



## **Educación, género y diversidad cultural. ¿Convivencia o coexistencia?**

## **Education, gender and cultural diversity. Conviviality or Coexistence?**

Rocío Cárdenas-Rodríguez,  
Teresa Terrón-Caro,  
Victoria Pérez-de-Guzmán,

*Universidad Pablo de Olavide, España*

### **Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 5 (3)**

<http://www.ugr.es/~jett/index.php>

Fecha de recepción: 30 de agosto de 2013

Fecha de revisión: 25 de octubre de 2013

Fecha de aceptación: 22 de noviembre de 2013

Cárdenas-Rodríguez.,R. Terrón-Caro, T. y Pérez-de-Guzmán, V. (2014). Educación, género y diversidad cultural. ¿Convivencia o coexistencia?. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 5(3), pp. 54– 67.



**Educación, género y diversidad cultural. ¿Convivencia o coexistencia?**

**Education, gender and cultural diversity. Conviviality or Coexistence?**

Rocío Cárdenas-Rodríguez, [mrcarrodd@upo.es](mailto:mrcarrodd@upo.es)

Teresa Terrón-Caro, [mttercar@upo.es](mailto:mttercar@upo.es)

Victoria Pérez-de-Guzmán [mvperpuy@upo.es](mailto:mvperpuy@upo.es)

Universidad Pablo de Olavide, España

**Resumen**

La diversidad cultural es una característica de las sociedades plurales, el modo de concebir esa diversidad cultural hace que las sociedades evolucionen o se vuelvan estancas, hacen que los grupos culturales permanezcan segregados o integrados. En ese sentido, es importante analizar qué modelo de gestión de la diversidad cultural guía nuestras intervenciones ya que de él depende que grupos culturales permanezcan aislados, integrados e incluso aniquilados. El presente artículo analiza y defiende el modelo intercultural como modelo integrador y cohesionador, estableciendo postulados y directrices para intervenir desde este modelo. Por otro lado, el género ha sido siempre un factor de exclusión, siendo para la mujer inmigrante un elemento más de discriminación. Desde un modelo intercultural se pretende orientar medidas y actuaciones para intervenir desde la perspectiva de género, determinando la necesidad que existe en la sociedad actual de formar en una convivencia intercultural para conseguir la integración de todas las personas (inmigrantes y autóctonos). Somos conscientes de la importancia de la lucha por el respeto a la libertad de ideas y la integración de las diferencias como elementos esenciales en la dignificación humana, y la cultura y el género son elementos claves en este proceso.

**Abstract**

Cultural diversity is a characteristic of plural societies, the way we think that cultural diversity makes societies evolve or become tight, make cultural groups remain segregated or integrated. It is important to analyze the management model of cultural diversity guide our interventions because it determines which cultural groups remain isolated, integrated and even annihilated. This paper examines and defends the intercultural model inclusive and cohesive model, establishing principles and guidelines for intervention from this model. The gender has always been a factor of exclusion, being for immigrant women an element of discrimination. From an intercultural model is to guide measures and actions to intervene from a gender perspective, determining the need in society to form an intercultural coexistence to achieve integration of all people (immigrant and native). We are all aware of the importance of the struggle for respect for freedom of ideas and integration of differences as essential elements in human dignity, and culture and gender are elements of this process.

**Palabras clave**

Cultura; Diversidad Cultural; Multiculturalismo; Educación Intercultural; Género

**Keywords**

Culture; Cultural Diversity; Multiculturlism; Intercultural Education; Gender

## 1. Introducción

La diversidad cultural en los últimos años ha provocado que la sociedad española haya experimentado un cambio en su composición demográfica y cultural, siendo cada vez más plural y diversa. Los movimientos poblacionales, tanto personas de origen extranjeras que llegan a España como ciudadanos/as españoles que emigran hacia nuevos contextos, caracteriza el siglo XXI. Las migraciones se han producido a lo largo de la historia de la humanidad; si bien, es cada vez es más normal y predecible que una persona viva en distintos contextos y sociedades a lo largo de su vida. Este elemento de la globalización hace que realicemos y mantengamos más contactos culturales y estemos expuestos/as a un mayor mestizaje cultural.

Ante esta realidad, la educación intercultural se hace necesaria, siendo una exigencia de la sociedad receptora así como de aquellas personas que migran buscando mejores condiciones de vida.

Por otro lado, las personas que emigran no se incorporan, exclusivamente, a un mercado laboral. Se incorporan a una sociedad, para formar parte de la situación económica y cultural. Es, además, un grupo especialmente vulnerable a los mecanismos de exclusión social, porque no participa de muchos de los intercambios, prácticas y derechos sociales que configuran la integración social, como pueden ser el acceso a la sanidad, la educación y la justicia.

Asimismo, las migraciones reproducen los roles femeninos. Las mujeres emigran para superar la pobreza y garantizar la seguridad económica de sus familias. En la mayoría de los casos, suelen incorporarse a trabajos de baja cualificación, en particular, al sector servicios, como trabajadoras del hogar o cuidadoras de enfermos y personas mayores. De este modo, reproducen el rol tradicional en los países receptores.

En este contexto nos preguntamos ¿qué podemos hacer desde nuestra realidad cotidiana para contribuir a la superación de las desigualdades que afectan a las personas inmigrantes en España? Incidiendo especialmente en la realidad de las mujeres, al estar, muchas de ellas, sujetas a una triple discriminación: por ser mujeres, por ser pobres y por ser inmigrantes.

La base que fundamenta una sociedad democrática es la igualdad de derechos. La convivencia intercultural exige equiparar al máximo los derechos entre las personas sin tener en cuenta su origen ni su género.

