

## **PERSPECTIVAS CULTURALES Y MECANISMOS SOCIALES PARA EL TRABAJO EN INTERCULTURALIDAD. SU VALOR SOCIAL.**

*María del Carmen Sánchez Miranda  
Carmen Clara Bravo Torres  
Universidad de Jaén*

### **RESUMEN**

En este artículo se analiza el valor que tiene la interculturalidad en la sociedad actual, destacando el papel que tiene la antropología en el estudio de la gestión de la diversidad cultural, en las posturas para enfrentarse a dicha realidad; al igual que se desarrolla el resto de modelos sociales predominantes y su influencia a nivel social.

### **1. INTRODUCCIÓN**

¿Qué es el interculturalismo? ¿Qué relación tiene con el modelo multicultural? ¿y con el concepto de cultura? ¿Cuál ha sido el contexto de surgimiento y uso? ¿Qué relevancia tiene el uso de dicho concepto en la sociedad? Nos encontramos ante una sociedad donde los medios de comunicación, los discursos políticos, mediáticos y sociales recalcan la importancia de fomentar la interculturalidad en la sociedad. Sin embargo, en torno a dicho concepto gira un gran entramado social e ideológico que complejiza su uso, teniendo una gran repercusión a nivel social. A partir de este temario se analizarán estas cuestiones, para ello es necesario partir de que dicho concepto está relacionado con el concepto de diversidad, el cual ha sido estudiado por la antropología a lo largo de su recorrido como disciplina.

### **2. LA DIVERSIDAD CULTURAL**

La diversidad es la característica principal del ser humano; a pesar de ello, dependiendo del contexto, giran diferentes significados en torno a dicho concepto. Siguiendo a Foucault (2014), en este temario se entiende que la diversidad es una construcción social relacionada con la diferenciación social, basada en los cánones establecidos que ordenan la sociedad; es decir, en aquello que se considera la norma. Por tanto, toda aquella persona que no cumpla lo establecido se vuelve objeto de críticas, pudiendo dar lugar a conflictos entre los grupos delimitados. Ello da lugar a que el concepto de diversidad, en la práctica, esté estrechamente relacionado con la construcción de la diferencia a partir de categorías concretas, como es la cultura y, por ende, la diversidad cultural.

Desde los inicios de la antropología social, la diversidad cultural ha sido objeto de estudio y, a su vez, ha estado relacionada con la construcción de la otredad. Pero ¿qué relación tiene la interculturalidad con la gestión de la diversidad cultural? ¿qué entendemos por cultura? Nos encontramos ante un término utilizado en el discurso cotidiano, que ha sido teorizado en múltiples contextos académicos, como la antropología. Desde la antropología se ha ido dando un interés por definir dicho término, ya que la cultura del Otro ha sido el objeto de estudio de la antropología social. Sin embargo, hay que resaltar que estamos frente a un concepto con multiplicidad de definiciones que han ido siendo desarrolladas desde las diferentes corrientes antropológicas. Dos ejemplos de ello se pueden observar en las presentadas desde la corriente evolucionista y funcionalista. Los primeros han defendido

una visión esencializada del concepto de cultura, ya que presuponían que toda cultura pasaba por diferentes etapas, hasta la “desarrollada”. Esta corriente ha presentado las diferencias como naturales que imposibilitan la convivencia entre diferentes grupos culturales. A pesar las críticas recibidas, la definición presentada por su precursor Taylor en 1871 ha sido una de las más utilizadas desde la Antropología. En cuanto al funcionalismo, Malinowski señala que la cultura tiene una función concreta: satisfacer las necesidades biológicas, psicológicas y sociales.

En este artículo se defiende la cultura como un concepto dinámico, que se es modificado a partir de la interacción comunicativa. La cultura es una construcción social, aprendida y transmitida; que sirve para poder entendernos nosotros mismos y, a su vez, relacionarnos y diferenciarnos con el resto. La cultura va más allá de las fronteras y de la cosificación, permite organizar la sociedad y, por ende, está caracterizada por la diversidad. Siguiendo a Carrithers, en este temario se defiende que la diversidad cultural representa en sí mismo la unidad humana. Sin embargo, de acuerdo con García- Castaño, Olmos y Rubio, en su práctica diaria, la cultura es cosificada, estática y restringida; al igual que tiene una estrecha relación con las identidades culturales basadas en aspectos concretos, como país de nacimiento, lengua o religión.

