



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍA

para la incorporación de la **perspectiva**

MULTICULTURAL

en los Programas, Iniciativas
y Proyectos Adscritos de la
Cooperación Iberoamericana

© Secretaría General Iberoamericana

Paseo de Recoletos, 8
28001 Madrid
Copyright SEGIB. Abril 2021.

Producción de la Guía:

Matías I. Zarlenga
Rosario Lucesole Cimino
Emiliano Fuentes Firmani

Asistente de Producción:

Paulina Siciliani

Revisión y control de calidad:

Laura Ruíz Jiménez y Adriana Osset Alonso, Técnicas de la Dirección de Coordinación, Planificación, Seguimiento y Evaluación (SEGIB)

Dirección:

María Andrea Albán Durán, Secretaria para la Cooperación Iberoamericana (SEGIB)

Colaboración y aportes:

Sara Díez Ortiz de Uriarte, Técnica del Espacio Cultural Iberoamericano (SEGIB)

Diseño y producción:

designforabetterworld.org by Pablo Elorriaga



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍA

para la incorporación de la **perspectiva**

MULTICULTURAL

en los Programas, Iniciativas
y Proyectos Adscritos de la
Cooperación Iberoamericana

ÍNDICE

Introducción	5
1. El surgimiento de la Diversidad cultural y el Multiculturalismo	6
1.1. Surgimiento de discursos, políticas y prácticas sobre Diversidad Cultural	6
1.1.1. Sociedades Multiculturales	6
1.1.2. Políticas de Reconocimiento y equidad.	7
1.2. Políticas de la Diversidad: nuevas formas de integración y cambio de agenda	8
1.2.1. Cambio en el paradigma en los procesos de integración de la diversidad cultural	8
1.2.2. Cambio en las prioridades de las agendas políticas: de la redistribución al reconocimiento y su articulación	9
1.3. ¿Qué entendemos por diversidad cultural?	10
1.3.1. Formas de entender la diversidad cultural	10
1.3.2. La diversidad cultural en la perspectiva multicultural	11
2. La perspectiva multicultural	13
2.1. Enfoques sobre diversidad cultural: Multiculturalismo, Interculturalidad y diversidad para el desarrollo	13
2.1.1. El enfoque multicultural	13
2.1.2. El enfoque intercultural	15
2.1.3. El enfoque de la diversidad cultural para el desarrollo	16
2.2. Hacia una integración de enfoques: La perspectiva multicultural	17
2.2.1. El Principio de Reconocimiento de las diferencias culturales	18
2.2.2. El Principio del Diálogo intercultural y la justicia social	19
2.2.3. El Principio de la Diversidad Cultural para el desarrollo	19
2.3. Marcos regulatorios que dan sustento a la perspectiva multicultural	22
3. Herramientas para un análisis con perspectiva multicultural	24
3.1. Los PIPA y sus ámbitos de intervención	24
3.2. Construcción de diagnósticos y análisis	24
3.3. Herramientas para la incorporación de perspectiva multicultural en los PIPA	26
3.4. Preguntas orientativas para un diagnóstico sensible a la perspectiva multicultural	31
4. La planificación para una gestión orientada a resultados de desarrollo con perspectiva multicultural	32
4.1. Formulación	34
4.2. Planificación	39
4.3. Implementación	45
4.4. Evaluación	47
5. Glosario de términos	48
Referencias bibliográficas	51

Introducción

La presente Guía tiene por finalidad elaborar lineamientos básicos para la incorporación de la perspectiva multicultural en la acción de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA) de la Cooperación Iberoamericana.

El mandato para la inclusión de una perspectiva multicultural en los PIPA surge en la reforma del Manual Operativo aprobado en la XXV Cumbre Iberoamericana de 2016, y en el plan de acción de dicha cumbre. En la versión anterior del Manual, aprobada en la XX Cumbre Iberoamericana de 2010, se exigía a los PIPA a incorporar la perspectiva de Etnia en virtud del plan de acción de la XV Cumbre de Salamanca (2005), en la que las Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno de Iberoamérica mandataron a la SEGIB integrar la perspectiva indígena y afrodescendiente en sus actuaciones de cooperación e impulsar el enfoque de género como un eje transversal de la cooperación iberoamericana a través de acciones y proyectos en esta dirección. La actualización del Manual incorpora además del concepto de multiculturalismo, el de interculturalidad, que es tomado de la Carta Cultural Iberoamericana, incorporada en 2006.

Esta Guía se divide en cinco partes. La primera se centra en los factores que dieron origen a los debates sobre diversidad cultural en Iberoamérica. En la segunda parte se desarrollan los fundamentos teórico-conceptuales de la guía, donde se sintetizan las orientaciones, definiciones y marcos regulatorios del multiculturalismo en el contexto iberoamericano. En la tercera y cuarta parte de la guía se brindan herramientas y recomendaciones para la incorporación de la perspectiva multicultural a las diferentes fases de los PIPA y los procesos asociados. Al final de la guía se incluye un glosario de términos.

1. El surgimiento de la Diversidad cultural y el Multiculturalismo

1.1. Surgimiento de discursos, políticas y prácticas sobre Diversidad Cultural

El multiculturalismo emerge en el marco del crecimiento y la tolerancia hacia la diversidad en las sociedades contemporáneas. Resulta imposible en la actualidad pensar en la correspondencia entre un Estado y una única identidad cultural nacional. Por el contrario, en los distintos territorios que conforman la realidad de los Estados conviven más de una cultura nacional (Estados plurinacionales) y diferentes identidades y expresiones culturales (Estados pluriétnicos o pluriculturales).

Dentro de las causas que propiciaron el surgimiento y reconocimiento de la diversidad cultural se destacan factores histórico-sociales (de largo y corto alcance) y movimientos sociales del tipo reivindicativos que los acompañan. Dentro del primer grupo de factores se identifican procesos de diferenciación social (especialmente la creciente división del trabajo y especialización funcional de las sociedades), la incorporación de las mujeres como parte de la fuerza de trabajo y la creciente movilidad laboral internacional -incrementada por los procesos de globalización y transnacionalización- y su impacto en el volumen y composición de los flujos migratorios desde el fin de la Guerra Fría. Dentro del segundo grupo de factores, se destacan los movimientos de diversos grupos y colectivos étnicos, pueblos originarios, afrodescendientes, sub-nacionalismos, y los colectivos feministas y LGBTIQ+ y sus reivindicaciones en pos de un mayor reconocimiento, equidad económica, participación social y derechos civiles.

1.1.1. Sociedades Multiculturales

Uno de los factores vinculados con el surgimiento de la diversidad cultural y el advenimiento de las sociedades multiculturales aparece asociado a los cambios sociodemográficos. En la mayoría de los países europeos estos cambios se deben a la creciente movilidad migratoria y su impacto en la cantidad y composición étnica, lingüística y religiosa de cada país (Vertovec & Wessendorf, 2006). El fin de la Guerra Fría y los procesos de globalización son considerados factores importantes en la promoción de la movilidad de las personas y el incremento de los flujos migratorios en Europa. Mientras que hasta finales de la década de 1960 Europa tuvo tasas migratorias negativas, esto se modificó notablemente en las tres siguientes décadas, donde se pasó progresivamente de una tasa neta de 3 millones de personas en la década de 1970 a 4.8 millones en 1980 y 11.4 millones en 1990.

La modificación en los flujos migratorios no solo se ve reflejada en un incremento cuantitativo, sino en modificaciones cualitativas en la composición de los grupos migrantes. De este modo se observa que el flujo migratorio hacia la década de 1970 era principalmente fuerza trabajadora que se desplazaba por razones económicas del sur y este de Europa, o de las antiguas colonias, hacia los países del norte

de Europa por tiempos prolongados o definitivos (Bonifazi, 2006). Por el contrario, en las décadas más recientes las nuevas formas de movilidad ya no se reducen exclusivamente a fuerza de trabajo que se traslada por cuestiones laborales, sino, principalmente, a una migración de distintas procedencias (de dentro y fuera de Europa), movilizadas por distintas razones (refugio, estudio, estudio y turismo, trabajo, experiencia, empleos en corporaciones e instituciones internacionales, etc.) y con tiempos de estancias también variados (no necesariamente de por vida). Algunos autores han denominado bajo la noción de transnacionalismo a la reciente movilidad internacional caracterizadas por prácticas más fluidas y diversas, en donde los migrantes alternan residencias entre dos países (Penninx, Berger, & Kraal, 2006). Más allá de la denominación, el incremento y diversidad compositiva de los flujos migratorios recientes han generado sociedades étnicamente diversas o multiculturales.

En América Latina la diversidad cultural se expresa a través del sincretismo cultural, representado en el mestizaje. La domesticación de especies silvestres hace más de cuatro mil años, dio lugar a las grandes civilizaciones Incas, Mayas y Aztecas, las cuales desarrollaron comunidades complejas social, política, cultural y económicamente. A esto se deben sumar numerosas comunidades sedentarias que se establecieron a lo largo del continente americano con una diversidad de lenguas, culturas y costumbres (Stavenhagen, 2002). En la actualidad es difícil estimar la cantidad de población que conforman los pueblos originarios debido a los numerosos sesgos e incongruencias que existen en los censos poblacionales llevados adelante por los diferentes países del continente. Sin embargo, algunos estudios estiman que los pueblos originarios pueden dividirse en más de 400 comunidades lingüísticas (Bello & Rangel, 2000).

Durante la época colonial, la cultura europea se impuso a las culturas de los pueblos originarios; a estos grupos se les acopló un gran contingente de población africana, sometida a un proceso de desculturación propio de su migración forzada como esclavos. Hoy la mayor concentración de afrodescendientes se encuentra en América Latina y el Caribe con una población de aproximadamente 150 millones de personas. Actualmente continúa siendo una población que sufre el racismo y la discriminación en el siglo XXI.

Los intercambios entre las distintas culturas de la región ocurrieron conjuntamente y tuvieron como resultado una nueva cultura de carácter sincrético con anclaje en raíces indígenas, africanas y europeas, cultura que expresa elementos propios y diferenciados de aquellos grupos que la originaron. Durante gran parte del siglo XIX y del siglo XX América Latina recibió numerosos contingentes de inmigrantes de diversas partes de Europa -veinte millones entre 1821 y 1932- a los que se le suma la inmigración de Asia y de Medio Oriente. La convergencia de las múltiples oleadas migratorias en América Latina, desde la época de la Colonia, han contribuido al proceso de mestizaje y a la conformación de una cultura diversa y rica en matices. Si bien durante las últimas décadas se identifican avances en el reconocimiento de la diversidad cultural de la región -expresadas en las reformas constitucionales, los derechos de los pueblos indígenas, la emergencia de estados plurinacionales y plurilingües- aún en el siglo XXI está presente la discriminación, el racismo latente o manifiesto, el etnocentrismo y el desconocimiento del otro, generando sociedades fragmentadas y estratificadas (Stavenhagen, 2002).

1.1.2. Políticas de Reconocimiento y equidad.

El segundo de los factores que explican el surgimiento de la diversidad cultural son las acciones y política llevadas adelante por diferentes colectivos y movimientos sociales. En este sentido, se puede

observar que, desde la década de 1970 en numerosas sociedades del mundo, hubo un crecimiento de acciones y políticas en pos del reconocimiento y la equidad promulgadas por movimientos de mujeres, afrodescendientes, movimientos LGTBIQ+ y pueblos originarios, entre otros. El objetivo principal de estos movimientos y sus acciones fue la lucha contra discriminación, la búsqueda de equidad en el tratamiento, la construcción de una imagen positiva de sí, el reconocimiento simbólico y de derechos civiles, entre otras reivindicaciones. En este sentido, numerosos grupos y movimientos fueron englobados bajo el discurso, políticas y prácticas institucionales de la “diversidad” (Vertovec, 2012, 2015).

En Latinoamérica se ha asistido a un incremento de las acciones y políticas en base a cuestiones étnicas durante las últimas décadas del siglo XX por parte de los pueblos originarios. Estas acciones se deben, en primer lugar, a la emergencia de movimientos políticos indigenistas en las décadas de 1980 y 1990 en pos del reconocimiento y aceptación del uso de su propia lengua, a la propiedad colectiva de la tierra, al derecho consuetudinario (usos y costumbres) o al autogobierno, entre otras reivindicaciones. En segundo término, al incremento de la jurisprudencia internacional que ha buscado inscribir los derechos de los pueblos originarios como parte de los derechos humanos, en tanto derechos colectivos. Finalmente, a las reformas constitucionales de numerosos países latinoamericanos en la última década del siglo XX que han buscado el reconocimiento de la naturaleza multicultural y multiétnica de sus sociedades (Sieder, 2002).

1.2. Políticas de la Diversidad: nuevas formas de integración y cambio de agenda

Esta serie de factores (sociodemográficos y políticos) transformaron los criterios de valoración social, emergiendo la diversidad como valor positivo y su correlato: un incremento de la tolerancia y respeto hacia las diferencias (culturales, religiosas, lingüísticas, de orientación sexual, etc.) en las sociedades iberoamericanas en su conjunto.

1.2.1. Cambio en el paradigma en los procesos de integración de la diversidad cultural

El incremento de la tolerancia y respeto a la diferencia y diversidad cultural se traduce, en primer lugar, en un cambio de las políticas públicas respecto a la integración de diversos grupos étnico-culturales (colectivos migrantes, pueblos originarios, afrodescendientes y sub-nacionalismos) en el marco de los estados-nacionales iberoamericanos. De este modo, se pasa de un esquema asimilacionista-segregacionista del tipo monocultural (predominante durante la segunda mitad del siglo XIX y gran parte del siglo XX), como mecanismos de integración-exclusión de las “otredades culturales” en los estados, a políticas pluriculturalistas, que buscan garantizar el reconocimiento de la singularidad de las diferentes culturas (multiculturalismo), su integración a partir del diálogo igualitario (interculturalismo), y su participación en políticas para el desarrollo (desarrollismo cultural).

En Europa el foco de la integración estuvo principalmente centrado en los grupos migrantes; el cambio de política implicó pasar de políticas asimilacionistas a multiculturales. Las políticas de asimilación -predominantes entre 1920 y 1960- estaban basadas en la acomodación de los grupos migrantes a las pautas socio-culturales de los países de acogida en aspectos cognitivos, normativos y laborales. Sin embargo, entre la década de 1960 y 1970 emerge un fuerte rechazo a esta clase de políticas por parte de políticos, académicos y diferentes movimientos vinculados a los derechos cívicos de las llamadas minorías

étnicas. En este contexto, se realizan numerosas campañas y discursos públicos sobre la tolerancia que clamaban por derechos de los grupos migrantes en el marco de las “políticas del reconocimiento”. Hacia la década de 1980 muchas de estas reivindicaciones respecto a la integración de los grupos migrantes se plasmaron dentro de las llamadas políticas multiculturales. Las políticas multiculturales se basaron en el reconocimiento de las diferencias culturales, permitiendo la participación de los migrantes en las sociedades nacionales como culturas minoritarias.

En Latinoamérica, los procesos de exterminio y aculturación llevados adelante contra los pueblos originarios desde los tiempos de la conquista se continuaron luego del período de independencia por parte de las élites criollas en los nacientes estados constitucionales. Al fundar los estados nacionales en base al discurso emancipatorio del liberalismo del siglo XVIII, las elites criollas tendieron a eliminar cualquier diferencia que aludiera a algún estatus o derecho especial del tipo colectivo. Esto supuso la imposibilidad de incluir derechos diferenciales para las poblaciones indígenas por ser consideradas esta clase de derechos parte del régimen colonial del tipo corporativista. A esta situación se suma la construcción de estados pos-coloniales que incluyeron procesos de aculturación y homogenización cultural fuertemente centralistas, basados en un discurso universalista y des-diferenciado de la ciudadanía en pos de una identidad nacional común (y homogénea) y la igualdad ante la ley. En esta misma línea, durante parte del siglo XX, el paradigma de modernización desarrollista se implementó a partir de una visión homogénea y mono-étnica de estado. Esta situación comienza a cambiar recién a partir de la década de 1990 cuando el modelo asimilacionista del tipo monocultural comienza a ser cuestionado. En este nuevo contexto, varios sectores comenzaron a clamar por un Estado multicultural, pluralista y étnicamente heterogéneo, basado en la tolerancia, el respeto por las diferencias y el diálogo intercultural. Este tipo de reclamaciones resultaron centrales para las transformaciones de numerosas constituciones latinoamericanas que han buscado el reconocimiento de las características multicultural y multiétnica de sus sociedades (Sieder, 2002).