En el presente artículo se pretende analizar qué podemos hacer desde la interculturalidad para fomentar la cohesión social, desde la perspectiva de género. Con la finalidad de buscar alternativas que promuevan una sociedad que respete la diversidad y a la vez se enriquezca la convivencia entre personas de diferentes culturas. Para ello comenzamos reflexionando sobre las implicaciones de la diversidad cultural y la importancia de valorar la diversidad cultural, para posteriormente detenernos a analizar qué modelos de gestión de la diversidad cultural existen, centrándonos sólo a aquellos que valoran la diversidad cultural. Finalmente, desde la perspectiva intercultural se muestran directrices para trabajar la interculturalidad desde la perspectiva de género.

## 2. La Diversidad cultural: elemento que configura la sociedad actual

La llegada de inmigrantes a un país cambia considerablemente el panorama étnico y cultural de la sociedad que en principio es supuestamente homogénea. En los países europeos de mayor tradición migratoria esta diversidad cultural fue siempre apreciada con cierta indiferencia. Es a partir de los años sesenta cuando comienzan a cobrar fuerza la valoración de la pluralidad cultural y empiezan a lanzarse lemas como *“la diversidad enriquece”* o *“iguales pero diferentes”*. Por otro lado, también en la década de los sesenta comienza a aparecer en Norteamérica un fenómeno político-social que, según Ruiz López (2001), se traslada a los ambientes intelectuales y académicos, denominado el *revival étnico*. Siguiendo a esta autora,

esta reivindicación de ciertos grupos culturales minoritarios pretendía el reconocimiento de los mismos en la cultura pública, la plasmación de sus valores y de su diversidad en la cultura del país. Se produjo entonces la plena conciencia del valor a la diversidad y al multiculturalismo. Cuando hablamos de cultura, seguimos la concepción aportada por Ruiz López (2001, pp. 19), desde un pensamiento antropológico de cultura, entendiendo por ésta “el conjunto de códigos, valores, pautas de conducta, significaciones, compartidas por un grupo humano determinado, que dota al colectivo de una especificidad con respecto a otros, sean cuales sean los elementos diferenciadores sobre los que esta cultura se articule”. Es decir, la cultura es un todo integrado, un conjunto de elementos, interacciones, normas, etc., que conlleva un proceso de socialización (aprendizaje). El ser humano es un ser social y utiliza la cultura para otorgar sentido a la realidad e interpretar la realidad. Como un dispositivo de adaptación al cambio y de evolución. La cultura se identifica con las formas de ser, sentir y pensar.

Si hacemos referencia a la cultura no podemos pasar por alto la imagen conocida del iceberg, según la cual de la misma manera que 9/10 del iceberg están sumergidos, así también 9/10 de cultura quedan fuera del conocimiento consciente, tal y como se puede apreciar en la figura 1.



Figura nº 1: Metáfora del iceberg

Fuente: Rautiu y Rodgers (1984) Workshop on Cultural differences. *AFS Orientation Handbook* Vol. IV

Por otro lado, el término cultura nos lleva a plantearnos su concepción estática o dinámica por la cual puede entenderse como un instrumento que nos permite posicionarnos ante los demás, que marca diferencia, como el conjunto de estructuras y códigos compartidos que marcan la pertenencia de una persona a dicho ámbito cultural; o bien como un instrumento que nos lleva a interaccionar con otros sujetos y nos facilita la adaptación a nuevos contextos. Tal y como se indica en tabla nº 1, según nos posicionemos en una u otra función (ontológica o instrumental) estaremos fundamentando un modelo de gestión de la diversidad cultural multicultural (función estática) o un modelo de gestión de la diversidad cultural intercultural (función instrumental).

**Tabla nº 1.**

Funciones de la cultura

<b>Función de la cultura</b>	<b>Función Ontológica</b>	<b>Función Instrumental</b>
<b>Concepto de cultura</b>	Estructuras y códigos	Proceso dinámico
<b>Lógica de la cultura</b>	Lógica de la pertenencia	Lógica de la adaptación
<b>Objetivo de la cultura</b>	Permite al ser humano identificarse ante los demás	Permite al ser humano la adaptación a los nuevo contextos
<b>Modelos de gestión de la diversidad cultural</b>	Multiculturalismo	Interculturalismo

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Bauman (2001): El enigma multicultural. Un replanteamiento de las identidades nacionales, étnicas y religiosas. Barcelona: Paidós Studio.

Si hacemos referencia al término diversidad nos surgen algunos interrogantes como: ¿Siempre ha existido la diversidad? ¿Alguno de nosotros no es diverso a los demás? ¿Lo normal es la homogeneidad? Para responder a estas cuestiones podemos hacer alusión a la definición de Jiménez Martínez y Vilá Suñé (1999, p.84), según la cual *“la diversidad es una característica inherente a la naturaleza humana y una posibilidad para la mejora y el enriquecimiento de las condiciones y relaciones sociales y culturales entre las personas y entre los grupos sociales”*.

Tradicionalmente el termino diversidad se había utilizado como sinónimo de diferencia; si bien, en la actualidad ambos términos están delimitados conceptualmente con connotaciones distintas. El término diversidad hace alusión a una cualidad objetiva, es un hecho, la diversidad concibe la heterogeneidad como norma. No obstante, el término diferencia es una apreciación subjetiva de la diversidad, es una valoración de la diversidad, y plantea connotaciones morales, por ello el término diferencia puede derivar en actitudes de rechazo y de exclusión si realizamos una jerarquización de las diferencias concebidas desde nuestra subjetividad.

