programas, etc.) progresan en ese continuum con un ritmo y trayectoria determinada en cada una de 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.

Figura 4. La competencia cultural como continuum (Adaptado de Cross, 1988).



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/a otro/a y sobre nosotros/as mismos/as), otra afectiva (empatía que facilita la comprensión del punto de vista del/a otro/a) 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 5) similar en el que incluye un genuino deseo de comprometerse con el proceso competencial y los contactos interculturales con miembros de los grupos minoritarios.

Figura 5. Competencia cultural individual (Adaptado de Campinha-Bacote, 2003).



a) La *conciencia cultural*. Es el proceso a través del cual el/a profesional 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. Este proceso implica un continuo examen de los propios sesgos y prejuicios hacia otras culturas, así como una exploración en profundidad del propio background cultural. Sin ser consciente de los valores de nuestra propia cultura y sus implicaciones prácticas, corremos el riesgo practicar una imposición cultural (Leininger, 1978). Por ello, se debe aceptar que la interpretación que hace el/a profesional de algunas conductas de las personas (relacionadas con la salud/enfermedad, por ejemplo) pueda ser inconscientemente prejuiciosa y esté influenciada por estereotipos negativos, elementos constitutivos del proceso de categorización social.

La *conciencia cultural* debe ser un elemento crítico en el proceso de actualización formativa de los/as profesionales de los servicios sociales, de salud, educativos, etc., y les debe conducir desde el

#### Autoevaluación de la competencia cultural

1. ¿Soy consciente de mis sesgos personales y prejuicios hacia grupos culturales diferentes del mío?;
2. ¿Tengo las habilidades necesarias para realizar una evaluación cultural y diseñar un plan de acción culturalmente sensible?;
3. ¿Tengo conocimientos significativos de los elementos más importantes de la cultura del/a usuario/a y de la diversidad humana en general?;
4. ¿Cuántos encuentros cara a cara he tenido con usuarios/as de distinto background cultural?; y
5. ¿Cómo es de genuino mi deseo de querer ser culturalmente competente?

etnocentrismo a un etnorelativismo cultural, sin que esto signifique que han de ser aceptadas todas las prácticas culturales. Como ya se ha indicado, implica la adquisición de conocimientos (valores, creencias, patrones de conducta, etc.) acerca de sus propios entornos culturales (social vs político, oprimido vs privilegiado, etc.) que han influido sus actitudes, estereotipos, ideas preconcebidas, comportamiento, etc. (Martínez, Martínez, & Calzado, 2006).

Para reducir los estereotipos y prejuicios de los/as profesionales de la intervención social y mejorar así su conciencia cultural, se pueden utilizar las siguientes estrategias: (1) mejorar el conocimiento de las propias creencias, valores, actitudes, etc.; (2) esforzarse y ejercitarse para cambiar las percepciones automáticas positivas para el endogrupo y negativas para el exogrupo; (3) percibir a las personas como *individuos* y no como miembros de un grupo; (4) cambiar la percepción de *nosotros/as vs ellos/as* por la de *nosotros/as*; y (5) recategorizar a los/as personas del exogrupo como miembros del endogrupo. Estos modelos son útiles sólo cuando el/a profesional se esfuerza por ser más abierto y trabaja para mejorar la comunicación interpersonal.

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 a 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, que se refiere a la capacidad para situarse en el lugar alguien culturalmente distinto/a 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, así como 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/a usuario/a, 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 culturales, 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 y se desarrollará en la siguiente unidad didáctica. 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

**Competencia cultural: corolario  
(Papadopoulos, Tilki & Taylor, 1998)**

La competencia cultural es un proceso de cambio, de transformación profunda de organismos, ciudadanos/as entidades, profesionales, 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.

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. 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 de ceguera cultural ya que el/a profesional (el/a ciudadano/a 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.

### 3.2.2. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 3.2.ENCIA

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

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

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.

Hayes, M. (1991). *Report of State Health Officer Washinton*. Washinton.

Keil, M.; Amershi, B.; Holmes, S.; Jablonski, H.; Luthi, E.; Matoba, K.; Plett, A. & von Unruh, K. (2007). *Manual de Formación en Gestión de la Diversidad*. Unión Europea: International Society for Diversity Management.

Leininger, M. (1978). 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.

Martínez, M.F., Martínez, J. & Calzado, V. (2006). La Competencia Cultural como referente de la Diversidad Humana en la Prestación de Servicios y la Intervención Social. *Intervención Psicosocial*, 15, 331-350.

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

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.

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

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

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

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

Trickett, E.J., Watts, R. & Birman, D. (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.

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.

## **MÓDULO III. Interculturalidad y diversidad**

### **Competencia cultural vs discriminación**

---

#### **UNIDAD DIDÁCTICA 3.3. La comunicación en contextos multiculturales**

La presente unidad didáctica tiene por objeto aproximarnos al concepto de comunicación intercultural como herramienta para mejorar la competencia personal y profesional en contextos multiculturales.

Este conocimiento nos capacitará para: (1) valorar la importancia de los procesos comunicativos en nuestras interacciones con personas de otros grupos culturales; (2) Reconocer y abordar las distintas barreras que esa interacción cultural genera en el proceso comunicativo; (3) Utilizar las distintas técnicas y estilos comunicativos (verbales y no verbales) de acuerdo con la situación de interacción; (4) Toma de conciencia sobre la carga cultural que cada persona lleva consigo y que pone en práctica en la aproximación social a personas de otras culturas.

### **3.3.1. COMUNICACIÓN INTERCULTURAL**

---

En la unidad didáctica anterior hemos visto como en el logro de la competencia cultural hacen falta habilidades comunicativas, y no sólo referidas al conocimiento de una lengua determinada sino también al propio estilo comunicativo. Como consecuencia del incremento de flujos migratorios y de las interacciones correspondientes entre personas con distintos marcos referenciales, la comunicación intercultural ha adquirido un importante desarrollo en las ciencias sociales. Es también una herramienta de primer orden para los/as profesionales de la intervención social (atención directa e indirecta) en el logro de actuaciones no opresivas ni discriminatorias.

La comunicación intercultural se ha consolidado en las últimas décadas como campo de estudio, aunque desde sus comienzos no ha estado ajeno a debates y controversias de orden epistemológico y metodológico, hecho habitual en las ciencias sociales (Jonson & Tuttle, 1989). Así, por ejemplo, en la comunicación intercultural se parte del principio de la dificultad o imposibilidad de comunicación entre las personas implicadas. En efecto, las diferencias entre los/as interlocutores/as en normas, creencias, valores o modelos de pensamiento y conducta, pueden actuar como barreras para que lo que pretenda comunicar el/a emisor/a sea lo que interpreta el/a receptor/a. Durante el proceso de socialización adquirimos una serie de competencias comunicativas provenientes de la comunidad lingüística a la que pertenecemos. Al entrar en contacto con personas que hablan una lengua distinta debemos establecer una herramienta (lengua) común que nos permita interactuar. Sin embargo, esta nueva herramienta lingüística es una condición necesaria pero no suficiente para una adecuada comunicación intercultural (Rodrigo 1997). Por ello, los estudios sobre comunicación intercultural pretenden comprender los procesos que tienen lugar cuando personas de diferentes culturas se reúnen, interactúan e intentan resolver problemas a través de la interacción (Casmir & Asuncion-Lande (1989).

Con estos antecedentes, podemos definir la comunicación intercultural como un proceso interactivo entre personas que se perciben con marcos de referencias culturales diferentes y que deben superar algunas barreras personales y/o contextuales para llegar a comunicarse de forma efectiva y crear unos significados compartidos (Vilà, 2009). No obstante, es en la percepción de tales diferencias culturales entre las personas que interactúan donde yace la idiosincrasia de la comunicación intercultural, y explican el grado de incertidumbre y ansiedad (Gudykunst, 1994) que genera el encuentro multicultural.

Para una eficaz comunicación intercultural es necesario la competencia comunicativa, un cierto conocimiento de la otra cultura y una conciencia crítica de la propia, ya que con frecuencia nuestros

mensajes contienen creencias y valores que transmitimos sin ser apenas conscientes de ello. Este último aspecto se refiere a la denominada *conciencia cultural* en el paradigma de la competencia cultural que ya hemos desarrollado.

**Estilos de conversación  
Levine & Adelman (1993)**

**Alto involucramiento en comunicación**

- Habla más
- Interrumpe más
- Habla más fuerte y al mismo tiempo
- Habla más rápido

**Alta consideración en comunicación**

- Habla uno a la vez
- Usa tono cordial
- Se disculpa si interrumpe
- Bajo nivel de involucramiento

El proceso comunicativo intercultural no es sólo un intercambio de mensajes con un único significado, sino que un mismo discurso puede tener distintos niveles de lectura que sólo las personas que conozcan bien la cultura pueden alcanzar (Rodrigo, 1997). Por eso es frecuente que aparezcan malentendidos entre personas con distintos marcos de referencia, que podemos compensar si damos sentido a nuestros mensajes tanto de lo que significan como de los efectos que deberían causar. Es decir si desarrollamos la

capacidad de meta-comunicarnos (Rodrigo, 1999).

Como toda conducta humana, la comunicación intercultural se ve influenciada por las características del contexto en que se desarrolla. Ya hemos mencionado que en el caso de la inmigración la relación que se establece es claramente asimétrica respecto del poder entre población autóctona y alóctona. Podemos mejorar la eficacia de nuestras comunicaciones con personas de otras culturas eligiendo contextos de interacción adecuados: privacidad, lengua materna de nuestro interlocutor/a, con tiempo suficiente, minimizando la asimetría de poder, mostrando empatía, etc.

En los trabajos sobre comunicación intercultural aparecen dos dimensiones básicas que inciden en el proceso comunicativo: la comunicación verbal y la comunicación no verbal. Son aspectos inseparables pero que con fines didácticos las vamos a abordar por separado.

### 3.3.2. LA COMUNICACIÓN VERBAL

---

La comunicación verbal es decisiva en todo proceso comunicativo y la lengua uno de sus elementos clave en el contacto entre dos culturas. Sin embargo, como ya hemos indicado, el conocimiento de la lengua puede no ser suficiente, sino que es necesario conocer también la cultura en la que está inmersa. La lengua es, además de un poderoso instrumento de comunicación y de representación del mundo, un instrumento para la acción, para pedir algo, para el logro de nuestros objetivos, etc.

La falta de equivalencias entre dos idiomas hace que el aprendizaje de los mismos no sea una tarea fácil. Se ha descrito diversas faltas de equivalencia como barreras para la comunicación: (1)

*Léxica o de vocabulario*: existen más de una palabra para traducir su equivalente; (2) *Idiomática*: frases hechas, imposibles de traducir literalmente; (3) *Gramática-sintáctica*: inexistencia en otra lengua de algunos tiempos verbales; y (4) *Cultural o experiencial*: cada idioma está marcado por la cultura en la que se inserta.

Este último aspecto fue analizado por (Hall, 1981) en su modelo contextual a través del cual pretendía explicar cómo afecta el contexto, la administración del tiempo y el espacio en la comunicación intercultural. El contexto sería aquello que en una cultura se da por sobreentendido y sobre lo cual no hay necesidad de hacer alusiones explícitas. El modelo contextual distingue entre culturas de alto y bajo contexto.

En las culturas de *alto contexto*, adquieren especial importancia los elementos contextuales porque ayudan a las personas comprender sus reglas; en consecuencia, las palabras tienen menos importancia. Desarrollan muy poco contenido verbal explícito, dando siempre más relevancia a los aspectos no verbales de la comunicación, así como a la subjetivación de ésta. Los estilos utilizados son más directos, se promueve la cooperación y participación fomentando la armonía del grupo: suelen tenerse en cuenta los sentimientos y la intuición, así como la lealtad, la confianza y el respeto para con el grupo.

Los países latinoamericanos deben ser clasificados claramente como culturas de *alto contexto* en las cuales mucho de lo que se comunica va implícito en el mensaje, y puede ser descifrado en el lenguaje corporal, en los gestos, en la distancia física. Buena parte del mensaje se expresa pero no se dice explícitamente porque no hay necesidad. En la mediación intercultural hay que tener en cuenta que en estos países las negociaciones son mucho más lentas dado que antes de acordar nada es preciso establecer una relación personal que asegure una confianza entre las partes.

En cambio, en las culturas de *bajo contexto* la mayor parte de la comunicación se debe explicitar, sencillamente porque se espera que se entienda lo que se dice y nada más. Basan la comunicación en el lenguaje verbal, dando gran importancia a la lógica y el razonamiento verbal de cada miembro, favoreciendo una separación entre el tema y la persona. Suele utilizarse el estilo de comunicación directo: preguntas directas para eludir ambigüedades. Es una cultura que precisa de más explicaciones y que, por lo tanto, genera menos posibilidad de malentendidos.

En este tipo de culturas las palabras transmiten la mayor parte de la información. Personas de bajo contexto no leen entre líneas ni tampoco mandan mensajes entre líneas, por lo cual pueden parecer demasiado directas para personas de alto contexto. Es común que personas de bajo contexto se sientan al principio *perdidas* en la comunicación en países de alto contexto en un ir y venir de mensajes más o menos implícitos que ellos/as no alcanzan a descifrar. Europa y Estados Unidos, en general, pueden considerarse ejemplos de este tipo de cultura.

En la comunicación oral la dicotomía *control emocional vs expresividad emocional* es una dimensión que sirve, también, para diferenciar las culturas en función de los modos de comportamiento considerados apropiados. En los países del norte de Europa las personas, en general, suelen controlar sus emociones, especialmente en el ámbito laboral. Por el contrario, en las culturas latinas la expresividad en sus distintas manifestaciones es una conducta esperada. Algunas personas que se han socializado en culturas expresivas y emigran a países donde el autocontrol es un valor, pueden tener problemas comunicativos y ser objetos de atribuciones erróneas como falta de seriedad.

### 3.3.1.3. LA COMUNICACIÓN NO VERBAL

La comunicación no verbal es un proceso que comprende un conjunto de comportamientos no lingüísticos en el que a menudo, de forma espontánea e inconsciente, pueden estar implicadas múltiples sensaciones (Lustig & Koester, 1996). En la actualidad se ha convertido en un fenómeno de especial importancia en las ciencias sociales, y en particular en los trabajos sobre comunicación social. Es campo de estudio no exento de controversia entre los/as que apoyan un componente innato en los gestos que se manifiestan en el proceso comunicativo, y los que lo atribuyen a factores ambientales, en concreto al aprendizaje por modelos dentro de un marco de referencias culturales. Los posicionamientos actuales se decantan por el origen genético de los gestos pero sus formas de manifestarse (frecuencia, momento del proceso comunicativo en que surge, significado, estímulo que lo provoca, etc.) son aprendidas y condicionadas por la cultura.

La importancia de la comunicación no verbal se sustenta en dos hechos significativos (Vilà, 2012). El primero es su funcionalidad comunicativa, ya que través de nuestros propios gestos se transmiten actitudes, emociones, etc.; y el segundo es que completa significados ilustrando, clarificando, reforzando o repitiendo lo que estamos diciendo. Además, puede acentuar el mensaje verbal enfatizando algunos aspectos, puede contradecir dicho mensaje (voluntaria o involuntariamente), o puede regular la interacción a través, por ejemplo, del control de los turnos, mediante desviaciones de miradas, inclinaciones de cabeza, etc. El modo en que estos procesos se llevan a cabo varían de cultura a cultura y sólo pueden ser interpretadas a través del marco de referencia que lo sostiene (Lustig & Koester, 1996): (1) Con un repertorio específico de movimientos, posiciones del cuerpo, posturas,

#### La comunicación no verbal completa significados

**Acentúa el mensaje:** manos y brazos separados y a la vez decimos que algo es muy grande, estamos insistiendo en el tamaño.