1.2.2. Cambio en las prioridades de las agendas políticas: de la redistribución al reconocimiento y su articulación

La emergencia y reconocimiento de la diversidad cultural generó, además, un cambio en las prioridades de las agendas políticas de muchos países. De políticas basadas en **reivindicaciones redistributivas**, que buscaban una distribución más justa de la riqueza en las sociedades, se pasó a lo que Charles Taylor (1995) acuñó con el nombre de **políticas de reconocimiento**, esto es políticas centradas en la aceptación y reconocimiento recíprocos de las diferencias culturales. Este cambio de paradigma supuso pasar de una política centrada en las clases sociales -definidas económicamente en relación con el mercado o los medios de producción- a una política de grupos de estatus -definidas por las relaciones de reconocimiento basadas en el respeto, la estima y el prestigio (Fraser, 2008).

Algunas corrientes dentro del feminismo plantearon tempranamente la necesidad de articular políticas de reconocimiento con políticas de redistribución en pos de una agenda multicultural que busque soluciones tanto de las injusticias socio-económicas (enraizadas en la estructura económica de la sociedad y expresadas en la explotación, marginación económica, privación de los insumos básicos) como de las injusticias culturales (inscriptas en patrones sociales de representación y comunicación, y expresadas en la dominación cultural, no reconocimiento y falta de respeto) (Fraser, 2008). Desde esta perspectiva, la diversidad incluye tanto a grupos etno-culturales (grupos étnicos, pueblos originarios, sub-nacionalismos) como a grupos socio-culturales (como por ejemplo a personas pertenecientes a

colectivos LGTBIQ+), que se caracterizan por tener una posición, o bien subordinada en la estructura económica, o bien en el orden de estatus de la sociedad o ambas. Lo que Nancy Fraser (2008) denomina grupos bidimensionalmente subordinados, padeciendo tanto inequidades económicas como formas de reconocimientos erróneos.

En este nuevo contexto numerosas políticas, acciones e iniciativas se centraron en aspectos que oscilan entre la búsqueda de una mayor equidad y la reevaluación positiva de los grupos culturales tradicionalmente no respetados. Dentro de este marco, algunos autores identifican al menos seis aspectos de esta nueva agenda que se ve cristalizada en discursos, prácticas y políticas en distintos países del mundo (Vertovec, 2012, 2015):

(a) Redistribución: este aspecto incluye políticas que buscan una reparación de la discriminación histórica en contra de determinados grupos culturales y colectivos, especialmente en cuestiones asociadas con la inequidad económica a partir de acciones positivas o afirmativas.

(b) Reconocimiento: este aspecto busca una reparación histórica en términos de daños culturales. Las medidas implementadas en este caso se suelen centrar en acciones en pos del fomento de la dignidad, en la promoción de imágenes positivas de grupos y colectivos discriminados, etc.

(c) Representación: esta serie de acciones se caracterizan por una “política de la presencia”, que garanticen cuotas de representación de los diversos colectivos o grupos al interior de diferentes organizaciones e instituciones.

(d) Provisión: esta es una serie de acciones que busca la sensibilización de las personas y personal de distintas instituciones respecto a cuestiones de diversidad.

(e) Competencia: son acciones dentro de las empresas que entienden y promocionan la diversidad como un elemento estratégico para aumentar la competitividad, mejorar la calidad de los productos y servicios, apelar a una amplia gama de consumidores entre otras cuestiones.

(f) Organización: son acciones de gestión, programas de entrenamiento, estructuras y posiciones dentro de las organizaciones e instituciones con el propósito de desarrollar y fomentar la diversidad en términos de representación, reconocimiento, provisión, competencia.

1.3. ¿Qué entendemos por diversidad cultural?

1.3.1. Formas de entender la diversidad cultural

La diversidad no es una categoría pre-social, es la manera de percibir y evaluar la diferencia. Por tanto, es algo construido por agentes sociales a partir de criterios de clasificación que funcionan como principio de división y valoración de los grupos (Faist, 2009). En este sentido, es que se puede pensar a la diversidad como un modo de diferenciación social que opera a partir de categorías de clasificación de diferencias que son construidas, manifestadas, internalizadas y reproducidas en un contexto social determinado (Vertovec, 2015).

Si se revisan los estudios sobre el tema, el concepto de diversidad incluye distintos tipos de “diferencias” vinculadas con la raza, el género, la etnicidad, la cultural, la clase social, las creencias religiosas, la orientación sexual, las habilidades mentales, físicas y psicológicas, nacionalidad, experiencias, edad,

nivel educativo, perspectivas culturales y personales, puntos de vista, opiniones, etc. Algunos autores clasifican la diversidad de acuerdo con aspectos “fijos” (como la edad, la etnicidad, el género, la raza, las habilidades físicas, la orientación sexual) y “fluidos” (o que pueden ser cambiados: como la educación, la creencia religiosa, la experiencia laboral, etc.) (Vertovec, 2012). Otros autores destacan que la diversidad se puede clasificar según diferentes niveles sociales. En este sentido, se encuentra, en un primer nivel, la diversidad como característica social. En ese nivel la diversidad está asociada al pluralismo cultural o sociedades multiculturales. El segundo nivel de diversidad se inscribe en las organizaciones, clasificando a éstas de acuerdo con su heterogeneidad cultural en la composición de sus miembros, prácticas y rutinas. Finalmente, a nivel individual, la diversidad se refiere a las competencias interculturales de una persona (como por ejemplo su multilingüismo) (Faist, 2009).

Están quienes definen la diversidad cultural desde el punto de vista etnocultural, distinguiendo diversos grupos etnoculturales como resultado de los patrones migratorios dentro y entre los diferentes estados y las culturas de poblaciones originarias que han subsistido y subsisten en los estados modernos, distinguiendo entre distintos tipos de grupos etnoculturales como los sub-nacionalismos, las poblaciones autóctonas, las diásporas y los pueblos originarios (Bennett, 2001). Están quienes consideran que no se puede reducir la cuestión de la diversidad a cuestiones únicamente étnicas, sino a la conjunción y yuxtaposición de otras variables que operan junto a la etnicidad como el estatus, el género y la edad, los patrones de la distribución espacial de los diferentes grupos culturales. A esta diversificación de la diversidad se la ha acuñado con el concepto de “superdiversidad” (Vertovec, 2007).

Autores clásicos dentro de los estudios multiculturales como Will Kymlicka (2015) identifican dos modelos amplios de diversidad cultural: las minorías nacionales y los grupos étnicos. Las minorías nacionales serían grupos culturales, territorialmente concentrados, que disfrutaban de un gobierno y que fueron incorporadas a la cultura de un Estado mayor (mediante invasión, conquista o acuerdo voluntario) pero que siguen teniendo el deseo de ser sociedades distintas respecto a la cultura mayoritaria de la que forman parte, exigiendo diferentes formas de autonomía y autogobierno. Los grupos étnicos serían los colectivos de migrantes asociados en organizaciones poco rígidas dentro de un determinado Estado. A diferencia de las minorías nacionales, no buscan una separación sino su integración, respetando y reconociendo su diferencia y particularidades culturales. En este sentido, la diversidad cultural del multiculturalismo aparece asociada a diferencias nacionales y étnicas.

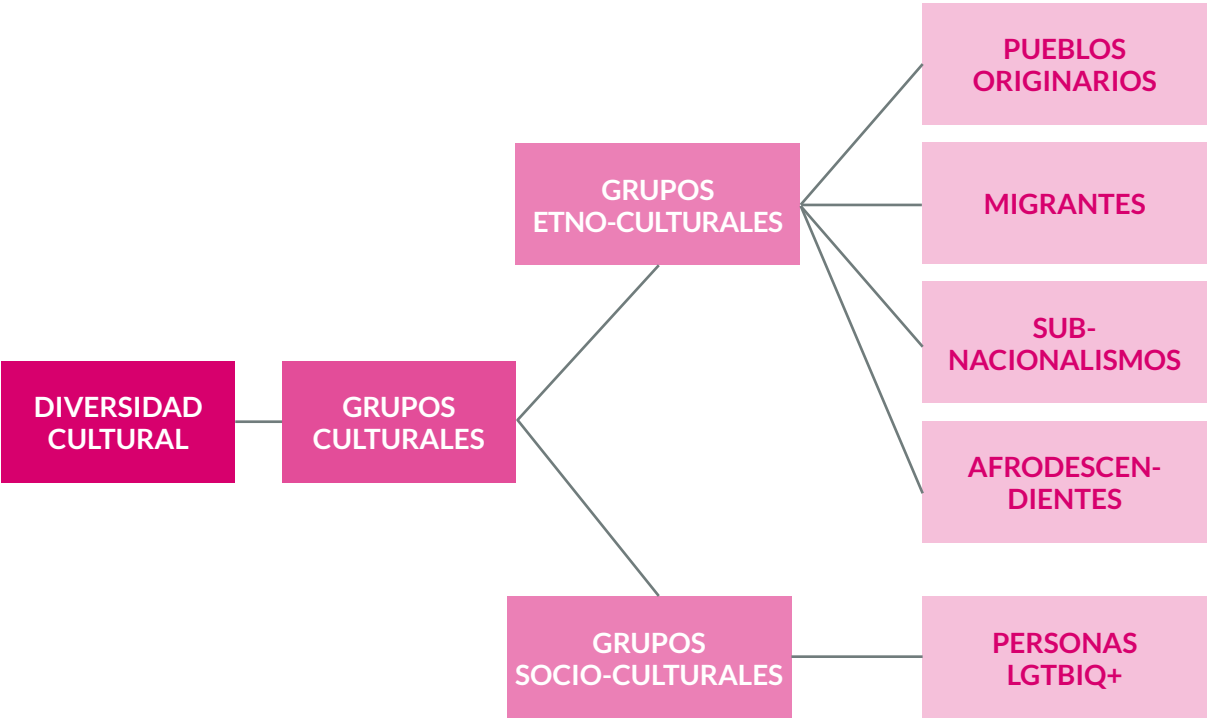
1.3.2. La diversidad cultural en la perspectiva multicultural

En esta guía se distinguen especialmente los grupos culturales que se encuentran subordinados económica (desigualdad) y culturalmente (falta de reconocimiento). Por grupos culturales se entiende a un conjunto de personas que, por una historia común, similares condiciones sociales y una perspectiva o futuro deseable compartido, poseen una cultura similar. Por cultura se entienden los sentidos y significados, socialmente establecidos, que permiten a un individuo o grupo poder percibir e interpretar todas las acciones, prácticas y discursos como socialmente significativos (Geertz, 2001). Esto supone entender a la cultura de los grupos como un sistema de valores y símbolos más o menos coherente y autocontenido que se reproduce en el tiempo y que brinda a sus miembros la orientación y los significados para normar sus conductas y relaciones en la vida cotidiana (Stavenhagen, 2002).

Dentro de los grupos culturales doblemente subordinados se pueden distinguir dos sub-grupos: (1) los grupos etno-culturales (que comparten una etnia común) y (2) grupos socio-culturales, aquellos

grupos que se definen por su condición socio-cultural similar (doblemente subordinada) pero que no necesariamente poseen una etnia común. Los grupos etnoculturales son aquellos grupos que poseen una identidad cultural específica e identificable vinculadas con un pasado común, tradiciones y costumbres similares, una lengua compartida y un futuro deseable similar, pudiendo estar afincadas en un territorio o no y poseer o no alguna prerrogativa de autonomía y autogobierno. Dentro del segundo grupo se encuentran personas vinculadas al colectivo LGTBIQ+. Estas categorías no son compartimentos estancos, por el contrario, la cultura de los grupos culturales mencionados se configura a partir de la yuxtaposición de las condiciones étnicas y sociales (Ver Figura 1)¹.

Figura 1: Diversidad Cultural, grupos etno-culturales y grupos socio-culturales



Fuente: Elaboración propia

¹ La transversalidad de género se aborda en la “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana”.

2. La perspectiva multicultural

2.1. Enfoques sobre diversidad cultural: Multiculturalismo, Interculturalidad y diversidad para el desarrollo

El tratamiento de la diversidad cultural ha variado a lo largo del tiempo de acuerdo con las particularidades de los contextos nacionales y/o regionales en cada momento histórico. Dentro de las acciones y políticas que favorecen la pluriculturalidad se distinguen tres enfoques preponderantes: el multiculturalismo, la interculturalidad y la diversidad cultural para el desarrollo.

2.1.1. El enfoque multicultural

El multiculturalismo es entendido como un conjunto de políticas de acogida por parte de un Estado o grupo dominante respecto a grupos culturales caracterizados en referencia principalmente a la raza y la etnicidad, pero también a otras características como la nacionalidad o la religión (Modood, 2016). Uno de los principales retos del multiculturalismo ha sido el reconocimiento de la identidad y la “acomodación” de las diferencias culturales de diversos grupos culturales en las sociedades modernas (Kymlicka, 2015).

El término multiculturalismo emerge entre las décadas de 1960 y 1970 en Canadá y Australia y se extiende a Estados Unidos y Gran Bretaña. En sus comienzos remite a una serie de políticas centradas en la escolarización de diversos grupos migrantes que incluyen dentro de su currícula la enseñanza de la lengua materna, aspectos de religión no cristiana, entre otras cuestiones. En Canadá y Australia esta clase de políticas tuvo un fuerte impacto debido a que eran países que se caracterizan por tener significativos procesos migratorios, cuestiones legales y de derechos no resueltas con los pueblos originarios y -en el caso de Canadá- un creciente movimiento secesionista vinculado con las poblaciones francófonas de Quebec. Desde entonces, las políticas y definiciones sobre el multiculturalismo se han extendido por distintos países adquiriendo diferentes sentidos y definiciones. En numerosos países de Europa, por ejemplo, las políticas multiculturales se han centrado en el tratamiento y asimilación de los flujos de migrantes en contextos urbanos, especialmente las poblaciones musulmanas. En Estados Unidos, por el contrario, el concepto de multiculturalismo es mucho más amplio y no solo incluye a poblaciones migrantes sino también a grupos caracterizados por exclusiones históricas como las mujeres, personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, personas con capacidades especiales, la clase obrera, etc. (Kymlicka, 2015; Modood, 2016).

En Latinoamérica las políticas multiculturales tuvieron como eje los pueblos originarios e incluyeron acciones orientadas a la restitución de tierras, acciones afirmativas contra la exclusión étnica y la discriminación racial, derechos vinculados con la autonomía política y jurídica y políticas de respeto y reconocimiento identitario (Lehmann, 2016). Sin embargo, como algunos autores señalan, en el campo de estudios latinoamericanos sobre el tema muchas veces se prefirió evitar el uso del concepto multiculturalismo, reemplazándolo en algunas ocasiones por la noción de pluralismo cultural. El pluralismo cultural es entendido por la antropología como una noción más adecuada -con menos carga histórica e

ideológica que el multiculturalismo- para definir la pluralidad de culturas vinculadas especialmente con los pueblos originarios que conviven de hecho en el seno de los Estados nacionales latinoamericanos (pluralismo cultural de hecho) y con la ideología política que clama por su reconocimiento y respeto en el marco de los derechos humanos (pluralismo cultural de derecho) (Barbas, 2014). Sin embargo, esta situación no quita la existencia de una agenda multicultural que no solo se ha centrado en aspectos vinculados con la representación, el reconocimiento, la autonomía, el pluralismo legal y los derechos humanos de los pueblos originarios, sino también mecanismos para revertir la pobreza y la exclusión social (Sieder, 2002).

En un sentido clásico, las políticas multiculturales en las democracias liberales se han centrado en el otorgamiento de derechos grupales o colectivos a grupos nacionales y étnicos como un tipo de ciudadanía diferenciada. Kymlicka (2015) destaca tres formas de derechos específicos en función de la pertenencia grupal: (1) los **derechos de autogobierno**; (2) los **derechos poliétnicos**, y (3) los **derechos especiales de representación**. Los derechos de autogobierno son aquellos que brindan prerrogativas a las minorías nacionales a gozar de algún tipo de autonomía de gobierno o jurisdicción territorial, para lograr el libre desarrollo de sus culturas. Los derechos poliétnicos tienen por objetivo ayudar a los grupos étnicos a que expresen su particularidad y orgullo cultural sin que esto obstaculice su éxito en las instituciones económicas y políticas de la sociedad dominante. Finalmente, los derechos especiales de representación son las acciones y mecanismos que buscan garantizar que en las instituciones públicas y organizaciones se respete la representación específica de los grupos étnicos y nacionales. Estos derechos se suelen articular bajo dos principios: la protección externa y la restricción interna. La protección externa funciona como un principio de salvaguarda de la identidad cultural de los grupos, limitando el impacto de las decisiones de la sociedad en la que se encuentra. El principio de restricción interna alude a los mecanismos para evitar que los grupos culturales ejerzan acciones que atentan contra los derechos civiles y las libertades individuales de sus miembros o el derecho a cuestionar y revisar las autoridades y las prácticas tradicionales en pos de la solidaridad del grupo (Kymlicka, 2015).