Según el Informe *“Diversidad y cohesión: nuevos retos para la integración de los inmigrantes y las minorías”* presentado en el Consejo de Europa de Estrasburgo el 12 de julio de 2000, el término diversidad se utiliza para tratar la variedad de valores, estilos de vida, culturas, religiones e idiomas que caracteriza a las sociedades, y se refiere a:

- a) La diversidad de la cultura, en general, y no exclusivamente como la consecuencia de los movimientos migratorios y de las comunidades minoritarias asentadas.
- b) Cuando la diversidad se aplica a los/as inmigrantes y a las minorías se acentúa el valor y no los problemas que van asociados con ser diferente.
- c) La diversidad reconoce una cultura global y, a su vez, reconoce a las culturas nacionales y locales.
- d) El término diversidad subraya el hecho de que las personas normalmente poseen múltiples identidades, son miembros de múltiples grupos y tienen múltiples afiliaciones culturales.
- e) La diversidad trata sobre las afiliaciones voluntarias y menos sobre las afiliaciones culturales.
- f) La diversidad trata de resolver de una manera creativa la dicotomía de los valores universales y particulares de sociedades diversas y multiculturales.

El más estricto acatamiento y cumplimiento de los Derechos Humanos nos obliga a respetar e incluso potenciar la diversidad de todo tipo (de lengua, de cultura, de religión, de costumbres...). Además, lo que realmente nos enriquece en nuestro proceso de desarrollo como seres humanos es el diálogo, la relación, el contraste, el compromiso, el nivel de conformidad según nuestros deseos y expectativas con la diversidad que los demás representan siempre para nosotros/as.

Uno/a puede sentirse atraído/a por la diversidad que otro ser humano encarna, o puede sentir sentimientos de desagrado y repulsión por razones no siempre objetivables. La diversidad nos despierta sentimientos de simpatía o de antipatía que pueden condicionar fuertemente nuestra

capacidad de relación con los/as demás y de adscripción a un grupo determinado. Sin embargo, con frecuencia, la diversidad nos cuestiona también nuestros valores de referencia. Puede ser inquietante para algunas personas la simple percepción de que es posible ser de otra manera, si este “*ser de otra manera*” supera lo que podríamos llamar el “*umbral crítico*” de aceptación de la diversidad.

Estos sentimientos de simpatía o antipatía no parecen ser tan naturales o innatos como su espontaneidad e irreflexión podrían hacernos creer. Si antes hemos dicho que así como la diversidad forma parte de la realidad que nos rodea, la diferencia la creamos nosotros/as a través de la valoración siempre subjetiva que hacemos de esta diversidad, ahora deberíamos insistir en que esta valoración de la diversidad se aprende y por lo tanto se enseña, se transmite.

### 3. ¿Convivencia o coexistencia? Modelos de gestionar la diversidad cultural

Las formas en las que las personas inmigrantes se incorporan a una sociedad son múltiples y variadas en función de particularidades históricas tanto del contexto de llegada como de origen (demografía, políticas sociales e ideológicas respecto al sentido de pertenencia de cada país o región, etc.), teniendo en cuenta que también es importante la situación administrativa con la que llega.

Existen diversos modelos de gestión de la diversidad; si bien, se presentan los dos modelos clásicos que hacen explícito el reconocimiento de la diversidad cultural: multiculturalismo e interculturalismo. Existe otro modelo de gestión, el asimilacionismo, que no abordaremos ya que dicho modelo no reconoce la diversidad cultural, sino lo contrario, la niega y busca su eliminación.

La primera afirmación que debemos realizar para la comprensión de los modelos propuestos es el sufijo *-ismo*. Existe una confusión generalizada entre los sufijos *-idad* e *-ismos*. Si bien, los términos con el sufijo *-idad* hacen referencia a la realidad tal cual es, y el *-ismo* se refiere a movimientos ideológicos, teorías, discursos o formas de intervención acerca de una realidad social.

**Tabla nº 2.**

La *-idad* y los *-ismos*

		<b><i>Pluralismo Cultural</i></b>	
<b>- IDAD</b>	<b>Plano Fáctico</b> Lo que es	<b><u>Multiculturalidad</u></b> Diversidad cultural	<b><u>Interculturalidad</u></b> Relaciones Interétnicas
<b>- ISMO</b>	<b>Plano Normativo</b> Lo que debe ser	<b><u>Multiculturalismo</u></b> Reconocimiento de la diferencia. Principios y postulados	<b><u>Interculturalismo</u></b> Convivencia en la diferencia. Principios y postulados

**Fuente:** Elaboración propia

Según la distinción terminológica propuesta en la tabla nº 2, la multiculturalidad hace referencia a las sociedades plurales, la sociedades diversas culturalmente. Por lo tanto, y haciendo alusión a la concepción de diversidad expuestas en el apartado anterior, podemos afirmar que la historia de la multiculturalidad es la historia de la humanidad. A su vez, la interculturalidad hace referencia a ese planteamiento instrumental de la cultura por la que nos adaptamos al medio, interaccionamos y establecemos relaciones interétnicas.

Según los principios, postulados y las intervenciones que realicemos sobre la realidad multicultural estaremos articulando un modelo de gestión: multiculturalismo / interculturalismo. Aunque a veces se utilicen como sinónimos, existen ciertas diferencias entre ambos modelos.

La primera diferencia que podemos encontrar entre ambos es de tipo geográfica. En el mundo anglosajón se ha desarrollado y extendido más un concepto multicultural, pero no sólo para referirse a la existencia de varias culturas en un mismo contexto, sino también en relación a propuestas educativas que tienen por objeto fomentar el encuentro entre las diferentes culturas. Mientras que en Europa occidental, la mayor parte de los/as autores/as han desarrollado más el término interculturalidad.

En el ámbito americano, el multiculturalismo se ha dirigido a grupos no sólo en función de su cultura o etnia, sino también atendiendo al género, a la clase social y a las personas discapacitadas, mientras que en Europa se ha delimitado más hacia los inmigrantes que conformaban grupos étnicos y culturales.

Tal y como se muestra en la tabla nº 3, cada modelo tiene una serie de principios y postulados que reflejan sociedades distintas y formas de intervenir específicas.