En cuanto a la gestión de la diversidad cultural, dicho concepto puede ser entendido tanto enriquecedora como perjudicial. En las últimas décadas, se promueve educar en la diversidad, tener presente la interacción, la inclusión y el enriquecimiento de esta. Sin embargo, de acuerdo con Izaola y Gunther Dietz, la diversidad social aparece asociada a situaciones de conflicto, caracterizándose por hacer referencia la distinción, indicando tanto aceptación o rechazo, positivo o negativo o inclusión/exclusión. Por tanto, para entender este concepto hay que tener presente el mundo categorial y binomial que nos rodea. En este no se tiene en cuenta la variedad característica de todas las personas y se lleva a cabo una construcción del otro diferente al nosotros.

Por tanto, debemos tener presente que el reconocimiento de la existencia de un grupo diferente al predominante, lleva consigo multitud de connotaciones. Se instauran procesos de otredad a partir de peculiaridades concretas que dan lugar a la diferenciación y estigmatización de los sujetos. Así pues, es necesario desarrollar la alteridad e identificación con relación a la gestión de la diversidad cultural. Se entiende el concepto de alteridad como una relación entre dos grupos diferentes, donde se atribuyen categorías que no siempre son acordes a las que presentan los sujetos catalogados. Son relaciones sociales basadas en estrategias de poder que conlleva un proceso de construcción de la diferencia, la cual influye en la identificación de los diferentes grupos partícipes. Por tanto, la identidad está vinculada a la alteridad, debido a que el “yo” se manifiesta con la existencia del Otro.

A partir de esa toma de conciencia aceptamos o nos preguntamos: ¿quién soy yo? ¿quién es ese otro? El término identidad comenzó a adquirir gran fuerza tanto a nivel metodológico como teórico. Sin embargo, a partir de la década de los 80, este término fue asociado a un gran número de aspectos y contextos. Los múltiples usos de este término en diferentes contextos pueden conllevar controversias respecto a su uso, entendiéndose la identidad como algo estático, asociado a un aspecto en concreto. Sin embargo, la identidad va más allá de eso. Siguiendo a, Berger y Luckman (2003), Brubaker y Cooper (2000), entre otros, en este temario se defiende el uso del concepto de identificación. Se parte que nosotros nos identificamos dependiendo del contexto donde nos encontramos, es decir, nuestra identificación se va reconstruyendo. Es un proceso constante, dinámico, que se conforma con las relaciones con el resto del grupo. Hay que resaltar que el término identificación, puede ser definido de forma diferenciada según la disciplina con la que trabajemos. Desde la antropología se parte de que nos encontramos ante un concepto complejo, dinámico, que se fundamenta a partir de la relación con unos otros, está asociado a un contexto y va más allá de categoría cerradas que delimiten a una identidad.

Por tanto, la diversidad es esencial para la formación de un grupo como tal. El grupo para conformarse necesita llevar a cabo una construcción del Otro, ocasionando una relación diferenciada entre ambos. Este mecanismo permite tomar consciencia de uno mismo como grupo, mirándose frente

a una perspectiva ajena; dando lugar a diferentes procesos de gestión de la diversidad cultural. A pesar de que dicho mecanismo siempre haya asistido, el reconocimiento de la existencia de un grupo diferente al predominante lleva consigo multitud de connotaciones. Esto se debe a que no se asocia a un individuo en concreto sino a un grupo con unas características históricas y culturales que pueden ser una amenaza para las que han predominado hasta el momento.

Es necesario ser conscientes de que estas diferenciaciones son construcciones sociales porque la percepción sobre ese Otro desconocido determina la relación con entre los grupos. Las percepciones difundidas, así como el discurso empleado juegan un papel esencial ya que establecen el tipo de relaciones entre los diferentes sujetos partícipes. No nos encontramos ante ningún panorama innovador, haciendo alusión a la historia se puede apreciar cómo se ha ido construyendo la diferencia durante todos los tiempos. Un ejemplo de ello se percibe cuando Europa ha ido catalogando de manera despectiva a todos aquellos considerados diferentes, los “otros”. El rechazo al diferente es un hecho constante en la historia, que surge a partir del desconocimiento. Un claro ejemplo de ello se percibe a través del racismo; tanto biológico en un principio como el racismo cultural que se vive en la actualidad.

### **3. CORRIENTES ANTROPOLÓGICAS**

Las diferentes corrientes antropológicas han ido tratando los procesos de alteridad y la implicación que ello tiene para el grupo. Esta disciplina ha ido empleando distintos mecanismos para el desarrollo de su foco de estudio, la construcción de la otredad. Entre ellos, en sus orígenes, podemos apreciar la creación del otro por la diferencia; especialmente haciendo hincapié tanto en la naturaleza como la cultura. La antropología a partir de diferentes mecanismos ha llevado a cabo estas construcciones.