**Regula la interacción:** con un gesto de asentimiento podemos pasarle el turno a nuestro/a interlocutor/a.

**Produce feedback:** gestos de asentimiento posturas y gestos de aburrimiento, etc.

**Mantiene la atención:** a través de los movimientos de las manos.

gestos, espacios, etc.; (2) Con un conjunto de reglas propias que regulan dichas expresiones: cual y cuando utilizarlas, y cuáles están permitidas y prohibidas; y (3) Con unos códigos específicos de significados asignados a las conductas no verbales.

#### La distancia física (Hall, 1999)

*Distancia pública*, para hablar en grupo: > de 360 cm.

*Distancia social*, fiestas y relaciones, trabajo, etc.: entre 120 y 360 cm.

*Distancia personal* que nos separa de los extraños: entre 46 y 120 cm.

*Distancia íntima*, relaciones amorosas y familiares: entre 15 y 45 cm.

En la comunicación no verbal se pueden distinguir, al menos, tres tipologías: proxémica, kinésica y para-lingüística. La *Proxémica* estudia la distancia física entre los/as interlocutores/as, tanto en contextos públicos como privados. De

acuerdo Hall (1999) los seres humanos diferenciamos entre una *distancia íntima* (relaciones amorosas y familiares), una *distancia personal* (reuniones sociales), una *distancia social* (tiendas, oficinas) y una *distancia pública* (política, conferencias). Las culturas se diferencian por la importancia que le dan a estos espacios, situándose en un eje que va desde las llamadas *culturas de contacto* (árabes, latinas, africanas, afroamericanas o asiáticas), hasta las *culturas de no contacto* (anglosajona o escandinava).

La Kinésica estudia el significado expresivo, o comunicativo de los movimientos corporales y de los gestos aprendidos, no orales, de percepción visual, auditiva o táctil, en relación con la situación comunicativa. Los movimientos corporales, intencionados o no, aportan significados especiales al mensaje oral durante el proceso comunicativo. Esta forma de comunicación se engloba dentro de la categoría de los para-lenguajes, que describen todas las formas de comunicación humana no verbal. Algunas de las kinesias más significativas son: (1) *Postura corporal*, posición que adquiere nuestro cuerpo cuando estamos en una situación de comunicación con una o varias personas; (2) *Gestos*, movimientos corporales que hacemos con la manos, brazos, y cabeza; (3) *Expresiones faciales*, incluida la mirada. A través de estas kinesias reflejamos nuestra actitud hacia el entorno, dan muestra del momento en el que nos encontramos, emociones, sentimientos, y estados de ánimo, ayudando a comprender mejor lo se desea transmitir. El control, el uso y los significados de cada uno de esas formas de expresión vienen determinados en mayor o menor medida por los marcos de referencias culturales.

#### Cultura y comunicación no verbal

**Pulgares arriba:** en España y países angloparlantes se utiliza para transmitir un mensaje positivo "ok", "vale", "bien". En Irán, Grecia, Rusia y África occidental, es insulto. En Japón tiene el sentido de hombre/varón.

**'V' con los dedos:** En España, USA, etc. es signo de 'victoria' y de 'paz'. En Japón es la forma de 'saludar' en las fotos en Japón. En Reino Unido, Nueva Zelanda, Australia e Irlanda se toma como un insulto.

**Mirar a los ojos:** En las culturas occidentales es un gesto de franqueza. En Asia u Oriente Medio puede ser entendido como irrespetuoso, especialmente con las mujeres, porque puede ser tomado como muestra de interés sexual

El *tacto* y el *olfato* son quizás los componentes más básicos y primitivos de la comunicación humana, en los que intervienen tanto elementos contextuales como de los propios/as participantes. La

interpretación también es función del contexto cultural y ambiental, la relación entre los/as comunicantes, la intensidad, la duración del mensaje o la percepción de intencionalidad.

**Lenguaje no oral marroquí  
(Cabrerá, 2005)**

El oyente debe tener cuidado. La próxima vez que actúe aplicará un correctivo o comenzará una pelea.



Por último, el *silencio*, aunque muchas veces no se considera parte del lenguaje, puede resultar muy decisivo en el proceso comunicativo: las pausas entre frases, por ejemplo, pueden dar una interpretación concreta a lo que se está diciendo, favorece la reflexión y/o permite el cambio de turnos de palabra. Diferentes culturas hacen diferentes interpretaciones del mismo.

### 3.3.4. LA COMPETENCIA COMUNICATIVA INTERCULTURAL

De acuerdo con el paradigma de la competencia cultural que desarrollamos en otra unidad didáctica, podemos definir la competencia comunicativa intercultural como el conjunto de cogniciones, actitudes y habilidades necesarias para comunicarse de manera eficaz en un contexto multicultural.

a) En el campo de la comunicación, la *competencia cognitiva* se refiere a la conciencia y conocimientos que tenemos de nuestro marco cultural de referencia y de sus procesos comunicativos, así como el de las otras culturas. La adquisición de una buena competencia cognitiva requiere: (1) Una adecuada *gestión de la incertidumbre* (Gudykunst, 1994), es decir, de las respuestas que se dan ante lo desconocido, incierto e impredecible de los encuentros culturales; hay que evitar las respuestas negativas como la hostilidad, furia, o sarcasmo, y reaccionar con tolerancia, positividad, etc.; (2) *Alternatividad interpretativa*, que posibilite redefinir nuevas categorías de significado para dar un sentido más adecuado a las conductas de los/as demás, desmontar estereotipos y prejuicios previos; (3) *Conocimiento de otras culturas*, sobre todo detectar nuestras similitudes y valorar las diferencias.

b) La *competencia comunicativa afectiva* es la capacidad de proyectar y percibir respuestas emocionales positivas, antes, durante y después de las interacciones comunicativas interculturales. Para la adquisición de esta competencia es importante: (1) El *control de la ansiedad* que actúa como pre-

**Comunicación intercultural eficaz  
Favorecedores**

Una lengua común.  
Conocimiento crítico de la propia cultura y de la ajena.  
Conciencia de los propios prejuicios.  
Asertividad y empatía.  
Utilizar la meta-comunicación.  
Alta motivación para el encuentro  
Mantener una relación simétrica.

**Obstáculos**

Sobre-generalización.  
Ignorancia de la cultura propia y ajena.  
Percepción exagerada de las diferencias.  
Universalizar a partir de lo propio.  
Relaciones de poder asimétricas

requisito de la comunicación entre personas de diferentes culturas; (2) Una *actitud empática* que nos permitirá ponernos en el lugar del/a otro/a cultura; (3) Un adecuado nivel de *motivación* para la comunicación. Es el deseo de conocer y aprender de otras realidades culturales; y (4) Una actitud de no juzgar, partiendo de la base de que no hay culturas buenas y malas.

c) Si adquirimos las dos dimensiones anteriores podremos alcanzar la *competencia comunicativa comportamental*, es decir, el conjunto de habilidades comunicativas, verbales y no verbales, que favorece la comunicación de forma apropiada y efectiva. Esta competencia depende de: (1) Flexibilidad conductual, es decir, habilidades interpersonales de adaptación del estilo comunicativo al contexto cultural y situacional; (2) Habilidades verbales como hablar claro, con parsimonia, repitiendo las expresiones cuando sea preciso, etc.; (3) habilidades no verbales en el sentido que hemos desarrollados en el apartado anterior; y (3) Control de la situación de interacción en el manejo de los tiempos, los turnos, los contenidos, etc., con miras a favorecer la participación de todos/as.

### 3.3.5. LA APROXIMACIÓN INTERCULTURAL

---

Establecer relaciones interculturales que posibiliten una comunicación efectiva entre personas con marcos de referencia distintos, requiere disponer de un grado suficiente de competencia cultural en el proceso de acercamiento mutuo. Cohen-Emérique (1989) desarrolló una metodología que posibilita una aproximación cultural efectiva, facilitar la comunicación entre las partes, analizar la situación de interacción y/o resolver posibles conflictos interculturales derivados de la misma. Esta metodología consta de tres momentos: la descentración, la comprensión/penetración en el sistema del/a otro/a (elementos del método etnológico), y la negociación/mediación.

a) *Descentración*. Este proceso parte de la hipótesis de que sólo a través de un mejor conocimiento de uno/a mismo/a, de nuestra identidad cultural podremos hacer emerger la relatividad de nuestros puntos de vista. Por tanto, la *descentración* será el proceso que permite a las personas tomar conciencia y distanciarse de sus propios referentes culturales para llegar a una relativización de sus puntos de vista. De esta forma puede acceder a una cierta neutralidad cultural sin que ello suponga una negación de su identidad, sino un reconocimiento asumido de la misma. La expresión de las emociones suscitadas por el choque cultural y su análisis son muy importantes, ya que será la vía para decidir a lo que nos adherimos, lo que creemos o, por el contrario, lo que se desecha, lo que se rechaza.

Muchas creencias erróneas prejuiciosas y estereotipadas sobre las características de otras culturas diferentes a la propia se han adquirido inconscientemente a lo largo de un proceso de

socialización. El objetivo de la *descentración* es hacer conscientes y explicitar estos prejuicios y estereotipos que pueden aparecer como inherentes a nuestro modo de ser y de ver el mundo. Este proceso se correspondería con lo que hemos denominado la *conciencia cultural* (Martín, Martínez & Martínez, 2015) como componente cognitivo del modelo competencial que hemos desarrollado anteriormente.

En el proceso de descentración son especialmente importantes algunas dimensiones de nuestro marco de referencia, que Cohen-Emérique (2013) denomina *zonas sensibles*. Estas áreas son significativas en personas que han vivido, o viven, procesos de reconstrucción identitaria, crisis identitarias o reajustes de equilibrio identitario. Cuando algunas de estas zonas las percibimos como *comprometidas*, se pueden desencadenar reacciones afectivas muy intensas como agresividad, tristeza, angustia, etc., lo que dificulta la comunicación y las relaciones interpersonales. Los contenidos de estas áreas sensibles tienen que ver con lo que Navas, Pumares, Rojas, Fernández, Sánchez & García (2002) han denominado ámbitos centrales de la vida en los procesos de aculturación: religión, relaciones de género, educación de hijos/as, etc.

2) *Descubrir y comprender el marco de referencia de la otra persona*. Se trata de entrar en su racionalidad, poseedora de un sistema respetable de pensamiento, aunque no necesariamente aceptemos sus premisas y resultados. Optamos por darle la palabra para que se exprese y, a través de su expresión, conocer sus marcos de referencia, su cosmovisión, sus creencias, sus valores, etc.

Durante esta fase movilizamos nuestros recursos: (1) cognitivos y motivacionales, tales como la observación, habilidades de comunicación verbal y no verbal, el deseo de aprender lo diferente; y (2) emocionales, dejando que emerjan sentimientos que nos ayuden a captar lo que da sentido y valor a la otra persona. No sólo debemos captar lo que nos diferencia culturalmente de la otra persona, sino también las identidades relacionadas con la realización de su proyecto migratorio, incluidos los posibles procesos traumáticos y/o de enriquecimiento personal. Esta *apropiación* debe tener una perspectiva dinámica, ya que se trata de captar todos los posibles cambios provocados por el conjunto de los procesos de aculturación que ha vivido la persona.

c) *Negociación y mediación*. En esta fase abordamos la resolución de los conflictos cuando los códigos culturales en la interacción son muy distantes. Las personas implicadas en dicha interacción ven amenazadas sus identidades, sobre todo la que pertenece al grupo minoritario, y se corre el riesgo de ser excluida o marginada. Los procesos de negociación a través de la mediación se han mostrado como eficaces en esta fase del contacto intergrupar, y será objeto de desarrollo en el siguiente módulo.

Aunque esta estrategia está resultando útil para los/as profesionales en muchas situaciones y contextos, tiene sus limitaciones: (1) La comprensión de códigos culturales muy diferentes de los propios puede llegar a ser muy difícil, debido a la crítica situación en la que se produce la intervención;

(2) Ya hemos mencionado la escasa sensibilidad a la diversidad cultural, y por tanto al enfoque intercultural de organizaciones, instituciones, servicios, etc.; y (3) Las políticas de integración desplegadas no siempre contribuyen a la comunicación y convivencia intercultural, ya que la situación de desventaja social crónica (vivienda, escolarización precariedad laboral, etc.) es siempre una barrera.

### 3.3.1.5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Cabrera, J.C. (2005). *Acercamiento al menor marroquí*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Casmir, L. & Asuncion-Lande, C. (1989): *Intercultural Communication Revisited: Conceptualization*. Paradigm.
- Cohen-Emerique M. (1989). Travailleurs sociaux et migrants. La reconnaissance identitaire dans le processus d' aide. En C. Camilleri & M. Cohen-Emerique M. (Eds.): *Chocs de cultures: Concepts et Enjeux pratiques de l'Interculturel*, Pp. 77-115. Paris: L'Harmattan.
- Cohen-Emerique, M. (2013). Etude des pratiques des travailleurs sociaux en situations interculturelles: Une alternance entre recherches théoriques et pratiques de formation. En AFFUTS (Coord.), *Quels modèles de recherche scientifique en Travail Social*, Pp. 213-260. Rennes: Les Presses de l'ehesp.
- Gudykunst, W.B. (1995). *Theorizing About Intercultural Communication*. New York: Sage.
- Hall, E. T. (1981). *The silent language*. New York: Anchor Books.
- Hall, E. T. (1999). *La dimensión oculta*. México: Siglo XXI.
- JOHNSON, J. & TUTTLE, F. (1989). Problems in Intercultural Research. En Molefi, A. & Gudykunst, W.B. (Eds.): *Handbook of International and Intercultural Communication*, Pp. 461-483 London: Sage.
- Levine, D. & Adelman, M. (1993). *Beyond Language: Cross-cultural Communication*. New York. Prentice Hall Regents.
- Lustig, M. W., & Koester, J. (1996). *Intercultural Competence. Interpersonal Communication across cultures*. New York: HarperCollins College Publishers.
- Navas, M., Pumares, P., Rojas, A., Fernández, J. S., Sánchez, J. & García, M.C. (2002). Estrategias y actitudes de aculturación de la población autóctona hacia dos grupos de inmigrantes. En L. Serra (Coord.), *Inmigración Extranjera en Andalucía*, Pp. 133-147. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Rodrigo, M. (1997). Elementos para una comunicación intercultural. *Afers Internacionals*, 36, 11-21.
- Rodrigo, M. (1999). *La Comunicación intercultural*. Barcelona: Anthropos Editorial.

Vilà, R. (2009). La Competencia Comunicativa Intercultural. Algunas Aportaciones para el aprendizaje de Segundas Lenguas. *Segundas Lenguas e Inmigración en red*, 3, 88-108.

Vilá, R. (2102). Los aspectos no verbales en la comunicación intercultural. *Revista Ra-Ximhai*, 8 (2), 223-239.

## MÓDULO IV. Estrategias generales en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación

---

### UNIDAD DIDÁCTICA 4.1. Reduciendo prejuicios y rumores en inmigración

Los objetivos competenciales de esta unidad didáctica son: (1) Conocer los procesos cognitivos que se ponen en marcha en las interacciones entre personas de distintos grupos etno-culturales; (2) Tomar conciencia sobre dichos procesos; y (3) Conocer estrategias para promocionar relaciones interculturales positivas y mutuamente enriquecedoras y libres de rumores y prejuicios. Dichos conocimientos permitirán al/a profesional adquirir capacidades para:

- Realizar una autoevaluación crítica sobre sus propios marcos de referencia y la forma de percibir y valorar a grupos minoritarios.
- Desarrollar una actitud crítica ante la discriminación de los grupos minoritarios que conduzca a un replanteamiento de conceptos como la diversidad, la cultura o las relaciones entre interculturales.
- Comprender que los estereotipos son resultado de las cogniciones sociales de las personas, y necesarios para la comprensión y control del entorno.
- Asumir que algunos estereotipos sobre grupos en desventaja social son erróneos y perjudiciales para las personas de esos grupos, y son el soporte para justificar la discriminación.
- Comprender que los rumores son sólo situaciones estereotipadas que dificultan o impiden la convivencia intercultural.
- Diseñar estrategias para deconstruir rumores y valorar la diversidad humana afirmativa.