**Tabla nº 3.**

Multiculturalismo/Interculturalismo

MULTICULTURALISMO	INTERCULTURALISMO
<i>De origen americano</i> Descriptivo Sociológico Coexistencia	<i>De origen europeo</i> Prescriptivo Pedagógico Convivencia

**Fuente.** Sánchez Fernández, Amador Muñoz, Cárdenas Rodríguez y Rodríguez Izquierdo (2011)

Haciendo referencia al modelo multicultural, o multiculturalismo, éste se fundamenta en una serie de principios y postulados:

- *Se da prioridad al grupo de pertenencia.* El individuo es, en primer lugar, y esencialmente, un elemento del grupo. La pertenencia a un grupo define y determina su comportamiento, por lo tanto la identidad del grupo tiene primacía sobre la identidad individual. Se hace hincapié en el examen de las diferencias étnicas, religiosas, migratorias, sexuales, etc. y el multiculturalismo aglutina estas diferencias y establece los grupos; así construye la imagen de una sociedad compartimentada, una sociedad mosaico.

En el marco de la perspectiva multicultural, se parte de que cada grupo es homogéneo, de forma que se ignora la diversidad interna en beneficio de una entidad grupal integrada por individuos que comparten los mismos valores y comportamientos. Desde esta perspectiva, el concepto de norma es muy importante. La definición misma de grupo se fundamenta en la norma; por esta razón, la norma debe ser respetada. La lógica que subyace a esto es normativa, incluso coercitiva. De manera implícita o explícita, los grupos son oficializados, identificados, categorizados, clasificados, e incluso jerarquizados.

- *Una localización espacial de las diferencias,* que se traduce en la creación de barrios étnicos y de sus variantes, los ghettos. El multiculturalismo crea tantos espacios públicos específicos como diferencias existentes. El objetivo es encuadrar las diferencias en lugares, presuntamente homogéneos, determinados desde el punto de vista sociológico y geográfico según criterios autoatribuidos o heteroatribuidos (barrios chinos, griegos, italianos...).
- *Una jurisdicción específica y compleja que garantice los derechos de cada cual.* El reconocimiento jurídico de las minorías (étnicas, sexuales, religiosas, etc.) implica el reconocimiento de derechos: política de cuotas, discriminación positiva. Las relaciones entre los grupos y los individuos tienen que ver con los derechos: los derechos de unos frente a los derechos de otros.
- *Un reconocimiento del relativismo cultural.* El relativismo cultural considera que cada elemento sólo debe examinarse en relación con la cultura de la que forma parte, contribuye de manera esencial al reconocimiento de la multiculturalidad.

- *La expresión de las diferencias en el escenario público.* La manifestación de las diferencias en el marco de la vida colectiva y pública se considera que es el mejor medio para reconocerlas: escuelas, universidades, barrios e instituciones deben reproducir las diferencias culturales, y hacerlas sociológicamente visibles. En otros países, especialmente en estados laicos, como Francia, ocurre todo lo contrario: las diferencias se manifiestan libremente en el ámbito privado (religión, costumbres...), en el espacio público, por el contrario, pone de relieve aquello que es común a todos los/as ciudadanos/as.

En líneas generales los principios básicos del multiculturalismo son el respeto y la asunción de todas las culturas, el derecho a la diferencia y la organización de la sociedad; que exista igualdad de oportunidades y de trato, y posibilidades reales de participación en la vida pública y social para todas las personas y grupos con independencia de su identidad cultural, étnica, religiosa o lingüística.

El multiculturalismo es tanto una situación de hecho como una propuesta de organización social. Como modelo de organización social ha sido criticado ya que tiende hacia la mera coexistencia sin potenciar la convivencia y la interculturalidad, es un modelo que genera límites, separación, puede llevar a actitudes de rechazo y exclusión, y no tiene en cuenta la diversidad intracultural ya que los pretendidos grupos no son homogéneos, sino que existe una gran diversidad dentro de cada uno. En otras palabras, consideramos que el multiculturalismo es un modelo de gestión de la diversidad cultural que promueve la coexistencia entre los grupos culturales, pero no la convivencia, no es un modelo que responda a las necesidades de una sociedad plural, interconectada, interrelacionada y promotora de la cohesión social.

Sin embargo, el interculturalismo más que un modelo de organización social es un planteamiento filosófico, una forma de ser y estar en el mundo. Tal y como nos sugiere Tubino (2004, pp. 112), *"el interculturalismo no es un concepto, en una manera de comportarse. No es una categoría teórica, es una propuesta ética. Más que una idea es una actitud"*. La interacción sirve para el enriquecimiento mutuo, con la singularidad que quienes entran en contacto no son las culturas, sino las personas con su bagaje cultural, ya que desde el interculturalismo se entiende que la cultura la construye la persona a lo largo de la vida.