En la actualidad, el sentido de multiculturalismo se ha ampliado y reconceptualizado, incorporándose dentro del abanico de las políticas sobre la diversidad cultural, articulando cuestiones concernientes al reconocimiento y equidad en la diferencia. En este sentido, el multiculturalismo se ha convertido en un vocablo polisémico que a lo largo de sus más de cincuenta años de historia ha servido para definir diferentes realidades. El primer sentido del multiculturalismo se corresponde a una descripción demográfica objetiva vinculada con la diversidad étnica generada por los recientes flujos migratorios masivos, sociedades multiculturales. El segundo sentido, se vincula con un tipo de ideología política de rechazo al asimilacionismo como forma de integrar a las llamadas minorías étnicas, basado en la aceptación del pluralismo étnico y el reconocimiento de los grupos étnicos al uso de su propia lengua y prácticas culturales, multiculturalismo. El tercer sentido aparece asociado al conjunto de acciones y políticas llevadas adelante por distintos gobiernos para garantizar el reconocimiento de los grupos étnicos, las llamadas políticas multiculturales. El cuarto sentido está vinculado con los cambios institucionales llevados adelante en el marco de las políticas multiculturales en pos de garantizar mayor equidad, un mejor acceso y nivel de participación de diversos grupos etno-culturales, multiculturalismo organizacional. Finalmente, el quinto sentido del multiculturalismo aparece asociado a las diferentes expresiones culturales y artísticas, donde, a través de diversos programas se brindan recursos para el mantenimiento y reproducción de las tradiciones y la cultura objetivada de los diferentes grupos étnicos (Vertovec & Wessendorf, 2006).

El multiculturalismo ha sido objeto de numerosas críticas. Por un lado, están las críticas que señalan -especialmente en las primeras décadas del siglo XXI- la incapacidad del multiculturalismo para resolver los problemas de integración de los diferentes grupos etno-culturales en pos de garantizar la cohesión social en el marco de los estados contemporáneos. Quienes plantean este tipo de críticas suelen reclamar un retorno a políticas integracionistas del tipo mono-cultural con mínimos reconocimientos a las diferencias (neo-asimilacionismo). Por otro, están quienes señalan la incapacidad del multiculturalismo para reconocer las desigualdades estructurales entre culturas y no propiciar un diálogo igualitario entre los diferentes colectivos etno-culturales en el marco de las sociedades y estados contemporáneos. Quienes plantean este tipo de críticas reclaman políticas en pos de la igualdad y diálogo cultural, propio del enfoque intercultural (interculturalismo).

En América Latina el multiculturalismo suele ser asociado al modelo económico neoliberal. Fue así como algunos críticos desarrollaron la noción de pluriculturalidad o interculturalidad. Uno de los aspectos centrales de la crítica al multiculturalismo interpela a este enfoque a reconocer el carácter relacional de la configuración de las identidades de pueblos y naciones. En ocasiones el enfoque multiculturalista es cuestionado dada la incapacidad de los Estados para resolver las diferencias y desigualdades, sosteniendo que el multiculturalismo, pese a los esfuerzos en pos del reconocimiento, no ubica el foco en la subordinación de algunos grupos culturales respecto de otros.

2.1.2. El enfoque intercultural

La interculturalidad se refiere a la dinámica de las relaciones (diálogo, intercambio, comunicación) que se establecen entre diferentes grupos culturales en el contexto de la diversidad cultural en condiciones de equidad. A diferencia del multiculturalismo, la centralidad está puesta en el diálogo de las culturas (diálogo intercultural). Para lograrlo, el interculturalismo entiende que se deben suprimir tanto las asimetrías sociales como la discriminación cultural. El concepto de interculturalidad ha sido usado como crítica al multiculturalismo, tanto como un campo de estudio y un proyecto político de relaciones entre diversas culturas como como acción emancipadora.

El enfoque intercultural tiene su origen en las políticas de educación indígena en la década de 1980 en América Latina. Esta política luego fue reivindicada por algunos movimientos indigenistas como una herramienta clave para el diálogo y el desarrollo en equidad. Algunos autores consideran como antecedente del enfoque intercultural el biculturalismo. El biculturalismo consistía en el manejo, como capacidad individual, de dos culturas al mismo tiempo, pero sin que una suprimiera a la otra. Los principios del interculturalismo han tenido un alcance significativo en Holanda y Alemania en programas de integración cultural, y en España y Grecia vinculado con la discusión de la diversidad migrante en la arena de la educación (Meer & Modood, 2012). En América Latina se ha convertido en un enfoque central para la educación indígena bilingüe intercultural y como proyecto político de igualdad, no dominación y descolonización por parte de los movimientos indigenistas (Tubino, 2005; Walsh, 2008).

El enfoque intercultural se centra en dos principios unidos entre sí: la relación/ interacción (mediante el diálogo y la comunicación) entre culturas y la igualdad para que esta relación suceda sin subordinación o dominación de algún tipo. El diálogo intercultural se basa en una habilidad comunicativa flexible, no dogmática, adaptable, no reduccionista, de rechazo al etnocentrismo, que supone una reflexión crítica sin prejuicios hacia las diferencias (Barbas, 2014). Este tipo de intercambio se sostiene en base a un aprendizaje permanente entre personas y grupos con diferentes saberes, valores, tradiciones y racionalidades.

El diálogo intercultural sólo puede darse en un marco de igualdad sustantiva. Por eso, el enfoque intercultural necesita actuar primero sobre las estructuras económico-sociales que provocan las desigualdades para construir un diálogo igualitario entre las culturas. En este sentido, los defensores del interculturalismo consideran que los derechos diferenciados en pos del reconocimiento de los distintos grupos culturales proclamado por las políticas multiculturales son necesarios, pero no suficientes. La interculturalidad requiere cambios estructurales orientados a atacar las causas políticas y económicas de las desigualdades que sustentan las relaciones entre culturas. El foco no solo está puesto en el diálogo intercultural sino en la realidad económico-política donde se inscribe. Por este motivo, el enfoque intercultural no solo se basa en el reconocimiento de la otra cultura como diferente sino también busca las herramientas para evitar una relación desigual, en pos del respeto y la convivencia entre culturas en un marco de igualdad. Para la interculturalidad una relación justa implica reconocer a la otra cultura como igual y diferente a la cultura propia en forma simultánea.

La premisa del interculturalismo que sostiene la aceptación de todas las concepciones de “vida buena” ha sido criticada por no dar una respuesta frente a la protección de los derechos individuales y los límites de la tolerancia en relación con la cultura del grupo de pertenencia, como si lo hacen las políticas multiculturales. En respuesta el enfoque intercultural apuesta por el aprendizaje mutuo entre culturas como mecanismo para que los grupos culturales adopten lo que consideran más razonable a través del diálogo en igualdad (Hernández Reyna, 2007). Otras críticas señalan que algunos de los principios del interculturalismo como el diálogo, la comunicación y el intercambio entre culturas son elementos centrales del multiculturalismo, al formar parte central de las políticas del reconocimiento (Meer & Modood, 2012).

2.1.3. El enfoque de la diversidad cultural para el desarrollo

El enfoque de la diversidad para el desarrollo se basa en la idea de que las culturas de los pueblos y grupos culturales que conforman la realidad de un territorio pueden ser un elemento clave para el desarrollo de los Estados. Esta perspectiva ha sido principalmente fructífera en los países latinoamericanos desde la década de 1980 en adelante.

Antes de las propuestas reformistas de las constituciones de América Latina, el modelo de desarrollo interpretaba la diversidad cultural como un obstáculo, una interferencia a los proyectos desarrollistas y modernizadores predominantes en la región entre las décadas de 1960 y 1970. En contraposición a esta visión negativa de la diversidad cultural en relación con el desarrollo, emerge en la década de 1980 el concepto de etnodesarrollo (Bonfil Batalla, Ibarra, Varese, Verissimo, & Tumiri, 1982). Esta noción se entendía como la capacidad autónoma de una sociedad culturalmente diferenciada para guiar su propio desarrollo. Esta meta se consideraba alcanzable si se constituían unidades políticas con posibilidad real de autodeterminación, con capacidad de gobernarse a sí mismas, de tomar sus propias decisiones, en una serie de asuntos que constituyen el ámbito de su propio desarrollo. El ejercicio de la autodeterminación implicaba alguna forma de organización del poder, lo que significaba la constitución de unidades político-administrativa con autoridad sobre un territorio definido y con capacidades de decisión en los ámbitos que constituyen su proyecto de desarrollo. La valoración positiva de la diversidad cultural, el fortalecimiento de las comunidades al interior de sí mismas dieron lugar a una nueva relación positiva entre diversidad cultural y desarrollo.

Si bien fue en la década de 1980 cuando en América Latina comienzan a reivindicarse el valor de la diversidad cultural y los derechos humanos de los pueblos subordinados (Stavenhagen, 2002), fue en la década de 1990 cuando algunas comunidades comienzan a pensarse en clave de autodesarrollo dentro

de la lógica de sus propias culturas. La posibilidad de la enseñanza de las lenguas diversas, el bilingüismo en la educación formal en países como Paraguay, Chile o Argentina, la continuidad de prácticas productivas acordes a los modos de vida de una comunidad dada, por sobre otras impuestas, fueron algunas de las resistencias para sostener valores culturales diversos a los dominantes.

Finalizando la década de 1990 emerge el concepto de desarrollo sostenible, que asume como valor positivo a la diversidad cultural. En 2002 la relación entre diversidad cultural y desarrollo sostenible es expresada mediante el binomio desarrollo material / desarrollo inmaterial, complejizando el concepto y asumiendo al desarrollo inmaterial como conjunto de capacidades que le permiten a las sociedades, a las comunidades y a las naciones definir sus escenarios de futuro, de modo integrado, con participación, transparencia y responsabilidad. De este modo el concepto de desarrollo inmaterial se convierte en una pieza clave del vínculo entre diversidad cultural y desarrollo sostenible.

Dentro de este nuevo marco de referencia, se entiende que las comunidades requieren de pasados significativos y futuros deseables, resultando imprescindible para esta articulación la relación entre desarrollo material e inmaterial. Se concibe que la diversidad cultural como acción anticipativa -en el marco de los derechos humanos- mejora las condiciones de vida de comunidades que no podían desarrollar sus proyectos individuales o colectivos, debido a su posición de subordinación respecto a la cultura dominante de las sociedades donde se encuentran inmersas.

En este nuevo contexto, la diversidad cultural pasa a ser una característica fundamental de la humanidad, no siendo un mero discurso descriptivo de la heterogeneidad y no pudiéndose reducir a un mosaico de diferencias. De este modo, se contempla como un principio organizador de la pluralidad y un lineamiento para el reconocimiento de la otredad. Cada individuo o grupo, porta su cultura, entendida ésta en sentido amplio, como conjunto de rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que abarcan las artes, las ciencias los modos de vida, la manera de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias (Unesco, 2002).

2.2. Hacia una integración de enfoques: La perspectiva multicultural

El multiculturalismo como perspectiva resulta fundamental para el reconocimiento, diálogo y desarrollo de las culturas y es una herramienta fundamental para el mejoramiento y fortalecimiento de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos (PIPA) de la Cooperación Iberoamericana. Haciéndose eco de los aportes de las políticas que favorecen la pluriculturalidad (multiculturalismo, interculturalismo y las políticas de la diversidad para el desarrollo), la perspectiva multicultural supone el reconocimiento de las particularidades culturales, la promoción del diálogo intercultural y desarrollo igualitario entre culturas. En este sentido, la perspectiva multicultural tiene como objetivo central generar mecanismos para el reconocimiento, participación equitativa y desarrollo de todos los grupos culturales que conforman la realidad de los estados iberoamericanos en los PIPA de la cooperación iberoamericana.

Para lograr estos propósitos, la perspectiva multicultural se sustenta en tres principios o pilares fundamentales: (1) El principio de reconocimiento de las diferencias culturales, (2) El principio del diálogo intercultural y la justicia social, y (3) El principio de la diversidad cultural para el desarrollo. El principio de reconocimiento de las diferencias culturales supone contemplar, valorar y tener en cuenta en cada acción, proyecto y programa los valores y expresiones culturales de los grupos culturales sujetos-objetos

de las acciones. El principio del diálogo intercultural y la justicia social supone, en primer lugar, reconocer las desigualdades estructurales existentes entre los diferentes grupos culturales sujetos-objetos de las acciones, proyectos y programas de cooperación. En segundo, generar los mecanismos para tratar de revertir las desigualdades existentes entre los distintos grupos culturales en pos de favorecer espacios para el diálogo y la participación cultural lo más horizontales y equitativos posibles. Finalmente, el principio de la diversidad cultural para el desarrollo supone, por un lado, el reconocimiento del valor de la diferencia y diversidad de los pueblos y grupos que conforman la realidad cultural iberoamericana y, por otro, buscar mecanismos para su articulación (fertilizaciones cruzadas, hibridaciones, mestizajes) en pos del desarrollo económico, social y cultural de las sociedades en su conjunto (Ver Figura 2).

Figura 2: Los tres pilares de la perspectiva multicultural iberoamericana



Fuente: Elaboración propia

2.2.1. El Principio de Reconocimiento de las diferencias culturales

El principio de reconocimiento de las diferencias culturales se sustenta en el enfoque multicultural. Este principio supone contemplar, valorar y tener en cuenta en cada acción, proyecto y programa los sentidos, saberes, valores y expresiones culturales de los grupos culturales sujetos-objetos de las acciones. Esto supone, contemplar tanto elementos de la cultura inmaterial o incorporada (saberes, conocimientos, lengua, etc.) como de la cultura material u objetivada (expresiones culturales y artísticas, repertorios, herramientas y técnicas, etc.).

El principio de reconocimiento supone acciones centradas en la aceptación, respeto y reconocimiento no distorsionado de los grupos culturales, sus saberes, valores, conocimientos y expresiones. Las medidas implementadas en este caso pueden centrarse en acciones que busquen:

- 1) Fomentar la dignidad, la promoción de imágenes positivas de grupos culturales sujetos-objetos de las acciones.
- 2) Acompañar a los grupos culturales a que expresen su particularidad sin obstáculos ni prejuicios.
- 3) Garantizar cuotas de representación de los diversos grupos culturales al interior de los programas impulsados.
- 4) Sensibilizar al personal encargado de implementar los programas en el respeto, tolerancia y reconocimiento de la diversidad cultural.

2.2.2. El Principio del Diálogo intercultural y la justicia social

El principio del diálogo intercultural y la justicia social se sustenta en el enfoque de la interculturalidad. Este principio supone, en primer lugar, reconocer las desigualdades político-económico existentes entre los diferentes grupos culturales sujetos-objetos de las acciones, proyectos y programas de cooperación. En segundo lugar, generar los mecanismos para tratar de revertir las desigualdades existentes en pos de favorecer espacios para la relación/interacción (mediante el diálogo y la comunicación) entre culturas lo más horizontales y equitativos posibles.

El principio del diálogo intercultural sólo puede darse en condiciones de igualdad. Por este motivo, el pilar del diálogo intercultural y la justicia necesita actuar primeramente sobre las desigualdades que provocan las inequidades para construir un diálogo igualitario entre las culturas. Las medidas y acciones implementadas en este principio pueden ser:

- (1)** Generar instrumentos para reconocer no solo las diferencias culturales sino también las condiciones socio-económicas de los grupos culturales sujeto-objeto de los programas.
- (2)** Generar mecanismos que busquen reparar la discriminación e inequidad existentes entre los grupos culturales a partir de acciones positivas o afirmativas.
- (3)** Trabajar en propuestas o iniciativas que incluyan las diferentes lenguas de los grupos culturales involucrados en los programa o proyectos implementados.
- (4)** Trabajar en programas de sensibilización en habilidades comunicativas flexibles, no dogmáticas en pos del diálogo intercultural entre grupos culturales y los responsables de los programas.

2.2.3. El Principio de la Diversidad Cultural para el desarrollo

El principio de la diversidad cultural para el desarrollo supone, por un lado, el reconocimiento del valor de la diferencia y diversidad de los grupos que conforman la realidad cultural iberoamericana y, por otro, buscar mecanismos para su articulación en pos del desarrollo material e inmaterial de forma sostenible.

Este pilar supone no solo valorar los saberes y aportes de cada grupo cultural para su desarrollo sino dar cuenta y reforzar las capacidades de los grupos culturales sujeto-objeto de los programas y acciones para definir de forma autónoma como guiar su propio desarrollo. Las medidas y acciones a implementar bajo este principio pueden ser:

- 1) Generar acciones que tiendan al fortalecimiento y proyección de los saberes, valores, prácticas, técnicas, expresiones y repertorios de los grupos culturales que son sujeto-objeto de los programas.
- 2) Identificar colaborativamente, de forma dialógica y participativa que elementos, saberes y prácticas se desean desarrollar sin imposiciones de ningún tipo.
- 3) Trazar planes y propuestas que permitan articular estos elementos deseables de desarrollo por parte de los grupos culturales con los programas y proyectos implementados en cada espacio.