### 4.1.1. ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS EN INMIGRACIÓN

---

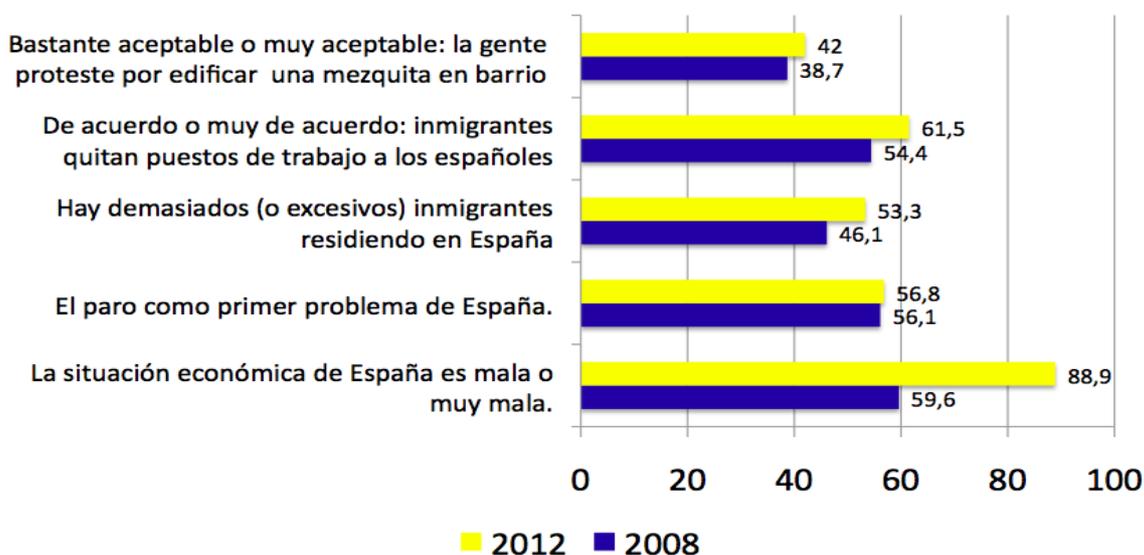
Con la inmigración se ha incrementado la diversidad en barrios, escuelas, lugares de trabajo, espacios públicos, etc., y personas de distinta raza, etnia, religión, etc., se han visto inmersas en relaciones de interacción y convivencia cotidiana. Este escenario puede dar lugar a resultados muy diversos ya que, a pesar del discurso imperante sobre igualdad y solidaridad en los países receptores, la comunidad de acogida sigue percibiendo, en cierta medida, a la inmigración como un peligro a su *status quo*. Estas percepciones y evaluaciones negativas de la inmigración se agravan aún más durante los períodos de crisis económica y social.

La investigación en el área de las relaciones interculturales ha constatado que muchos problemas de convivencia intercultural se sustentan en un conflicto (Sheriff, 1966) por el acceso de las personas a los recursos materiales, sociales y simbólicos. En el caso de la inmigración, el conflicto se inicia ante la percepción (espontánea o inducida) de que los recursos disponibles en la sociedad son escasos (puestos de trabajo, prestaciones sociales, etc.), y que existen otros grupos sociales salientes (personas migradas) que compiten por esos recursos. Ante esta situación, la población autóctona desarrolla el denominado *estrés por los recursos*, que se manifiesta de dos formas: (1) como una percepción cognitiva de amenaza (realista y/o simbólica) en forma de creencias del tipo suma cero: los recursos que reciben las personas migradas es a costa de quitárselos a la población autóctona; y (2) como una percepción afectiva de amenaza en forma de miedo y ansiedad.

El conflicto se desarrolla con un progresivo deterioro de las imágenes mutuas. En el caso de la población autóctona, al ser el grupo dominante, la imagen negativa que elaboran sobre las personas inmigrantes (poca cualificación, pereza, con muchas exigencias, sin asumir responsabilidades, sin querer integrarse, etc.), les serviría para justificar sus esfuerzos para relegarlas a posiciones inferiores en el mercado laboral y en la sociedad en general. Surge así la discriminación y la hostilidad intergrupal.

En Europa, estos procesos psicosociales se manifiestan con el auge de conductas racistas y xenófobas, y de los partidos nacionalistas y de extrema derecha. En España, los datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) indican que desde los primeros años de la crisis, se produjo un empeoramiento de la valoración que hace la población española tanto de la situación económica del país como de la propia inmigración y las personas inmigrantes. La **Figura 1** muestra, solo con algunos indicadores, el incremento significativo del porcentaje de la población española que está preocupada por la situación económica, por el paro, y cómo la inmigración y las personas inmigrantes suponen una amenaza al mercado laboral o a la identidad cultural de su comunidad (CIS, 2008; 2012).

**Figura 1.** Valoración (en % de españoles/as) del contexto económico y migratorio (CIS, 2008, 2012).



Los datos anteriores nos muestran la importancia de la relación entre las valoraciones negativas hacia las personas inmigrantes y los procesos discriminatorios. Y es que los prejuicios son una de las formas más discriminatorias en que se manifiesta una concepción y/o gestión opresiva de la diversidad humana.

El prejuicio es una orientación socialmente compartida que se da en las relaciones intergrupales; es muy resistente al cambio y altamente inmune a las nuevas informaciones que lo cuestionan. El prejuicio es un complejo fenómeno y 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. Estos tres componentes del prejuicio están estrechamente relacionados, influenciándose mutuamente para dar lugar a la actitud negativa hacia el grupo.

No es necesario conocer o mantener relaciones con una determinada persona, por ejemplo una mujer colombiana, para atribuirle las características negativas constitutivas del estereotipo hacia las mujeres colombianas, manifestar emociones negativas hacia ella, o incluso emitir conductas que impliquen algún tipo de discriminación.

La forma de manifestarse los prejuicios hacia los grupos minoritarios (inmigrantes, afroamericanos, homosexuales, etc.) ha ido cambiando con el tiempo y las circunstancias sociales y políticas. Ante la prevalencia de lo políticamente correcto, hoy día es más fácil encontrar formas

**Prejuicio manifiesto  
Pettigrew & Meertens (1995)**

**Estarían de acuerdo o muy de acuerdo con:**

1. Aunque sean amigas las personas sudamericanas y las españolas no pueden confiar plenamente las unas de las otras.
2. Las personas españolas son más de fiar (más honestas) que las personas magrebíes.
3. Los personas migradas de origen subsahariano, proceden de razas inferiores a la nuestra.
4. Si un hijo mío tuviera descendencia con una mujer de Mali, me sentiría muy mal si mi nieto o nieta no se pareciera físicamente a mi hijo.
5. Las personas de origen rumano ocupan puestos de trabajo que deberían ser ocupados por personas de la población española.

prejuiciosas encubiertas y latentes más que manifiestas. Pettigrew & Meertens (1995) describieron el prejuicio sutil, como forma más frecuente de presentarse el prejuicio. Las personas prejuiciosas sutiles se caracterizan por:

(1) En situaciones donde las normas sociales desaconsejan la manifestación del prejuicio, la respuesta que dan estas personas es políticamente correcta y actúan de acuerdo con los principios igualitarios; cuando las normas sociales no están tan claras, manifiestan sentimientos negativos hacia las personas inmigrantes, emitiendo, casi de manera

inadvertida para ellos/as, respuestas negativas;

(2) Defienden con ímpetu los valores tradicionales de la sociedad de acogida, valores que son los que determinan las conductas socialmente aceptadas; además, perciben que las personas inmigrantes no respetan esos valores;

(3) Perciben de manera exagerada las diferencias culturales con respecto a las personas migradas. Ya no se defiende su inferioridad genética (racismo biológico), sino lo distintos/as que son.

(4) No suelen manifestar sentimientos negativos hacia las personas inmigrantes, pero les niegan respuestas emocionales positivas; y

(5) Piensan que la administración da demasiadas ayudas sociales a las personas migrantes, y que deberían salir adelante por ellos/as mismos/as.

**Estereotipo sobre “las personas negras”  
(Allport, 1954)**

“Mentalmente son inferiores a los blancos, tienen una moralidad primitiva, inestables emocionalmente, bien dotados para la música, muy religiosos, vagos...”.

De los tres componentes del prejuicio, el componente cognitivo, los estereotipos, es especialmente relevante, ya que es imposible que las personas funcionen sin ellos y, en el caso de las migraciones, ayudan a entender cómo se perciben las personas de otras culturas.

Los estereotipos (positivos o negativos) son una generalización sobre un grupo, en virtud de la cual características idénticas se asignan prácticamente a todas las personas del mismo, obviando la variabilidad interna. Los estereotipos no tienen por qué estar cargados de emocionalidad, ni llevan

forzosamente a la discriminación. Algunas características de interés de esta forma de cognición social son:

- Aunque pueden tener y *algún elemento de verdad*, suelen ser erróneos. Se basan en generalizaciones y exageraciones, haciendo hincapié en los atributos negativos.

- Son una generalización sobre un grupo: los/as miembros del grupo cultural son el mismo tipo de persona, que se comportan igual y que, por tanto, se puede esperar de ellos/as las mismas cosas.

- Suponen una imagen simplificada del grupo (y de las personas que lo integran).

- Son compartidos por muchas personas.

- Se atribuyen a las personas por el simple hecho pertenecer a un grupo.

- Son resistentes al cambio.

- Orientan expectativas de conducta. Esperamos que las personas se comporten de acuerdo al estereotipo (negativo, en su caso) que tenemos sobre ellas y sobre el grupo al que pertenecen. Pero también nosotros nos comportamos con esas personas como si fuera cierto dicho estereotipo. Un ejemplo típico es el llamado efecto Pigmalión o profecía autocumplida.

- Ayudan a completar la información y a comprender una situación social cuando es ambigua o no disponemos de suficientes datos.

La resistencia al cambio del estereotipo, y por tanto de los prejuicios que de ellos/as se puedan derivar, se debe a diversos factores, cuyo conocimiento puede ayudar a modificarlos cuando tengan una incidencia negativa para la convivencia intercultural:

- *Factores contextuales*: los estereotipos se reproducen dentro de los grupos sociales a través de la educación, los medios de comunicación y otras instituciones sociales. El hecho de ser compartidos por la mayor parte de las personas que componen un grupo social no ayuda al cambio, dado que supone entrar en cierto conflicto con las percepciones de los/as demás. El conflicto suele ser percibido como algo desagradable.

- *Factores psicológicos*: En el ámbito de los mecanismos de defensa psicológica de las personas, los estereotipos funcionan como una brújula que guía el comportamiento cotidiano: generan seguridad en las relaciones. Descubrir que el estereotipo no se ajusta a la realidad confunde y desorienta, ya que lo supuestamente verdadero parece no serlo. Para evitar esa desorientación, se entiende como preferible mantener el estereotipo a pensar en las varias evidencias que se pueden hallar en contra.

- *Factores grupales*: Los grupos tiene unos valores distintivos positivos con los que diferenciarse de otros grupos, que pueden ser entendidos como negativos. Los estereotipos tienden a mantener una valoración positiva de su identidad personal y social.

## 4.1.2. RUMORES EN LOS PROCESOS MIGRATORIOS

La investigación ha puesto de manifiesto la facilidad con que una persona enfrentada a una situación social novedosa, compleja, ambigua y vivida como amenazante, recurre al pensamiento simplificado de un estereotipo como manera rápida y fácil de organizar su respuesta. En el caso de la inmigración circulan entre la población autóctona estereotipos negativos sobre los distintos grupos de

### Rumores e intereses personales y grupales

La credibilidad de un rumor no se debe a que exista evidencia directa y disponible para apoyarlo, sino porque otras personas parecen creer que su contenido es cierto. Los rumores no son neutros y son aceptados y transmitidos cuando concuerdan con nuestros valores y/o intereses.

migrados, que no son más que creencias erróneas y simplificadas sobre sus valores y prácticas culturales. Algunas de estas creencias se estructuran en forma de rumores y se propagan por distintas vías y formas en la sociedad (Martínez, 2015). Los rumores son, en esencia, narraciones estereotipadas relacionada con hechos cotidianos, creíbles o factibles de ser creídas, vinculadas también con un problema concreto o con alguna inquietud puntual, de la cual no se puede verificar su exactitud, aunque tampoco demostrar directamente su falsedad (Allport & Postman, 1967); pueden surgir sobre un prejuicio, ante la falta de noticias sobre un hecho significativo, bajo la presión de la ansiedad o el miedo de las personas por el presente y el futuro.

Contrariamente a esta idea inclusiva y de valoración de la diversidad, los rumores, bulos, prejuicios y atribuciones generalizadas a comunidades determinadas, o a personas migradas son obstáculos para el logro del objetivo de la convivencia (Jiménez & Jiménez, 2015). Además los rumores en la inmigración son muy variados y se refieren a diversos ámbitos: vida comunitaria, sistema de protección social, escuela, trabajo, salud, etc.

Se pueden difundir rápidamente a través de dos mecanismos centrales, la cascada social y la polarización de grupos. El primero se sustenta en dos hechos (1) tendemos a depender de lo que otras personas piensan y creen cuando no disponemos de información sobre un acontecimiento o sobre otra persona (o grupo). Es decir, a falta de información propia aceptamos como buenas las opiniones de las demás personas; y (2) el rumor es aceptado no porque se crea en él, sino para no ser sancionado por su grupo de referencia y/o ganarse la simpatía y el favor de las personas de dicho grupo (conformismo).

### Algunos rumores sobre inmigración

- Se benefician excesivamente del sistema de protección social.
- Reciben más que lo que aportan.
- Hacen que disminuya la calidad de los servicios sanitarios.
- Traen nuevas enfermedades al país.
- Aumenta la inseguridad ciudadana.
- Nos quitan los empleos.
- Hacen bajar los salarios.
- Bajan el nivel de nuestras escuelas.

En segundo lugar, la polarización de grupos es otra forma de asimilación tendenciosa en la que

los rumores se respaldan porque provienen de personas de mentalidad afín o con intereses compartidos. Las redes sociales se han convertido en un soporte muy importante en el proceso de difusión de los rumores.

La génesis, difusión y asunción de rumores y prejuicios son formas de cognición social, como los estereotipos, que nos explican cómo procesamos la gran cantidad de información que nos llega para comprender el mundo de una forma simple y esquemática. Otras formas de procesamiento que ayudarán a comprender mejor los rumores son:

- Los rumores a veces sirven para justificar cómo las personas la población autóctona de un municipio perciben que son peor tratadas y de forma más injusta que las personas migradas: “Yo llevo cuatro años y mis hijos esperando una vivienda, y nunca nos toca una, y ahora viene un rumano, un moro,... y se lleva una vivienda ¿eso como puede ser?”.

- Los rumores cohesionan y dan sentido de afiliación a los/as miembros de la población autóctona, sobre todo cuando perciben con incertidumbre la llegada masiva de personas migradas.

- La *correlación ilusoria* es uno de los mecanismos cognitivos que influyen a la hora de mantener o generar rumores ya que, en general, solemos sobrestimar la proporción de comportamientos negativos en los llamados grupos minoritarios como son las personas migradas. Por ejemplo: *Con la inmigración ha aumentado la inseguridad ciudadana*.

- La mayoría de los rumores sobre personas migradas parten de la amenaza percibida, del temor a lo *extraño*, a lo desconocido y tienen el efecto negativo de generar más distancia entre población autóctona y alóctona (Jiménez & Jiménez, 2015).