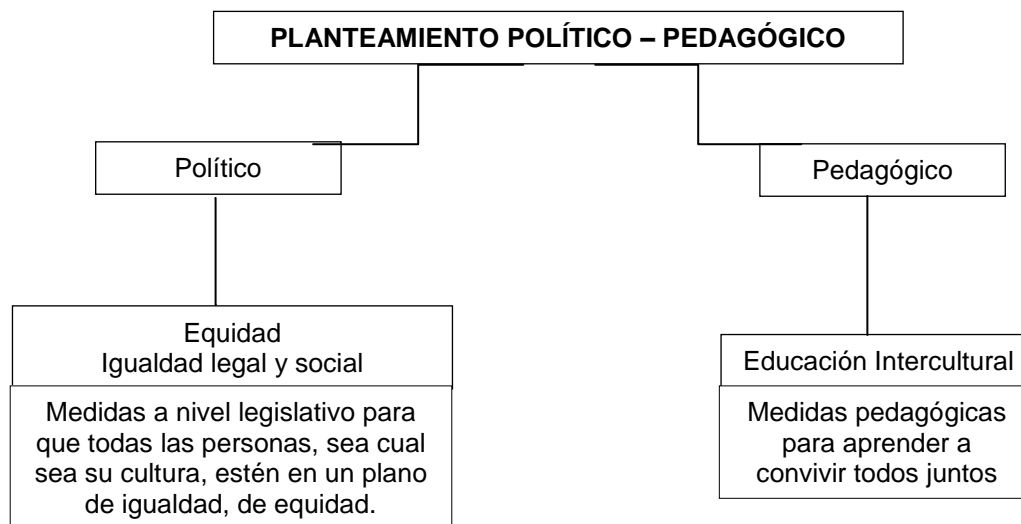
En este sentido, el multiculturalismo entiende la cultura como algo a lo que uno pertenece o es miembro (función ontológica de la cultura). Si bien, el interculturalismo defiende que la cultura le pertenece a cada persona y que va construyendo de modo activo a lo largo de su vida, le sirve para interaccionar y adaptarse a nuevos entornos (función instrumental de la cultural). Nadie pertenece a una cultura, la cultura pertenece a las personas que la usan y la transforman.

Cuando hacemos referencia a una sociedad multicultural (multiculturalidad) estamos colocando una etiqueta estática afirmando que los individuos que la forman pertenecen a grupos diferenciados entre sí por razones culturales. Cuando se trata de una sociedad intercultural (interculturalidad) estamos hablando de dinamismo, de que esos grupos e individuos interactúan, entran en contacto, dialogan llegando a síntesis culturales y enriquecimientos mutuos. Si hacemos referencia a los postulados o principios del interculturalismo hablamos de:

- La interculturalidad parte de una concepción dinámica de la cultura. La cultura no es estática, evoluciona, cambia, y se adapta a las necesidades e intereses de las sociedades.
- Postula que no existe una cultura de referencia por la cual se miden las otras. No establece ninguna jerarquía entre las culturas.
- Enfoca las culturas como abiertas las unas a las otras y susceptibles de mezclarse y producir síntesis culturales nuevas.
- El interculturalismo hace referencia al planteamiento político-pedagógico. Es una contribución a las relaciones pacíficas, al mutuo entendimiento.



El planteamiento político-pedagógico del interculturalismo es el que nos indica cómo intervenir, las medidas a llevar a cabo. Pero para poder desarrollar este modelo nos encontramos con una limitación importante, la interacción intercultural casi siempre se produce en un plano de desigualdad, dominio y jerarquías étnicas. El planteamiento político-pedagógico hace ver la necesidad de establecer por un lado políticas de equidad para lograr la igualdad a nivel legal y social de todas las personas, y acciones pedagógicas en relación a la educación intercultural para aprender a convivir juntos/as y educar a las personas en el conocimiento, comprensión y respeto a la diversidad cultural.



**Fig. nº 2:** Planteamiento político – pedagógico del interculturalismo.

**Fuente:** Elaboración propia

Debemos de entender que todos/as somos productos interculturales, mezcla de nuestras características personales y de un entorno social, lo que nos ha llevado a definir nuestra propia identidad.

#### 4. Interculturalidad y género

La mayor presencia y visibilidad de la mujer en los procesos migratorios contemporáneos es un fenómeno de gran importancia, no sólo desde una perspectiva cuantitativa, sino también en lo referente a las nuevas significaciones que la mujer aporta en el plano familiar, en su rol de madre, en su pertenencia al mundo laboral, en su autonomía personal, en las situaciones de abuso que sufre y en la reivindicación de su sexualidad.

Es por ello que la variable género ha creado una nueva perspectiva de investigación en los últimos años, llegando incluso a enmarcarse como un campo de estudio específico. Sin lugar a dudas, existe, cada vez más, una mayor relevancia de la mujer como protagonista en los flujos migratorios, antes *"invisibilizada"*. Hoy en día aún no se ha conseguido visibilizar a la mujer inmigrante como le corresponde, por ello debemos seguir trabajando en este propósito pues no podemos ignorar una realidad tan crucial para el desarrollo de los países, tanto emisores como receptores de la inmigración.

Prueba de ello es que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya en 1960 el 46,6% de los migrantes que vivían fuera de su país eran mujeres, siendo desde entonces la proporción de mujeres migrantes casi tan numerosa como la de los hombres. En 1970 el porcentaje asciende al 47,2%, en 1980 es de 47,4%, en 1990 es de 47,9% y en el 2000 es de 48,8%, llegando a ascender la inmigración femenina en las regiones más desarrolladas al 50,9% en el año 2000 (OIT, 2010, pp. 15).

Sin embargo la literatura sobre los movimientos migratorios no empezó a tratar el género como una variable independiente y autónoma hasta la década de los años ochenta. Siendo en los años noventa cuando se produce un aumento considerable de investigaciones y monografías que toman como sujeto de estudio a las mujeres inmigrantes no comunitarias, al menos en España.

Según Gemma Aurabell (2004) tradicionalmente el papel activo de la mujer en los movimientos migratorios se ha obviado, ya que ha estado vinculado, generalmente, a la figura masculina. Esta circunstancia ha cambiado drásticamente. El estudio realizado por Llorent Bedmar y Terrón Caro (2013) en Alemania, España y Francia, pone de manifiesto como una de las medidas específicas, implementadas por los respectivos gobiernos, tendentes a la promoción de la integración, están dirigidas a la mujer extranjera. Actualmente la mujer, y en especial la procedente de determinadas culturas, se convierte en pieza clave del proceso migratorio y de integración social de la unidad familiar en la sociedad de acogida.

