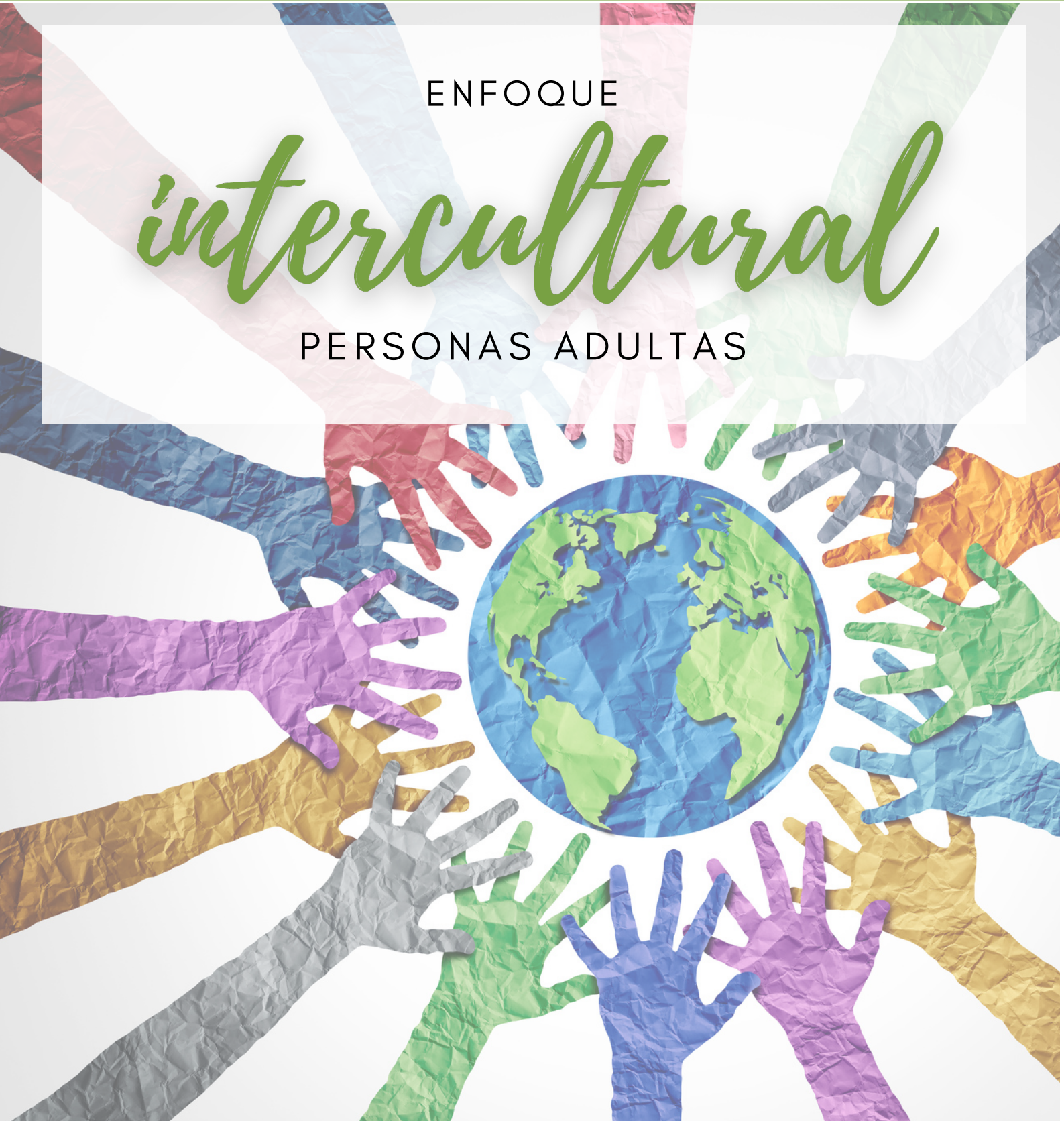


# UNIDAD DIDÁCTICA

ENFOQUE

*intercultural*

PERSONAS ADULTAS



## Colectivo

A partir de los 35 años.

## Duración

150 minutos.