#### Rumores e identidad grupal

Se mostró a una persona de raza blanca una foto en la que un hombre negro bien vestido era amenazado en el metro por un hombre blanco con una navaja. Esta persona tenía que contar el contenido de la foto a una segunda persona también de raza blanca. Cuando este proceso se repitió 3 o 4 veces, la navaja había desaparecido de la mano del hombre blanco y se encontraba en las manos del hombre negro.

### 4.1.3. ABORDANDO LOS RUMORES SOBRE INMIGRACIÓN

---

De los párrafos anteriores podemos deducir que es muy difícil frenar un rumor o reducir un prejuicio. Además, un aspecto a destacar cuando hablamos de rumores y prejuicios es el componente emocional de los mismos. Este elemento es uno de los causantes de la dificultad que encontramos cuando utilizamos un razonamiento lógico para reducir o eliminar rumores o prejuicios en las personas, y es una de las barreras que encontramos cuando pretendemos establecer relaciones positivas entre

personas que pertenecen a distintos grupos culturales.

Los rumores se encuentran en todas partes, cualquiera que sea el ámbito de la vida social: barrio, escuela, ayuntamiento, empresa, supermercado, etc. Por tratarse de fenómenos colectivos, las acciones que se emprendan deben dirigirse al máximo de estamentos sociales para que de forma sinérgica y proactiva participen en su control, decodificación, deconstrucción, etc. Profesionales de los distintos servicios, asociaciones cívicas, líderes sociales y ciudadanía en general pueden ser elementos claves para convertirse en agentes anti-rumor. En el caso de las migraciones, el abordaje de los rumores debemos enmarcarlo en la perspectiva de la diversidad humana afirmativa que ya hemos abordado en el módulo tres.

Si nuestra intención es la prevención de rumores y prejuicios en inmigración, podemos definir las siguientes metas u objetivos genéricos para el contexto donde vayamos a trabajar (barrio, centro escolar, lugar de trabajo, etc.):

- Promover contextos en los que las relaciones entre las personas alóctonas y autóctonas sean simétricas e igualitarias.

- Promover contextos que permitan el conocimiento mutuo entre personas alóctonas y autóctonas: conocer sus múltiples similitudes e identificar y poner en valor sus diferencias.

- Promocionar actividades cooperativas (interdependencia) en el abordaje de problemas comunes, en las que conjuntamente personas alóctonas y autóctonas definen objetivos e implementan las actividades seleccionadas.

- Mejorar la competencia cultural de la ciudadanía, profesionales y organizaciones para el trabajo en contextos y/o situaciones multiculturales (competencia cultural).

Si lo que pretendemos es deconstruir un rumor, se han establecido unas orientaciones básicas que nos ayudan en el proceso de argumentación para que las personas que son nuestras interlocutoras lo pongan en cuestión o, al menos, duden razonablemente sobre el contenido y alcance del mismo (Jiménez & Jiménez, 2015):

- *Visibilizar que se trata de un rumor*: El simple hecho de poner la “etiqueta” de rumor, le resta credibilidad y pone a nuestro interlocutor o interlocutora en disposición de ampliar información sobre el mismo.

- *Desvelar la debilidad de las fuentes*: Hay que hacer dudar a los/as interlocutores/as de la escasa solvencia de las fuentes.

- *Uso interesado del rumor*: Hay que denunciar públicamente el uso del rumor con fines interesados y hacer ver las consecuencias negativas que tendría para la convivencia social seguirlos ciegamente.

- *Lógica interna del rumor y sus absurdos*: Denunciar los razonamientos absurdos en que se

sustenta el rumor, lo que se puede hacer fácilmente recurriendo a un análisis lógico algo más elaborado que el sentido común.

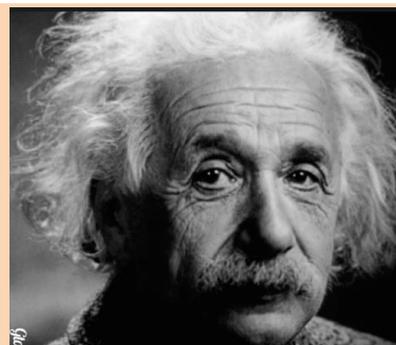
- *Generalizaciones absurdas*: La utilización de términos tales como “gitanos”, “negros” o “moros” “albano-kosovares” ya nos tienen que poner en alerta sobre el contenido despectivo del rumor.

- *Hablemos en propiedad (enfoque cognitivo)*: Una de las formas de superar los temores a lo desconocido es la de ofrecer informaciones solventes y fiables que contrarresten el rumor. Presentar las cifras de forma comprensible, intuitiva.

- *Enfoque empático*: Complementariamente al enfoque cognitivo, para deconstruir los rumores debemos tener en cuenta los aspectos emocionales, intentando que nuestra/os interlocutora/es se pongan en el papel de la otra persona, adoptando una actitud empática de comprensión y solidaridad.

- *Dándole la vuelta (utilización de contra-ejemplos)*: mostrar ejemplos reales que choquen frontalmente con el contenido del rumor y que demuestran que las generalizaciones son injustas.

Patrocinada por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, en Andalucía se ha constituido la Iniciativa Red Anti-rumores compuesta por organizaciones sociales, personas expertas en migraciones y personas comprometidas en la construcción de sociedades más justas y que han querido actuar favoreciendo actitudes y percepciones más positivas e integradoras sobre la diversidad cultural en su entorno. Una de sus metas es deconstruir rumores falsos de la inmigración a través de una serie de actividades: formación de agentes anti-rumor, materiales didácticos de ayuda para luchar contra los rumores, videos divulgativos, etc. En la página web <http://redantirumores.org> se puede obtener más información.



**Es más fácil desintegrar un átomo que un prejuicio (Albert Einstein).**

La verdad de esta frase no reside en la autoridad de Einstein, sino en lo fácil que es constatar su veracidad en el día a día.

#### 4.1.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 4.1.

---

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Allport, G. W. & Postman, L. (1967). Psicología del rumor. Buenos Aires: Psiqué. Berry, J. (1997). Inmigration, aculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, (1). 5-68.

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

CIS (2008, 2012). *Actitudes hacia la inmigración*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Jiménez, J.R. & Jiménez, J.R. (2015). *Guía para deconstruir rumores*. Sevilla: Junta de Andalucía.

Martínez, M.F. (2015). *Manual de ayuda para deconstruir rumores*. Sevilla: Junta de Andalucía.

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

Sherif, M. (1966). *Group conflict and cooperation. Their social psychology*. London: Routledge & KeaganPaul.

## MÓDULO IV. Estrategias generales en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación

---

### UNIDAD DIDÁCTICA 4.2. La gestión del conflicto intercultural

Los objetivos competenciales de esta unidad didáctica son: (1) Conocer las características básicas de los conflictos que puede derivarse de incidentes críticos del contacto intercultural; (2) Conocer cómo se analizan las características personales y contextuales de dichos incidentes; (3) Conocer los principios fundamentales de la mediación como estrategia para abordar los conflictos en contextos multiculturales.

Dichos conocimientos capacitarán al profesional para:

- Percibir y anticipar los conflictos interculturales en diferentes situaciones de interacción.
- Toma de conciencia de que los conflictos se producen por la implicación de al menos dos partes, y que ambas tienen que participar en las estrategias para su resolución.
- Realizar una revisión sobre las propias zonas sensibles en nuestro bagaje cultural que nos pueden llevar potencialmente al conflicto.
- Entender la mediación como una herramienta útil para la puesta en práctica no solo en situaciones interculturales sino como una forma transversal de afrontar la gestión de conflictos.
- Comprender que no siempre son aspectos culturales los que causan los conflictos entre personas de diferentes marcos de referencia, sino que existen otros muchos factores potenciales que pueden causar dichos conflictos.

## 4.2.1. EL CONFLICTO EN CONTEXTOS MULTICULTURALES

El conflicto es consustancial al ser humano, constituyendo un factor importante en la evolución de las sociedades. Posee tanto la vertiente de crisis como la de oportunidad de cambio, por lo que subyacen en el conflicto la idea de enfrentamiento y la de mejora de la situación. Este hecho convierte a los conflictos en procesos que pueden conducir a distintos resultados según sean su desarrollo y la metodología utilizada para gestionarlos.

Existen múltiples definiciones de conflicto, pero en casi todas ellas se refieren a una situación percibida o real en la que se da una incompatibilidad de valores, expectativas, procesos o resultados entre dos o más partes, en relación a temas substantivos. Puede dar lugar a un enfrentamiento, una lucha o una discusión, donde una de las partes intervinientes intenta imponerse a la otra. Con el incremento de flujos migratorios, el conflicto en contextos multiculturales ha adquirido especial relevancia como una consecuencia negativa del aumento de interacciones entre personas de distintas culturas, una de las cuales suele ser la cultura dominante.

Ya hemos reseñado que la pertenencia a grupos etno-culturales conforma la cosmovisión de las personas y sus *marcos de referencia*. Las creencias, normas, valores, actitudes, o códigos de conducta que se derivan de esos marcos influyen decisivamente en las relaciones que mantenemos con personas de otros grupos culturalmente distintos (Martínez, Martínez & Calzado, 2006). Partiendo de los trabajos de Flanagan (1954) sobre la efectividad de las actuaciones en torno a los episodios de accidentes de aviones americanos durante la Segunda Guerra Mundial, se viene consolidando en el estudio de las relaciones interculturales el término incidente crítico. En este contexto, el incidente crítico puede ser definido como aquella situación en la que dos o más personas experimentan inquietud, dudas, perplejidad, etc. sobre uno o varios temas significativos, y que puede derivar en un conflicto entre ambas. Esta situación es susceptible de ser analizada a través de la descripción suficiente que hacen los/as propios/as protagonistas en lo que se ha venido en denominar Análisis de Incidentes Críticos (AIC) o de los Choques Culturales (Cohen-Emérique (2013). Lo que caracteriza al *incidente crítico* desde la perspectiva intercultural es la situación de confrontación de dos *marcos de referencia* diferentes que se materializa en un *choque cultural*.

### Choque cultural Oberg (1954)

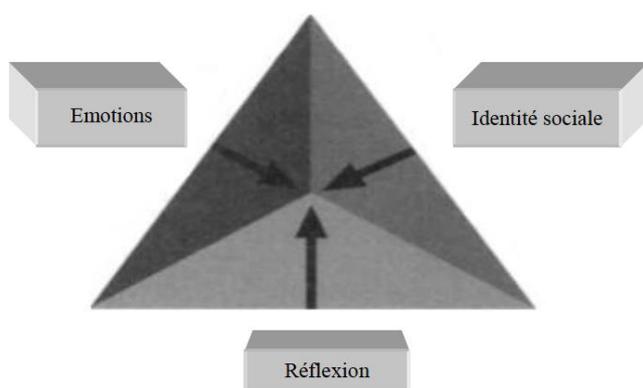
Conjunto de sentimientos de ansiedad provocados en una persona por haber perdido sus símbolos familiares y verse inmerso en un contexto extranjero y extraño.

### Estrés por aculturación Berry (1999)

Una gran parte de las personas migradas, independientemente de la duración de su estancia, pueden padecer, en mayor o menor medida, estrés por aculturación como consecuencia del choque cultural.

Desde un punto de vista psicológico, la persona sometida a choque cultural puede sufrir un impacto en tres niveles distintos: las emociones, los pensamientos y las habilidades sociales (Marx, 1999): (1) Debe enfrentarse a sus sentimientos y hacer frente a las fluctuaciones en su estado de ánimo; (2) Sus reflexiones y pensamientos pueden ser interrumpidos y la comprensión del nuevo entorno puede hallarse limitada; y (3) También es posible que ponga en duda su identidad y sus habilidades sociales (**Figura 2**). Medina & Rodrigo (2005) han señalado que, además, pueden aparecer otras emociones negativas como desconfianza, incomodidad, rebeldía, preocupación, etc.

**Figura 2.** El triángulo del choque cultural (Marx, 1999).



Ya hemos indicado en este texto que la identidad social se conforma a través de la identificación con un(os) grupo(s) de referencia y la diferenciación con otros. El choque cultural es, en este sentido, una experiencia cognitiva y emocional que contribuye a tomar conciencia de la propia identidad. Las

diferentes concepciones que adoptamos sobre aspectos muy variados como la gestión del tiempo, la organización y utilización del espacio físico, las relaciones de género, la educación de los/as hijos/as, etc. puede afianzarse y/o cambiarse como consecuencia de choques culturales.

De acuerdo con Cohen-Emérique (1989), el choque cultural que puede acontecer en un *incidente crítico*, puede actuar como catalizador de un proceso a través del cual se nos revela un yo que hasta entonces desconocíamos, una parte de nuestra personalidad que no habíamos asumido o explicitado, y puede ser una oportunidad para cuestionar nuestras creencias, actitudes, percepciones y prejuicios y, en general, para relativizar nuestro marco de referencia.

Se han descrito diferentes fases en el desarrollo del choque cultural. Originalmente Oberg (1954) desarrolló un modelo que muestra las etapas de adaptación y el cambio de los estados de ánimo: *luna de miel*, caracterizada por sentimientos de euforia y fascinación ante todo lo nuevo; la *crisis*, en la que resaltan sentimientos de frustración, inseguridad y desorientación; *recuperación*, durante la cual se trata de superar todos los obstáculos encontrados; y la *adaptación*, en la que la persona es capaz de comprender y aceptar la nueva cultura y sumergirse en ella. Este modelo no tiene en cuenta que las sociedades de acogida son, en general, contextos hostiles, que cambian como consecuencia de la presencia de nuevos miembros culturalmente distintos, y que en la integración (adaptación) deben intervenir (cambiar) tanto las personas alóctonas como las autóctonas.

Según los resultados de la investigación en el área, cuanto mayor sea la distancia entre la cultura propia y la extraña mayor intensidad tendrá el choque cultural. Sin embargo, la respuesta que da la persona a esta situación viene determinada por factores ambientales (tipo de sociedad, mercado de trabajo, nivel de prejuicios y xenofobia, etc.) y personales (salud, formación, personalidad, actitudes, experiencia en situaciones similares, expectativas, etc.). El tiempo de permanencia en el país extranjero, el establecimiento de vínculos (redes sociales) profesionales y/o personales con miembros de la nueva cultura, son también factores a tener en cuenta.

El análisis de incidentes críticos (AIC) de Cohen-Emérique (1999), aunque no es un método de resolución de conflictos, permite identificarlos, analizarlos, entenderlos, para poder afrontarlos de forma adecuada a través de los procesos de negociación/mediación. Cuando el/a profesional es participante del evento, el AIC tiene como meta sensibilizarlo/a en situaciones interculturales, incitándole a descubrir y luego comprender las diferencias culturales, reconociendo a la vez sus propios valores, normas, marcos de referencia, prejuicios y otros obstáculos para la comprensión y la comunicación con personas o grupos de diferente cultura. Entonces, el/a profesional podrá iniciar la resolución del conflicto, es decir, las consecuencias de los choques culturales evaluados por el AIC, a través de la negociación o mediación (Cohen-Emérique, 2013)

Esta técnica permite analizar los elementos críticos y sensibles presentes en los contactos interculturales: (a) Identificar las emociones que despiertan estos contactos en los/as personas; (b) discernir las diferencias culturales que motivan la aparición de dichas emociones; y (c) describir el *incidente crítico*, facilitando una visión global de los elementos situacionales significativos presentes en el contexto. El instrumento básico para trabajar los incidentes críticos es el *informe de Incidente*, es decir, narraciones, cortas y espontáneas, pero estructuradas, en las que se relata por escrito un suceso imprevisto, escogido por el profesional que lo ha vivido o presenciado. Dicho informe tiene que recoger los aspectos objetivos del caso, pero también vivencias subjetivas, emociones y una valoración de lo sucedido.