Las mujeres son protagonistas de corrientes migratorias muy importantes, en las que ellas inician y mantienen sus proyectos migratorios; a veces solas, otras veces manteniendo estrechas vinculaciones con sus familias en los países de origen a las que envían periódicamente dinero. Cada vez con más frecuencia, deciden emigrar con sus esposos e hijos o reagruparse posteriormente. Así, en muy pocos años, las mujeres se han convertido en agentes directos de los procesos migratorios, abandonando sus países de origen para insertarse en el mercado laboral e iniciar una nueva vida.

Esto no es casual, en la medida en que las mujeres sufren en primera persona el huracán de pobreza que sacude sus países: la falta de oportunidades afecta en mayor medida a las mujeres, que ven en la emigración una salida a situaciones dramáticas sufridas por familias enteras. Nuestra sociedad debe avanzar en la eliminación de todo tipo de agresiones, discriminaciones y situaciones de explotación contra las mujeres y eliminar así el sufrimiento de tantas personas. Sin olvidar que las personas inmigrantes tienen que compartir también estos criterios.

Todo esto demuestra cómo los procesos migratorios no son ajenos a la discriminación de género vigente en la sociedad actual, que adjudica un papel pasivo a las mujeres, un papel estereotipado que nada tiene que ver con su realidad; es decir, un rol reproductivo a la mujer y un rol productivo al hombre. Esta discriminación, sustentada únicamente en el hecho de haber nacido hombre o mujer, va más allá de las categorías sociales como el nivel socioeconómico, la edad o la etnia a la que se pertenezca, así como al país de origen o de residencia.

Es una discriminación inherente al género femenino por ser mujer, que comienza con la socialización primaria que se transmite a niñas y niños desde la familia, la escuela o los medios de comunicación y se traduce, entre otras cuestiones, en una escasa representación de las mujeres en determinados ámbitos laborales, en una baja participación de éstas en las esferas de poder y toma de decisiones y en el no reconocimiento de muchos de sus derechos.

Por otro lado, el proceso migratorio constituye un factor de cambio cultural, implica cambios tanto para la propia comunidad inmigrante, como para las sociedades de acogida y las sociedades de origen. La mujer inmigrante se ve obligada a adaptar su experiencia cultural al nuevo contexto social, sirviendo de puente entre las dos culturas, la de origen y la de acogida; a la vez que sume nuevos elementos de la cultura de llegada.

Tal y como indican Cárdenas-Rodríguez, Terrón-Caro y Pérez de Guzmán (2011), *“la mujer migrante se ve sometida a una múltiple discriminación por el hecho de ser mujer, ser inmigrante y por el racismo al que se pueden ver sometidas si pertenecen a determinadas etnias. Circunstancia que puede ser considerada como peligro potencial de exclusión social en la sociedad de llegada”*.

No podemos olvidar que la exclusión social es un fenómeno caracterizado por ser dinámico, multidimensional y heterogéneo. De ahí la gran complejidad para encontrar una única definición y unos indicadores de exclusión estándares. No obstante, según Laparra Navarro y Pérez

Eransus (2008) parece existir cierta coincidencia al afirmar los tres ámbitos a tenerse en cuenta para analizar una situación de exclusión social, dependiendo de la intensidad de la misma. A saber: *eje político de la ciudadanía* -derechos políticos, educación, salud y vivienda-; *eje económico* -empleo, ingresos...- y *el eje de las relaciones sociales* -aislamiento, ausencia de redes sociales o con problemáticas en ellas...- (Terrón, 2010). Vivimos en una sociedad cambiante, lo que hace que los ejes de la vulnerabilidad y desigualdades sociales también se vean modificados. Algunos de los cambios que propician nuevas desigualdades son: las diferencias en el mercado laboral -trabajos estables y precarios-, variaciones en las familias -difícil conciliación de la vida familiar y laboral, incremento de las rupturas familiares...-, así como la situación de precariedad que viven determinados colectivos que con cortas trayectorias laborales o intermitentes no pueden beneficiarse de un sistema de pensiones adecuado (Observatorio de la Inclusión Social, 2008).

*La mujer inmigrante, por el hecho de ser mujer, puede llegar a tener un papel aún más complicado que el hombre en todo el proceso de integración en la sociedad a la que llega. Siendo muchas mujeres inmigrantes las más vulnerables por múltiples motivos, entre los que se destacamos: condición de ser mujer, desconocimiento del idioma, analfabetismo o baja escolarización, condición de inmigrante sin documentación en regla, pertenecer a una determinada cultura con la correspondiente carga asociada a los estereotipos existentes, responsabilidad familiar que tienen en muchos casos, replanteamiento de valores tradicionales, dependencia -en algunos casos- del hombre, invisibilidad a la que pueden verse sometidas en el mercado laboral por el tipo de trabajo que desempeñan, etc. Según la Federación Mujeres Progresistas (FMP) (2013, pp. 3): "Ellas son las más pobres de los pobres, las más trabajadoras de los trabajadores, las peor pagadas de los peor pagados, las ignoradas de los ignorados. Las excluidas de los excluidos".*

La integración de las mujeres inmigrantes puede considerarse como un reto particular dentro del objetivo más amplio de integración de la población inmigrante en general. Su situación respecto a las desigualdades que les afectan tampoco se puede marginar de las estrategias para alcanzar la igualdad de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, reconoce en su preámbulo que la igualdad formal, propugnada por la Constitución Española de 1978, ha sido decisiva, aunque no suficiente, para combatir todas las manifestaciones de discriminación directa e indirecta que aún existen en nuestra sociedad. De modo particular, contempla -entre los colectivos de mujeres que sufren una doble discriminación- a las mujeres inmigrantes, considerando que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

El papel de las mujeres en los procesos de integración sociocultural es crucial, ya que se posicionan como puentes entre las dos culturas. Se manifiestan como responsables del mantenimiento de su propia cultura, a la vez que tienen que facilitar el proceso de inserción de sus familias en la sociedad de acogida. Tienen que mantener las tradiciones, a la vez que desarrollan todo tipo de estrategias de adaptación y mecanismos para asumir lo nuevo sin romper con lo propio.