Figura 3: La perspectiva multicultural, sus principios y acciones

PERSPECTIVA MULTICULTURAL

El principio de Reconocimiento de las diferencias culturales				El Principio del Diálogo intercultural y la justicia social				El Principio de la Diversidad cultural para el desarrollo		
(1) Fomentar la dignidad, la promoción de imágenes positivas de grupos culturales sujetos-objetos de las acciones.	(2) Ayudar a los grupos culturales a que expresen su particularidad sin obstáculos ni prejuicios.	(3) Garantizar cuotas de representación de los diversos grupos culturales al interior de los programas impulsados.	(4) Sensibilizar al personal encargado de implementar los programas en el respeto, tolerancia y reconocimiento de la diversidad cultural.	(1) Generar instrumentos para reconocer no solo las diferencias culturales sino también las condiciones socio-económicas de los grupos culturales sujeto-objeto de los programas.	(2) Generar mecanismos que busquen reparar la discriminación e inequidad existentes entre los grupos culturales a partir de acciones positivas o afirmativas.	(3) Trabajar en propuestas o iniciativas que incluyan las diferentes lenguas de los grupos culturales involucrados en los programas o proyectos implementados.	(4) Trabajar en programas de sensibilización en habilidades	(1) Generar acciones que tiendan al fortalecimiento y proyección de los saberes, valores, prácticas, técnicas y expresiones de los grupos culturales que son sujeto-objeto de los programas	(2) Identificar colaborativamente, de forma dialógica y participativa qué elementos, saberes y prácticas se desean desarrollar sin imposiciones de ningún tipo.	(3) Trazar planes y propuestas que permitan articular estos elementos deseables de desarrollo por parte de los grupos culturales con los programas y proyectos implementados en cada espacio.

Fuente: Elaboración propia

2.3. Marcos regulatorios que dan sustento a la perspectiva multicultural

Si bien se puede remontar a los orígenes de las constituciones iberoamericanas para encontrar enunciada la coexistencia en territorio común de diversas culturas, tanto como su necesidad de resguardo o tolerancia, es en documentos contemporáneos y normativas para la orientación de acciones de cooperación y desarrollo donde se visualiza la pertinencia de la perspectiva multicultural. La Organización Internacional del Trabajo, en 1989 consolida una labor de casi tres décadas en el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, promoviendo el respeto, el reconocimiento y la participación. En la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura celebrada en el mismo año se generan recomendaciones para la salvaguardia de la cultura tradicional y popular, valorando las prácticas tradicionales y populares como medios de acercamiento entre los grupos sociales existentes, a través del fortalecimiento de la identidad cultural. Los principios del multiculturalismo se cristalizan en la “Declaración sobre la diversidad cultural” (UNESCO 2001), otorgándole particular atención a la diversidad para el desarrollo. En la XV Cumbre Iberoamericana de Salamanca (2005) se acuerda elaborar una Carta Cultural desde la perspectiva de la diversidad de las expresiones culturales, en pos de la consolidación del espacio iberoamericano, el desarrollo integral del ser humano y la superación de la pobreza. La Carta Cultural Iberoamericana, firmada en 2006, pone el foco en el valor de la diversidad cultural y el patrimonio cultural iberoamericano. En 2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que pauta 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se encuentra el objetivo 10 “reducción de las desigualdades entre los países y dentro de ellos” que busca trabajar para evitar el aumento de desigualdades en poblaciones vulnerables como comunidades de refugiados y migrantes, así como los pueblos indígenas, entre otros grupos. A esta Agenda se adhiere la Conferencia Iberoamericana y los 22 países que la componen.

La organización social de los estados nación en América Latina y el Caribe contempla desde sus orígenes el reconocimiento de la coexistencia en el mismo territorio de diferentes grupos. Esto ocurre incluso mucho antes de los estados nación. Ya con la monarquía hispánica, las leyes de Burgos, las Leyes Nuevas y la justificación de la conquista a través de la “sumisión voluntaria” aspectos todos que dan cuenta del tipo de reconocimiento de la diferencia en los orígenes de la colonización. Este primer reconocimiento ocurría sólo en el plano enunciativo y se declaraba el derecho a la identidad de los pueblos originarios, imponiendo en todos los casos el uso de la lengua castellana. La “república de los españoles” y la “república de los indios” se identificaban y definían por primera vez. El derecho castellano permitía mantener la identidad de los pueblos originarios, pero nada podía oponerse a la doctrina de la corona, es decir, tanto indio como criollo carecían de decisión libre. Toda práctica opuesta a la corona era condenada (Andrés Santos & Amezúa Amezúa, 2013).

Los nuevos estados nacionales surgidos después del período de independencias tampoco avanzaron en términos de reconocimiento de las culturas de los pueblos originarios. El modelo de las constituciones de Iberoamérica es la constitución de Cádiz, que partió de la existencia de pueblos originarios, nativos o migrantes, pero que no les otorgaba mayores libertades. Inspiradas en el modelo de Cádiz las primeras constituciones iberoamericanas no contenían reconocimiento jurídico especial para los grupos preexistentes a las colonias. La minoría criolla se imponía sobre la mayoría indígena nombrada en la norma, pero negada en los derechos de las cartas magnas. No fue sino hasta finales del siglo XIX que los modelos que originaron los estados nación comienzan a entrar en crisis y recién a mediados del siglo XX son remplazados por nuevos formatos constitucionales que empiezan por reconocer la pluralidad

cultural en cada país, como en Nicaragua, Paraguay, Guatemala, Ecuador, Perú, Venezuela, México, Brasil y Bolivia (Andrés Santos & Amezúa Amezúa, 2013).

En el plano internacional, el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo en 1989, referido a los derechos de los pueblos indígenas y tribales, es una acción clara en dirección al diálogo intercultural y la justicia social. Este convenio expresa el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus culturas, tanto como sus formas de vida, instituciones y al derecho a participar de manera activa en las decisiones que pudieren afectarles. Dichos enfoques se orientan hacia el desarrollo, sosteniendo que cada comunidad debería poder controlar su propio desarrollo económico, social y cultural. Todo esto con vistas a una globalización con mayor equidad. Este convenio se transformó, con el tiempo, en una de las primeras concreciones normativas para América Latina y el Caribe de la relación necesaria entre reconocimiento, desarrollo y redistribución. Esto sucede en medio de la primera oleada de reformas constitucionales y en pos del reconocimiento de los pueblos indígenas de América Latina y el Caribe.

La Declaración sobre la Diversidad Cultural de la UNESCO en 2001 propone un instrumento novedoso que enaltece la diversidad cultural como factor de desarrollo. En este caso el desarrollo no es sólo comprendido en tanto crecimiento económico, sino también como medio de identificación y acceso a una existencia intelectual, afectiva y espiritual. En esta declaración se refuerza la promoción de la diversidad cultural y se propone que las expresiones culturales no sean reguladas por el mercado únicamente. Se define así al patrimonio cultural como fuente de la creatividad. La participación y el empoderamiento se enuncian como necesarios en el camino a la valorización de las culturas. Así el reconocimiento comienza a visualizarse, ya no sólo en letra muerta, y a articularse con el diálogo necesario para el desarrollo que requiere de mayor justicia social. La interacción entre patrimonio material e inmaterial y el diálogo que se establece entre ambos, tanto como su indivisibilidad, dan cuenta de una nueva era en la comprensión de la diversidad cultural como motor del desarrollo.

La Carta Cultural Iberoamericana 2006, manifiesta que los pueblos Iberoamericanos asumen la necesidad de articular y reestructurar el espacio cultural de Iberoamérica. Defiende el desarrollo de la diversidad dentro de los países y fuera de ellos, tanto como la cooperación y conocimiento de la riqueza cultural. Esta carta representa un compromiso voluntario de cooperación y un proyecto político.

En 2015 la ONU aprueba la agenda 2030 y luego llega la adhesión a la misma por parte de la Conferencia Iberoamericana y los 22 países que la componen. Dentro de esta agenda el objetivo 10 “reducción de las desigualdades entre los países y dentro de ellos” busca evitar el creciente aumento de desigualdades, haciendo foco en las poblaciones vulnerables como las comunidades de refugiados, los migrantes, los pueblos indígenas, entre otros grupos. Una de las metas del objetivo antes nombrado enuncia la necesidad de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica. Esto da cuenta del enfoque multicultural actual, un multiculturalismo que comienza a articularse en sus tres principios básicos, no solo teniendo en cuenta el reconocimiento y el diálogo, sino también, reafirmando la necesidad de mayor justicia social con la mirada puesta en la redistribución.

3. Herramientas para un análisis con perspectiva multicultural

3.1. Los PIPA y sus ámbitos de intervención

En el ámbito de la Cooperación Iberoamericana las acciones de los PIPA configuran el dispositivo mediante el cual los gobiernos ejercitan la articulación de sus acciones entre sí y en vínculo con la ciudadanía. Al ser instrumentos diseñados y ejecutados descentralizadamente por iniciativas gubernamentales, sus realidades y formas de abordaje son heterogéneas y diversas. Sin embargo, su adscripción a la Estrategia de Cooperación Iberoamericana también los pone en un lugar de igualdad respecto a las condiciones mínimas para su implementación. Éstas van desde disposiciones administrativas y económicas, sobre la cantidad de países involucrados y fondos mínimos para su constitución, hasta disposiciones de políticas culturales, como son la implementación transversal de las perspectivas de género, multicultural y de no discriminación.

La heterogeneidad y diversidad de los PIPA, actuales o por crearse, presenta un enorme desafío para la implementación transversal de la perspectiva multicultural, incluyendo sus tres principios: (1) El principio de reconocimiento de las diferencias culturales, (2) el principio del diálogo intercultural y la justicia social, y (3) el principio de la diversidad cultural para el desarrollo. Para poder ayudar en este proceso, el primer paso es la realización de una correcta caracterización de los ámbitos de intervención de las acciones de los PIPA. Por un lado, están los ámbitos más generales dentro de los que se inscriben los programas de acuerdo con sus finalidades principales: el área transversal, el espacio Cultural, el espacio de Conocimiento y el espacio de Cohesión Social. Pero, además, las acciones de los PIPA pueden distinguirse por su público destinatario (personas, organizaciones, empresas o áreas de gobiernos) y por su tipo (cooperación técnica o financiera)².

Para aplicar la perspectiva multicultural a los PIPA en sus distintas fases de diseño y ejecución, es necesario partir de un diagnóstico preciso y un análisis integral del contexto nacional y regional en el que se busca intervenir. El trabajo debe estar orientado a conocer la composición del público o sujeto destinatario de las acciones del PIPA, ya que en ese ámbito es donde se articulan los grupos etno-culturales y socio-culturales vulnerados. En este sentido, es preciso observar que en aquellos casos donde el público destinatario son organizaciones sociales, empresas o gobiernos, es pertinente construir diagnósticos acerca de la conformación de sus estructuras internas, por ejemplo, ya que las mismas también son sensibles a la incorporación de la perspectiva multicultural en sus tres principios.

3.2. Construcción de diagnósticos y análisis

Los tres principios o guías de la perspectiva multicultural parten del reconocimiento de la diversidad, pero cada uno propone distintas formas de aplicación. Es recomendable que cada PIPA elija la acción o conjunto de acciones en el que preferentemente se apoyará a la hora de la toma de decisiones. Para

² Ver apartado 3.1 del Manual Operativo de los PIPA para las definiciones <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Manual-Operativo-de-los-Programas-Iniciativas-y-Proyectos-Adscritos-de-la-Cooperacion-Iberoamericana.pdf>

tomar esta decisión es preciso observar y analizar el contexto de intervención y el público destinatario de las acciones. Como se señaló anteriormente, muchas veces estos principios se hibridan en las políticas y acciones públicas y por eso se recomienda que las personas encargadas de establecer los caminos para la aplicación de la perspectiva multicultural sean, además, conocedoras de las particularidades del PIPA para el que se busca diseñar estrategias y acciones.

La diversidad cultural como enfoque puede identificarse en términos de cultura incorporada y cultura objetivada (Bourdieu, 1998). Un relevamiento que atienda la perspectiva multicultural deberá contemplar la hipótesis de la condición en la que se expresa la diversidad cultural. La transmisión cultural supone una incorporación que se adquiere durante un determinado tiempo y en contacto con la propia cultura, lo que se conoce como capital cultural incorporado. Por otra parte, el capital cultural objetivado, es aquel que expresa el capital cultural incorporado a través de determinadas expresiones o productos (escritos, pinturas, herramientas, música, etc.). Ambas formas del capital cultural subsisten siempre y cuando sean apropiadas por los agentes y funcionen como armas en el campo de producción cultural, es decir que estén vigentes en cuanto a su efectividad para ofrecer beneficios a su portador. Por ejemplo, dentro de una determinada comunidad la nueva arquitectura andina o arquitectura cohettillo puede significar estatus o distinción, pero ese mismo capital cultural objetivado puede perder valor al contraponerse con estilos arquitectónicos provenientes de una cultura dominante como puede ser la europea, que ubicará a estas obras como no-clásicas en relación con la norma que ordena la historia del arte.

Desde un enfoque que atiende la diversidad, todos los seres humanos incorporan un capital cultural que está condicionado por el entorno socio-cultural en que cada uno se forma. La tarea de un análisis multicultural implica desnaturalizar el proceso a partir del cual algunas formas culturales construyen hegemonía. Poner de manifiesto el proceso mediante el cual esta diversidad se expresa en los grupos sujeto-objeto con los que trabajan los PIPA es la primera evidencia de la aplicación de la perspectiva multicultural. Reconociendo y visibilizando esta realidad se puede trabajar luego con herramientas específicas con el fin de revertir la desigualdad y promover la equidad.

Por ejemplo, si un PIPA tiene como sujeto destinatario de sus acciones a comunidades migrantes, quizá busque indagar a través de su análisis cuáles son los capitales culturales incorporados (saberes, conocimientos, significados, etc.) y objetivados (expresiones, productos, objetos, repertorios, etc.) y qué caminos se pueden elegir para valorizar dicho capital. El programa, incorporando el principio sobre diálogo intercultural y la justicia social, puede elegir intervenir para reconocer los elementos culturales de raíces africanas o indígenas, por ejemplo, o incluso buscar objetivaciones sincréticas y elegir trabajar con esas materialidades sobre las que tradicionalmente se imprimen rasgos de la cultura hegemónica. Desde el mismo principio, en un PIPA que trabaja con manifestaciones artísticas, por ejemplo, la perspectiva multicultural implicará revisar la forma en que la cultura dominante se impone a las culturas subalternas y elegir herramientas que permitan poner en valor las formas de objetivar de los pueblos originarios, afroamericanos o europeos no hegemónicos.

Las formas culturales dominantes también se pueden analizar e incluso intervenir en Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos que no son exclusivamente propios del espacio Cultural. Por ejemplo, programas que trabajan directamente con oficinas de gobierno, pueden analizar, desde el principio del reconocimiento de las diferencias culturales, cómo se componen los organismos desde una perspectiva multicultural, es decir qué diversidades están representadas y subrepresentadas en ellos. Desde el mismo principio, en PIPA donde se busca promover el conocimiento, una tarea posible es observar qué grupos etno-culturales y socio-culturales son los que mayormente integran los espacios científico-tecnológicos o bien, desde el principio de la diversidad cultural para el desarrollo, promover la incorporación de saberes tradicionales en los programas de dichos espacios.

3.3. Herramientas para la incorporación de perspectiva multicultural en los PIPA

En este apartado se proponen algunas herramientas que permitirán trabajar en la aplicación de la perspectiva multicultural. Siguiendo la propuesta de los tres principios que determinan su enfoque, será posible observar que algunas herramientas son más sensibles que otras a determinados lineamientos. De este modo, algunas de las herramientas propuestas serán más útiles a la hora de construir el reconocimiento de la diversidad etno-cultural y socio-cultural que compone a los destinatarios y destinatarias de las acciones del PIPA, por ejemplo. Otras herramientas serán relevantes si lo que se busca es propiciar el diálogo intercultural o bien promover el desarrollo de la diversidad en los PIPA.