Las regularidades y redundancias de datos de la investigación de incidentes críticos permiten agrupar los temas recurrentes de los choques culturales en categorías que se denominan *imágenes guía* o *zonas sensibles*. Ya se ha hecho referencia a ellas en el módulo anterior, y su importancia radica en que son esas áreas en las que el/a profesional tiene más dificultades para comunicarse con el/a usuario/a inmigrante, son más frecuentes los malentendidos, es más importante la incompreensión, y las emociones son más fuertes (Cohen-Emérique, 2013). Algunas de estas zonas son: (1) Percepciones del espacio y del tiempo; (2) Estructura del grupo familiar: tipo de familia, sistema de parentesco, roles masculinos y femeninos, modalidades de comunicación entre sus miembros y modos de control social, socialización y educación los/as hijos/as, etc.; (3) Tipos de sociabilidad: hospitalidad,

intercambios, códigos de conveniencia; (4) Tipos de ayuda solicitada al/a profesional; y (5) Ritos y creencias mágico-religiosas en momentos importantes de la vida de una persona, desde el nacimiento hasta la muerte.

A modo de ejemplo, se describen a continuación una serie de ítems que debe recogerse en un informe de incidentes críticos (Costa & Almendro, 2010):

a) *Descripción del caso*: Contexto en el que sucede, la secuencia temporal lógica, personas implicadas; descripción en forma narrativa del suceso incluyendo las palabras empleadas en el incidente.

b) *Descripción de las emociones*, tanto de la profesional como de las personas implicadas.

c) *Afrontamiento de la situación*, es decir, conductas emitidas por las personas implicadas.

d) *Resultado de la actuación*, consecuencias que el incidente tuvo en las diferentes personas protagonistas.

e) *Dilemas planteados*, es decir, contestar a preguntas como ¿qué dificultades me ha planteado este caso?, ¿podría haberlo resuelto de otra manera?

f) *Enseñanzas del caso*. Detección de necesidades de aprendizaje a partir de lo sucedido, y aplicabilidad de lo aprendido en situaciones similares.

La aproximación intercultural y el análisis de los choques culturales ocurridos en los incidentes críticos, nos coloca en situación de abordar las soluciones a través de los procesos de mediación.

## 4.2.2. LA MEDIACIÓN FRENTE AL CONFLICTO INTERCULTURAL

---

De los datos y reflexiones que hemos hecho a lo largo de las distintas unidades didácticas podemos concluir de forma sintética que los retos más importantes a los que nos enfrentamos en el campo de los procesos migratorios tienen que ver con algunos (o todos) de los factores siguientes (Sevilla ACOGE, 2005; Martín, Martínez & Martínez, 2014):

- Complejidad del contexto multicultural para la interacción individual, grupal o comunitaria.
- Escasa competencia cultural para trabajar en el ámbito de la inmigración por parte de los servicios públicos: escuela, sanidad, servicios sociales, justicia, etc.
- En consecuencia, discriminación y falta de equidad en la atención a las personas inmigradas.
- Políticas y programas de intervención social muy poco sensibles a la diversidad humana, en los planos teórico, metodológico y aplicativo.
- Desconocimiento mutuo de los códigos de referencia cultural entre población autóctona y alóctona, y en consecuencia dificultades de comunicación y presencia de rumores y prejuicios mutuos.

- Escasa competencia cultural de la población migrada (deficiente conocimiento de la sociedad de acogida, de sus servicios comunitarios, forma de acceso, etc.).

- Vulnerabilidad psicosocial de las personas inmigradas como consecuencia de su situación en transición ecológica.

- Escasa coordinación entre los diferentes recursos comunitarios para atender las necesidades de este sector de la población.

De este conjunto de barreras materiales, actitudinales, simbólicas, comunicativas, etc. pueden emerger potenciales conflictos interpersonales, intergrupales y comunitarios, lo que justifica y configura un campo propicio de la intervención social como es la mediación social y comunitaria en contextos multiculturales.

#### 4.2.2.1. MEDIACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA EN CONTEXTOS MULTICULTURALES

---

Como ya hemos reseñado, el conflicto es inherente a la naturaleza humana y evitarlo no lo soluciona. Tradicionalmente los conflictos se vienen resolviendo a través de varios procedimientos u orientaciones distintas: el derecho, el poder y los intereses de las partes (**Figura 3**):

a) *La negociación*, es una forma de resolver un conflicto donde las partes intentan llegar a una decisión conjunta en asuntos de interés mutuo y situaciones conflictivas donde tienen desacuerdos. Sólo participan las partes y sus representantes, y las decisiones no son de obligado cumplimiento.

b) *El arbitraje* es un proceso cuasi-judicial que vincula a las partes con un/a árbitro. Es la labor de terceros/as, escogido/as por las partes, y sus decisiones (a través de un laudo) son imperativas, con el compromiso de no llevar la controversia a los tribunales ordinarios sin el previo fallo arbitral.

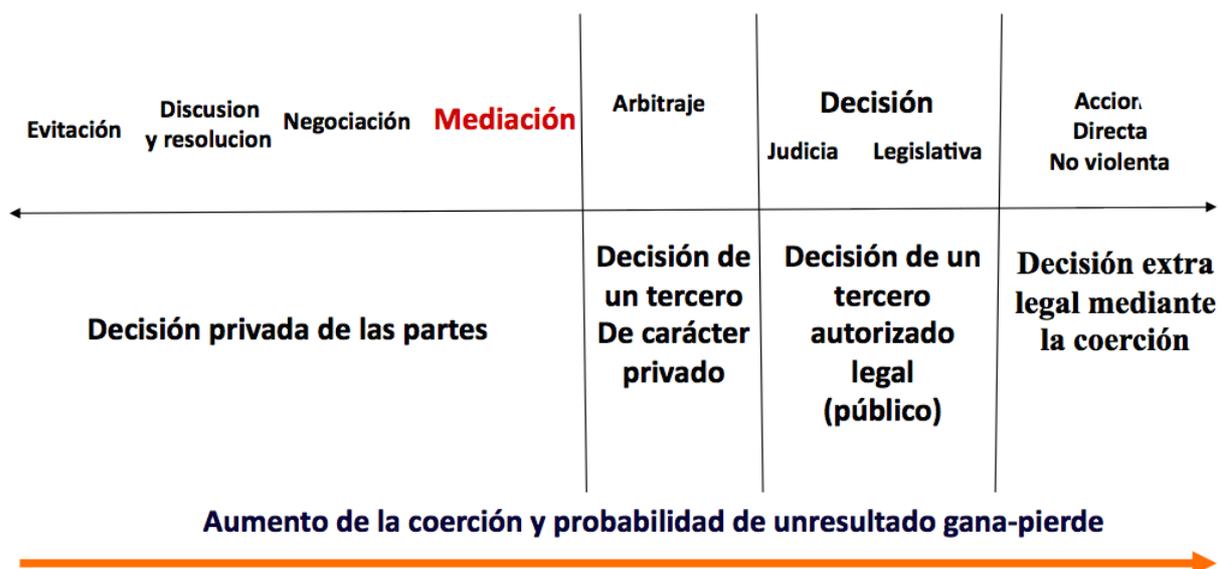
c) *Las leyes*. En este caso es el/a juez quién aplicando la legislación vigente dictamina sobre el conflicto entre las partes, las cuales no controlan el proceso de resolución y están obligadas a cumplir la resolución.

c) *El poder ejercido* a través de votaciones, huelga, guerras, etc., lo que no es aconsejable porque a menudo propicia nuevas disputas, deteriora las relaciones entre las partes y suele resultar muy costoso.

d) *La mediación*. Es un proceso orientado hacia la resolución y prevención de conflictos, caracterizado específicamente por la presencia y acción de una tercera parte, distinta de los contendientes, y basado en la aplicación de una serie de técnicas y procedimientos conjuntamente con las partes implicadas (Moore, 1995; Serrano, 1999; Munduate 2001). Las partes pueden ser personas, grupos o instituciones y el/a tercero/a carece de poder autorizado de decisión, y sólo debe posibilitar

que confronten sus puntos de vista y que busquen una solución.

**Figura 3.** Control del proceso y resultados en la resolución del conflicto (Tomado de ACOGE, 2005).



Lo descrito en párrafos anteriores justifica que la mediación social y comunitaria sea la opción elegida mayoritariamente para la resolución de muchos conflictos sociales y, especialmente, los que se dan en contextos con alta significatividad multicultural y con un importante grado de asimetría entre las partes contendientes: cultura/grupo dominante vs cultura/grupo minoritario. La estrategia mediadora posibilita a las partes: (1) La oportunidad de ser escuchadas; (2) Desahogar sus emociones; (3) Tener el control sobre proceso y resultados; y (4) Tener percepciones de equidad sobre los resultados y mayor satisfacción (Munduate & Medina, 2005).

La mediación intercultural, por tanto, es una variante de la mediación social en contextos multiculturales, orientada a (Giménez, 1997): (1) Promocionar el reconocimiento *del/a otro/a* como interlocutor/a; (2) Favorecer una mejor comprensión y una comunicación efectiva con *el/a otro/a*; (3) Superar las barreras que impiden la interacción: creencias erróneas, prejuicios, miedos y recelos; (4) Promocionar el aprendizaje de la convivencia; (5) Evitar, prevenir y reglar situaciones de conflicto; (6) Adaptar organizaciones e instituciones (escuelas, hospitales, empresas, etc.) a la nueva realidad multicultural; (7) Facilitar la cooperación, muchas veces necesaria, entre sujetos étnicamente diferenciados; y (8) Hacer efectivo el potencial de enriquecimiento mutuo que subyace en las situaciones de pluriculturalidad jerarquizadas. En definitiva, la mediación se nos presenta como una herramienta de

**Características de la mediación Sevilla ACOGE (2005)**

- Las partes reconocen que hay un conflicto.
- Voluntariedad y protagonismo de las partes: inicio, continuación, finalización.
- Facilita el entendimiento/comunicación de las partes.
- Situación en condiciones de simetría e igualdad.
- Asunción de la validez del/a interlocutor/a.
- Decisiones no vinculantes.
- Modelo de resultado: gana-gana.

ayuda para que las partes que están en conflicto reconozcan la lógica que guía a cada una de ellas, den validez a sus cosmovisiones y, a través de una comunicación eficaz, logren una positiva convivencia intercultural fructífera. Previamente se debe reconocer que hay un conflicto, considerar a la otra persona como interlocutora válida y tener disponibilidad para negociar, y contar con la otra parte (Sevilla ACOGE, 2005).

Para lograr resultados positivos del choque cultural, se trataría de proporcionar una base para la comunicación y de diálogo que asegure la posibilidad de establecer transacciones a través de una negociación en igualdad de condiciones.

Como ya hemos indicado, los rasgos definitorios de la mediación intercultural tienen como base las características esenciales de los procesos de mediación social a los que se les añaden los aspectos específicos de la intervención social en contextos multiculturales. En la mediación intercultural debe tenerse presente las características de las personas que se encuentran en situación de asimetría de poder y desventaja cultural, ya que pueden tener un importante impacto en la resolución del conflicto. Algunos de estos rasgos se derivan de la experiencia del desplazamiento transnacional: conflictos generacionales en las familias, estrés postraumático en refugiados, víctimas de mafias o de conflictos bélicos, etc. Otros se derivan de la diferencia de los códigos culturales con los del país de acogida y, muy relacionados con estos, están los factores derivados del círculo de desventaja que padecen en dicho país: recursos precarios para satisfacer sus necesidades (vivienda, educación, sanidad, servicios sociales, documentación, empleo digno, etc.); ello pueden favorecer la marginación, el aislamiento social (especialmente de mujeres y ancianos/as), el aumento de las adicciones, etc. (Cachón, 1995). La mediación debe partir del conocimiento de esa realidad, es decir, del contexto social, económico, político y cultural donde se va a desarrollar el proceso negociador, y de la identificación de las partes y de sus problemáticas. Para ello el/a profesional debe adelantarse, en su caso, a los acontecimientos para prevenir los conflictos, conocer a las partes, escucharlas, rescatar lo que cada una identifica como válido y lo que creen que hay que cambiar, legitimarlas y dotarlas de peso específico (empoderarlas) para nivelar la asimetría existentes entre las mismas.

En este sentido, y adoptando una concepción genérica del término, se han descrito tres tipos de mediación (Cohen-Emérique, 1997; Bermúdez, García, Prats, García, Lahib, Pomares, Prats, Sánchez & Uribe, 2002): (1) La *mediación preventiva*, orientada a la prevención de conflictos. Actúa para preparar el terreno a una mejor comunicación y mejor relación entre minorías y mayorías, evitando de ese modo que afloren los conflictos; (2) *mediación rehabilitadora*, que busca el acuerdo y la conciliación de personas o partes entre las que existe un conflicto; y (3) *la mediación creativa* como proceso de transformación de las normas existentes, o más bien de creación de nuevas normas, de nuevas acciones y situaciones basadas en unas nuevas relaciones entre las partes.

#### 4.2.2.2. FASES Y EFICACIA DEL PROCESO DE MEDIACIÓN

---

La sistematización de las diferentes fases y etapas permite ir definiendo temporalmente la consecución del objetivo del proceso mediador, que se considerará eficaz cuando sea susceptible de conseguir metas a corto y largo plazo (Serrano & Méndez, 1999). Los logros a corto plazo vendrán determinados por la existencia de un buen nivel de satisfacción con el propio proceso de mediación, en función del tiempo empleado y del grado de acuerdo alcanzado. A largo plazo, los criterios de éxito son fundamentalmente de dos tipos: (1) La durabilidad de los resultados durante un período de tiempo razonable; y (2) La mejora de las relaciones entre las partes, que tendrá diversas expresiones según las características del conflicto de que se trate.

Algunas de estas etapas del proceso de mediación son (Gil & García, 1993; Barón, 2001; Bermúdez et al., 2002):

1. *Presentación*. Previo al proceso de mediación propiamente dicho, se establece un encuentro a dos partes que posibilitará la obtención de información relevante. Igualmente permite crear un clima de confianza y cooperación, y preparar *el marco ambiental*: lugar, espacio físico, disposición del mobiliario, etc.

En esta fase se presenta el/a mediador/a a las partes y les pide que expliciten su opinión sobre el conflicto, sus intereses, lo que esperan de la mediación. Asimismo, explica las reglas a seguir durante el proceso y pide el acuerdo y el compromiso de las partes.

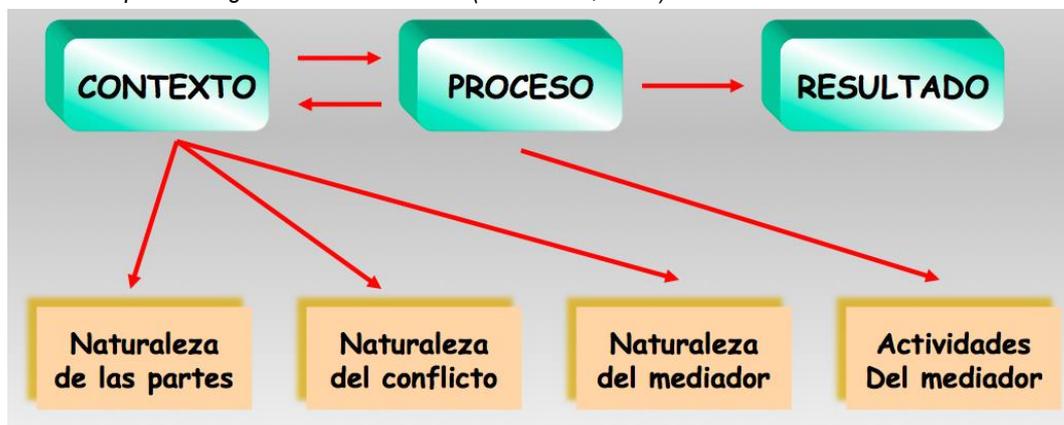
2. *El nudo*. El/a profesional hace aflorar la información por ambas partes, asegura la colaboración de las mismas y equilibra la participación: tiempos de intervención de acuerdo a las características y necesidades de las partes. Al mismo tiempo comprueba que han comprendido correctamente la situación y reformula los posicionamientos, haciendo visible lo negociable y lo innegociable. También se debe descubrir los intereses ocultos para derribar barreras y resolver problemas.