El reconocimiento normativo de la existencia de la situación de múltiple discriminación que sufren las mujeres inmigrantes refuerza y reconoce la necesidad de realizar intervenciones que favorezcan su integración. Pero una integración basada en el enfoque político pedagógico del interculturalismo, no es la segregación del modelo multicultural o la anulación de su identidad cultural del modelo asimilacionista.

Para trabajar desde el modelo intercultural las políticas públicas deben velar para que en la adaptación de la mujer inmigrante se establezca o refuerce el respeto y observación de los derechos y deberes, así como para que no existan impedimentos en el acceso a la información y otros servicios que garantizan una integración plena.

No se trata sólo de la inserción de las mujeres inmigrantes en el tejido productivo del país; estamos hablando de una verdadera integración, y esta no se puede producir si no se da la oportunidad de proporcionarles un entorno en el cual se sientan ciudadanas de pleno derecho.

Por otro lado, el modelo intercultural exige medidas a nivel pedagógico basadas en una educación intercultural e igualitaria que debe propiciar las condiciones para que las personas sean conscientes de la multiplicidad cultural que les rodea y la igualdad de derechos de todas las personas. Esta educación intercultural es una formación que se debe desarrollar en la sociedad como un proceso de producción y crítica cultural caracterizado por los siguientes objetivos:

**Tabla 5:**

Objetivos de la educación intercultural desde la perspectiva de género

Promover el encuentro y la comunicación entre las personas de las diferentes culturas y sexos.
Trabajar activamente contra las visiones estereotipadas y las discriminaciones consiguientes. Visiones que se transmiten mediante la socialización y que conducen a la discriminación de las personas de otra cultura o sexo.
Descubrir otros valores culturales. La educación debe utilizarse para promover el orgullo hacia nuestra cultura y la apertura hacia las cosas que nos pueden aportar otras culturas, siempre bajo el paradigma de la no violación de los derechos humanos.
Tomar conciencia de un mundo diferente y desigual y actuar de forma responsable ante esta realidad. La presencia de personas inmigrantes en nuestra sociedad nos hace conscientes de la existencia de un mundo cultural y económicamente diverso y desigual. La educación intercultural no se queda en una reivindicación de los aspectos culturales, sino que incide en averiguar las causas de las discriminaciones, de las migraciones, conocer las relaciones de interdependencia mutua que establecemos entre los diferentes países, incidir en las condiciones de vida de los inmigrantes, etc. Se trata de plantear un modelo de sociedad más justo, en el que se puedan reducir las desigualdades.
Aprender a afrontar los conflictos de forma positiva. Al aumentar la diversidad cultural en nuestra sociedad, aumentar también los conflictos. Desde la Educación Intercultural, no se conciben los conflictos culturales como negativos, sino como una oportunidad para crecer, para llegar a situaciones más justas e igualitarias.
Planificar los cambios necesarios para avanzar hacia la interculturalidad y la igualdad entre mujeres y hombres. Para cambiar es necesario que antes pensemos que queremos cambiar y como lo vamos a hacer, pensar en estrategias, logros a corto, medio y largo plazo, es decir, planificar una estrategia de “lucha”, donde se recojan nuestras prioridades, los recursos disponibles y el tiempo o el esfuerzo que vamos a dedicar a esta lucha.
Sensibilizar, dentro del contexto educativo, sobre las discriminaciones que sufren las mujeres inmigrantes en la sociedad, y promover, en el ámbito de la educación, la construcción de valores y actitudes no sexistas y de respeto hacia otras culturas y pueblos, al considerarse la educación como un importante instrumento de transmisión de valores.

**Fuente:** Elaboración propia basada en “*Voces de mujeres inmigrantes: educación intercultural desde una perspectiva de género*”. Centro de Acogida a Inmigrantes (CENAI), 2013.

#### 4. A modo de reflexión

La mujer inmigrante, a pesar de ser protagonista de los flujos migratorios, sigue soportando en pleno siglo XXI múltiple discriminación por el hecho de ser mujer, ser inmigrante, ser trabajadora y por el racismo al que se pueden ver sometidas. Realidad que nos exige repensar el fenómeno de la inmigración atendiendo a la variable género. Según Ninna Nyberg (2010, pp. 129): “*La globalización es asimétrica y la migración no solamente tiene sus raíces en niveles de desarrollo distinto entre países, sino también en desigualdades locales que muchas veces son ignoradas en discursos sobre desarrollo*”.

Por ello debemos tener en cuenta que el fenómeno de la inmigración es un proceso bilateral en el que influyen tanto la sociedad de origen como la de llegada. Perspectiva que no debemos olvidar al abordar las migraciones internacionales, pues se trata de procesos globales cuyos impactos, tanto positivos como negativos, tienen bastante repercusión en los distintos contextos que participan.

Desde nuestro punto de vista, esta visión no ha sido la más defendida por los países desarrollados económicamente, pues los beneficios de la inmigración se han centrado, fundamentalmente, en el mayor desarrollo económico de los países de acogida de la inmigración.

Mientras que entender el fenómeno de la inmigración como un proceso bilateral, exige gestionar las políticas migratorias de una forma distinta, desde el modelo de Codesarrollo planteado por Sami Naïr (2010, pp. 690): “*El codesarrollo no significa ayuda, ni caridad, ni trueque, sino el aprovechamiento de la interdependencia para impulsar el desarrollo y no para aumentar el subdesarrollo*”, donde la persona inmigrante es considerada “(...) *vector de codesarrollo. No solo implica permitirle venir (...) a Europa para formarse o trabajar, sino también favorecer su regreso y su reinserción*” (Sami Naïr, 2010, pp.624).