## Objetivos

Promover el diálogo intercultural, la buena convivencia en la diversidad y la cohesión social aplicando un enfoque intercultural participativo, contemplando el enfoque integral de género y el enfoque basado en los Derechos Humanos, contribuyendo además a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU.

## Contenido

Diversidad cultural, paso de la multiculturalidad a la interculturalidad, Derechos Humanos y Agenda 2030 de la ONU.



# Recursos

- Espacio amplio.
- Rotuladores.
- Etiquetas.
- Proyector.
- Pizarra o papel kraft.
- El interculturalismo: propuesta conceptual y aplicaciones prácticas. Carlos Giménez. Ikluspegi. Observatorio Vasco de Inmigración. Mayo 2010.
- Presentación PPT JELMD.
- Grupo de imágenes para la construcción conjunta de los conceptos clave.
- Tarjetas con las situaciones a representar.
- Tres saquitos.
- Imanes suficientes (uno por participante).

# Temporalización

## 20 o 30 minutos:

introducción y dinámica de presentación (en función del número de personas).

## 5 minutos:

contextualización de la sesión de trabajo.

## 25 minutos:

construcción compartida de conceptos clave.

## 15 minutos:

aproximación a los distintos modelos de gestión de la diversidad cultural.

## 45 minutos:

representación de los principios que rigen la interculturalidad.

## 20 o 30 minutos:

evaluación de la sesión de trabajo (en función del número de personas).

# Anotaciones

- Aspectos previos a tener en cuenta. Par dotar de coherencia el trabajo a realizar, se deberá atender a los diferentes enfoques tratando de remover los obstáculos que puedan llevar a que los Derechos Humanos, la igualdad de género y el contenido de la Agenda 2030 de la ONU vean obstaculizada su garantía. Algunos aspectos que pueden ayudar a esto son:
- Favorecer la participación de mujeres que sean madres aceptando la participación de niños y niñas en la sesión, o bien facilitando un espacio de recreo supervisado simultáneo.
- Asegurar que el acceso al espacio, y el espacio mismo, es inclusivo.



# Descripción

Las personas que facilitan el espacio se presentan y contextualizan la sesión de trabajo compartiendo con los y las participantes los objetivos, duración y desarrollo de la misma. Se comienza realizando una dinámica de presentación que ha sido diseñada atendiendo a los principios dialógicos, con el objetivo de evitar jerarquías y relaciones de poder que puedan condicionar la sesión. Para ello, se necesitan tantas etiquetas como números de participantes haya. En cada una de las cuales se escribe el nombre de cada persona. Las mismas se reparten evitando que el nombre escrito coincida con el o la participante, cada uno y una debe pegar la etiqueta en su pecho. Se pide al grupo que forme un círculo en pie en el centro del espacio, y se explica que a partir de ese momento y hasta que se dé otra consigna ellos y ellas “son” la persona a cuyo nombre hace referencia la etiqueta que se han puesto. A continuación comienza la presentación por turnos de cada participante.



La persona facilitadora guía el diálogo realizando una serie de preguntas. Estas deben promover una relación horizontal entre los y las participantes por lo que no buscarán respuestas que establezcan roles de poder en el grupo. Así, no se buscan respuestas que hagan referencia a la profesión o el nivel académico de los y las integrantes del grupo. Se pide que comiencen la presentación diciendo su nombre y respondiendo a alguna pregunta común, por ejemplo ¿qué esperas de este taller/espacio de aprendizaje/reunión? Una vez que la ronda de presentaciones por turnos comienza, la persona facilitadora va sumando diferentes preguntas para cada persona, por ejemplo, ¿cuéntanos algo que se te dé bien hacer?, ¿cuál es tu estilo musical preferido?, ¿cuál fue la primera película que viste en el cine?, ¿cuál es tu comida favorita?, ¿qué desayunaste esta mañana?, ¿tienes mascota?, etc. Esta dinámica favorece comenzar la sesión generando un espacio distendido, por ello las preguntas deben ser amables pero también se puede buscar con ellas la diversión.



El humor, usado con precaución, puede ser un buen hilo conductor del desarrollo tanto de la misma como de la sesión. Tanto si se conocen como si no, los y las participantes tendrán que usar su imaginación a la hora de dar las respuestas, aunque será más fácil que “acierten” en el primer caso.