Es el momento de ayudar a: (1) hacer explícitos los intereses comunes entre las partes; y (2) identificar alternativas y opciones, así como sus consecuencias, para la construcción de un resultado con el que ambas partes obtengan ganancia.

3. *El desenlace*. El/a mediador/a hace una síntesis de cómo se ha desarrollado el proceso hasta ese momento, y verifica la correcta comprensión de las alternativas propuestas, por las tres partes. Se invita a llegar a acuerdos y tomar decisiones que garanticen su cumplimiento. Es conveniente sellar los acuerdos de manera visible, a través de signos o símbolos, y a ponerlo por escrito.

En relación a la eficacia y resultados de la mediación, Bercovitch (1991) los hace depender de 4 factores en su modelo contingente: naturaleza de las partes, naturaleza del conflicto, naturaleza de/al mediador/a y actividades realizadas por este/a (Figura 4).

Figura 4. Enfoque contingente de la mediación (Berkovitch, 1991).



a) *Características de las partes en conflicto*: la motivación para el acuerdo, el compromiso con la mediación, la disponibilidad de recursos y el equilibrio de poder. Cuando las partes pertenecen a diferentes culturas, la situación de asimetría es el punto de partida: una parte defiende su situación de privilegio, y la parte que pertenece al grupo minoritario defiende sus propias rutas a través de la diferenciación y la divergencia.

2) *Naturaleza del problema o conflicto*. En este apartado hay que considerar: (1) La *intensidad del conflicto*, ya que cuando el nivel de conflictividad es muy alto, la mediación no suele ser eficaz por el nivel hostilidad entre las partes (previo y durante el proceso), las diferencias ideológicas o culturales, la percepción muy negativa de la otra parte, la imposibilidad de comunicación o grandes diferencias de poder (Serrano & Méndez, 1999); (2) La *afectación de valores*, que es muy característica de los conflictos interculturales La distancia cultural juega aquí un papel fundamental; y (3) La *oportunidad de la mediación*: cuando las negociaciones previas hayan llegado a un punto muerto o que ninguna de las partes pueda o quiera seguir haciendo concesiones.

(3) *Características del/a mediador/a*. Uno de los aspectos más debatidos y controvertidos respecto a las características del/a mediador/a hace referencia a la conveniencia de la imparcialidad o neutralidad hacia las partes en conflicto. En general, se apuesta por la imparcialidad, en el sentido de mantener una posición distanciada, rigurosa y no condicionada apriorísticamente sobre la problemática en cuestión. No obstante, puede no resultar imprescindible en función del carácter del conflicto y de la posibilidad de que el mediador incorpore otros recursos, incluso más relevantes que la neutralidad.

En el caso de la mediación en contextos multiculturales, el/la mediador/a trabaja en los conflictos que surgen entre población autóctona (personas, instituciones, organizaciones, etc.) y las personas inmigrantes, facilitando una relaciones simétricas y positivas a través del reconocimiento mutuo en igualdad, en un proceso de comunicación libre de prejuicios y abierto múltiples cosmovisiones. Dado el contexto donde debe realizar su función y la situación de desventaja social en la que se encuentra una de las partes (personas migradas), su desempeño es una tarea compleja que requiere una formación teórico-práctica adecuada, y competencias para el manejo de las emociones. Además de la formación específica en resolución de conflictos, la **Figura 5** muestra algunos de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias en un/a profesional de la mediación social y comunitaria que trabaja en contextos multiculturales.

**Figura 5. Conocimientos, habilidades y actitudes en la mediación intercultural.**

<i>a) Conocimientos: saber</i>	
Idiomas específicos	Recursos y funcionamiento del contexto social
Procesos psicológicos	Procesos migratorios
Fundamentos de antropología y sociología	Legislación básica en extranjería, sanidad y servicios sociales
Información sobre el problema en cuestión	Cosmovisiones de las culturas del contexto de intervención
<i>b) Habilidades: saber hacer</i>	
Ejercicio del poder y la autoridad	Equilibrar el poder entre partes
Objetividad	Sentido del humor
Dominio de la comunicación verbal y no verbal	Escucha activa empática
Saber hacer preguntas	Capacidad para generar nuevas ideas y propuestas
Animación de grupos y moderación de reuniones	Manejo de situaciones sociales complejas
Trabajo en equipo	Defensa de derechos e intereses
Análisis de sistemas socio-culturales	Asertividad
<i>Actitudes: ser</i>	
Autoconocimiento	Admitir los propios sesgos y prejuicios
Honestidad, neutralidad, valentía y modestia	Cercanía, compromiso, solidaridad
Aceptación de las partes en conflicto	Cooperativo/a y conciliador/a
Flexibilidad, tolerancia, respeto	Coherencia, equilibrio, serenidad
Conciencia de las propias limitaciones	Familiar con los sentimientos de las partes
Huir del etnocentrismo	No culpabilizar a ninguna de las partes

Se han descrito una serie de técnicas a emplear por el/la mediador/a que tienden a favorecer la creación de un buen clima y que permite a las partes dirimir sus diferencias (Sevilla ACOGE, 2005; Munduate & Medina, 2005):

- *La escucha activa empática* (Carnevale & Isen, 1986). Se concreta en que el/la profesional recoge lo que ha dicho una de las partes, la pone en sus propias palabras y devuelve al emisor reseñando los hechos importantes de la narración y las emociones expresadas. Se pretende que la parte a quien se le devolvió su relato se sienta valorada, escuchada y comprendida. La otra parte puede escuchar y detectar en el resumen la información que no fue capaz de entender cuando lo exponía su oponente.

Estas acciones posibilitan al mediador/a ayudar a quien realizó el relato clarificar sus propios intereses, al convertir las declaraciones de posiciones en una síntesis de los intereses subyacentes; también permite la dirección del diálogo y limitar los extravíos de la conversación.

- *Re-enmarcación de frases negativas.* Esta habilidad permite reformular los contenidos de las intervenciones eliminando comentarios dañinos, desagradables, o negativos. Ello permite controlar la dinámica del proceso, impidiendo o limitando *dichos* para que no manchen el diálogo y el flujo de la conversación. Un ejemplo de re-enmarcación sería: *Parte*: “¡Mentiroso! ¡No lo crea usted! ¡No es verdad lo que dice.....está mintiendo!”. *Mediadora*: ‘Entiendo que desde su punto de vista la situación ocurrió de manera diferente y que usted no está de acuerdo con lo que él está contando’. Esta reformulación de la situación sirve de modelo a las partes, aportándoles un modo diferente y más idóneo para comunicarse.

- *Realizar preguntas.* Las preguntas (mejor abiertas que cerradas) son la base de las intervenciones en una mediación eficaz, ya que a través de ellas: (1) se solicita más información, se clarifican detalles importantes; (2) facilita la expresión de deseos, necesidades, e intereses subyacentes a las posiciones declaradas; (3) ayuda a demostrar interés hacia las partes solicitando información personal; (4) permite confirmar la existencia de intereses comunes, puntos de acuerdo y motivos para buscar una solución por vía de la mediación.

- *Equilibrar el poder.* Ya hemos comentado que una característica de la mediación intercultural suele ser la asimetría de poder entre partes. El/a mediador/a debe crear un espacio (físico y simbólico) seguro y simétrico, en el cual el desequilibrio de poder no dificulte una comunicación en equidad entre las partes, garantizando siempre los derechos del elemento más débil.

- *Gestionar la ira y las emociones fuertes:* Consiste en reconocer y nombrar, por parte del/a mediador/a, las emociones manifiestas, y tratar de buscar la causa subyacente. También puede concentrarse en el futuro o en un bien universal, usar sesiones privadas, hacer descansos, normalizar los sentimientos de ira u otra emoción, y tender a emplear conductas y estilos para sosegar y tranquilizar la situación.

- *Resolver el estancamiento con intervenciones:* El mediador/a debe emplear su creatividad para intentar romper el impasse, tratando de cambiar el ambiente que se ha suscitado. También resulta útil reunir más información por medio de las propias partes o por otra persona carismática. El humor puede resultar muy útil para salir del callejón sin salida, ya que ayuda a romper la tensión.

### 4.2.2.3. FUNCIÓN SOCIAL DE LA MEDIACIÓN EN CONTEXTOS MULTICULTURALES

---

La mediación en contextos interculturales es sólo una forma de intervención social centrada en la resolución de conflictos entre miembros de grupos etnoculturales distintos, y su principal aportación es su capacidad para acercar dos mundos en desigualdad y distintos, el de la sociedad receptora y el de los colectivos de inmigrantes (Sánchez, 2005).

No obstante, en la práctica se asigna el término *mediación intercultural* a actuaciones de muy diversa índole cuando se trabaja en el ámbito de las personas migradas. De esta forma, actividades de acompañamiento, traducción, apoyo psicológico o asesoramiento familiar a personas inmigrantes en situación de desventaja social, por ejemplo, también se han incluido dentro de la mediación intercultural. Aunque *sensu stricto* esta inclusión no es correcta, describimos, para finalizar esta unidad didáctica, las tareas más significativas desplegadas por profesionales (Sevilla ACOGE, 2005).

- *Facilitación en el acceso a los recursos comunitarios.* Ya hemos mencionado en otra unidad didáctica que una forma en que se manifiesta la discriminación hacia la población inmigrante es el escaso o nulo compromiso por la diversidad humana afirmativa de los servicios comunitarios (públicos y privados). Además del acompañamiento a las personas migradas en el uso de dichos servicios, se puede mejorar la competencia cultural de los/as mismos/as optimizando su difusión: folletos lingüísticamente adaptados sobre horarios, procedimientos para su utilización, criterios de asistencia de baja exigencia, etc.

- *Proporcionar apoyo a otros profesionales* de la intervención social en incidentes críticos en centros educativos, sociales, sanitarios, laborales, etc.

- *Favorecer la participación social y ciudadana* de la población inmigrante como forma de empoderamiento e implicación en la agenda social y política de la sociedad de acogida. Apoyar a la creación y/o mantenimiento de asociaciones ciudadanas en todos sus ámbitos, sindicatos, comunidades de vecinos, AMPAS, culturales, etc.

- *Mejora de la convivencia intercultural*, colaborando en el establecimiento de relaciones entre personas inmigrantes y autóctonas en el marco comunitario, escolar, laboral, etc. La formación para la participación de las personas inmigrantes y programas de fomento de la participación en los servicios comunitarios son algunas de las líneas de actuación en este ámbito

Si bien la presencia de profesionales de mediación intercultural viene cumpliendo un importante papel para una más justa integración social de las personas migradas, desde un punto de vista de planificación política estratégica hay que apostar por mejorar la competencia cultural (incluida

las habilidades de mediación) de los/as profesionales (públicos y privados) y de los servicios para el trabajo en contextos multiculturales.

### 4.2.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 4.2.

---

Bermúdez, K; García, R.; Prats, G.; García, H.; Lahib, A.; Pomares, F.; Prats, G.; Sánchez, J. & Uribe, E. (2002). *Mediación Intercultural: Una propuesta para la formación*. AEP Desevolpament Comunitari & Andalucía Acoge. Madrid: Editorial Popular.

Barón, M. (2001). *La Mediación como estrategia de resolución de conflictos*. Unpublished doctoral dissertation. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Bercovitch, J. (1991). International Mediation and Dispute Settlement Evaluating the Conditions for Successful Mediation. *Negotiation Journal*, 7, 17-30.

Cachón, L. (1995). Marco Institucional de la Discriminación y tipos de Inmigrantes en el Mercado de Trabajo en España. *REIS*, 69, 105-124.

Cohen-Emérique M. (1989). Travailleurs sociaux et migrants. La reconnaissance identitaire dans le processus d' aide. En C. Camilleri & M. Cohen-Emérique M. (Eds.): *Chocs de cultures: Concepts et Enjeux pratiques de l'Interculturel*, Pp 77-115. Paris: L'Harmattan.

Cohen-Emérique, M. (1993). L'approche interculturelle dans le processus d'aide. *Santé mentale au Quebec*, XVIII (1), 71-92.

Cohen-Emérique, M. (1997). La negociation interculturelle, phase essentielle de l'integration des migrants. *Hommes & Migrations*, -1208, 9-23.

Cohen-Emérique, M. (1999). Le choc culturel. *Antipodes*, 145, 3-48.

Cohen-Emérique, M. (2013). Etude des pratiques des travailleurs sociaux en situations interculturelles: Une alternance entre recherches théoriques et pratiques de formation. En AFFUTS (Coord.), *Quels modèles de recherche scientifique en Travail Social*, Pp. 213-260. Rennes: Les Presses de l'ehesp.

Costa, A.M. & Almendro, C. (2010). *Incidentes críticos*. Fistera.com. Atención primaria en la red.

Flanagan, J. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327- 358.

Gil, F. & García, M. (1993). *Habilidades de dirección en las organizaciones*. Madrid: Eudema.

Giménez, C. (1997). La naturaleza de la Mediación Intercultural. *Migraciones*, 2, 125-159.

Martín, E.; Martínez, M.F. & Martínez, J. (2014). *Introducción a la Interculturalidad y las Migraciones*. Sevilla: Consejería de Justicia e Interior.

Martínez, M. F., Martínez, J. y Calzado, V. (2006). La Competencia Cultural como referente de la Diversidad Humana en la Prestación de Servicios y la Intervención Social. *Intervención Psicosocial*, 15, 331-350.

Marx E. (1999), *Breaking through culture shock*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Medina, P & Rodrigo, M. (2005). Las emociones como barreras y como accesos a la diversidad cultural. *Redes.com: revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación*, 3, 19-28.

Moore, Ch. (1995). *El proceso de Mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Barcelona: Ediciones Granica.

Munduate, L. (2001). *El conflicto y la mediación social*. Unpublished doctoral dissertation. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Munduate, L. & Medina F. J. (2005): *Gestión del conflicto, negociación y mediación*. Madrid: Pirámide.

Oberg, K. (1954): *Culture Shock* [en línea] <http://www.youblisher.com/p/53061-Please-Add-a-Title/>.

Sánchez, M.V. (2005). La mediación intercultural: formación y praxis de convivencia. La experiencia de Sevilla ACOGE. Cuadernos IAPH, Patrimonio Inmaterial, Multiculturalidad y Gestión de la diversidad, 182-197.

Serrano, G., & Méndez, M. (1999). Las Intervenciones de los mediadores. *Revista De Psicología General y Aplicada*, 52(2-3), 235-253.

Sevilla ACOGE (2005). *La práctica de la mediación intercultural*. Documento interno no publicado. Sevilla

## GLOSARIO DE TÉRMINOS EN MIGRACIONES E INTERCULTURALIDAD

---

### **Aculturación**

Proceso mediante el cual personas y grupos con diferente cultura entran en contacto y se influyen mutuamente. Como los grupos no suelen ser simétricos (alóctonos 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 las personas de un determinado grupo social (sociedad de acogida) creen o esperan que los/as personas 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**

Política social orientada a que las personas de otros contextos de origen interioricen 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 *desadaptación* y el sentimiento de pérdida de las señas de identidad propias de la comunidad o lugar de procedencia.