El primer mecanismo empleado aportó una mirada etnocentrista, atribuyendo a los grupos diferentes características según la mirada de su sociedad. Otro de los mecanismos encargado de la construcción de la diferencia se basa por ir de la distinción a la indistinción, estableciendo claras diferencias entre las relaciones Nosotros/otros. Desde el estructuralismo, según Lévis Strauss, se aprecia la diversidad cultural como un fenómeno que representa toda vida humana y que enriquece a las diferentes sociedades, ya que las hace únicas y como a partir de su tratamiento se procede a la catalogación y construcción del otro. Gracias a dicho autor podemos apreciar tres aptitudes que el ser humano ha tenido históricamente frente a la diversidad: actitud etnocéntrica, cierto relativismo cultural y el denominado “falso- evolucionismo” (por la cual señala que, a pesar de presentar tal diversidad, a la hora de la práctica se presenta como etapas diferenciadas donde unos grupos tienen mayor prestigio frente a otros).

Cuando se utiliza el término etnocentrismo estamos haciendo alusión a valoración de una cultura superior a la otra, otorgándole mayor superioridad a la nuestra en relación a la ajena. Se emplea patrones de la propia cultura para juzgar a aquellas otras desconocidas. En la cotidianidad, el etnocentrismo queda percibida a partir de los juicios de valor donde se concibe a otras culturas inferiores, raras o atrasadas. El etnocentrismo dificulta la comprensión de la cultura de otros contextos y, por tanto, poder convivir ambos grupos de manera equitativa en un mismo contexto. Frente al etnocentrismo, y como forma de combatirlo, la antropología defiende el relativismo cultural.

Este posicionamiento consiste en adoptar los patrones culturales del grupo que se pretende estudiar, con el fin de entender sus propias lógicas de comportamiento, sin juzgarlo desde nuestras creencias y valores que hemos ido asimilando. Pero, ¿todas las culturas deben ser valoradas de la misma forma? ¿hay culturas superiores a otras? ¿se deben permitir todos los comportamientos característicos a determinadas culturas? Nos encontramos ante un extenso debate, donde es necesario diferenciar entre el relativismo moral y el relativismo metodológico. El relativismo moral, o extremo, permite la valoración de todas las culturas por igual, sin juzgar determinadas actuaciones que pueden ir en contra de los derechos y valores de ciertas personas. Por el contrario, el relativismo metodológico, defendido desde

la antropología, permite comprender esa cultura; sin omitir su neutralidad; consiste en preguntarse qué les motiva para realizar los comportamientos que el grupo está llevando a cabo, así como cuestionarse la importancia que ello puede tener tanto para el propio grupo como para el resto.

Para el estudio de la gestión de la diversidad cultural, desde la antropología, en la actualidad, encontramos cómo se han ido defendiendo otras actitudes que permiten el conocimiento y enriquecimiento cultural entre los diferentes grupos. Dichas posturas consisten en adoptar una capacidad de extrañamiento y una perspectiva holística. Esta capacidad de extrañamiento consiste en interpretar todo aquello que nos rodea desde una perspectiva “nueva”, omitiendo las ideas preconcebidas en torno al acontecimiento estudiado. Ello nos permite entender la realidad desde su punto de vista, sin establecer juicios de valores preconcebidos en torno a ello. Como perspectiva complementaria, cabe destacar la defensa de adoptar una mirada holística, que se caracteriza por estudiar el fenómeno social en su totalidad, teniendo presente todas las interacciones, particularidades y acontecimientos que lo comprenden. Desde la antropología social, se han ido defendiendo estas posturas para la gestión de la diversidad cultural. El encuentro, el contacto, entre los diferentes grupos ha sido cambiante a lo largo de la historia. Dependiendo del contexto estudiado y de los autores estudiados, nos encontramos ante diferentes modelos de la gestión de la diversidad cultural. En este temario se hará hincapié en el modelo asimilacionista, segregacionista y pluralismo cultural, donde cabe destacar el multiculturalismo e interculturalismo.