La persona facilitadora cierra cada turno dando la bienvenida y agradeciendo la participación. Si el grupo se conoce y la persona facilitadora conoce a este, se puede añadir la consigna de que asuman la personalidad de aquel o aquella participante a quien representen, imitando su posición corporal, tono de voz, uso de expresiones, gestualidad, etc. Esto último tiene sus riesgos, si la persona facilitadora no está segura de que el espacio grupal es un espacio seguro, es mejor no hacerlo. Cuando todas las personas se han presentado, se agradece la participación y se pide que cada uno y una desvele su nombre, así como que se repartan las etiquetas entre ellos y ellas, esta vez ordenadas. Si hay tiempo se puede preguntar por las impresiones que les haya causado la dinámica, si la persona representante acertó en algunos aspectos o no, etc. Esto también podría hacerse al final de cada turno de presentación, aunque se debe tener en cuenta que hará más lento su desarrollo.



A continuación se lleva a cabo la contextualización del trabajo a desarrollar, para ello se presenta brevemente Tenerife vive Diversidad como herramienta y como contexto de partida. Esto se hará a través de la presentación de PPT que se encuentra en la carpeta de Drive compartida: JELMD 2020, Unidades Didácticas Enfoque Intercultural Participativo, Personas Adultas. En la medida de lo posible, se debe agilizar esta parte para que la sesión pueda desarrollarse como está prevista. Los temas clave a abordar son:



## Quiénes somos, y qué y cómo hacemos.

(Enfoque Intercultural Participativo)

Además, y desde el comienzo, se hará referencia a los distintos enfoque con los que también se trabaja, estos son: Enfoque basado en los Derechos Humanos, Enfoque Integral de Género y el compromiso con la Agenda 2030 de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Una vez hecho esto, se facilita un espacio con el objetivo de elaborar una construcción compartida junto a las personas participantes de los conceptos de convivencia y diversidad. Para ello, se ayudarán de imágenes o pictogramas. En la carpeta de Drive compartida: JELMD 2020, Unidades Didácticas Enfoque Intercultural Participativo, Personas Adultas, Imágenes construcción conjunta, se encuentra una selección de imágenes a tal efecto. La persona facilitadora reparte a los y las participantes en dos grupos, a cada uno de los cuales asigna un concepto. También se puede dejar que cada equipo escoja el que desee. Para elaborar la definición conjunta, cada grupo deberá escoger aquellas imágenes que representen mejor el concepto que les ha tocado definir. Podrán escoger tantas imágenes como necesiten, dialogando entre ellas acerca de por qué han escogido esas y no otras. Su trabajo finaliza cuando, después de este diálogo, han determinado un definición consensuada y detallada. Cada grupo expondrá la definición del concepto pegando en la pared las imágenes seleccionadas, bien por separado o elaborando una nueva imagen a partir de su conjunto. A medida que la explicación avanza, la persona facilitadora va recogiendo las ideas clave en una pizarra o papel kraft. Con este espacio se transmite información y, a su vez, se favorece la generación de un lenguaje compartido.

Se continúa explicando algunos modelos de gestión de la diversidad, concretamente los que se manejan desde la Estrategia:

trabajador  
invitado

asimilacionismo

multiculturalismo

interculturalismo

Para ello, sirve de apoyo la tabla que se encuentra en la presentación de PPT a la que ya se hizo referencia. Es importante destacar que, como se observa, el que más atiende a los Derechos Humanos es el Enfoque Intercultural. Así como que se trata de un estado en permanente construcción, siendo habitual que, en la actualidad y en una sociedad como la tinerfeña, se den situaciones en relación a los cuatro modelos.

Por último, se puede promover la reflexión haciendo referencia al siguiente esquema:

interculturalidad = convivencia + diversidad + interacción

Quien facilite este espacio encontrará información en profundidad sobre esto en la publicación “El interculturalismo: propuesta conceptual y aplicaciones prácticas”, del profesor Carlos Giménez, compartido en la carpeta de Drive: JELMD 2020, Equipo técnico, Lecturas recomendadas.