En términos de políticas, la asimilación entiende la diversidad como un fenómeno transitorio: desde la heterogeneidad cultural se busca la uniformización y son los grupos minoritarios los que tienen que esforzarse en este proceso para no sufrir discriminación.

### **Coaliciones Comunitarias**

Conjunto de personas, agrupaciones sociales, administraciones, recursos técnicos, etc. que, desde una perspectiva cooperativa, diseñan e implementan diferentes acciones encaminadas a la resolución de problemas comunitarios, o al logro de determinados cambios sociales.

### **Choque cultural**

Conjunto de reacciones que pueden llegar a experimentar las personas al entrar en contacto

con una cultura diferente de la propia. Tal impacto suele tener una dimensión afectiva, otra cognitiva y una tercera comportamental. La persona puede experimentar emociones como el miedo, la desconfianza, la incomodidad, la ansiedad o la inseguridad. También puede tener un conflicto cognitivo entre su cosmovisión y los marcos referenciales de la nueva cultura. Cuanto mayor es la distancia entre la cultura propia y la extranjera mayor es el choque cultural.

### **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 multiculturales. Es procesual, multidimensional (deseo, conciencia, conocimientos y habilidades) y multicontextual (género, etnia, edad, status, etc.).

### **Correlación ilusoria**

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

### **Cultura**

Sistema de creencias, valores, costumbres, producciones, etc. de los/as miembros de una sociedad o grupo 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., aunque no todos/as lo hacen con la misma intensidad. Es dinámica y en proceso de transformación permanente. Está determinada por factores (físicos, sociales, etc.).

### **De-culturación**

Pérdida de los elementos de la propia cultura, empobrecimiento de una configuración o sistema cultural.

### **Delitos de odio**

Infracciones penales y administrativas cometidas contra las personas o la propiedad por cuestiones de raza, etnia, religión o práctica religiosa, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, por razones de género, situación de pobreza y exclusión social o cualquier otro factor similar, como las diferencias ideológicas.

### **Desplazados por motivos ambientales**

Personas que se desplazan dentro del país en que residen o que han cruzado una frontera internacional y para quienes la degradación, deterioro o destrucción del medio ambiente es la causa principal pero no la única de su desplazamiento. Este término se utiliza como una alternativa menos

controvertida a la de refugiado/a ambiental o de refugiado/a climático sin una base jurídica o razón de ser en el derecho internacional.

### **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 en una particular desventaja en comparación con otras personas por su origen racial o étnico, por su sexo, edad, etc.

### **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.

### **Discurso de odio**

Formas de expresión que propaguen, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo, islamofobia, y cualquier otra forma de odio fundado en la intolerancia, incluida la intolerancia que se exprese en forma de nacionalismo agresivo y etnocentrismo, la discriminación y hostilidad contra las minorías, las personas migradas y otros grupos minoritarios.

### **Diversidad humana afirmativa**

Frente a una concepción opresiva vinculada al déficit, hándicap, inferioridad, etc., la diversidad humana afirmativa: (1) Hace referencia múltiples categorías: cultura, género, edad, nacionalidad, orientación sexual, capacidad, estatus social, orientación religiosa, etc., valorando de forma positiva (afirmativa) las distintas formas en que aquellas se manifiesta; (2) Incluye en el concepto al grupo mayoritario (españoles/as, heterosexuales, etc.) y es inclusiva (no discriminatoria) respecto a los grupos minoritarios, no atribuyéndole a éstos una imagen social negativa; (3) Se ocupa de cuestiones de justicia social al comprender la opresión que sufren las personas que pertenecen de estos grupos en; (4) Reconoce y pone en valor las contribuciones de los grupos minoritarios a la comunidad; y (5) Entiende que realzar y promocionar la diversidad humana incrementa la calidad de grupos y comunidades.

### **Dominancia social**

Orientación actitudinal de las personas que refleja una preferencia por una relación jerárquica y dominante entre los distintos grupos sociales. Estas personas piensan que los/as integrantes 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 personas migradas u otros grupos minoritarios como competidores (amenazantes).

### **Empoderamiento**

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 y supone: (1) Autoeficacia y motivación para la acción; (2) Conocimiento crítico del entorno; y (3) Participación activa con otras personas, dirigida a la resolución del problema de referencia. 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.

### **Exclusión social**

El concepto actual va más allá de su única vinculación con la pobreza y se asocia a situaciones muy ligadas a la crisis económica tales como: (1) desventajas generalizadas en términos de educación, habilidades, empleo, salud, vivienda, recursos económicos, etc.; (2) menores las posibilidades de acceder a las instituciones que distribuyen esas capacidades y recursos; y (3) esas desventajas y acceso disminuidos persisten a lo largo del tiempo.

### **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/as mismos/as, 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 personas del grupo: (1) se obvia la variabilidad intragrupal; (2) Son compartidos por mucha gente; (3) Son resistentes al cambio; (4) Orientan expectativas; (5) No tienen por qué estar cargados de emocionalidad; (5) No llevan forzosamente a la discriminación.

## **Etnocentrismo**

Actitud que entiende y juzga otra cultura acorde con los parámetros de la propia. Sin embargo existen otras acepciones tal como encontrar nuestra propia cultura más excitante, interesante, variada y mejor aprovechada por el potencial humano que otras culturas.

## **Factores push-pull**

La migración se analiza a menudo en términos del "modelo push-pull", que examina los factores que empujan a las personas a abandonar su país (como los problemas económicos, sociales o políticos) y los factores de atracción que atraen al país de destino.

## **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).

## **Feminización de las migraciones**

Enfoque que pone el énfasis en el estudio de las mujeres migrantes en cuanto a la importancia relativa que tiene en el contexto global de los flujos migratorios, y puede llevar o no a un análisis feminista.

## **Género**

Pautas culturales (comportamientos, valores, actitudes, etc.) de acuerdo a las que una persona es conformada en su sociedad dependiendo de su sexo. Las culturas de género en nuestra sociedad distinguen entre la feminidad y la masculinidad.

## **Gestión de fronteras**

Facilitación de flujos autorizados de personas, incluidos empresarios/as, turistas, migrantes y refugiados/as, a través de una frontera y la detección y prevención de la entrada irregular de extranjeros/as en un país determinado. Las medidas para gestionar las fronteras incluyen la imposición por los Estados de los requisitos de visado, las sanciones de los/as transportistas a las compañías de transporte que llevan a los/as migrantes irregulares al territorio y la prohibición en el mar. Las normas internacionales exigen un equilibrio entre facilitar la entrada de viajeros/as legítimos/as e impedir que los/as viajeros/as ingresen por razones inapropiadas o con documentación inválida.

## **Gestión de la migración**

Término utilizado para abarcar numerosas funciones gubernamentales dentro de un sistema nacional para la gestión ordenada y humana de la migración transfronteriza, en particular la gestión de la entrada y la presencia de extranjeros/as dentro de las fronteras del Estado y la protección de los/as refugiados/as y otros/as necesitados/as de protección. Se refiere a un enfoque planificado para el

desarrollo de respuestas políticas, legislativas y administrativas a las principales cuestiones migratorias.

### **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/as 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.

### **Incidente crítico**

En un contexto multicultural el incidente crítico puede ser definido como aquella situación en la que dos o más personas experimentan inquietud, dudas, perplejidad sobre uno o varios temas, y que puede derivar en un conflicto entre ellas. Esta situación es susceptible de ser analizada a través de la descripción suficiente que hacen los/as propios/as protagonistas en lo que se ha venido en denominar Análisis de Incidentes Críticos (AIC).

### **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. Supone el reconocimiento de los valores de cada grupo, así como la puesta en marcha de condiciones para que éstos puedan enriquecerse mutuamente. El *otro/aes* reconocido/a en su diferencia, así como en su igualdad para aportar y enriquecer al conjunto social.

## **Interculturalidad**

Posicionamiento ideológico que considera la diversidad humana 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.

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.

## **Islamofobia**

Hostilidad hacia el Islam que acarrea consecuencias prácticas como la injusta discriminación hacia individuos y comunidades musulmanas, así como exclusión de los/as musulmanes/as de las principales corrientes políticas y sociales.

## **Marco de referencia**

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

## **Mediación**

Proceso orientado hacia la resolución y prevención de conflictos, caracterizado específicamente por la presencia y acción de una tercera parte, distinta de los contendientes directamente implicados en el mismo conflicto, y basados en la aplicación de una serie de técnicas y procedimientos conjuntamente con las partes implicadas.

## **Mediación intercultural**

Es la mediación social y comunitaria que se realiza en contextos con alta significatividad multicultural, y centrada en la resolución de conflictos entre miembros de grupos/instituciones etnoculturales distintos. En un sentido muy genérico, se incluyen también actividades de acompañamiento, traducción, apoyo psicológico o asesoramiento familiar a personas inmigrantes en situación de desventaja social.

## **Migración**

Movimiento de una persona o de un grupo de personas, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un Estado. Se trata del movimiento de población sea cual fuere su magnitud, composición y causas; ello comprende la migración de refugiados, desplazados, migrantes por motivos económicos y personas que se trasladan con otros fines, incluida la reunificación familiar.

### **Migración circular**

El movimiento fluido de personas entre países, incluido el movimiento temporal o de largo plazo que puede ser beneficioso para todos/as los/as involucrados/as, si se produce voluntariamente y está vinculado a las necesidades laborales de los países de origen y de destino.

### **Migración forzada**

Movimiento migratorio en el que existe un elemento de coacción, incluyendo las amenazas a la vida y los medios de subsistencia, ya sea por causas naturales o provocadas por el ser humano; por ejemplo, movimientos de refugiados/as y personas internamente desplazadas así como personas desplazadas por desastres naturales o ambientales.

### **Migración irregular (no ilegal)**

Movimiento que se realiza fuera de las normas reguladoras de los países emisores, de tránsito y receptores. No existe una definición clara o universalmente aceptada de la migración irregular. Desde el punto de vista de los países de destino es la entrada, estancia o trabajo en un país sin la autorización necesaria o los documentos requeridos por las regulaciones de inmigración. Desde el punto de vista del país emisor, la irregularidad se observa, por ejemplo, en los casos en que una persona cruza una frontera internacional sin un pasaporte o documento de viaje válido o no cumple los requisitos administrativos para salir del país.

## **Migrante**

La OIM define a un migrante como cualquier persona que se muda o se ha trasladado a través de una frontera internacional o dentro de un Estado fuera de su lugar de residencia habitual, independientemente de: (1) su estatus legal; (2) si el movimiento es voluntario o involuntario; (3) cuáles son las causas del movimiento; o (4) cuál es la duración de la estancia.

### **Migrante por breve plazo**

Personas que se trasladan a un país distinto de aquél en el que tienen su residencia habitual por un período inferior a 12 meses, excepto en los casos en que el traslado a ese país se efectúa con fines de ocio, vacaciones, visitas a parientes y amigos, negocios, tratamiento médico o peregrinación religiosa.

### **Migrante por largo plazo**

Persona que se traslada a un país distinto de aquél en el que tiene su residencia por un periodo por lo menos de 12 meses.

### **Migrante por motivos ambientales**

Los/as migrantes por motivos ambientales son personas o grupos de personas que, principalmente en razón de un cambio repentino o progresivo en el medio ambiente, que incide adversamente en sus vidas o en las condiciones de vida, se ven obligados/as a abandonar el lugar habitual de residencia, u optan por hacerlo, ya sea temporalmente o con carácter permanente, y que se desplazan dentro del país o al extranjero.

### **Multiculturalidad**

Se aplica cuando se constata la existencia de diferentes culturas en un mismo espacio geográfico y/o social.

### **Multiculturalismo**

Posicionamiento ideológico que admite y valora la existencia de diversidad étnica en el seno de una sociedad. Supone la existencia de una cultura hegemónica y de la convivencia intercultural sobre las bases de la tolerancia, el respeto, la justicia 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

### **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.

### **Perspectiva de género en las migraciones**

Enfoque que analiza la influencia de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la conformación y características de los flujos migratorios, ya que el factor género impregna instituciones

y prácticas sociales, económicas y culturales. No confundir con la caracterización socio-demográfica del colectivo de mujeres inmigrantes.

### **Persona con Ubuntu**

Una persona con *ubuntu* es abierta y está disponible para los demás, respalda a los demás, no se siente amenazado cuando otros son capaces y son buenos en algo, porque está segura de sí misma ya que sabe que pertenece a una gran totalidad, que decrece cuando otras personas son humilladas o menospreciadas, cuando otros son torturados u oprimidos (Desmond Tutu, 1984).

### **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 a 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.

### **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.

### **Refugiado**

Persona que, debido a un temor fundado de persecución por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social o por opiniones políticas, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, debido a tal temor, no está dispuesto a recurrir a la protección de ese país.

### **Reasentamiento**

Reubicación e integración de personas (refugiados/as, desplazados/as internos/as, etc.) en

otra zona geográfica y medio ambiente, por lo general en un tercer país. En el contexto de los/as refugiados/as, es el traslado de los/as refugiados/as del país en el que han buscado refugio a otro Estado que haya aceptado admitirlos/as. A los/as refugiados/as se les otorgará generalmente asilo o algún otro tipo de derecho de residencia a largo plazo y, en muchos casos, tendrán la oportunidad de naturalizarse.

### **Repatriación**

El derecho personal de un refugiado/a, prisionero/a de guerra o detenido/a civil a regresar a su país de nacionalidad en las condiciones específicas establecidas en diversos instrumentos internacionales.

### **Rumores**

Son narraciones estereotipadas relacionadas con hechos cotidianos, creíbles o factibles de ser creídas, vinculadas también con un problema concreto o con alguna inquietud puntual, de la cual no se puede verificar su exactitud, aunque tampoco demostrar directamente su falsedad; pueden surgir sobre un prejuicio, ante la falta de noticias sobre un hecho significativo, bajo la presión de la ansiedad o el miedo de las personas por el presente y el futuro.

### **Sentido psicológico de comunidad**

Sentido de pertenecer y ser una parte significativa de una colectividad mayor. Sentimiento de ser importante para el grupo y compartir la creencia de que las necesidades de sus miembros pueden ser satisfechas con mutua responsabilidad entre todos. Tiene cuatro dimensiones: Percepción (1) de pertenencia (membrecía); (2) de influencia; (3) de compartir emociones; (4) integración través de la satisfacción de necesidades.

### **Solicitante de asilo**

Persona que busca la seguridad frente a la persecución o daño grave en un país que no sea el suyo propio y espera una decisión sobre la solicitud de la condición de refugiado en virtud de los instrumentos internacionales y nacionales pertinentes. En caso de una decisión negativa, la persona debe salir del país y puede ser expulsada, al igual que cualquier persona no nacional en una situación irregular o ilegal, a menos que el permiso para permanecer sea proporcionado por razones humanitarias o relacionadas.

### **Tráfico de personas**

El reclutamiento, el transporte, la transferencia, el alojamiento o la recepción de personas mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el secuestro, el fraude, el engaño, el abuso de poder o posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga control sobre otra persona con fines de

explotación. La trata de personas puede tener lugar dentro de las fronteras de un Estado o puede tener carácter transnacional.

### **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

### **Ubuntu**

Actitud mental prevaleciente entre los nativos africanos que viven al sur del Sahara, y surge del dicho popular *umuntu, nigumuntu, nagamuntu* que en zulú significa: (1) *una persona es una persona a causa de los demás*; (2) *humanidad hacia otros*; y (3) *soy porque nosotros somos*.

### **Valorar la diversidad**

Significa que las instituciones y la 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 las personas extranjeras. Es uno de los prejuicios con recelo, odio, fobia y rechazo contra los grupos étnicos diferentes, cuya fisonomía social y cultural se desconoce.

## **TESTS DE CONOCIMIENTOS**

### **Migraciones e interculturalidad**

---

Los siguientes cuestionarios se ha elaborado a partir de enunciados cortos con contenidos extraídos de los distintos Módulos que con forman este texto. Formalmente dichos enunciados están planteados para ser respondidos en una estructura dicotómica: Verdadero o Falso.