Para el modelo asimilacionista, la integración al grupo consiste en adoptar la cultura dominante. Se parte de que lleva a cabo en un proceso de cambio cuando dos grupos mantienen contacto y prevalece una cultura dominante sobre otra. La minoría se ve “obligada” a la incorporación de la cultura dominante. Este modelo promueve una gestión de la diversidad cultural que busca la incorporación del Otro a la cultura predominante, relegando su identidad y partiendo de la superioridad de una cultura sobre otro. Este modelo de gestión de la diversidad cultural ha recibido un gran número de críticas ya que el concepto de integración es entendido como asimilación, se considera que la diversidad no es enriquecedora y, por tanto, se plantea la homogeneidad como solución. Otro de los modelos implementados es el modelo segregacionista, este consiste en la separación o clasificación de los miembros de un grupo considerados diferentes. La segregación se puede llevar a cabo por diferencias religiosas, políticas, étnicas, entre otras. A través de este modelo, las diferencias culturales han sido claves para la separación y el mantenimiento de diferencias construidas y del establecimiento de un trato diferenciado. Un claro ejemplo de ello se observa a partir del “apartheid”, que paradójicamente se construyó inicialmente a partir de bases teóricas multiculturales. En contraposición a los modelos de gestión planteados anteriormente, surge el pluralismo cultural que quedan representados a partir de la vertiente del multiculturalismo e interculturalismo.

#### **4. MODELOS MULTICULTURAL E INTERCULTURAL**

El modelo *multicultural* e *intercultural* surgen como modelos que critican los modelos anteriormente planteados, es decir, la homogeneización y el rechazo a políticas asimilacionistas. En estos modelos, a nivel teórico, la diversidad aparece como enriquecedora, mostrando el derecho a la diferencia, a la igualdad de derechos y deberes entre los ciudadanos, independiendo de su identificación cultural. Previo al desarrollo de estos conceptos hay que partir de la diferenciación que se establece cuando hablamos de su instauración en el plano fáctico y normativo. Para abordar el plano fáctico, es decir, lo que ocurre, aludimos al concepto de multiculturalidad e interculturalidad; sin embargo, para aludir al plano normativo o de las propuestas sociopolíticas, hacemos referencia a los conceptos multiculturalismo e interculturalismo. En cuanto al contexto de surgimiento y uso de estos conceptos, varía en función de la zona geográfica donde nos encontremos.

El *modelo multicultural* predomina en el contexto anglosajón (EEUU, Reino Unido, Australia y Canadá), mientras que el modelo intercultural es utilizado en Europa Continental y Latinoamérica. En

la siguiente tabla queda plasmado la contextualización política- conceptual de los modelos multiculturales e interculturales.

*Figura 1. Contextualización política-conceptual de los discursos multiculturales e interculturales*

Contexto surgimiento y uso	EEUU, Reino Unido, Australia, Canadá	Europa Continental, Latinoamérica
Contexto fáctico	Multiculturalidad	Interculturalidad
Contexto normativo	Multiculturalismo	Interculturalismo

*Fuente: Elaboración propia*

No hay un entendimiento globalizado en cuanto al uso de estos conceptos, dependiendo del contexto prefiere usarse uno u otro. Ello complejiza su uso y aplicación. En este temario se defenderá principalmente que el modelo multicultural hace referencia a la existencia de la condición de diversidad cultural en un mismo contexto; mientras que el modelo intercultural alude a la situación de interacción e intercambio entre grupos culturales en un mismo lugar. Así pues, el modelo multicultural reconoce la diversidad cultural existente en las distintas sociedades. Cuando se alude a multiculturalidad, se trata de un hecho histórico, que no depende del contexto y temporalmente. Su surgimiento se remonta al ámbito normativo, multiculturalismo, hacia mediados de los años 70. Se parte del rechazo de la homogeneización del mundo, así como de la demanda de los derechos de los grupos minoritarios y el rechazo a las políticas asimilacionistas que predominaban en determinados contextos. Su uso presenta una gran complejidad y dependiendo de cómo sea tratada puede partir del principio de equidad o del principio de la diferencia. Dicho modelo es criticado porque su práctica puede dar lugar a una segregación de la diversidad étnica presentada en el contexto estudiado.

En cuanto al *modelo intercultural* es una manera de gestionar la diversidad presentada en un contexto multicultural. Cabe diferenciar entre interculturalismo e interculturalidad. Cuando se alude al concepto interculturalismo hay que destacar que se utiliza en el ámbito normativo, como propuesta de cómo deben ser las relaciones de dicho contexto. Desde esta gestión de la diversidad cultural se fomenta la convivencia de la diversidad a partir de tres principios diferenciados: principio de igualdad, principio de la diferencia o principio de la interacción positiva. Cuando se alude al término interculturalidad, se hace referencia a un término descriptivo, donde se defiende las relaciones étnicas o se visibiliza la diversidad.