En este punto se abordan los tres principios que conforman la interculturalidad, para lo que primero se distribuye a los y las participantes en tres grupos. Cada uno de estos trabajará un principio, a saber: interacción positiva, respeto a la diversidad e igualdad, valiéndose de la interpretación de tres situaciones a representar. La persona facilitadora asignará cada situación a cada grupo por separado. Dispondrán de diez y quince minutos para preparar la escena. Luego podrán representarla como si de una fotografía se tratara, o bien dramatizándola. Mientras esto ocurre, el resto debe interpretar lo que está sucediendo. Para finalizar, el resto de participantes que no estén representando la escena, deberán aportar ideas para modificarla con la intención de que sí represente el principio de la interculturalidad que se desea. Mientras esto ocurre, desde la facilitación se guiará el diálogo o se introducirá el contenido propio a cada principio.





## Consigna Interacción positiva (sanidad pública, migrantes de segunda generación, barrera idiomática):

La situación a representar se desarrolla en la sala de espera de un centro de salud, en la que se encuentran un menor no acompañado de origen extranjero junto a su educador o educadora, una persona migrante de segunda generación, personal del servicio administrativo del centro en cuestión, una persona mayor de origen anglosajón que lleva varios años residiendo en el territorio aunque no habla español con fluidez, y varios vecinos y vecinas más, algunos nacidos en el territorio en el que se encuentra el centro de salud y otros y otras de otros lugares del país. Mientras esperan para acudir a la consulta, se suceden varias conversaciones. Algunos artículos contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se pueden abordar, son:

DDHH: Artículo 23: Todos los miembros de la sociedad tenemos derecho a la seguridad social y a los correspondientes derechos económicos, sociales y culturales para desarrollar nuestra personalidad libremente.

DDHH: Artículo 14: Todos tenemos derecho a circular libremente y elegir nuestra residencia dentro de un Estado.

DDHH: Artículo 15: Todos tenemos derecho a buscar asilo y disfrutar de él en cualquier país.

DDHH: Artículo 7: Todos somos iguales ante la Ley y tenemos derecho a su protección.

DDHH: Artículo 8: También tenemos derecho a la protección ante cualquier infracción de esta declaración.

Algunos objetivos contemplados en la Agenda 2030 de la ONU que se relaciona con la situación descrita, son:



## **Consigna Respeto a la diversidad** (dificultad a la hora de alquilar una vivienda, empleo sumergido, discriminación, recelo de la persona propietaria de la vivienda particular a la hora de formalizar una relación contractual)

La situación a representar se desarrolla en la oficina de una inmobiliaria, en la que se encuentran el o la agente inmobiliario, la persona propietaria de la vivienda en alquiler, un vecino o vecina del edificio donde se encuentra la vivienda acompañando a la persona propietaria, una pareja de etnia gitana como posibles arrendatarios de la vivienda. Esta es la tercera vivienda que la pareja quiere alquilar, aunque siempre se han topado con la negativa de la persona propietaria. Él se dedica a la venta ambulante y ella es trabajadora eventual, aunque disponen de ingresos suficientes para afrontar el pago del alquiler, tanto la inmobiliaria como el propietario solicitan documentos que garanticen los ingresos económicos. Algunos artículos contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se pueden abordar, son:

DDHH: Artículo 1: Todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.

DDHH: Artículo 26: Todos podemos gozar de un nivel de vida adecuado que nos asegure la salud y el bienestar a través de la alimentación, vivienda, asistencia médica y servicios sociales y a disponer de seguros por desempleo, viudedad, enfermedad, vejez y otros casos de pérdida de medios.

DDHH: Artículo 2: Toda persona dispone de los derechos contemplados en el documento, sin distinción de edad, raza, color, sexo, idioma, religión o cualquier otro condicionante.

DDHH: Artículo 13: Nadie sufrirá injerencias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, y tampoco se atacará a su honra o reputación, y la Ley debe velar por ello.