A continuación se presentan algunas de estas herramientas como son la incorporación de indicadores sensibles al enfoque de multiculturalidad; estrategias de sensibilización; mapeos de actores, mapeos colectivos y cartografías sociales; prácticas que promueven la ciudadanía cultural y democracia cultural; inclusión de diversidad en las lenguas de los PIPA; construcción multicultural del sistema de signos en piezas de comunicación y la imagen de los PIPA; mediación intercultural y la deconstrucción de sentidos comunes.

i. Indicadores de multiculturalidad

La primera herramienta para avanzar en pos del reconocimiento de la diversidad es justamente aquella que permite promover su visibilidad. En este sentido, las acciones que buscan relevar a los grupos etno-culturales y socio-culturales que participan en la articulación con los PIPA, son un primer paso muy relevante que busca dar cuenta de cómo se compone el sujeto destinatario o público.

La información que aporta la incorporación de estos indicadores no sólo es relevante en términos de reconocimiento, sino que además permite tomar mejores decisiones basadas en datos certeros como puede ser reconocer grupos etno-culturales y socio-culturales vulnerados con los que el PIPA no tenía plena conciencia que impactaba, o bien observar cómo crece o decrece la participación de un determinado grupo e indagar los motivos (Ver Tabla 1).

Es importante que en las acciones de los PIPA puedan incluirse acciones afirmativas, o discriminaciones positivas que garanticen cupos de participación para los distintos grupos etno-culturales o socio-culturales. De este modo, no solo se estará trabajando desde un principio de reconocimiento, sino también que se contribuirá a una mayor equidad.

Tabla 1: Principios de la perspectiva multicultural e indicadores a modo de ejemplo.

Principio	Indicadores
Reconoci- miento	Número de comunidades indígenas que participan del Proyecto Adscrito Red de Bancos de Leche Humana.
	Un registro creado para el reconocimiento de hábitos de lactancia y modos de maternar en comunidades originarias.
Diálogo intercultural y justicia social	Número de acciones de comunicación en las lenguas madre de las comunidades indígenas.
	Número de elementos culturales de comunidades afrodescendientes incorporados en los repertorios de las orquestas

Principio	Indicadores
Diversidad cultural para el desarrollo	Número de acciones de mediación para la mejora de las condiciones de riesgo biológico de las madres e infancias de la comunidad.
	Número de bancos de leche humana creados en cercanías de poblaciones indígenas

ii. Estrategias de sensibilización

Las estrategias de sensibilización son diversas y cada PIPA definirá cuáles son las más adecuadas a la hora de iniciar el trabajo con sus equipos técnicos, REPPi y los destinatarios de sus acciones. Promover instancias de sensibilización implica asumir que la dimensión socializadora de la gestión de la diversidad en tanto proceso. Esto implica en sí mismo la incorporación de la perspectiva multicultural a través de intervenciones concretas que se sostienen en acciones y políticas.

Algunas formas de trabajar desde la sensibilización pueden ser diseñar espacios de formación y capacitación sobre la temática. Otra propuesta es producir materiales de divulgación, que permitan a los actores implicados en un determinado proceso, como puede ser la planificación de un Plan Operativo Anual, empaparse en un corto lapso de los principales desafíos del PIPA en torno a la aplicación de la perspectiva multicultural. En los casos de los programas que no pertenecen al ámbito cultural, puede resultar enriquecedor trabajar con documentos fundantes sobre la temática, como puede ser el Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo “Nuestra diversidad creativa” (1996), el Plan de Acción adoptado por la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo (Estocolmo, 1998) o la Declaración de la Unesco sobre la Diversidad Cultural (2001), entre otros. Un programa que trabaja con personas adultas mayores, por ejemplo, puede elegir construir una campaña de sensibilización sobre la diversidad a través de entrevistas a distintas personas atravesadas por procesos migratorios. Todas estas propuestas tienen el mismo objetivo que es poner en primera línea la discusión la cuestión de la diversidad y es por eso por lo que, a la hora de promover el reconocimiento, la sensibilización resulta una herramienta privilegiada.

iii. Mapeos de actores, mapeos colectivos y cartografías sociales

Generar un mapa de manera colaborativa es un proceso que implica reflexión, discusión y, sobre todo, es un acto de creatividad colectiva. Los mapas son una herramienta que invita a poner en evidencia y visibilizar las tensiones y presiones que un determinado territorio contiene. En la propuesta de poner sobre un plano común las relaciones sociales, lo que se busca es democratizar la construcción de un nuevo mapa, distinto del mapa político institucional. Es por este motivo que los mapeos colectivos y las cartografías sociales se han vuelto una herramienta privilegiada al momento de construir diagnósticos sobre la diversidad que compone un determinado cuerpo social (Risler & Ares, 2012).

En la actualidad, la práctica de mapear se extiende a muchos otros ámbitos más allá de los territorios físicos y es común encontrar otras territorialidades (en sentido metafórico) susceptibles de ser mapeadas. Un determinado PIPA puede, por ejemplo, invitar a mapear la estructura de un organismo público atravesada por

el enfoque multicultural y visibilizar cómo ese “territorio” está atravesado por la cuestión de la diversidad. Del mismo modo es posible cartografiar una malla curricular, una orquesta, un archivo y muchos otros sistemas.

Esta herramienta promueve el reconocimiento de la diversidad como primera medida, pero, además, por tratarse de una propuesta que busca poner en diálogo a distintos actores, es susceptible a ser trabajada desde un enfoque intercultural que promueva acciones de promoción de la equidad y con perspectiva de desarrollo de los distintos grupos etno-culturales y socio-culturales que componen un determinado territorio. Por este motivo, el mapeo colectivo no solo es una herramienta de diagnóstico, sino que se trata de una acción que busca democratizar lo sensible, es decir, construir nuevos sentidos de forma colectiva, lo que implica un diálogo intercultural si se logra la articulación entre grupos.

iv. Prácticas que promueven la ciudadanía cultural y democracia cultural

La participación ciudadana que propone el modelo de la ciudadanía cultural fomenta la intervención de la ciudadanía en la toma de decisiones respecto de un tema puntual como puede ser un conflicto, el manejo de los recursos públicos, la legislación, etc. Esta dinámica va de la mano de mecanismos democráticos de trabajo que generan las condiciones para que personas, organizaciones, colectivos, instituciones y otros actores formulen propuestas en los distintos niveles de gobierno. Una forma de promover un enfoque intercultural desde una perspectiva de desarrollo sería incluir en la discusión y en las tomas de decisiones, la voz de diversos grupos etno-culturales y socio-culturales.

Las mesas intersectoriales, por ejemplo, son una herramienta utilizada para activar la participación ciudadana. Este dispositivo se usa para establecer estrategias y ejes de articulación entre diferentes actores de la comunidad construyendo modalidades de abordaje integrales en torno a distintos ejes, temas o problemas. Una mesa de trabajo o gestión intersectorial, puede a su vez nuclear a representantes de otras mesas más chicas, como por ejemplo pueden ser las mesas de trabajo local. Se trata de una herramienta que busca democratizar los espacios para la discusión, donde distintos actores y sectores se sientan a plantear sus perspectivas sobre el tema de abordaje y, a la vez, el lugar donde se elaboran propuestas, sugerencias o conclusiones. De las mesas pueden surgir pronunciamientos político-técnicos, que luego se sistematizan y deben respaldar las acciones que finalmente se ponen en marcha en el territorio. Además de ser un espacio de discusión, las mesas son entornos para la aportación de insumos y datos sobre la realidad del contexto en el que se busca intervenir.

Otros dispositivos que comparten algunas características de la mesa intersectorial, pero de manera más informal, son los foros de debate y/o conversatorios, donde se invita a distintos actores de la comunidad (incluso a veces son abiertos) a discutir acerca de ciertas temáticas. No siempre son espacios continuos y sistematizados, sino que algunas veces se realizan de forma aislada y no proponen una estrategia de abordaje o desarrollo a largo plazo de forma conjunta en el territorio. De todas formas, estas acciones también configuran aportes al reconocimiento de las diferencias culturales y pueden proponer instancias de diálogo intercultural provechosas para la justicia social.

v. Inclusión de diversidad en las lenguas de los PIPA

Algunos programas trabajan con las lenguas española y portuguesa para la elaboración de sus documentos, comunicaciones y convocatorias. Una estrategia que busca ampliar las acciones de los PIPA a la diversidad de lenguas habladas en Iberoamérica implica no solo el reconocimiento de la

multiculturalidad sino además la promoción de mayor equidad socio-cultural. A través de acciones como la inclusión de distintas lenguas en las diversas comunicaciones se promueve la democratización del acceso, lo que a su vez supone un impacto positivo en el desarrollo de las poblaciones de grupos vulnerados.

Las acciones que trabajan con la inclusión de la diversidad de lenguas ayudarían a enriquecer el entramado de sentidos con los que trabaja un Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito, ya que el lenguaje no solo es un medio de comunicación sino también un sistema estructurante de la realidad. Por este motivo se sugiere, no solo la inclusión de otras lenguas por fuera de las dominantes en documentos oficiales, sino también acciones afirmativas para garantizar un pleno reconocimiento en las propuestas de los PIPA que busquen visibilizar y/o poner en diálogo la diversidad y riqueza cultural de Iberoamérica a través de sus sistemas lingüísticos. Un ejemplo de ello puede ser un concurso de videos, de relatos orales o textos que visibilicen a las comunidades lingüísticas de la región y sus universos de construcción simbólica.

vi. Construcción multicultural del sistema de signos en piezas de comunicación y la imagen de los PIPA

La semiótica es un campo disciplinar que puede ser útil a los PIPA para analizar los signos lingüísticos y extralingüísticos con los que están construyendo su comunicación. Un elemental análisis de los signos que componen la imagen de un Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito puede dar cuenta de la forma en que éstos construyen sentido en torno a cuáles son sus objetivos centrales, su población destinataria, su accesibilidad o distancia en relación a determinadas poblaciones o etno-culturales, por ejemplo.

Antes de iniciar un análisis de la imagen es preciso describirla buscando desglosar los elementos que la componen: ¿qué se representa en ella?, ¿hay personas? ¿qué están haciendo?, ¿cómo visten?, ¿es posible identificar sus géneros o reconocer pertenencias etno-culturales?, entre otras preguntas. Es importante atender que las imágenes que no incluyen personas, por ejemplo, también están construidas por signos y estos son portadores de significados. Atender este aspecto no solo implica trabajar la perspectiva multicultural desde el pilar del reconocimiento, sino que además promueve una mayor equidad, en la medida que se propone que un mismo signo no significa lo mismo para un grupo etno-cultural que para otro.

vii. Mediación intercultural

La mediación cultural o intercultural como práctica supone la aplicación de un conjunto de acciones que apuntan, a través de una persona intermediaria, a vincular a un individuo o a un grupo con una propuesta cultural o artística determinada, con el objetivo de favorecer su aprehensión, conocimiento y apreciación (Abouddrar & Mairesse, 2018). Estrategias de mediación cultural pueden ser la construcción de folletos o dípticos de presentación de propuestas culturales de un determinado grupo etno-cultural, instancias de conversación, videos, entre otras posibilidades. Las estrategias de mediación cultural son diversas, pero todas se basan en la incorporación del enfoque multicultural desde una perspectiva de intercambio de saberes. La mediación cultural es una acción que implica además la construcción conocimiento de forma colectiva y multidireccional y esto es también una forma de trabajar la multiculturalidad desde el pilar del desarrollo.

viii. Deconstrucción de sentidos comunes

La deconstrucción de sentidos comunes es una estrategia transversal que debe acompañar la implementación de todas las propuestas presentadas. Por ejemplo, en el caso del lenguaje, el feminismo ha señalado los problemas del androcentrismo y la necesidad de la utilización de un lenguaje no sexista que incluya la perspectiva de género. Esta deconstrucción permite entender que cuando se dice niño en forma genérica para referirse a la niñez no solamente se está jerarquizando a los varones, sino que también se está invisibilizando a las mujeres en dicho enunciado, además de sentar las bases para la estructuración de un sistema de subordinación que se va a reproducir en todos los niveles.

Un ejemplo menos evidente pero igual de contundente lo da el sentido común que sostiene que en la región iberoamericana se hablan solo dos lenguas, a pesar de que en realidad son más de 400 lenguas diferentes. Varios países que integran la Estrategia de Cooperación Iberoamericana reconocen como oficiales otras lenguas maternas; tal es el caso de Bolivia, a la vanguardia en la salvaguarda con 36 lenguas oficiales, pero también es el caso de Ecuador (Kichwa y Shuar), Perú (Aymara y Quechua), Paraguay (Guarani), y España (reconoce como co-oficiales cuatro lenguas maternas: Gallega, Catalana, Euskera y Aranese, en seis de sus Comunidades Autónomas). Además, hay otros países como Colombia, México³, Nicaragua y Venezuela que dan reconocimiento como lenguas nacionales a las lenguas indígenas en sus territorios; otros estados, como Guatemala y El Salvador, las consideran patrimonio cultural a ser protegido. Esta situación presenta un desafío y una gran oportunidad para el diseño e implementación de acciones para el reconocimiento de la diversidad, pero también para el impulso del diálogo intercultural en el marco de las acciones de los PIPA.

Otro de los sentidos comunes que es necesario cuestionar es el “blanqueamiento” de los modelos exitosos de ser social. Esta práctica, que tiene origen en los procesos de nacionalización de algunos países latinoamericanos, se ha mantenido y expandido con importantes consecuencias en la región. Así es frecuente ver que los sistemas de representación instituyen un modelo estereotipado de personas exitosas, con una mayoría de hombres, blancos, heterosexuales, delgados y de clase media. Esta situación no solo es un problema de discriminación hacia grupos etno-culturales que en algunos países hasta son mayoritarios, como la población de origen indígena en América Latina, sino que invisibiliza los aportes de estos grupos a la sociedad. Muchos ejemplos de cómo operan estos sentidos comunes en la cotidianeidad pueden verse en noticias sobre racismo y discriminación ocurridos ante profesionales afrodescendientes, de origen indígena y/o mestizos, pero también en la revisión de las narrativas históricas que “blanquean” a personalidades de estos orígenes, tal como puede observarse en el caso de los escritores Machado de Assis en Brasil, Alexandre Dumas en Francia, o Bernardino Rivadavia en Argentina, por citar los más conocidos. Una de las consecuencias de estas operaciones puede verificarse en las dificultades de las personas de origen mestizo para identificarse como integrantes de los pueblos originarios en América Latina o afrodescendientes y autoreferenciarse como de origen “blanco” únicamente. La deconstrucción del sentido común del blanqueamiento racial puede ser una gran herramienta para el reconocimiento de la diversidad cultural y fundamentalmente una herramienta para el impulso de la diversidad para el desarrollo.

Los sentidos comunes se inmiscuyen en la vida cotidiana de las comunidades y se vuelven imperceptibles, lo que garantiza su efectividad. Es por este motivo que la herramienta para desarmarlos es clave para ponerlos en evidencia y discutir los sistemas de opresión que ocultan. El campo del conocimiento y los sentidos comunes que sostienen la estructuración de un sistema educativo que privilegia los conocimientos y la historia occidental sobre los procesos históricos originarios, ha sido un mecanismo

³ El caso de México es particular porque no tiene legislado el uso de una lengua oficial, a pesar que el uso predominante en la educación y los documentos públicos es el español.

eficaz para la obturación del diálogo intercultural. La perspectiva multicultural debe rechazar este modelo y promover espacios que den lugar a la diversidad, entendiéndola como el mejor mecanismo para el desarrollo integral de la humanidad. Reconocer los saberes de los pueblos originarios y las comunidades afrodescendientes es el primer paso para el reconocimiento de una epistemología incluyente.

3.4. Preguntas orientativas para un diagnóstico sensible a la perspectiva multicultural

A continuación, se comparten algunas preguntas que pueden dar cuenta del estado de situación en términos de diversidad y multiculturalidad del área de incidencia del PIPA. Las preguntas que aquí se listan no pretenden ser exhaustivas ni específicas, sino sugerencias para que cada programa trabaje con sus integrantes en profundizar en la construcción de indicadores acorde a los temas que les interesa indagar de acuerdo con su especificidad.