Contestar a dichos cuestionarios es una buena forma de autoevaluación de los conocimientos adquiridos en el Proyecto FORINTER 2. Puede comprobar los aciertos (o errores) obtenidos comparando sus repuestas con las que se recogen al final de los cuestionarios.

### Test 1. Migraciones: aspectos generales

1. Los últimos estudios sobre las migraciones internacionales han puesto de manifiesto que no ha variado apenas la forma y la redistribución cuantitativa de las personas tanto de los países emisores como receptores	V	F
2. Durante 2015, el número personas que residían en un país distinto del de nacimiento (migrantes internacionales) fue el más alto jamás registrado (244 millones).	V	F
3. Estados Unidos (46,6 millones), Alemania (12 millones) y la Federación de Rusia (11,9 millones) son los destinos más frecuentes para las personas migrantes internacionales y los que tienen mayor proporción de estas personas.	V	F
4. La pérdida de vidas humanas relacionadas con los movimientos migratorios forzados en el mundo es una consecuencia dramática no sólo de las condiciones infrahumanas en las que estos desplazamientos se producen, sino también de las políticas restrictivas de flujos migratorios en todo el mundo.	V	F
5. 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.	V	F
6. La distribución de extranjeros/as residentes por comunidad autónoma pone de manifiesto que Cataluña, Comunidad de Madrid y País Vasco son las tres comunidades que agrupan mayor número de extranjeros/as.	V	F
7. A finales de 2016, el número de extranjeros/as con certificado de registro o tarjetas de residencia en vigor en Andalucía ascendía a cerca de 800.000 personas.	V	F
8. La tasa de crecimiento de personas extranjeras residentes en Andalucía se viene situando por encima de la media española en los últimos años.	V	F
9. En Andalucía hay una mayor presencia de comunitarios/as (464.064) que del Régimen General (247.099), debido sobre todo a los/as comunitarios/as que residen en la Costa del Sol.	V	F
10. Las cinco nacionalidades residentes en Andalucía más numerosas alcanzan en su conjunto casi la mitad del total de personas extranjeras y son Rumanía, Marruecos, Reino Unido, Italia y China.	V	F

## Test 2. Migraciones, género y vulnerabilidad

1. Las vicisitudes por las que atraviesa la persona migrante durante la elaboración de su proyecto migratorio en el país de origen, durante el mismo viaje de transición y hasta en el propio país de destino, suelen ser, en general, muy estresantes y altamente negativas para su integridad física y mental.	V	F
2. El duelo migratorio es un fenómeno complejo y múltiple, ya que puede afectar a la familia y los/as amigos/as, la lengua, la cultura, la tierra, el estatus social, los riesgos psicofísicos, el contacto con el grupo autóctono y con otras personas migrantes.	V	F
3. Una de las consecuencias positivas de la inmigración como transición ecológica es el estrés por choque cultural por lo que supone de activación personal.	V	F
4. La crisis económica ha afectado por igual a población española y extranjera en el ámbito laboral.	V	F
5. En general los servicios comunitarios (públicos y privados) se caracterizan por su compromiso con la diversidad, las condiciones de igualdad de poder en la relación profesional-usuario y los escasos requisitos a los/as usuarios/as para recibir la asistencia.	V	F
6. La discriminación que sufren las personas inmigrantes en el mercado de trabajo puede ser <i>institucional</i> desde las normas y prácticas administrativas vigentes y restrictivas en la interpretación o aplicación de las mismas, <i>estructural</i> , desde los dispositivos generales del mercado de trabajo, y <i>personal</i> como consecuencia de las experiencias negativas con la sociedad autóctona.	V	F
7. Las mujeres inmigrantes sufren una triple discriminación: como mujer (machismo), como inmigrante y como persona de otra cultura, religión, etc.	V	F
8. De 2000 a 2015 la proporción de mujeres migrantes se ha mantenido más o menos constante en torno al 48%.	V	F
9. Los hogares transnacionales son hogares en los que los protagonistas son los hombres migrantes por motivos económicos, dejando a familiares dependientes de ellos en el país de origen	V	F
10. Durante la crisis económica las mujeres migrantes que se ha quedado en España, han accedido de forma progresiva a la nacionalidad española y continúan con sus proyectos de arraigo e integración personal en la sociedad española.	V	F

### Test 3. Migraciones: Aspectos jurídicos

1. La Residencia temporal no lucrativa se concede generalmente a personas que poseen suficientes recursos económicos como para vivir en España sin estar autorizados a trabajar.	V	F
2. Elisa, cubana, con su primera tarjeta de residencia y trabajo válida por un año puede reagrupar a su prima Yunaisi que tiene 20 años.	V	F
3. La Constitución Española en su artículo 31 reconoce el derecho de asilo a todos los/as ciudadanos/as de otros países y apátridas en los términos que establezca la ley.	V	F
4. Una joven de Gambia a la que sus familiares le quieren practicar la mutilación genital, puede solicitar protección internacional en su país de origen a través de Misiones diplomáticas y Oficinas Consulares de España en el extranjero.	V	F
5. La entrada ilegal a España no podrá ser sancionada en los casos de que la persona cumpla con los requisitos para ser beneficiaria de protección internacional.	V	F
6. El derecho a la protección subsidiaria se concede a las personas que existen respecto a estas, motivos fundados para creer que si regresasen a su país de origen o al de residencia habitual, estarían ante un grave peligro o riesgo real de sufrir algún daño grave y que no pueden o, a causa de dicho riesgo, no quieren, acogerse a la protección del país de que se trate.	V	F
7. Las solicitudes que se presenten en territorio nacional sobre protección internacional, no otorgan ningún beneficio en cuanto a la asistencia sanitaria, jurídica u otro, hasta tanto no se resuelva la solicitud.	V	F
8. El informe de inserción social para arraigo lo realiza el equipo de trabajo social del municipio donde resida el extranjero. 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.	V	F
9. Un/a adolescente saharauí que ha venido de vacaciones en un Programa Acogida, puede ser tratado en España si se le detecta durante su estancia una grave afección cardíaca, sólo si dispone de medios económicos y solicitar la autorización expresa de su familia de origen.	V	F
10. Diversidad, género, juventud y territorio son ejes fundamentales en el III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía Horizonte 2016.	V	F

### Test 4. Diversidad e interculturalidad (1)

1. La cultura no se comparte diferencialmente y dentro de un mismo grupo cultural co-existen identidades diferentes.	V	F
2. La asimilación presupone como último resultado la inclusión, la igualdad de derechos sociales y la ausencia de discriminación.	V	F
3. En el <i>multiculturalismo</i> se defienden los derechos de los distintos grupos étnicos y se promueven algunos de los elementos de su herencia étnica, entendiendo que las manifestaciones culturales en el ámbito familiar y asociativo son compatibles con una integración social participando en las organizaciones públicas de la cultura dominante.	V	F
4. El <i>proceso de aculturación</i> ha sido definido como aquellos cambios que se producen sólo en las personas inmigrantes cuando entran en contacto con la sociedad de acogida.	V	F
5. La diversidad humana afirmativa se aplica a individuos y/o grupos cuando se constata una desviación de la norma social, fisiológica, psicológica, etc.	V	F
6. Una de las características de los grupos minoritarios (inmigrantes, discapacitados/as, homosexuales, etc.) es que sus necesidades humanas son distintas de las del grupo mayoritario. Esto es importante a la hora de planificar las políticas sociales.	V	F
7. La opresión ocurre cuando una relación intergrupala asimétrica (inmigrantes vs autóctonos, varones vs mujeres; heterosexuales vs homosexuales, etc.) es usada injustamente para conceder poder y recursos a un grupo y no a otro.	V	F
8. La gestión de la diversidad implica, necesariamente, metodologías participativas a lo largo de todo el proceso de la intervención.	V	F
9. La competencia cultural comprende un conjunto congruente de conocimientos, comportamientos, actitudes y, en su caso, políticas que confluyen en un sistema, organización, o entre los/as profesionales que les permitan trabajar de manera efectiva en situaciones multiculturales.	V	F
10. En el etnocentrismo se ignoran las diferencias culturales y el impacto de la diversidad en el grupo, organización o sociedad.	V	F

## Test 5. Diversidad e interculturalidad (2)

1. La <i>conciencia cultural</i> es el proceso a través del cual el/a profesional 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. Este proceso implica un continuo examen de los propios sesgos y prejuicios hacia otras culturas, así como una exploración del propio background cultural.	V	F
2. Se da una <i>incompetencia cultural inconsciente</i> 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 para una adecuada atención.	V	F
3. La falta de percepción de las diferencias culturales entre las personas que interactúan es donde radica la idiosincrasia de la comunicación intercultural, y explica el grado de incertidumbre y ansiedad que genera el encuentro multicultural.	V	F
4. Un estilo comunicativo de <i>alta consideración en comunicación</i> se caracteriza por: habla uno a la vez, usa tono cordial, se disculpa si interrumpe, y hay bajo nivel de involucramiento.	V	F
5. La Semiótica estudia el significado expresivo, o comunicativo de los movimientos corporales y de los gestos aprendidos, no orales, de percepción visual, auditiva o táctil, en relación con la situación comunicativa.	V	F
6. La Competencia cognitiva en comunicación es la capacidad de proyectar y percibir respuestas emocionales positivas, antes, durante y después de las interacciones comunicativas interculturales	V	F
7. En las culturas de <i>alto contexto</i> , adquieren especial importancia los elementos contextuales porque ayudan a las personas comprender sus reglas; en consecuencia, las palabras tienen menos importancia. Desarrollan muy poco contenido verbal explícito, dando siempre más relevancia a los aspectos no verbales de la comunicación, así como a la subjetivación de ésta.	V	F
8. Los países latinoamericanos deben ser clasificados claramente como culturas de <i>bajo contexto</i> en las cuales mucho de lo que se comunica va implícito en el mensaje, y puede ser descifrado en el lenguaje corporal, en los gestos, en la distancia física.	V	F
9. La <i>Proxémica</i> estudia la distancia física entre los/as interlocutores/as, tanto en contextos públicos como privados.	V	F
10. Para Cohen-Emérique, la <i>descentración</i> es el proceso que permite a las personas tomar conciencia y distanciarse de sus propios referentes culturales para llegar a una relativización de sus puntos de vista. De esta forma puede acceder a una cierta neutralidad cultural sin que ello suponga una negación de su identidad, sino un reconocimiento asumido de la misma.	V	F

## Test 6. Abordando Rumores y prejuicios

1. Ante la percepción de la población autóctona de los recursos sociales son escasos y los/as inmigrantes compiten por ellos, surge el <i>estrés por los recursos</i> que se manifiesta de dos formas: (1) como una percepción cognitiva de amenaza (realista y/o simbólica) en forma de creencias del tipo suma cero: los recursos que reciben las personas migradas es a costa de quitárselos a la población autóctona; y (2) como una percepción afectiva de amenaza en forma de miedo y ansiedad.	V	F
2. A pesar de lo que se pueda pensar, según el Centro de Investigaciones Sociológicas desde los primeros años de la crisis, no se produjo ningún empeoramiento de la valoración que hizo la población española tanto de la situación económica del país como de la propia inmigración y las personas inmigrantes.	V	F
3. El prejuicio es una orientación socialmente compartida que se da en las relaciones intergrupales, es muy resistente al cambio espontáneo, pero que se modifica muy fácilmente cuando las informaciones lo cuestionan.	V	F
4. No es necesario conocer o mantener relaciones con una determinada persona, por ejemplo una mujer colombiana, para atribuirle las características negativas constitutivas del estereotipo hacia las mujeres colombianas, manifestar emociones negativas hacia ella, o incluso emitir conductas que impliquen algún tipo de discriminación.	V	F
5. La siguiente expresión es característica de una persona que mantiene un prejuicio sutil hacia las personas migrantes: <i>Si un hijo mío tuviera descendencia con una mujer de Mali, me sentiría muy mal si mi nieto o nieta no se pareciera físicamente a mi hijo.</i>	V	F
6. Una de las características de los prejuicios sutiles es la excesiva percepción de diferencias entre la cultura española y las cultura magrebí.	V	F
7. El hecho de que los estereotipos orientan expectativas de conducta explicaría el efecto Pigmalión o profecía autocumplida.	V	F
8. Los rumores son narraciones estereotipadas de hechos cotidianos, creíbles o factibles de ser creídas, de la cual no se puede verificar su exactitud, aunque tampoco demostrar directamente su falsedad.	V	F
9. Una de las formas en que se transmite un rumor es a través de la polarización grupal, es decir, el rumor es aceptado no porque se crea en él, sino para no ser sancionado por el grupo de referencia y/o ganarse la simpatía y el favor de las personas de dicho grupo.	V	F
10. El <i>enfoque cognitivo</i> como forma de abordar los rumores consiste, esencialmente en ofrecer informaciones solventes y fiables que contradicen el contenido del rumor.	V	F

## Test 7. Mediación y conflicto intercultural

1. Todo conflicto intercultural tiene una vertiente de crisis como la de oportunidad de cambio, por tanto subyacen en el conflicto la idea de enfrentamiento y la de mejora de la situación.	V	F
2. El choque cultural genera un conjunto de sentimientos de ansiedad provocados en una persona por haber perdido sus símbolos familiares y verse inmerso en un contexto extranjero y extraño.	V	F
3. El incidente crítico puede ser definido como aquella situación en la que dos o más personas experimentan satisfacción, empatía, etc. en relación a uno o varios temas culturales significativos en los que han llegado a un acuerdo.	V	F
4. Se han descrito diferentes fases en el desarrollo del choque cultural: <i>desesperación inicial, crisis, recuperación y adaptación</i> .	V	F
5. El Análisis de Incidentes Críticos (AIC) permite analizar los elementos críticos y sensibles presentes en los contactos interculturales: Identificar las emociones, discernir las diferencias culturales y describir la situación.	V	F
6. A diferencia del arbitraje, en la mediación las partes en conflicto controlan en todo momento el proceso de resolución del mismo y los resultados.	V	F
7. En la mediación es necesario que las partes reconozcan que hay un conflicto y tener la voluntad de intervenir en todas las fases del proceso.	V	F
8. Para Giménez (1997) la mediación también sirve para adaptar organizaciones e instituciones (escuelas, hospitales, empresas, etc.) a la nueva realidad multicultural.	V	F
9. La <i>mediación rehabilitadora</i> está orientada a la prevención de conflictos. Actúa para preparar el terreno a una mejor comunicación y mejor relación entre minorías y mayorías.	V	F
10. La <i>re-enmarcación de frases negativas</i> es una técnica que permite al/a mediador/a reformular los contenidos de las intervenciones eliminando comentarios dañinos, desagradables, o negativos.	V	F

## Respuestas a los Tests de Conocimientos en Migraciones e Interculturalidad

Pregunta	Test 1	Test 2	Test 3	Test 4	Test 5	Test 6	Test 7
1.		F	V		V		V
2.	V		V		F		F
3.		F		F	V		F
4.	V		F	V		F	V
5.	V		F	V		F	V
6.		F	F	V		F	V
7.		F	V		F	V	V
8.	V		V		V		V
9.	V		F	V		V	F
10.	V		V		F	V	V

### NOTAS al TEST 2.

**Pregunta 2:** No se puede solicitar la reagrupación familiar durante la vigencia de la primera autorización válida por 1 año, de igual manera a los/as primos/as no podemos reagruparlos bajo estas circunstancias.

**Pregunta 3:** El derecho de asilo está reconocido en el artículo 13.4 de la Constitución española.

**Pregunta 7:** Con la presentación de la solicitud nace el derecho a la asistencia sanitaria, la asistencia jurídica gratuita y el derecho a intérprete.