El origen de dicho modelo se remonta a los años 80 del siglo pasado, en Europa y Latinoamérica, a partir de políticas educativas promovidas por poblaciones indígenas y ONGs. A partir de dicho modelo hay un reconocimiento de ese Otro y, por tanto, una relación establecida con el grupo. De acuerdo con Dietz, a partir de la noción de intercultural se puede plantear una noción estática del concepto de cultura. No hay que olvidar que nos encontramos ante un concepto que puede ser entendido desde el paradigma de la diferencia, de la desigualdad y de la diversidad. Además, en el ámbito científico no hay un consenso en cuanto al uso de dicho término, complejizando su aplicación y entendimiento. En la siguiente imagen, de forma abreviada, queda plasmado las principales diferencias entre los discursos multiculturales e interculturales.

*Figura 2. Diversidad en los discursos multiculturales e interculturales*

Plano de los hechos = Status quo	<i>Multiculturalidad</i> Diversidad cultural, religiosa y/o lingüística	<i>Interculturalidad</i> Relaciones interétnicas, interreligiosas y/o interlingüísticas
Plano Normativo = Propuestas pedagógicas socio políticas o éticas	<i>Multiculturalismo</i> Reconocimiento de la diferencia 1. Principio de equidad 2. Principio de diferencia	<i>Interculturalismo</i> Convivencia en la diversidad 1. Principio de igualdad 2. Principio de la diferencia 3. Principio de interacción positiva

*Fuente: Dietz (2012)*

## 5. SURGIMIENTO DE NUEVOS MODELOS

Además de estas formas de gestión de la diversidad cultural, en las dos últimas décadas, encontramos otros nuevos modelos que han surgido como crítica a las presentadas anteriormente. Entre ellas, cabe destacar la interculturalidad crítica defendida por C. Walsh. Desde dicho postulado se cuestiona el significado interculturalidad, criticando su origen a partir del sentido reivindicativo y de burocratización. Desde dicho concepto se visibiliza la colonialidad del poder defendida por Quijano.

Este modelo tiene sus antecedentes en los movimientos sociales que han ido criticando el problema estructural del colonialismo y capitalismo; y su acción defiende la transformación y crítica de los modelos interculturales impuestos, basados en la racialización y en las estrategias de poder. En contraposición a los modelos anteriormente presentados y siguiendo la línea de C. Walsh, Dietz presenta el concepto de “transcultural”, tratando de eludir el sufijo -ismo y yendo más allá a partir del prefijo “trans”. Defiende que, en el mundo actual, las relaciones sociales pueden ir más allá de un contexto concreto, trascendiendo de sus frontera e intersticios.

Desde una perspectiva decolonial, destaca que la movilidad de las poblaciones ha sufrido un intenso cambio que hay que tener presente para estudiar las relaciones sociales existentes, al igual que las políticas que se están implementado en los diferentes contextos. Es necesario cuestionarse qué papel está teniendo la globalización en la difusión y en el mantenimiento de los aspectos culturales de un lugar en concreto y qué importancia tiene este fenómeno en cuanto a la gestión de la diversidad cultural.

Siguiendo la línea presentada por los dos autores mencionados, a partir de los modelos de gestión de la diversidad cultural que predominan en el discurso social, se presupone que la sociedad multicultural e intercultural cuenta con un número determinados de culturas. Sin embargo, ello puede dar lugar a que el concepto de cultura sea esencializado y cosificado. Por último, cabe destacar la importancia de los estereotipos y prejuicios existentes en cuanto a la gestión de la diversidad cultural, ya que ello puede perjudicar o favorecer esa relación con ese Otro. Es necesario la reivindicación del conocimiento mutuo entre los diferentes grupos y el enriquecimiento cultural que dichas relaciones tienen tanto para los sujetos partícipes como para el resto de la sociedad.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Appiah, K. A. (2019). *Las mentiras que nos unen. Repensar la identidad. Creencias, país, color, clase, cultura*. Barcelona: Taurus.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortur.
- Brubaker, R. y Cooper F. (2000). Beyond Identity. *Theory and Society*, 29: 1-47.
- Carrithers, M. (2010). *¿Por qué los humanos tenemos culturas?* Madrid: Alianza.
- Dietz, G. (2012). *Multiculturalismo, interculturalidad y diversidad en educación: una aproximación antropológica*. México: FCE.
- Foucault, M. (2014). *Las redes del poder*. Buenos Aires: Prometeo Libros
- Taylor, C. (1993). *El multiculturalismo y la “política del reconocimiento”*. México: FCE.