- ¿Qué percepción general se tiene sobre la perspectiva multicultural dentro de la Unidad Técnica o en el Consejo Intergubernamental del PIPA? ¿Tienen valoraciones sobre la misma y su aplicación en las políticas públicas?
- Dentro del PIPA ¿cuál es el grado de conocimiento de los documentos de SEGIB que incorporan esta perspectiva en el ámbito de la Cooperación Iberoamericana?
- ¿El PIPA ya incorpora en alguna medida la perspectiva multicultural? En caso de que sí, ¿de qué forma? ¿Incluyen todas las etapas de implementación? En caso de que no, ¿Por qué?
- ¿Consideran que el programa está trabajando de algún modo en línea con alguno de los tres principios de la perspectiva multicultural? En caso de que sí, ¿de qué manera?
- ¿Existe un registro de la diversidad cultural con que trabaja el programa, ya sea dentro de su propio organismo o a través de sus destinatarios?
- ¿Se toman en cuenta las opiniones y decisiones de los diferentes grupos etno-culturales y socio-culturales en la evaluación del proyecto y en la toma de decisiones?
- ¿Los indicadores existentes en el PIPA son culturalmente pertinentes en términos de reconocimiento de la diversidad cultural?
- ¿Actualmente se incluyen indicadores que visibilicen cualquier discriminación a algún grupo por sus características etno-culturales o socio-culturales?
- ¿Los sistemas de indicadores son inclusivos?, es decir ¿incluyen la perspectiva de las comunidades culturales con las que se trabaja?
- Los diversos grupos etno-culturales con los que articula el PIPA, ¿participan en su definición estratégica y seguimiento de sus acciones?
- ¿Los indicadores propuestos por el PIPA permiten medir el impacto cualitativo de los aspectos culturales en el desarrollo de las comunidades acorde a su capital cultural incorporado y objetivado?
- ¿El sistema de indicadores tiene en cuenta las particularidades culturales de los grupos al momento de evaluar resultados?

4. La planificación para una gestión orientada a resultados de desarrollo con perspectiva multicultural

El Manual Operativo (MO) de la Cooperación Iberoamericana señala que los PIPA deben orientar su planificación desde la perspectiva de la Gestión Orientada a Resultados de Desarrollo (GoRD). Con el fin de alcanzar la calidad técnica de los diseños, el MO mandata propiciar la inclusión de la perspectiva multicultural en todas las fases (formulación, planificación, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación), lo que implica la articulación y reconocimiento de los diferentes grupos etno-culturales y socio-culturales como actores y beneficiarios de las acciones de los PIPA (MO, 2016:20). Por estos motivos, la transversalización de la perspectiva multicultural debe estar presente en toda la cadena del proceso de gestión, con el fin de alcanzar los resultados esperados.

Cada etapa del proceso de gestión podrá tener una forma de abordaje particular, por eso es recomendable que se desarrollen algunas preguntas guía para verificar si los resultados o acciones propuestos incluyen la perspectiva multicultural. Si se ha realizado previamente un análisis o diagnóstico sobre las características de la diversidad cultural en el ámbito del PIPA, la formulación de estas preguntas puede desprenderse de dicho trabajo.

A continuación, se proponen algunos ejemplos guiados sobre cómo verificar la transversalización de la perspectiva multicultural en sus tres dimensiones y en los diferentes momentos del proceso de gestión. Estos ejemplos guiados son una propuesta posible entre otras opciones, por lo tanto, deben ser tomados como orientación o información, sin que sea necesario su aplicación estricta en cada PIPA (Ver Tabla 2).

Tabla 2: Formas de incorporación de la perspectiva multicultural en el proceso de Gestión Orientada a Resultados de Desarrollo

Pasos de la ampliación del enfoque multicultural en la planificación	Objetivos	Herramientas ⁴
Formulación	<p>Políticas públicas que incorporan la perspectiva multicultural.</p> <p>Identificación de la diversidad cultural en el contexto de inscripción del PIPA y consideración de la perspectiva multicultural en las problemáticas que se pretenden resolver.</p> <p>Identificación de la diversidad cultural que compone el público o sujeto destinatario del PIPA.</p> <p>Definición de objetivos específicos que busquen revertir desigualdades asociadas a la diversidad cultural en torno a la temática que trabaja el PIPA.</p> <p>Resultados y metas coherentes con dichos objetivos, efectivamente reviertan desigualdades basadas en la diversidad cultural.</p>	<p>Mecanismos específicos de diagnóstico que faciliten la identificación de desigualdades basadas en la diferencia cultural, necesidades y soluciones desde la perspectiva cultural de las personas destinatarias que, al mismo tiempo, permitan prever posibles afectaciones negativas a la capacidad social de decisión sobre sus elementos culturales regionales, históricos y contemporáneos.</p> <p>Espacios de participación ciudadana donde construir sinergias y articulación con actores estratégicos para revertir desigualdades basadas en las diferencias etno-culturales</p>
Planificación	<p>Incluir actividades que promuevan los tres principios de la perspectiva multicultural, siendo deseable que alcance toda la cadena de resultados en los tres niveles: estratégico, táctico y operativo.</p>	<p>Modelo de Gestión Orientada a Resultados (GoRD)</p>
Implementación	<p>Partiendo de una correcta planificación, la implementación tendrá objetivos como la valorización de la vasta diversidad cultural iberoamericana como recurso, o la ampliación del alcance de las acciones del PIPA a todos los grupos etno-culturales y socio-culturales vulnerados de la población con la que se trabaja.</p>	<p>Mesas de participación ciudadana, instancias de mediación intercultural, estrategias de sensibilización, inclusión de la diversidad de lenguas.</p> <p>Estrategias de comunicación que incluyan un sistema de signos desde el enfoque multicultural de los avances y visibilidad de los resultados y deconstrucción de sentidos comunes.</p>

⁴ Desarrolladas en el capítulo 3 de esta guía.

Pasos de la ampliación del enfoque multicultural en la planificación	Objetivos	Herramientas ⁴
Seguimiento y Evaluación	<p>Sistemas de indicadores sensibles a la diversidad cultural para medir resultados de incorporación del enfoque multicultural.</p> <p>Sistemas de evaluación que incorporen las perspectivas de grupos etno-culturales y socio-culturales diversos.</p>	<p>Análisis de la evolución de los indicadores que refieren a la protección, salvaguarda, transmisión y gestión del patrimonio cultural.</p> <p>Mesas de trabajo intersectorial.</p> <p>Incorporación de testimonios y encuestas a los beneficiarios de las acciones.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual Operativo (SEGIB, 2016)

A continuación, se desarrollan algunas sugerencias acerca de cómo incorporar la perspectiva multicultural en cada etapa de la gestión de los PIPA. Además, se incluyen ejemplos diversos, algunos supuestos y otros de acciones implementadas por distintos PIPA de la Cooperación Iberoamericana. Todos los ejemplos presentados en esta guía son invenciones creadas con fines didácticos a fin de ilustrar a todos los PIPA sobre la multiplicidad de opciones que se tiene a la hora de incorporar la perspectiva multicultural. De ningún modo estos ejemplos tienen como objetivo sugerir lo que debe establecer un PIPA en particular, como tampoco las decisiones que se deben tomar, ya que dichas pautas se asumen teniendo en cuenta un gran universo de información específica sobre el campo de acción de cada PIPA y esto excede a los fines de esta guía.

4.1. Formulación

La planificación de un Programa, Proyecto o Iniciativa implica trabajar en tres niveles diferentes: estratégico, táctico y operativo (MO, 2016:77). Desde la planificación en el nivel estratégico es posible aplicar de forma transversal la perspectiva multicultural. Pero será en los niveles táctico y operativo en los que se definan los caminos y los mecanismos para alcanzar los resultados deseados.

Para la etapa inicial de formulación es necesario caracterizar adecuadamente la población o sujetos destinatarios a los que está orientada la propuesta con el fin de conocer la diversidad del entramado cultural que los compone. Un buen diagnóstico previo permite definir correctamente los objetivos (nivel estratégico) desde la diversidad de los grupos etno-culturales o socio-culturales vulnerados.

En este primer momento el/los países que quieran formular la propuesta deberán considerar las dificultades para la recogida de información, ya que no podrán determinar aún el alcance que pueda tener el PIPA hasta que sea aprobado y adhieran más países. En ese caso es recomendable que se tracen algunas preguntas guías para ser aplicadas, en primer lugar, al/los países proponentes de ese PIPA, pero que también puedan aplicarse a los países que luego adhieran, facilitando la actualización del diagnóstico

elaborado respecto de la diversidad cultural del ámbito de intervención. Este proceso será clave para facilitar la implementación de la perspectiva multicultural en la etapa de planificación.

¡Atención! *Los cambios pueden tener impactos positivos o negativos en torno a la diversidad cultural. En esta etapa se debe tener cuidado al explicitar los resultados de los objetivos estratégicos, considerando el modo cómo éstos impactarán en la realidad de los grupos etno-culturales y socio-culturales que integran el ámbito de implementación de cada PIPA.*

A continuación, se presentan algunas recomendaciones para la formulación de los PIPA en relación con su contexto y justificación, sus objetivos, resultados esperados, metas e indicadores y en el Plan Operativo.

Contexto y justificación del PIPA

Al momento de construir el documento de formulación del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito, es recomendable incorporar en el punto del contexto y justificación, la información de diagnóstico que los países u organismos proponentes puedan aportar en materia de diversidad cultural. Para garantizar una adecuada incorporación de la perspectiva multicultural será importante identificar cómo el problema que se pretende resolver o el ámbito en el que el Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito busca incidir, afecta de manera diferenciada a los grupos etno-culturales y socio-culturales vulnerados de la región y de qué manera el PIPA tiene en cuenta esas diferencias en las soluciones propuestas.

Partiendo del principio de reconocimiento de las diferencias culturales se debe considerar si se cuenta con información suficiente sobre la composición de los grupos etno-culturales y socio-culturales presentes en el territorio a intervenir. Algunas de las siguientes fuentes pueden ser útiles en este momento del trabajo:

- Información que puedan proporcionar los países sobre los grupos etno-culturales y socio-culturales que componen la diversidad de sus sociedades.
- Información de organismos multilaterales, desagregada por grupos etno-culturales, sobre la población de ese u otros países de la región en la que el PIPA busca incidir.
- Investigaciones o información académica relevante desde un enfoque de diversidad cultural.

Además, desde el principio del diálogo intercultural y la justicia social pueden realizarse preguntas que den cuenta de las representaciones de los grupos etno-culturales y socio-culturales con el fin de detectar la situación de aquellos que se encuentran en situación de subordinación o excluidos de los espacios de toma de decisiones:

- Revisar la propuesta de intervención en función de la coherencia cultural con respecto a toda la población.
- Revisar los mecanismos de exclusión pre existentes en la dinámica de las relaciones sociales de los diferentes grupos etno-culturales presentes.

Desde el principio de la diversidad cultural para el desarrollo es preciso preguntarse si existen dispositivos o espacios de trabajo donde se incluya la diversidad cultural en estrategias de desarrollo sostenible, o

bien, sí existen espacios de participación social que valoren los aportes de los saberes tradicionales de las diversas culturas en el abordaje y la resolución de problemas.

- Revisar si existen mecanismos de participación social que incluyan las perspectivas de las diversidades etno-culturales en ámbitos de trabajo sobre la temática que se pretende abordar a través del PIPA.

¡Atención! *En el momento de consignar a los/as destinatarios/as del Programa, iniciativa o Proyecto Adscrito, directos e indirectos, es recomendable que se pueda determinar su composición en términos etno-culturales y socio-culturales.*

Objetivos

Si el objetivo general del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito se presenta ligado a cuestiones propias del ámbito multicultural y el trabajo en pos de transformar los contextos de inequidad, será necesario formular en esta etapa un objetivo concreto que marque el camino a seguir. Si, en cambio, el Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito no tiene como objetivo general el trabajo directo con cuestiones asociadas a la multiculturalidad, entonces deberá plantearse, dentro de los objetivos estratégicos, de qué manera es posible incorporar la perspectiva multicultural.

Basándose en los tres principios en los que se inscribe la perspectiva multicultural, los PIPA tendrán en este punto el desafío de establecer sus objetivos y resultados esperados a los que se pretende arribar para contrarrestar la problemática que se describa al momento de definir la justificación. En este sentido, es válido señalar que, aunque el PIPA no pertenezca al espacio cultural, la cuestión multicultural incide en todos los planos de la vida social de la región, y es por eso por lo que se torna imprescindible reflexionar acerca del modo en que estas diferencias afectan negativamente a unos grupos culturales en relación con otros, para no dejar de establecer las metas que trazará el PIPA para revertir estos puntos.

Por ejemplo, un Proyecto Adscrito como la Red Bancos de Leche Humana parte de un diagnóstico que presenta en su documento de formulación, en el cual se indica que los factores de riesgo para la mortalidad infantil pueden dividirse en tres grupos: factores biológicos (edad materna, paridad, estatura, peso antes del embarazo, peso ganado ponderal durante la gestación, enfermedades maternas, etc.); sociales (formación de la madre, ocupación de los padres, renta familiar y hábitos) y asistencia médica (disponibilidad de recursos, aceptabilidad y capacidad de resolución del servicio sanitario). El informe indica que estas categorías presentan diferencias asociadas a las condiciones de género y etnia, que merecen una explicación individual.

De acuerdo con este ejemplo, este Proyecto podría plantearse objetivos que busquen incorporar la perspectiva multicultural dependiendo de cada uno de los principios. Algunas propuestas, de acuerdo con cada principio, podrían ser:

- Reconocer las diferencias culturales y construir estudios que analicen la relación entre etnia y mortalidad infantil, asociados a sus factores biológicos y sociales. (principio del reconocimiento de las diferencias culturales).
- Instalar bancos de leche humana cuyos destinatarios específicos sean las madres e infancias de grupos etno-culturales y socio-culturales vulnerados (principio del diálogo intercultural y justicia social).

- Establecer espacios de trabajo integrales con los grupos etno-culturales vulnerados para intervenir mediante un abordaje transversal de los factores de riesgo biológicos y sociales a los que se ven expuestos los grupos etno-culturales vulnerados (principio de diversidad cultural para el desarrollo).

Resultados esperados

Sí los PIPA incluyen en su contexto y justificación problemáticas que están atravesadas por la cuestión multicultural, y a la vez establecen objetivos, generales o estratégicos en pos de revertir las desigualdades que ocasionan los problemas que se diagnosticaron, es esperable que los resultados sean acordes al camino trazado. Es por esta razón que los resultados también deberán plasmar los aspectos ligados a los factores multiculturales.

Siguiendo con el ejemplo del Proyecto Adscrito Red de Bancos de Leche Humana, un resultado esperable puede ser que más madres y infancias de comunidades indígenas tengan acceso al banco en caso de necesitarlo. De acuerdo con el modelo GoRD se formularán resultados tales como “Bancos de Leche Humana para comunidades indígenas creados y funcionando”.

Metas e indicadores de seguimiento y resultados.

Las metas e indicadores deberán permitir la verificación en torno a los avances propuestos hacia la aplicación de la perspectiva multicultural. El MO sugiere que los indicadores aparezcan desagregados por grupo cultural, incluyendo indicadores específicos cuando sea posible.

Las metas e indicadores estarán directamente ligados a los resultados esperados que se planifiquen. Es por este motivo que resulta necesario tener en cuenta que el principio que se decida aplicar en la incorporación de la cuestión multicultural, dará resultados distintos y con por ello requerirá la construcción de indicadores también diferentes. A continuación, se describen algunos indicadores que buscan funcionar como ejemplos de lo antes desarrollado (Ver Tabla 3):

Tabla 3: Indicadores para incorporar la perspectiva multicultural en la formulación de los PIPA

Principio	Acción	Ejemplos de indicadores
Reconocimiento	Grupos etno-culturales y socio-culturales vulnerados incluidos en las acciones del PIPA.	Cantidad de comunidades indígenas que participan del Proyecto Adscrito Red de Bancos de Leche Humana.
		Un registro creado para el reconocimiento de hábitos de lactancia y modos de maternar en comunidades originarias.
Diálogo intercultural y justicia social	Actividades en el POA que contemplen la identidad cultural de los grupos etno-culturales.	Cantidad de acciones de comunicación en las lenguas madre de las comunidades indígenas.
Diversidad cultural para el desarrollo	Mapeo de saberes no hegemónicos sobre nutrición en la primera infancia basados en conocimientos tradicionales, publicado y disponible para su análisis, evaluación y aplicación	Cantidad de propuestas incluidas en un mapa de saberes, funcionando como mediación para la mejora de las condiciones de riesgo biológico de las madres e infancias de la comunidad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual Operativo (SEGIB, 2016)

Sinergias y articulación con otros actores.

El MO prevé y recomienda la articulación entre todos los actores del ecosistema iberoamericano, de los PIPA entre sí y con otros organismos iberoamericanos. Además, anima a la articulación con otros actores no adscritos a la Cooperación Iberoamericana. En este punto los PIPA pueden optar por asociarse con programas que trabajen temáticas similares, con el fin de aplicar y fortalecer el enfoque multicultural. Del mismo modo y con los mismos fines es posible establecer sinergias con organizaciones sociales, organismos internacionales y otros actores activos en el sector que se trate.

Un ejemplo posible de una propuesta realizada dentro del Espacio Cultural es el concurso de recetas de comunidades migrantes con historias para contar “Sabor a Iberoamérica” realizado a través de la alianza de los programas IberCultura Viva, Iber Rutas y la Iniciativa IberCocinas. El concurso tiene como objetivo visibilizar las experiencias de interculturalidad que se dan a través de la cocina tradicional y la innovación creativa como expresión de la diversidad. El resultado esperado es sensibilizar sobre la

importancia de Iberoamérica como una región cuyo desarrollo ha estado estrechamente vinculado a las migraciones internacionales.