Desde este planteamiento, entendemos que la mujer inmigrante juega un papel fundamental en el desarrollo -en el sentido más amplio del término- de las sociedades en las que participa. Por lo que debemos realizar todos los esfuerzos necesarios para conseguir eliminar los prejuicios, discriminaciones, desigualdades... a las que se ven sometidas y plantear conjuntamente propuestas de intervención socioeducativas donde se le otorgue la relevancia que merecen y donde la inmigración sea entendida como una oportunidad de desarrollo tanto para los países de origen como de llegada.

Con la educación intercultural fomentaremos una actitud intercultural entre las personas, permitiéndonos analizar otras culturas desde sus propios patrones culturales; buscar el encuentro, y por tanto, no caer en el riesgo de guetización, ni temer el cambio que puede producir el contacto; promover un encuentro en igualdad a todos los niveles; contribuir a construir una visión crítica de las culturas, en la que se acepte la cultura pero pudiendo rechazar y luchar contra algunas de sus instituciones (infanticidio, violencia contra las mujeres, marginación de ancianas/os, etc.), bajo el precepto, de que todas las culturas tienen rasgos aceptables y deseables y otros que no pueden ser defendibles desde la perspectiva de los derechos humanos.

## 5. Referencias bibliográficas

- Bauman, G. (2001). *El enigma multicultural. Un replanteamiento de las identidades nacionales, étnicas y religiosas*. Barcelona: Paidós Studio.
- Cárdenas-Rodríguez, Terrón Caro & Pérez de Guzmán (2011). Inmigración y codesarrollo desde la perspectiva de género. En *Actas del III Congreso Iberoamericano de Pedagogía Social, “A Pedagogía Social no Diálogo. Educação Social – Educação Popular”* (pp. 1557– 1567). Universidade Luterana do Brasil.
- CENAI (2013). *Voces de mujeres inmigrantes: educación intercultural desde una perspectiva de género*. Recuperado el 17 de junio en <http://www.ceain.acoge.org/?section=content-view&content=46>.
- Consejo de Europa (2000). Diversidad y cohesión: nuevos retos para la integración de los inmigrantes y las minorías. Recuperado el 4 de julio en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002AR0243:ES:HTML>.
- Federación Mujeres Progresistas (FMP) (2013). *Inmigración como doble discriminación*. Recuperado el 22 de mayo en <http://www.fmujeresprogresistas.org/inmigracion5.htm>.
- Gemma Aurabell (2004). *Gestionar la diversidad: reflexiones y experiencias sobre las políticas de inmigración en Cataluña, 2001 – 2003*. Volumen 1 de monografías mediterráneas. Barcelona: Instituto Europeo del Mediterráneo.

- Jiménez Martínez & Vilá Suñé (1999). *De educación especial a educación en la diversidad*. Málaga: Aljibe.
- Laparra, M. & Pérez, B. (coords.) (2008). *Exclusión social en España. Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Colección de Estudios. Madrid: Fundación FOESSA.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Boletín Oficial del Estado (Número: 71, 23/03/2007, Disposición nº 6115, Páginas: 12611-12645).
- Llorent Bedmar, V. & Terrón Caro, M<sup>a</sup> T. (2013). Políticas socioeducativas de integración de los inmigrantes en Alemania, España y Francia. En *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, nº 21, enero – junio.
- Nair, S. (2010). *La Europa mestiza. Inmigración, ciudadanía, codesarrollo*. Barcelona: Galixia Gutemberg.
- Nyberg, N. (2010). Globalización, migración internacional y desarrollo: Una mirada desde centroamérica. En AA.VV., *Migraciones y desarrollo. El codesarrollo: del discurso a la práctica* (pp. 125-149). Barcelona: Anthropos.
- Observatorio de la Inclusión Social (2008). *Informe de la inclusión social en España 2008*. Cataluña: Fundación Caixa Catalunya.
- Organización Internacional del Trabajo (2010). Cómo prevenir la discriminación, la explotación y el abuso de las trabajadoras migrantes. Guía informativa. Manual 1. Introducción: ¿Por qué nos centramos en la trabajadora migrante internacional? Lima: OIT, Proyecto MIGRANDINA. Recuperado el 16 de mayo en [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/modulos/guia\\_info\\_trabmigra/manual\\_1.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/modulos/guia_info_trabmigra/manual_1.pdf).
- Ratiu, I., & Rodgers, I. (1984). A workshop on cultural differences. *AFS orientation handbook*, Volume IV. AFS Intercultural Programs, Inc.
- Ruiz López, B (2001). *Las políticas de extranjería. La legitimización de la exclusión*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sánchez Fernández, S., Amador Muñoz, L., Cárdenas Rodríguez, R. & Rodríguez Izquierdo, R. M<sup>a</sup> (2011). Los movimientos migratorios y sus implicaciones educativas. En Amador Muñoz y Musitu Ochoa (coord.): *Exclusión Social y diversidad* (pp. 65-91). México: Trillas.
- Terrón Caro, M<sup>a</sup> T. (2010). Exclusión social y estrategias de integración socioeducativa en “El Torrejón” (Huelva) y “Las tres mil viviendas” (Sevilla). Estudio Comparado. En Lázaro, L. M. y Pérez, A. (Coord.), *Desigualdad y Educación. Una perspectiva internacional* (pp. 413-429). Valencia: Universidad de Valencia.
- Tubino (2004). *Del interculturalismo funcional al interculturalismo crítico*. Recuperado el 18 de noviembre en <http://fongdcam.org/wp-content/uploads/2012/01/delinterculturalismoTubino.pdf>.