Algunos objetivos contemplados en la Agenda 2030 de la ONU que se relacionan con la situación descrita, son:



## Consigna Igualdad (envío de remesas al país de origen, mujer en situación irregular)

La situación a representar se desarrolla en el patio de la vivienda de una persona mayor. En el mismo se encuentran la persona en cuestión, uno o varios hijos e hijas de esta persona, algún vecino o vecina y su cuidadora, una mujer de origen migrante que se encarga de cuidar y vive con persona mayor. Entre sus ocupaciones se encuentran las de bañar, alimentar y pasear a la persona propietaria de la vivienda, así como hacer la compra, acompañarla al médico, la limpieza y otras labores del hogar. Trabaja de manera irregular. En varias ocasiones ha solicitado un contrato laboral con el que pueda regularizar su situación en el país.

Se recuerda al grupo que una de las pocas opciones para las mujeres migrantes son los trabajos del hogar debido a que la ley de extranjería exige esperar tres años para regularizarse y durante este periodo no pueden firmar un contrato. Además, superados los tres años muchas no pueden dedicarse a trabajos que requieren de estudios superiores porque aun cuando tienen la educación correspondiente en España no se les reconoce dichos títulos. Esta situación lleva a las mujeres a aceptar trabajos sin contratación o extremadamente precarios como el servicio doméstico.

Algunos artículos contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se pueden abordar, son:

DDHH: Artículo 24: Todos y todas tenemos derecho al trabajo con condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo.

DDHH: Artículo 25: También tenemos derecho al descanso, a disfrutar del tiempo libre y a limitar de forma razonable el tiempo de trabajo, además de tener vacaciones periódicas pagadas.

DDHH: Artículo 4: La esclavitud y la servidumbre están prohibidas en todas sus formas.

Algunos objetivos contemplados en la Agenda 2030 de la ONU que se relacionan con la situación descrita, son:





Tras cada representación final, incluyendo cada principio, se entrega a cada participante un imán que contiene una imagen que visibiliza el término interculturalidad y los tres principios por los que se rige. El conjunto de imanes estará distribuido en tres saquitos, cada uno de los cuales vendrá identificado con los principios respeto a la diversidad, igualdad e interacción positiva. Estarán colocados en un lugar visible pero sin que se pueda ver lo que contienen, ya que esto se irá haciendo a medida que se vayan abordando cada uno de los principios durante las representaciones. La entrega de los imanes simboliza el cierre de la sesión. Para finalizar, y si se dispone de tiempo, se puede llevar a acabo una dinámica de evaluación. A continuación se muestra un ejemplo:

Esta dinámica posibilita el conocimiento mutuo entre los y las integrantes del grupo, así como favorece la presencia de cada uno y una en el mismo. El protagonismo recae en las personas participantes en lugar de en la persona facilitadora. Puede hacerse antes de comenzar la sesión y ser recuperada al final si se quieren valorar los cambios que hayan podido producirse. Preguntar por las emociones ayudará a entender las aportaciones que surjan durante la sesión, así como a tomar conciencia de lo que se comunica y el modo en que se comunica. O bien ser realizada únicamente al cierre de la sesión con una o varias preguntas orientadas hacia una valoración final, sin tener tanto en cuenta la fase de progresos.

Para desarrollarla según la primera opción, primero se dibuja un termómetro en una pizarra, papelógrafo o papel continuo, en cuya figura se han señalado varios grados, por ejemplo, de 0 a 10. Se explica a los y las participantes que cada grado corresponde a diferentes estados de ánimo y se pide que, por turnos, escriban su nombre al lado del número que consideren que mejor representa el suyo. Se puede dejar espacio para que cada participante comparta en gran grupo cómo se sienten una vez que haya escrito su nombre en el termómetro, mientras el resto escucha estas aportaciones.

Para desarrollarla según la segunda opción, se orientarán las preguntas hacia una evaluación final, buscando respuestas en torno a, por ejemplo, las expectativas de los y las participantes sobre la sesión, ¿se han alcanzado?, las inquietudes previas respecto al tema a abordar ¿se han resuelto?, la motivación ¿ha sido satisfecha? Los y las participantes han de escribir su nombre en el termómetro al lado del grado que refleje su respuesta. Se puede dejar espacio para que cada participante explique las razones de su respuesta en gran grupo, mientras la persona facilitadora anota las claves de estas. Esta segunda opción puede realizarse en dos tiempos, al inicio y al final para verificar, o solo al final.