4.2. Planificación

Desde su formulación y luego en su implementación, el PIPA desarrollará un Plan que recoja las actividades a ser ejecutadas. Al momento de diseñar una planificación temporal, como puede ser un Plan Estratégico (PE) o bien un Plan Operativo Anual (POA) es necesario establecer los resultados que se desean alcanzar acordes a los objetivos estratégicos definidos previamente. Es en este punto donde la aplicación de la perspectiva multicultural se empieza a materializar en acciones concretas que buscarán alcanzar dichos resultados y que posteriormente serán medidos a través de indicadores.

En el momento de la planificación deberá considerarse la inclusión de actividades que promuevan los tres principios de la perspectiva multicultural, siendo deseable que alcance toda la cadena de resultados.

La planificación implica un ejercicio de análisis-reflexión-acción durante un período de tiempo, estableciendo cómo se logrará el resultado planteado. Una planificación basada en un esquema GoRD pone el foco en el alcance de los resultados, y es por esto que las instancias de reflexión-acción son momentos durante la planificación donde se evalúa cuán cerca se está de alcanzar dichos resultados. El proceso requiere vigilancia y autoevaluación, pero además implica contemplar la inscripción de cada plan de ejecución dentro de un marco más amplio como son las agendas internacionales y las políticas públicas.

Por ejemplo, actualmente muchos de los PIPA orientan sus resultados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, lo que implica un esfuerzo mayor en la etapa de planificación, dado que se espera que los objetivos pautados en la agenda internacional sean a la vez atravesados por la aplicación del enfoque multicultural. Este esfuerzo es necesario, ya que como se señala en la presente guía, de acuerdo a cada uno de los pilares del multiculturalismo, muchas de estas desigualdades están atravesadas por cuestiones vinculadas con la diversidad etno-cultural y socio-cultural.

- Partir de un sistema de gestión GoRD para la planificación, aplicando la perspectiva multicultural, implica no solamente medir resultados cuantitativos, por ejemplo, la cantidad de textos traducidos a lenguas indígenas, sino además medir cómo impactan en la vida de esas comunidades la incorporación de los contenidos producidos y comunicados a través de esos textos. En términos sintéticos esto implica no solo poner a disposición recursos, sino medir los resultados alcanzados con estos, evaluando si las decisiones asumidas fueron las correctas o si es preciso hacer ajustes.

A continuación, se desarrolla una guía de sugerencias y recomendaciones que se podrán tomar en cuenta al momento de incorporar el enfoque multicultural en la etapa de planificación estratégica y operativa.

Planificación en el nivel estratégico

Responde a las grandes orientaciones de la Cooperación Iberoamericana en la que se plantea la misión, visión y objetivos estratégicos para un período a medio o largo plazo (4 a 8 años). La incorporación de la perspectiva multicultural a los temas con que trabaja el PIPA puede ser parte de un objetivo estratégico. Por este motivo, los PIPA deben plantearse pautas de trabajo en etapas que permitan resultados a largo

plazo en la materia. En esta instancia es donde, además, el enfoque multicultural se cruza con otras orientaciones como los ODS o la transversalización de la perspectiva de género.

- Por ejemplo, un programa como Iberorquestas, desde el principio del diálogo intercultural y la justicia social, podrá tener como objetivo específico promover el intercambio de saberes a través de repertorios de comunidades indígenas y europeos como forma de contribuir a “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (ODS 4)

Otro tipo de planificación es la que trata de determinar cuáles son los resultados para lograr los objetivos durante un período más acotado que el nivel de estratégico (2 a 3 años). En este momento los PIPA establecen resultados concretos, que se acumulan durante una determinada suma de etapas.

- Por ejemplo, desde el mismo principio de diálogo intercultural, un Programa como Iberorquestas podrá establecer que, luego de 3 años de trabajo, contará con la inclusión de un elemento proveniente de culturas indígenas en el repertorio de cada una de sus orquestas.

- En el mismo caso, desde el principio de la diversidad cultural desarrollo, se podrá proponer una estrategia para la composición de obras nuevas a partir de elementos de culturas indígenas en relación con otros repertorios criollos o europeos aprendidos.

Planificación en el nivel operativo

Es el que describe las acciones que se realizarán en un periodo breve (uno o dos años) para alcanzar los resultados necesarios.

- Siguiendo con el ejemplo anterior, Iberorquestas podrá determinar que, durante el plazo de un año, 5 de las orquestas que forman parte del programa incluirán un elemento proveniente de las culturas indígenas en sus repertorios. Para obtener dicho resultado, deberá plantear acciones concretas, las cuáles pueden ser: sensibilizar a los maestros y directores de las orquestas en el capital cultural de los pueblos indígenas o construir un mapa de repertorios indígenas en la región, entre otras posibles acciones.

Como indica el MO, la planificación operativa de los PIPA promueve la coordinación entre actores tanto en el ámbito de la Cooperación iberoamericana, como de otros actores nacionales e internacionales con los que se relacionan los resultados. Esto significa en términos de la incorporación del enfoque multicultural reconocer y promover el diálogo y consensos no solo con organismos que trabajan la temática o destinan sus acciones a los grupos etno-culturales con los que pretende trabajar el PIPA; sino que también el PIPA se ocupa de establecer un trabajo conjunto con las instancias de organización que los propios grupos culturales construyen para abordar problemáticas y arribar a resultados similares a los que se propone el PIPA.

La planificación operativa también favorece la sistematización de aprendizajes y buenas prácticas desde un seguimiento participativo, y en este sentido el enfoque multicultural invita a incluir en dichas sistematizaciones y seguimientos a las prácticas culturales que componen la diversidad de la región.

Tabla 4: Síntesis del ejemplo de una planificación que incorpora el enfoque multicultural en los dos niveles en el programa Iberorquestas.

Nivel de planificación	Resultados	Período
Nivel estratégico	Iberorquestas contribuye al intercambio de saberes a través de repertorios de comunidades indígenas y europeos y así aporta a una educación inclusiva, equitativa y de calidad.	4 a 8 años
Nivel Estratégico - Resultados	Todas las orquestas contenidas en el programa incluyen elementos de las culturas indígenas de la región	2 a 3 años
	Se promueve la creación de nuevas obras a partir de la hibridación de repertorios de comunidades indígenas y europeas	2 a 3 años
Nivel operativo	5 orquestas incluyen elementos de las culturas indígenas en sus repertorios	1 año
	1 mapa construido que releva repertorios indígenas en la región	1 año

Fuente: Elaboración propia

Pasos en el diseño de un POA orientado a resultados de desarrollo incorporando el enfoque multicultural.

La planificación operativa orientada a resultados requiere una determinada información esencial. Se recomienda en esta etapa atender fundamentalmente dos aspectos a la hora de incorporar la perspectiva multicultural:

- En el análisis de actores que contribuyen en el objetivo estratégico, es recomendable revisar quiénes son los organismos, colectivos y otros actores de la sociedad civil que trabajan temas similares a los del PIPA desde la diversidad cultural. A continuación, se presenta un ejemplo de mapeo de actores. El mapeo de alcances implica identificar actores con los que se debe favorecer algún tipo de alianza para lograr los resultados y es probable que estos surjan del punto anterior (Ver Tabla 5).
- El otro elemento central al que se recomienda aplicar el enfoque multicultural es a la construcción de indicadores para la medición de resultados donde se incorpora el enfoque multicultural, para lograr un monitoreo e implementar medidas correctoras en caso de ser necesario.

Tabla 5: Ejemplo de mapeo de actores al momento de realizar la planificación operativa.

Actores que trabajan la temática e incorporan el enfoque multicultural	Ámbito territorial	Documento estratégico	Elementos de alineación con nuestra planificación	En qué aspectos podemos fortalecer su integración para contribuir a nuestro POA
UNESCO	Internacional	Declaración de la Unesco sobre la Diversidad Cultural (2001) Informe Mundial sobre Diversidad Cultural “Re/Pensar las Políticas Culturales” (2018).	Valorización de la vasta diversidad cultural iberoamericana como recurso. Valorización de los elementos particulares de las identidades culturales iberoamericanas.	Identificación de los distintos aportes de las identidades culturales iberoamericanas.
FILAC (Fondo para el desarrollo de los pueblos indígenas de América Latina y el Caribe)	Regional	Plan de acción de la II Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (1992, Madrid, España).	Promoción del Buen Vivir- Vivir Bien como una alternativa de vida digna para los pueblos, nacionalidades y comunidades indígenas de América Latina y El Caribe, a través del ejercicio pleno de los derechos humanos y colectivos, y de la interculturalidad como forma de convivencia, que genera la igualdad de oportunidades y la superación de todas las formas de exclusión y dominación, desarrollando capacidades para facilitar, asesorar técnica y políticamente los procesos de diálogo entre los Estados y los gobiernos de los Pueblos Indígenas.	Inclusión de acciones basadas en el diálogo y la concertación, el desarrollo económico y la identidad y la educación para la equidad.

Actores que trabajan la temática e incorporan el enfoque multicultural	Ámbito territorial	Documento estratégico	Elementos de alineación con nuestra planificación	En qué aspectos podemos fortalecer su integración para contribuir a nuestro POA
INAI (Instituto Nacional de Asuntos Indígenas, Argentina)	Nacional	Constitución de la Nación Argentina reformada en 1994.	Reconocimiento de la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos. Garantiza el respeto a su identidad y el derecho a una educación bilingüe e intercultural. Reconoce la personería jurídica de sus comunidades y la posesión y propiedad comunitarias de las tierras que tradicionalmente ocupan, y regula la entrega de otras aptas y suficientes para el desarrollo humano; y asegura su participación en la gestión referida a sus recursos naturales y a los demás intereses que los afecten.	Incorporación de educación y/o sensibilización bilingüe en propuestas de implementación de las acciones de los PIPA. Reconocimiento de las comunidades indígenas como persona jurídica. Integración de las perspectivas indígenas en cuestiones referidas a la gestión de recursos naturales para el desarrollo humano.

Fuente: Elaboración propia sobre modelo tomado del Manual Operativo

El último paso de recolección de información en la etapa de planificación, como se señaló antes, es el de evaluación y análisis mediante indicadores. A continuación, se propone un check list como herramienta de autocontrol que permite colaborar en el análisis de la calidad requerida para el POA en pos de su orientación a determinados resultados. Estas preguntas guían la planificación, pero son ejemplos generales, por ello cada PIPA deberá actualizarlas a su contexto, justificación y objetivos (Ver Tabla 6):

Tabla 6: Check list para el análisis de calidad en la elaboración del POA

Principio multicultural	Cuestiones claves	Sí	No
Reconocimiento de las diferencias culturales	¿Los resultados previstos son pertinentes culturalmente? ¿Responden a las aspiraciones y al concepto de desarrollo de los diferentes grupos etno-culturales y socio-culturales destinatarios del PIPA?		
	¿Los compromisos acordados para la ejecución del PIPA reflejan los intereses y prioridades de los grupos etno-culturales y socio-culturales?		

Principio multicultural	Cuestiones claves	Sí	No
Diálogo intercultural y la justicia social	¿Se han definido resultados destinados a disminuir las barreras de acceso a las acciones de los PIPA de todos los grupos etno-culturales y socio-culturales?		
	¿Los distintos niveles de planificación (estratégica, táctica y operativa) se orientan a avanzar en la creación de mecanismos que reviertan la desigualdad basada en la diversidad cultural dentro de la temática que trabaja el PIPA?		
	¿Se han asignado recursos suficientes para adecuar las intervenciones a las particularidades de los grupos etno-cultural y socio-culturales?		
Reconocimiento de las diferencias culturales	¿Los resultados están adaptados para lograr una mayor justicia social, a fin de revertir desigualdades y en pos de un mayor desarrollo humano que contemple la diversidad de los grupos etno-culturales y socio-culturales?, ¿Se incluye un enfoque de derechos humanos, de igualdad y no discriminación?		
	¿Se proponen mecanismos correctores que reviertan los efectos generados por las situaciones de mayor vulnerabilidad, discriminación o violación de los derechos humanos, por aspectos vinculados a la particularidad etno-cultural y socio-culturales de algún grupo?		
	¿Se dispone de recursos de apoyo para la aplicación del enfoque de diversidad cultural en todas las fases de planificación de la Gestión Orientada a Resultados de Desarrollo?		
	¿Se contemplan mecanismos de participación ciudadana y de organismos representativos de la diversidad cultural de la región, en las distintas etapas del proceso (planificación, implementación y evaluación)?		

Fuente: Elaboración propia

4.3. Implementación

La planificación operativa puede incluir resultados esperados en torno a la diversidad cultural en todos los niveles de la cadena lógica o en alguno de ellos, por eso en la implementación se deberán considerar acciones de distinta índole según sea el caso. Además, será muy importante poder realizar un adecuado seguimiento de estas acciones, ya que es en este momento donde la perspectiva multicultural cobra materialidad concreta.

En los casos donde la planificación del PIPA incluya resultados esperados específicos asociados a la inclusión del enfoque multicultural, la implementación contará con caminos puntuales por donde discurrir. En estos casos, también se contará con indicadores claros para poder realizar el seguimiento de las actividades y el impacto en la cadena de resultados deseados.

Algunas de las acciones a ejecutar tendrán que ver con ampliar el alcance de los grupos etno-culturales y socio-culturales vulnerados con los que articula el programa o aumentar la participación de estos grupos en las actividades propuestas. En estos casos la aplicación de cuotas mínimas o criterios de acción afirmativa son una herramienta muy eficaz y sencilla de establecer en las convocatorias y permiten la construcción de indicadores de fácil validación desde el principio del reconocimiento de las diferencias culturales (Ver Tabla 7).

Tabla 7: Acciones e instrumentos desde el principio del reconocimiento de las diferencias culturales:

Resultado esperado	Acciones	Herramientas
Se incrementa la participación de afrodescendientes/ Personas LGBTIQ+ en las acciones del PIPA	Políticas de acción afirmativa para la participación de afrodescendientes en las convocatorias.	Inclusión de cupos mínimos en los reglamentos de las convocatorias. Otorgamiento de puntos extras para las personas que se declaran afrodescendientes o pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

Fuente: Elaboración propia

Otras acciones tendrán que considerar las diferencias culturales desde el principio del diálogo intercultural y la justicia social, estas acciones necesariamente deberán considerar recursos para adaptar las actividades a la particularidad de los grupos etno-culturales. Las actividades de comunicación del PIPA son el espacio por excelencia para este tipo de acciones, pero también pueden incluirse algunas actividades de mediación cultural que puedan facilitar el acceso y la apropiación por partes de estos grupos (Ver Tabla 8).

Tabla 8: Acciones e instrumentos desde el principio del reconocimiento de las diferencias culturales:

Resultado esperado	Acciones	Herramientas
Incorporar a comunidades indígenas en la definición, implementación y evaluación de una política pública de Seguridad Vial integral e inclusiva	Acciones de comunicación diferencial y mediación cultural para la adaptación de las propuestas a la identidad cultural de las comunidades.	Carteles, videos y piezas de difusión en lenguas madre de las comunidades involucradas. Acciones de intervención coherentes con la identidad cultural de las comunidades involucradas
Incorporar a grupos migrantes o comunidades desplazadas por conflictos en los servicios de asistencia jurídica gratuita de los países receptores		

Fuente: *Elaboración propia*

En el caso del principio de la diversidad cultural para el desarrollo las acciones a realizarse durante la implementación deberán buscar la participación de los grupos etno-culturales en las propuestas del PIPA, desde la valorización de los rasgos culturales de esos grupos (Ver Tabla 9).

Tabla 9: Acciones e instrumentos desde el principio de la diversidad cultural para el desarrollo:

Resultado esperado	Acciones	Herramientas
Incorporar el concepto de “Buen vivir” en el desarrollo de líneas de investigación sobre desarrollo sostenible en el sistema científico iberoamericano	Puesta en valor de los conocimientos y prácticas sobre las formas de desarrollo de los grupos etno-culturales que adscriben a la filosofía del “Buen vivir”.	Realización de actividades con intelectuales pertenecientes a los grupos etno-culturales que adscriben a la filosofía del “Buen vivir”. Publicación de dossier específicos sobre la temática. Promoción de alianzas estratégicas sobre líneas de investigación que incorporen el concepto de “Buen vivir” como estrategia para el desarrollo sostenible.

Fuente: *Elaboración propia*

4.4. Evaluación

Como ya se ha indicado, la evaluación es una instancia que está comprendida dentro del mismo esquema de planificación. La construcción de un buen sistema de indicadores es central a la hora de monitorear y autoevaluar el proceso de implementación del plan. Pero, para que estos indicadores sean efectivos, deben estar ajustados y ser relevantes en relación con los resultados planteados. Es por este motivo que aplicar el enfoque multicultural implica necesariamente incluir indicadores que den cuenta de esta perspectiva y, más puntualmente, poder determinar a qué principio se adhiere al momento de definir cuáles son los resultados que se pretenden alcanzar.

A continuación, se presentan algunas sugerencias para la incorporación del enfoque multicultural en la etapa de evaluación teniendo en cuenta el principio de reconocimiento de la diferencia, principio del diálogo intercultural y la justicia social y el principio de diversidad cultural para el desarrollo.

Evaluación de resultados desde el principio de reconocimiento de las diferencias culturales.

El mecanismo de evaluación a través de indicadores podrá atender aspectos sensibles al reconocimiento si se busca revisar en qué medida se realizan, por ejemplo, una discriminación positiva de acuerdo a grupo etno-cultural de pertenencia; si se revisan mapeos o diagnósticos que contemplen el enfoque multicultural; si las piezas de comunicación contemplan dicho enfoque y construyen semióticamente un destinatario diverso en términos etno-culturales; o si se desarrollan instancias de sensibilización, entre otros ejemplos.

Evaluación de resultados desde el principio del diálogo intercultural y la justicia social

Por su parte, es posible también establecer mecanismos de evaluación a través de indicadores sensibles al principio intercultural tendrán en cuenta, por ejemplo, si el PIPA ha logrado traducir sus documentos y propuestas a lenguas maternas; si ha logrado sistematizar saberes o tecnologías sociales de los grupos etno-culturales diversos que componen su universo de interlocución o destinatario; si ha logrado visibilizar y posicionar en ámbitos de toma de decisiones a grupos etno-culturales diversos o a sus manifestaciones culturales, entre otros ejemplos.

Por otra parte, la inclusión de integrantes de comunidades representativas de la diversidad multicultural de la región en instancias de evaluación, ya sea de la implementación del programa como en convocatorias, concursos y otras instancias de implementación, es también una forma de evaluar incorporando el enfoque multicultural desde el principio de la interculturalidad.

Evaluación de resultados desde el principio de diversidad cultural para el desarrollo.

Por último, es posible construir indicadores sensibles al principio de diversidad para el desarrollo. En este caso se buscará medir por ejemplo si las acciones logran promover instancias de mediación intercultural para el desarrollo de las distintas comunidades etno-culturales; o si el PIPA logra instalar mecanismos y herramientas de participación ciudadana donde referentes de los diversos grupos etno-culturales puedan emitir opinión y recomendaciones acerca de los mejores caminos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las áreas de aplicación del programa o iniciativa, por ejemplo.

5. Glosario de términos

Acción afirmativa: La acción afirmativa (también conocida como discriminación positiva) es el término que se da a una acción que pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes. El objetivo es el de mejorar la calidad de vida de los grupos desfavorecidos y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que han sido víctimas.

Aculturación: proceso de confrontación o encuentro entre culturas. Recepción y asimilación de elementos culturales de un grupo humano por parte de otro.

Afrodescendientes: Término que refiere al espacio geográfico donde se insertaron las personas provenientes del continente africano a partir del siglo XVI en América. También se entiende como las relaciones económicas, sociales y culturales en donde participaron personas provenientes de África. El concepto afrodescendiente es dinámico y se expande para incluir nuevas contingencias de descendientes de africanos que no necesariamente experimentaron la esclavitud. Los afrodescendientes son un pueblo con los siguientes marcadores: origen territorial común, matriz espiritual compartida, complejo sistema de mestizaje, experiencia común con la esclavitud, experiencia común con el racismo doctrinario, formulas históricas comunes de resistencia a la opresión.

Apropiación Cultural: cultura que un grupo humano se apropia, o incorpora, de otros grupos culturales. Cuando esa apropiación cosifica, o vapulea, el sentido que encierra una práctica u objeto, se considera una ofensa para la cultura a la que le es significativa esa práctica u objeto.

Asimilacionismo: imposición de la cultura hegemónica a un grupo o grupos, con culturas diversas, consideradas minoritarias o tratados como subalternos. Propone la uniformidad cultural.

Ciudadanía Cultural: ampliación del concepto de ciudadano. Remite al siglo XXI, ciudadanía requerida para la aldea global. Tradicionalmente, un ciudadano tenía ciertas responsabilidades y derechos acotados a un cuerpo político, ciudad o Estado. Pero hoy, conforme al mundo globalizado, la ciudadanía cultural comienza a ser requerida.

Cultura: la noción de cultura tiene distintas definiciones y acepciones. Por un lado, la cultura puede ser entendida como una serie de saberes, conocimientos incorporados mediante la socialización y educación (cultura como cultivo o educación). Por otro, la cultura puede ser entendida como una serie de expresiones, objetos, prácticas y repertorios singulares (cultura como cultura de las artes). Finalmente, la cultura puede ser entendida como los sentidos, significados y valores, socialmente establecidos, que permite a un individuo o grupo poder interpretarse a sí mismo a los otros y al mundo que lo rodea de una manera singular (cultura como significado).

Decolonialismo: Corriente que analiza críticamente la lógica de poder colonial, expresada en el capitalismo actual en líneas de pensamiento totalizantes que mantienen relaciones del tipo dominador/ dominado.

Derechos Culturales: derechos de los individuos a adoptar una cultura tomando elementos distintivos, diferentes de los de cualquier otra cultura. Son «ambiente habilitante para la diversidad cultural» (UNESCO 2002, p. 13). Los derechos culturales son parte integral de los derechos humanos.

Desculturización: reemplazo total de la cultura propia, mediante el despojo y pérdida de elementos que le dan sentido. El reemplazo se da por instituciones sociales que transforman los referentes históricos, sociales y culturales en pos de nuevos modelos socioculturales hegemónicos. Este proceso es parte de la homogeneización y occidentalización producidas por la expansión del capitalismo.

Diversidad Cultural: modo de diferenciación social que opera a partir de categorías de clasificación de diferencias que son construidas, manifestadas, internalizadas y reproducidas en un contexto social determinado. La diversidad cultural incluye diversos tipos de “diferencias” vinculadas con la raza, el género, la etnicidad, la cultura, la clase social, las creencias religiosas, la orientación sexual, las habilidades mentales, físicas y psicológicas, nacionalidad, experiencias, edad, nivel educativo, perspectivas culturales y personales, puntos de vista, opiniones, etc.

Estados Multinacionales: Estados en los que conviven minorías nacionales concentradas territorialmente, que fueron incorporadas involuntariamente a un Estado mayor por invasión o conquista y a las que se le otorga reconocimiento de su cultura y cierta prerrogativas de autonomía y autogobierno. También la incorporación de las minorías nacionales pueden ser voluntarias conformando federaciones.

Estados Plurinacionales: Estados en los que conviven dos o más naciones, otorgando el mismo estatus jurídico-político a diferentes nacionalidades, expresa la diversidad cultural.

Estados Poliétnicos: Estado que acepta como inmigrantes a un gran número de familias e individuos de otras culturas y les permite mantener algunas de sus particularidades étnicas. Es posible que los migrantes devengan en minorías nacionales a condición de que consigan competencias de autogobierno sobre un territorio.

Etno-cultura: cultura de una etnia o grupo específico.

Etnodesarrollo: capacidad autónoma de una sociedad culturalmente diferenciada para guiar su propio desarrollo. Ejercicio de la capacidad social de un pueblo para construir su futuro, aprovechando para ello las enseñanzas de su experiencia histórica y los recursos reales y potenciales de su cultura, de acuerdo con un proyecto que se defina según sus propios valores y aspiraciones.

Hibridación: procesos socioculturales en los que algunas estructuras o prácticas que existían de forma separada se combinan generando nuevas estructuras de sentido, objetos y prácticas.

Indigenismo: Modelo de políticas públicas desarrollado en el continente americano a partir de la década de 1940. Este modelo se caracteriza por su objetivo de direccionar acciones de los Estados nacionales en relación con los pueblos indígenas-originarios preexistentes en un territorio. Estas políticas tuvieron por objeto erradicar la situación de precariedad social, económica y jurídica en que se encuentran los pueblos indígenas, en relación con el resto de la sociedad nacional de la que forman parte, buscando su integración al proyecto de nación.

Interculturalidad / Interculturalismo: enfoque centrado en el análisis y promoción del diálogo entre culturas en condiciones de equidad. El concepto de interculturalidad ha sido usado tanto como crítica al multiculturalismo, como un campo de estudio y un proyecto político de relaciones entre diversas culturas.

LGTIBQ+: Autodenominación del movimiento social por los derechos de las personas que se definen dentro de identidades sexo/ género, no heteronormadas o binarias y de las comunidades que componen. Originalmente el término emerge de agrupaciones de gays, lesbianas, bisexuales y transgénero, ampliándose a lo largo de la historia y sumando nuevas denominaciones y movimientos emergentes. Actualmente contempla los colectivos de gays, lesbianas, transexuales, transgénero, travestis, bisexuales, intersexuales, queer y se incorporó el “+” para dar espacio en el colectivo a otras identidades no definidas en las anteriores.

Mestizaje, Sincretismo Cultural: formas particulares de hibridación más o menos tradicionales.

Migrantes: Personas que realizan desplazamientos desde su lugar de origen, o nación de residencia, a otro lugar geográfico o nación distinta. Este término engloba todo movimiento migratorio cuya decisión fue tomada libremente por quien realiza el desplazamiento. Existen denominaciones específicas para nombrar a quienes se encuentran obligados a realizar desplazamientos humanos para preservar su vida o la de sus familias (diáspora). La migración engloba emigración e inmigración.

Multiculturalidad / Multiculturalismo: conjunto de políticas de acogida y reconocimiento por parte de un Estado o grupo dominante respecto a otros grupos culturales caracterizados en referencia principalmente por su etnicidad, pero también a otras características como la nacionalidad o la religión.

Pluriculturalidad / Pluralismo Cultural: noción que sirve para definir la pluralidad de culturas vinculadas especialmente con los pueblos originarios que conviven de hecho en el seno de los Estados nacionales latinoamericanos (pluralismo cultural de hecho) y con la ideología política que clama por su reconocimiento y respeto en el marco de los derechos humanos (pluralismo cultural de derecho).

Pueblos originarios: Colectividades humanas que se proponen dar continuidad histórica a las instituciones políticas, económicas, sociales y culturales que poseían sus ancestros antes del establecimiento de los Estados. La adjetivación “originario” hace referencia a la preexistencia en un territorio dado de una población o grupo. Es frecuente que se argumente esta denominación para dejar de lado el uso del término “indio” o “amerindio” que expresa la mirada de los navegantes europeos y su creencia de haber encontrado en América la costa oriental de India.

Sincretismo cultural: Unión o asimilación de diversos elementos culturales, para formar nuevos elementos culturales.

Sub-nacionalismos: grupos culturales territorialmente concentrados, que disfrutaban de un gobierno, que fueron incorporadas a la cultura de un Estado mayor pero que siguen teniendo el deseo de seguir siendo sociedades distintas respecto a la cultura mayoritaria de la que forman parte, exigiendo diferentes formas de autonomía y autogobierno.

Referencias bibliográficas

Abouddrar, B. N., & Mairesse, F. (2018). *La mediación cultural*. Buenos Aires: Libros: UNA.

Andrés Santos, F. J., & Amezúa Amezúa, L. C. (2013). *El multiculturalismo y los derechos colectivos en el primer constitucionalismo iberoamericano*. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (41), 341-358. <https://doi.org/10.4067/s0718-68512013000200010>

Barbas, A. M. (2014). *Multiculturalismo, pluralismo cultural e interculturalidad en el contexto de América Latina: la presencia de los pueblos originarios*. *Configurações Revista de sociología*, 35(14), 1-13.

Bello, Á., & Rangel, M. (2000). *Etnicidad, «Raza» y Equidad en América Latina y El Caribe*. Cepal, (January 2000), 1-75.

Bennett, T. (2001). *Differing diversities: transversal study on the theme of cultural policy and cultural diversity*. Strasbourg Cedex: Council of Europe Publishing.

Bonfil Batalla, G., Ibarra M., Varese, S., Verissimo, D., & Tumiri, J. (1982). *América Latina: etnodesarrollo y etnocidio*. En Colección 25 aniversario (Vol. 1a). Costa Rica: FLACSO.

Bonifazi, C. (2006). *Evolution of regional patterns of international migration in Europe*. En C. Bonifazi, M. Oko'lski, J. Schoorl, & P. Simon (Eds.), *International Migration in Europe* (pp. 107-129). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Bourdieu, P. (1998). *Los tres estados del capital cultural*. *Sociológica*, UAM, Azcapotzaco, México, (5), 11-17.

Charles, T. (1995). *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*. Princeton University Press: Princeton University Press. <https://doi.org/10.5840/radphilrevbooks199511/1211>

Faist, T. (2009). *Diversity - A new mode of incorporation?* *Ethnic and Racial Studies*, 32(1), 171-190. <https://doi.org/10.1080/01419870802483650>

Fraser, N. (2008). *La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación*. *Revista de Trabajo*, 4(6), 83-99.

Geertz, C. (2001). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Hernández Reyna, M. (2007). *Sobre los sentidos de «multiculturalismo» e «interculturalismo»*. *Ra Ximhai*, 3, 509-549.

Kymlicka, W. (2015). *Ciudadanía Multicultural*. Barcelona: Paidós Estado y Sociedad.

Lehmann, D. (2016). *The Crisis of Multiculturalism in Latin America*. New York: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-50958-1>

Meer, N., & Modood, T. (2012). *How does Interculturalism Contrast with Multiculturalism?* Journal of Intercultural Studies, 33(2), 175-196. <https://doi.org/10.1080/07256868.2011.618266>

Modood, T. (2016). *Multiculturalism*. En E. by G. Ritzer (Ed.), The Blackwell Encyclopedia of Sociology (pp. 1-4). JohnWiley & Sons, Ltd. Published.

Penninx, R., Berger, M., & Kraal, K. (2006). *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe*. En IMISCOE Report. Amsterdam: Amsterdam University Press. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/27213>

Risler, J., & Ares, P. (2012). *Manual de Mapeo Colectivo. Recursos cartográficos críticos para procesos territoriales de creación colectiva*. Buenos Aires: Tinta y Limón.

Sieder, R. (2002). *Multiculturalism in Latin America*. New York: Palegrave Macmillan.

Stavenhagen, R. (2002). *La Diversidad Cultural en el Desarrollo de las Américas. Los pueblos indígenas y los estados nacionales en Hispanoamérica*. Serie de Estudios Culturales. Organización de Estados Americanos, (9).

Tubino, Fi. (2005). *La Interculturalidad Crítica como proyecto ético-político*. Encuentro continental de educadores agustinos., 24-28. Lima.

Vertovec, S. (2007). *Super-diversity and its implications*. Ethnic and Racial Studies, 30(6), 1024-1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465>

Vertovec, S. (2012). «Diversity» and the social imaginary. Archives Europeennes de Sociologie, 53(3), 287-312. <https://doi.org/10.1017/S000397561200015X>

Vertovec, S. (2015). *Routledge International Handbook of Diversity Studies*. En Choice Reviews Online (Vol. 52). London and New York: Routledge. <https://cutt.ly/ZmardNk>

Vertovec, S., & Wassendorf, S. (2006). *Cultural, Religious and Linguistic Diversity Europe: An Overview of Issues and Trends*. En R. Penninx, M. Berger, & K. Kraal (Eds.), The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Walsh, C. (2008). *Interculturalidad, plurinacionalidad y decolonialidad: las Insurgencias político- epistémicas de refundar el Estado*. Tabila Rasa, (9), 131-152.

Documentos

AECID (2020). *Guía AECID para la transversalización de la diversidad cultural*.

Constitución de la Nación Argentina (1994)

OEI. *Carta cultural iberoamericana*, XVI Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno Montevideo, Uruguay 4 y 5 de noviembre de 2006.

OIT. *Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes*. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014. 130 p.

Plan de acción de la II Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (1992, Madrid, España)

PNUD. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Buenos Aires 2016.

UNESCO. *Declaración Universal sobre la diversidad cultural*. Documento preparado para la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, Johannesburgo, 26 de agosto – 4 de septiembre 2002.

UNESCO. *Informe Mundial sobre Diversidad Cultural. “Re/Pensar las Políticas Culturales”* (2018).

Andorra
Argentina
Bolivia
Brasil
Colombia
Costa Rica
Cuba
Chile
R. Dominicana
Ecuador
El Salvador
España
Guatemala
Honduras
México
Nicaragua
Panamá
Paraguay
Perú
Portugal
Uruguay
Venezuela



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana