



PROGRAMME OF INCLUSION
FOR MIGRANT PEOPLE AT RISK
OF SOCIAL EXCLUSION

Recursos españoles para la formación cultural de los profesionales de la migración



Erasmus+

Recursos españoles para la formación cultural de los profesionales de la migración

Programme of Inclusion
for Migrant People at risk
of social exclusion



Erasmus + Project KA220-ADU-Cooperation partnerships in adult education 023-1-ES01-KA220-ADU-000160578



Co-funded by
the European Union



Recursos españoles para la formación cultural de los profesionales de la migración

Primera edición, Enero de 2025

COORDINACIÓN

Andrés González Novoa - ULL

María Lourdes C. González Luís - ULL

María Daniela Martín Hurtado - ULL

Pedro Perera Méndez - ULL

Juan José Sosa Alonso - ULL

AUTHORS

Adelina Luntraru; Anna Matviienko; Ricardo Tavio -
EVM GROUP SL

Senad Sakipovski; Adem Ademi; Cayetano Fernandez
- Institut Fur Roma und Minderheiten Ev

Georgios Triantafyllidis - Aalborg Universitet

Kleio Koutra; Kostas Petridis; Eleni Koutsouraki;
Katerina Oikonomou; Lina Pelekidou; Ioanna Kyrou;
Andreas Vorizanakis - Elliniko Mesogeiaiko
Panepistimio

Dario Assante; Serena Bernardini, Michaela Lucrezia
Squicciarro - MAG Uninettuno srl



Co-funded by
the European Union



1. Introducción.....	01
2. Elementos a tener en cuenta antes de diseñar un Plan de Acción Cultural basado en el continuum de la competencia cultural	03
3. Recursos nacionales españoles para elaborar un plan de acción cultural destinado a los profesionales que trabajan con inmigrantes	06
3.1. Recursos en España para desarrollar un plan de acción cultural para los profesionales que trabajan con inmigrantes.....	08
3.1.1. Sensibilidad cultural.....	09
3.1.2. Conocimiento cultural.....	11
3.1.3. Habilidades culturales.....	15
3.1.4. Encuentros culturales.....	17
3.1.5. El nivel comunitario de la competencia cultural.....	18



1. Introducción

Nuestro planeta es una solitaria mancha en la gran y envolvente penumbra cósmica. En nuestra oscuridad —en toda esta vastedad—, no hay ni un indicio de que vaya a llegar ayuda desde algún otro lugar para salvarnos de nosotros mismos. La Tierra es el único mundo conocido hasta ahora que alberga vida. No hay ningún otro lugar, al menos en el futuro próximo, al cual nuestra especie pudiera migrar. Visitar, sí. Asentarnos, aún no. Nos guste o no, por el momento la Tierra es donde tenemos que quedarnos. Se ha dicho que la astronomía es una formadora de humildad y carácter. Quizás no hay mejor demostración de la soberbia humana que esta imagen distante de nuestro minúsculo mundo. Para mí, subraya nuestra responsabilidad de tratarnos más amablemente los unos a los otros y de preservar y apreciar el pálido punto azul, el único hogar que hemos conocido. (Carl Sagan, 2003:33)



El consorcio formado entre EVM Group S.L., el Institut Fur Roma und Minderheiten Integration e. V, la Aalborg Universitet, la Universidad de La Laguna y su grupo de investigación de pedagogía crítica; PEDACRI, la Elliniko Mesogeiaiko Panepistimio y la Università Telematica Internazionale UNINETTUNO, desarrollando el Programa de Inclusión para Migrantes en Riesgo de Exclusión Social (PIPE), presenta dentro del segundo paquete de trabajo, cuyo objetivo es ofrecer a profesionales, voluntarios y personas migrantes una caja de herramientas que, favorezca una pedagogía de la hospitalidad para la construcción de una ética del mestizaje necesaria para imaginar una cultura de paz. El apartado 2. 4 del paquete de la caja de herramientas consiste en Guía para que los profesionales diseñen su propio plan de acción para la formación en competencias culturales, **integrando los recursos nacionales en el idioma de cada país participante** (PIPE: 49-54).

Presentamos, por tanto, en la [*Guide and action plan for the cultural training of migration professionals*](#) un breve marco teórico que permita acercarse al concepto de competencia cultural y un itinerario por niveles, progresivo, que ayude a cada profesional u organización decidir, en función de su experiencia y necesidades, optar, como en la novela Rayuela de Cortázar, por recorrer todo el camino u optar por un nivel o niveles concretos. De este modo, estructuramos la guía no como un proceso lineal y secuencial, que puede serlo, sino como un vestíbulo que permite elegir qué sala visitar o visitar tantas veces como sea necesario. Para ello, partimos del Continuum de competencia cultural de Hayes (1991) y lo trasladamos del ámbito sanitario al pedagógico, integrando preguntas que nos hacemos quienes trabajamos en el escenario de los movimientos migratorios y aspiramos a ofrecer un diálogo de saberes que genere epistemologías de resistencia en las comunidades que impidan o debiliten los procesos de colonización que se convierten en un sinfín de violencias. Despertar la sensibilidad cultural, ofrecer recursos para incrementar el conocimiento cultural, favorecer la formación de

habilidades culturales, propiciar encuentros interculturales y plantear el desarrollo personal a nivel comunitario son las premisas de nuestra propuesta.

La segunda parte de la guía define los objetivos de aprendizaje y un decálogo de buenas prácticas para generar diálogo y reflexión comunitaria sobre lo que debemos tener en cuenta a la hora de diseñar nuestro propio plan de formación. Finalmente, en coherencia con el continuum de Hayes, esbozamos la estructura que puede favorecer un programa de formación adaptable, flexible y coherente con la realidad que rodea a cada organización o profesional. Este apartado se resume en una tabla donde encontraremos elementos específicos de las diferentes ciencias sociales o humanas que nos ayuden a definir con detalle y personalizar la estructura de nuestro propio plan. No se trata de ofrecer un producto ya elaborado, sino los ingredientes y la receta para que cada uno pueda cocinar su propio plan de acción formativa para el desarrollo de la competencia cultural.

El tercer apartado de esta Guía es lo que encontrarás en esta extensión modular que responde a la contextualización nacional. Se trata de salir de nuestra experiencia y ofrecer a muchas más voces que ya están trabajando en el campo que nos ocupa, una serie de consideraciones que tuvimos en cuenta entre los socios que formamos el consorcio PIPE y que se convierten en propuestas o ejemplos concretos para cada una de las dimensiones y los elementos que en ellas se alojan, de manera que puedan servir de referencia dialógica para adaptar los fundamentos a las irrepetibles e incomparables realidades.

Estos recursos nacionales para elaborar un plan de acción cultural destinado a los profesionales que trabajan con personas migrantes es una proyección de la Guía para un plan de acción cultural que responde a las categorías del continuum de la competencia cultural con pequeñas consideraciones y recursos que pueden servir de inspiración o de reflexión a aquellos profesionales, voluntariado o personas migrantes que vayan a imaginar o diseñar otra manera de abordar los procesos pedagógicos desde la perspectiva del hospedaje y tras la senda de una ética del mestizaje. , No se trata de dar una receta o una solución concreta sino de crear un marco de conversación intercultural donde todos los actores participen y sumen sus experiencias y conocimientos a lo largo del tiempo, Digamos que lo presentado es un punto de partida para avanzar juntos en la construcción de formas sostenibles y convivenciales de habitar el mundo, con esa imagen que nos dio Apolo XIII y que escribió Carl Sagan sobre el hogar que compartimos, ese pequeño mármol azul, frágil y solitario, flotando en medio del éter, donde estamos obligados, en el sentido del deber de ciudadanía, a convivir. La pregunta de Touraine es obligada: ¿podemos vivir juntos? La elaboración de esta guía de recursos en España es una respuesta condicionalmente afirmativa, sí, pero tendremos que aprender cómo, y eso nos obliga a interrumpir nuestra inercia cotidiana y pensar que debemos aprender a imaginar una cultura de paz que acoja la diversidad que habita esta pequeña canica.

2. Elementos a tener en cuenta antes de diseñar un Plan de Acción Cultural basado en el continuum de la competencia cultural

El continuum de la competencia cultural		Fases y elementos de la competencia cultural para los profesionales de la formación	
Destructividad cultural	Esta fase se define por las políticas, actitudes, prácticas y estructuras que forman parte de un sistema, una organización o un grupo autóctono de personas, también conocido como tribu o comunidad, que son especialmente destructivas y perjudiciales para un determinado grupo cultural.	Sensibilidad Cultural	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprender las costumbres y tradiciones locales: Conocer las costumbres, tradiciones y normas sociales locales puede ayudar a los inmigrantes a desenvolverse en las interacciones cotidianas y evitar malentendidos. ○ Conocimientos lingüísticos: Dominar la lengua local es esencial para comunicarse eficazmente y acceder a servicios como la sanidad, la educación y el empleo. ○ Participación en actividades culturales: Participar en actividades culturales locales puede fomentar un sentimiento de pertenencia y respeto mutuo. ○ Educación y formación: Los programas educativos que incluyen formación en sensibilización cultural pueden ayudar a los inmigrantes a comprender el contexto histórico y cultural de su nuevo entorno. ○ Apoyo comunitario: Crear una red de apoyo tanto en la comunidad inmigrante como en la local puede proporcionar ayuda emocional y práctica. ○ Respeto de la diversidad: Tanto los inmigrantes como las comunidades de acogida se benefician del reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural, que puede conducir a sociedades más integradoras y armoniosas.
Incapacidad cultural	En esta fase, el sistema o las personas de una cultura regional son muy parciales. No tienen capacidad para responder eficazmente a las necesidades, preferencias, intereses y tradiciones de un grupo numeroso con creencias culturales diferentes. En esta categoría existe un estereotipo: creen en la superioridad de una cultura de mayor alcance, lo que lleva a restar poder a otros grupos étnicos más pequeños con su propio conjunto de atributos culturales.		

El continuum de la competencia cultural		Fases y elementos de la competencia cultural para los profesionales de la formación	
Ceguera cultural	<p>La ceguera cultural es la fase en la que el sistema, la organización o el gobierno tratan a todas las culturas como si fueran una sola. Empiezan a tratar y ver a la gente por igual, cuando, de hecho, estas personas tienen diferentes conjuntos de creencias y tradiciones que podrían contradecirse entre sí.</p>	Conocimiento cultural	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cultura de los inmigrantes: (historia, tradiciones, valores, sistema familiar, religión, expresiones artísticas...). ○ Impacto del racismo y la pobreza en el comportamiento, las actitudes, los valores y las discapacidades. ○ Patrones de comportamiento de los inmigrantes a la hora de buscar ayuda. ○ Papel de la lengua, los patrones del habla y los estilos de comunicación en la comunidad de acogida y de inmigrantes. ○ Impacto de las políticas de servicios públicos en los inmigrantes. ○ Recursos (centros, individuos, redes informales de apoyo, etc.) a disposición de los grupos y comunidades minoritarios. ○ Individuos y comunidades migrantes. ○ Reconocer cómo los valores de los profesionales pueden entrar en conflicto o adaptarse a las necesidades de los inmigrantes de diferentes culturas. ○ Saber cómo las relaciones de poder en las comunidades o instituciones repercuten en las diferentes culturas.
Precompetencia cultural	<p>Esta fase es en la que el sistema, la organización o el gobierno empiezan a darse cuenta de cuáles son sus puntos fuertes. Esta fase también les permite ver las áreas en las que necesitan mejorar para poder responder eficazmente y adaptarse a las necesidades de un grupo diverso de personas procedentes de distintos entornos culturales.</p>	Habilidades culturales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Técnicas para conocer la cultura de los inmigrantes (sensibilización intercultural). ○ Habilidades para comunicar información precisa sobre los inmigrantes (comunicación intercultural). ○ Capacidad para debatir abiertamente cuestiones/diferencias étnicas y responder con ejemplos basados en la cultura. ○ Capacidad para evaluar la importancia del origen étnico para los inmigrantes. Comprensión de los derechos humanos. ○ Capacidad para discernir entre los síntomas (problemas) que tienen su causa en el inmigrante y los que se derivan de la estructura social. ○ Técnicas de entrevista que ayuden al profesional a comprender y adaptar el lenguaje a la cultura del migrante (respeto a la intimidad y confidencialidad). ○ Capacidad para utilizar el concepto de empoderamiento a favor de los migrantes y sus comunidades. ○ Capacidad para utilizar los recursos públicos en favor de los inmigrantes y sus comunidades. Comprensión clara de los valores organizativos y la ética profesional. ○ Habilidades para reconocer y combatir el racismo, los estereotipos étnicos y los mitos entre individuos e instituciones (autoconciencia). ○ Habilidades para desarrollar y validar nuevas técnicas de investigación y evaluación aplicadas al trabajo con inmigrantes (capacidad para mantener registros precisos y redactar informes eficaces).

El continuum de la competencia cultural		Fases y elementos de la competencia cultural para los profesionales de la formación	
Competencia cultural	<p>Durante esta fase es cuando todo el sistema acepta y respeta las diferentes culturas de su grupo. Con ello, siguen evaluándose y mejorando sus servicios para todas las personas de su sector que pertenecen a diversas etnias culturales.</p>	Encuentros culturales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Redefinir la propia percepción del grupo ○ Prevenir y desmontar falsos estereotipos ○ Obtener un amplio abanico de respuestas de primera mano sobre cómo percibe el otro la misma realidad. ○ Desarrollar la competencia comunicativa intercultural observando no sólo el significado de las palabras, sino también aprendiendo a identificar los mensajes verbales y no verbales apropiados u ofensivos. ○ Comprender la otra cultura en la vida cotidiana ofrece cercanía y profundidad más allá de los elementos que hemos descubierto en la etapa del conocimiento cultural, que siempre es genérico y no siempre representativo de las diferencias que habitan en cada cultura.
Experticia cultural	<p>Por último, se ha alcanzado la competencia cultural. Durante esta fase, las distintas culturas de un grupo o nación se tienen en gran estima y el sistema, la organización o el gobierno se ocupan eficazmente de ellas.</p>	El ámbito comunitario	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los grupos implicados deben identificar un problema común y ponerse a trabajar de forma cooperativa y democrática, definiendo objetivos y estrategias operativas para alcanzarlos. Estos objetivos deben estar bien definidos, ser suficientemente atractivos y alcanzables; debe especificarse claramente cómo contribuye cada grupo y subrayarse que no pueden lograrse sin la participación de todos ellos. ○ Es importante que las personas y/u organizaciones que representan a los distintos grupos de la comunidad estén en igualdad de condiciones de poder, respeto e importancia. ○ Las actividades comunitarias deben diseñarse de modo que los miembros de los distintos grupos tengan la oportunidad de conocerse como individuos. ○ Deben diseñarse actividades en las que, a través de la interacción, los individuos de diferentes grupos identifiquen lo que tienen en común y reconozcan los elementos positivos de otros grupos: cultura, lengua, etc. ○ Los conflictos deben identificarse, respetarse y gestionarse para mejorar las relaciones intergrupales. ○ Deben celebrarse las actividades conjuntas exitosas, ya que no sólo mejoran las comunidades en las que viven los grupos, sino que también fortalecen sus relaciones. ○ Las situaciones de interacción que se mantienen en el tiempo y cuentan con apoyo institucional fortalecen las relaciones intergrupales. ○ Para ser eficaces, las relaciones entre los distintos grupos de una comunidad deben funcionar a múltiples niveles: personal, relacional e institucional. a múltiples niveles: personal, relacional e institucional.

3. Recursos nacionales españoles para elaborar un plan de acción cultural destinado a los profesionales que trabajan con inmigrantes

En este apartado ofrecemos recursos nacionales que responden de forma concreta y contextual a cada uno de los ítems más relevantes de cada dimensión de la competencia cultural. El objetivo es ofrecer recursos contextuales adaptados a cada realidad territorial para que los profesionales puedan diseñar un plan de formación personalizado para la adquisición de la competencia cultural a nivel personal o comunitario. Para ello, deberán considerar los elementos que componen cada dimensión de la competencia cultural y buscar recursos que respondan contextualmente a aquellos que consideren más relevantes. El objetivo es ofrecer referencias prácticas y sencillas, consolidadas y contrastadas. Partimos del principio de que menos es más y de que es mejor tener un poco que sea bueno que mucho y regular.

El continuum de la competencia cultural	Fases	Recursos
Destructividad cultural	Sensibilización cultural	La sensibilización cultural consiste en ponernos en el lugar del otro sin olvidar que no es el nuestro. Es decir, considerando los elementos de esta dimensión de la competencia cultural, debemos ofrecer a los profesionales recursos nacionales que les permitan hacer comprensibles a los inmigrantes los elementos de su propia cultura para que puedan interactuar de forma adecuada y segura en el nuevo entorno de convivencia. Creemos que, en relación con la sensibilización cultural, ofrecer un recurso por cada elemento es suficiente. Teniendo en cuenta que vamos a ofrecer seis recursos por país, es decir, un total de treinta recursos para esta dimensión, en una guía que pretende crecer con la interacción a través de conversaciones y talleres, es un buen punto de partida.
Incapacidad cultural		
Ceguera cultural	Conocimiento cultural	En relación con el conocimiento cultural que definimos en el apartado 1.3.2 de la Guide and action plan for the cultural training of migration professionals y que situamos en el segundo escalón del plan de formación cultural, debemos buscar recursos que ayuden a los profesionales a conocer otras culturas, a sensibilizarlos sobre el impacto que sufren por el

		<p>racismo y la pobreza y el que tienen sobre ellos las políticas de servicios públicos, a darles acceso al conocimiento sobre las comunidades migrantes y a reconocer qué valores profesionales pueden entrar en conflicto o necesitan ser adaptados a las necesidades de las diferentes culturas. Si en el nivel anterior ofrecíamos a los profesionales el reconocimiento de su propia cultura o de la cultura predominante en el territorio de acogida, ahora se trata de acercarlos, sensibilizarles y despertar su curiosidad por la alteridad. Es en este apartado donde elegiremos la cultura migrante que tenga mayor presencia y distancia cultural con la cultura de acogida, siguiendo los criterios de Purnell que mostramos al final del capítulo 1.3.1. Y en base a ello, ofrecer al menos un recurso para cada uno de los elementos de esta dimensión de la competencia cultural.</p>
<p>Precompetencia cultural</p>	<p>Habilidades culturales</p>	<p>Se trata de poner en práctica el conocimiento y la sensibilización cultural en habilidades específicas que consoliden comportamientos e intervenciones culturalmente adecuadas y sensibles, es decir, se trata de una toma de conciencia de las diferentes ideas, valores, concepciones y estereotipos para promover la convivencia de la diversidad en el territorio común de los derechos humanos. Para ello, debemos ofrecer a los profesionales recursos de diversa índole para cada competencia cultural, a los que nos hemos referido en el capítulo 1.3.3, desde documentos de lectura, tutoriales, cursos, actividades, experiencias, asociaciones especializadas, testimonios. Como hemos indicado, basta con un recurso para cada elemento de la dimensión de las competencias culturales. Téngase en cuenta que son diez habilidades, lo que nos dará un total de cincuenta recursos que, como decíamos antes, son un magnífico punto de partida para que este plan de acción crezca con la participación de los profesionales que lo van a poner a prueba.</p>

<p>Competencia cultural</p>	<p>Encuentros culturales</p>	<p>La dimensión de los encuentros culturales tiene dos interpretaciones que debemos considerar. Como espacio y tiempo, es un lugar y un momento de encuentro para que los profesionales, en persona, frente a otras personas, puedan aumentar su sensibilización cultural, incrementar sus conocimientos culturales y entrenar sus habilidades culturales. De esta forma, vamos a ofrecer recursos nacionales que ofrezcan ejemplos de encuentros culturales donde los profesionales puedan prevenir y desmontar estereotipos, desarrollar la competencia comunicativa intercultural, comprender la otra cultura u otras culturas en la vida cotidiana... Y por otro lado, vamos a ofrecer un recurso nacional sobre qué condiciones hay que tener en cuenta para organizar un encuentro cultural desde la perspectiva de la competencia cultural. Subrayamos dos recursos para esta dimensión ya que los epígrafes de los encuentros culturales se refieren a lo que los profesionales pueden aprender participando en ellos, no son sensibilidades o conocimientos o habilidades en sí mismos.</p>
<p>Experticia cultural</p>	<p>El ámbito comunitario</p>	<p>En el ámbito del desarrollo comunitario, las condiciones que deben darse para la convivencia entre culturas, que hemos adaptado de las señaladas por la Asociación para el Estudio y Desarrollo de la Comunidad, nos invitan a ofrecer, como recursos nacionales, manuales contextualizados, experiencias, programas, proyectos, cajas de herramientas, guías... que sirvan a los profesionales para comprender, ya en el nivel experto de competencia cultural, los elementos fundamentales que deben tener en cuenta para intervenir como mediadores interculturales a nivel comunitario, en cooperación con las diferentes comunidades y con las instituciones públicas.</p>

3.1. Recursos en España para desarrollar un plan de acción cultural para los profesionales que trabajan con inmigrantes.

La complejidad de la traducción: El término *awareness* puede significar conciencia o sensibilidad. Desde la pedagogía social entenderemos que concienciar es un verbo mucho más difícil de incluir como objetivo de un plan de acción porque para que uno se conciencie no basta con una acción exterior, se precisa de una decisión interior, de un acto de voluntad propio para cambiar una conducta, un hábito o un modo de pensar o estar en el mundo. En cambio, sensibilizar sí parece encajar con esa fase inicial que nos plantea el Continuum de la competencia cultural, dar información sensible que despierte el interés y sirva de principio de un proceso de conocimiento y reconocimiento del otro, de la alteridad, de la diversidad como

una realidad potencialmente enriquecedora y necesaria para la construcción de una comunidad global basada en una ética del mestizaje.

La distancia cultural: No todas las personas migrantes parten del mismo punto en su viaje hacia un nuevo contexto o territorio. Como señala Punell, diez dimensiones nos ayudan a calcular la distancia cultural para poder diseñar la cartografía de la competencia cultural. El profesional precisa tener una visión panorámica de la cultura que migra, comprender la herencia cultural que porta, la distancia lingüística o las barreras comunicativas, la organización y los roles familiares, las relaciones laborales, las variaciones étnicas, las costumbres potencialmente conflictivas, los hábitos alimentarios y sanitarios, las prácticas de crianza y educativas, los rituales de tránsito y los aspectos espirituales de quienes llegan y a quienes tenemos que acompañar a un territorio tan misterioso para ellas y ellos como su cultura, antes de comprender los aspectos que se hospedan en estas diez dimensiones. Realizar este análisis nos permite valorar qué culturas precisan mayor acompañamiento y también ajustar el mismo a las necesidades reales de cada comunidad migrante.

El zaguán como arquitectura de una pedagogía del hospedaje: Entendiendo que no hay dos profesionales idénticos, que existen infinitos niveles de experiencia, madurez o pericia, nos parece que los planes lineales o secuenciales precisan una alternativa, el zaguán es un espacio de hospedaje donde cualquier persona puede acceder, no hay puertas ni requisitos y, ahí conversar con los habitantes de la casa que lo pueden alojar donde mejor se acomode. Esta metáfora nos puede servir para imaginar que los cinco niveles que hemos aprendido de Campinha-Bacote, no tengan que ser completados por cada profesional, ni siquiera que se deba seguir el orden preestablecido, consideramos interesante, como si fuesen módulos independientes e interconectados, que los profesionales puedan acceder a la dimensión que consideren precisan incorporar a su quehacer con las personas migrantes, en función de su bagaje y de sus necesidades actuales.

3.1.1 Sensibilidad cultural

Comprender las costumbres y tradiciones locales: Conocer las costumbres, tradiciones y normas sociales locales puede ayudar a los inmigrantes a desenvolverse en las interacciones cotidianas y evitar malentendidos. Para abordar este elemento de conocimiento cultural, hemos seleccionado [La Guía sencilla de la cultura española](#) elaborada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración a través del Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) de la Unión Europea.



Conocimientos lingüísticos: Dominar la lengua local es esencial para comunicarse eficazmente y acceder a servicios como la sanidad, la educación y el empleo. Para responder a este elemento de sensibilización cultural, hemos diseñado una magnífica [WP2.2.3. Guía para la enseñanza de la lengua nacional para inmigrantes](#),



que ofrecemos en español. No olvidemos que los recursos que estamos seleccionando son para que los profesionales desarrollen la competencia cultural para interactuar y acompañar a los migrantes en un proceso de diálogo de saberes o en un proceso de mediación intercultural.

Participación en actividades culturales: La participación en actividades culturales locales puede fomentar el sentido de pertenencia y el respeto mutuo. Para ofrecer a los profesionales recursos que les permitan introducir a los inmigrantes, podemos acudir, por ejemplo, en el caso español, al [Centro de Participación e Integración de Inmigrantes de la Comunidad de Madrid](#), donde podemos encontrar cursos, talleres, exposiciones, actividades y servicios que se actualizan periódicamente, para que los profesionales puedan encontrar actividades que fomenten la participación de los inmigrantes en actividades culturales que les ayuden a comprender el nuevo entorno.

Educación y formación: Para incluir la sensibilización cultural para que los inmigrantes comprendan el contexto histórico y cultural del nuevo entorno, por ejemplo, El manual de [Buenas prácticas educativas en integración de migrantes](#) elaborado por la Liga Española de la Educación nos ofrece programas educativos de carácter extracurricular que promuevan la convivencia intercultural, programas que fomenten la participación de las familias migrantes en el proceso educativo de sus hijos e hijas y, en el tercer capítulo, programas educativos que fomenten la sensibilización cultural en las aulas.



Apoyo comunitario: Partiendo de las recomendaciones para promover la inclusión de las personas migrantes de la ONU, en su séptimo epígrafe se habla del apoyo institucional y los beneficios de asociación. Se trata, para despertar la conciencia o sensibilización cultural de crear redes de apoyo tanto en la comunidad migrante como en la local para proporcionar ayuda emocional y práctica. Como ejemplo en España tenemos la [Red Acoge](#) que hospeda acciones de acompañamiento (acogida y protección internacional, asesoramiento jurídico, inserción sociolaboral, atención psicosocial, mejora de competencias sociolaborales, promoción de



la participación social, sensibilización de las empresas, mejora de la legislación actual, de transformación -atención a víctimas de discriminación, sensibilización de agentes sociales, encuentros interculturales, campañas de movilización social, participación en redes estatales e internacionales-. De esta manera se promueven los derechos de las personas migrantes fomentando su inclusión plena mediante la promoción de la participación de estas en la vida pública. También resulta de sumo interés el trabajo de la [Red Española de Inmigración y Ayuda al Refugiado](#) que en una



década defiende el cumplimiento de los derechos humanos, promueve el análisis de la legislación, evalúa a las instituciones públicas, sensibiliza a la población y sirve de punto de referencia para el intercambio de buenas prácticas en materia de apoyo a las personas migrantes.

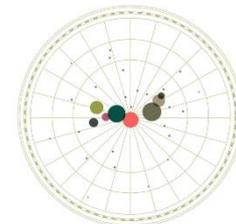


Observatorio Español del Racismo y
la Xenofobia (Oberaxe)



Foro para la Integración Social de los
Inmigrantes (FISI)

Respeto de la diversidad: El nuevo Reglamento de Extranjería destaca por subrayar la integración de las personas migrantes a través del trabajo, la formación y la familia y amplía el amparo legal para la diversidad. Se sustenta en la idea de que las comunidades de acogida se benefician del reconocimiento y la valoración de las comunidades migrantes, lo que puede conducir a sociedades más integradoras y armoniosas. Para ello, el [Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones](#) cuenta con el [Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia \(Oberaxe\)](#), el [Foro para la integración Social de los Inmigrantes \(ISI\)](#) y, entre sus [prioridades de intervención](#), cuenta con programas de itinerarios integrados y personalizados de inserción, proyectos de sensibilización y prevención, proyectos para combatir los delitos y discursos del odio, de prevención de la exclusión y la discriminación... En Canarias, por su sensible situación geográfica se cuenta con el [Observatorio de la Inmigración de Tenerife \(OBITen\)](#) que dispone no solo de numerosos informes, también coordina proyectos y acciones formativas para el respeto a la diversidad y la convivencia intercultural. Incidiendo en Canarias por ser una región de prioridad máxima en la acogida de personas migrantes, nos resulta interesante el [Plan Canario de Inmigración y Convivencia Intercultural del 2023](#), por el cual se elabora un Programa de intervención para la gestión estratégica de la (in)migración y la promoción de la convivencia intercultural en Canarias.



Avance de medidas
Plan Canario de Inmigración
y Convivencia Intercultural
2024 - 2027

3.1.2 Conocimiento cultural

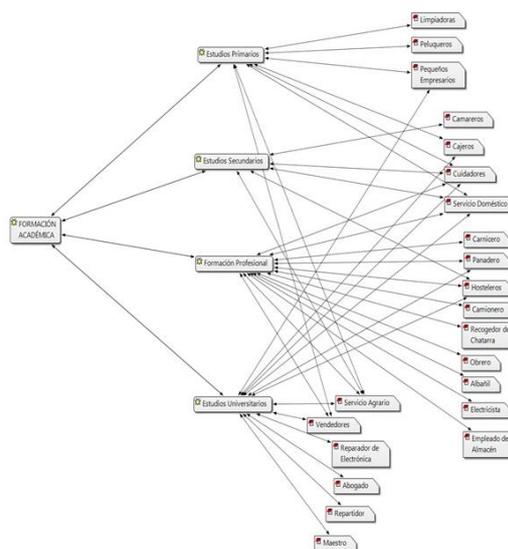
Cultura de los inmigrantes: Marruecos es el tercer país con más población de España, pero a diferencia de los dos primeros, Colombia y Venezuela, y siguiendo las categorías de distancia cultural de Purnell, tiene una lengua, religión, costumbres, valores y sistema familiar diferentes. Para introducir a los profesionales en las últimas tendencias y con un análisis de su evolución cultural, nos parece interesante la investigación, financiada por el Instituto Europeo del Mediterráneo, de Rahma Bourqia, socióloga de la Universidad de Casablanca, titulada, [Valores y cambio social en Marruecos](#).

Impacto del racismo y la pobreza en el comportamiento, las actitudes, los valores y las discapacidades. El proyecto [Vivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y el género](#), coordinado por Sara Gutiérrez que ha trabajado en la protección de migrantes en Marruecos, es un recurso interesante no sólo para abordar el racismo contra la población magrebí sino también para abordar el propio racismo que se despierta cuando Marruecos pasa de ser un país de emigrantes a un país de tránsito. En este recurso podemos encontrar interesantes trabajos sobre los efectos del racismo y la pobreza en el comportamiento de las personas y las comunidades.



Patrones de comportamiento de búsqueda de ayuda de los inmigrantes; Para la identificación de las necesidades y patrones de las personas migrantes, comenzamos desde las prioridades establecidas por la ONU (OIM) desde su informe sobre [Asistencia y Protección a los migrantes](#), en el cual se establece como objetivo clave el establecimiento de patrones y la promoción y gestión de la migración siguiendo los lineamientos de los estándares y prácticas efectivas legales internacionales y otras acordadas también a nivel internacional. A nivel nacional se dispone del informe [Situación de las personas migrantes y refugiadas en España del 2023](#), del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que junto al FISI, en el mismo, en el segundo capítulo pueden encontrar un estudio detallado de la situación de la población migrante en relación a las políticas de inclusión, el impacto de la pobreza y la exclusión social o el análisis de los discursos del odio, en los capítulos 3 y 4 se abordan los patrones en relación a las necesidades sociolaborales y educativas. También pueden ayudarnos el estudio de Foessa sobre [la integración social de los inmigrantes en España del 2020](#), por el cual se analiza los resultados de una encuesta estatal a casi ocho millones de personas migrantes y su experiencia en la última década. Por su síntesis en la identificación

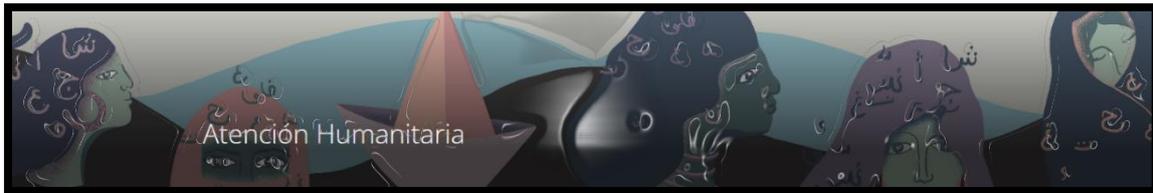
de los motivos migratorios es de utilidad el Informe del defensor del pueblo sobre [La migración en Canarias de 2021](#), en el cual, además de subrayar las situaciones de vulnerabilidad que sufren las personas migrantes se aportan los rasgos característicos y patrones de quienes llegan a las Islas Canarias huyendo de la pobreza, la guerra o la ausencia de derechos humanos. Otro recurso de interés es la investigación realizada donde participa la población magrebí en Murcia, *Las voces de los migrantes*. [Análisis de sus necesidades e intereses para construir comunidades interculturales](#), cuyo objetivo es conocer las necesidades de acogida y post-acogida, el nivel de formación y el trabajo desempeñado, así como los intereses de la población migrante en la Región de Murcia para construir comunidades interculturales.



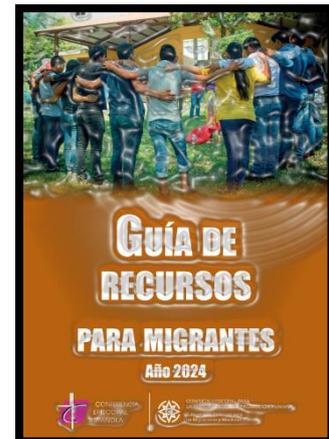
Papel de la lengua, los patrones del habla y los estilos de comunicación en la comunidad de acogida e inmigrante: Este apartado, propio de la antropología lingüística, se vincula con la enseñanza de la lengua nacional a las personas migrantes, pueden acercarse a los aspectos a tener en cuenta, de cara a diseñar un plan de acción cultural pueden encontrar elementos de interés en los capítulos 3, 4 y 5 de la [WP2_2.3. Guía para la enseñanza de la lengua nacional para inmigrantes](#) del proyecto Erasmus + PIPE. A nivel teórico son interesantes los artículos [Cultura y patrones de comportamiento: su integración en la enseñanza de la lengua](#) y, [Antropología lingüística: nuevas relaciones entre lengua y cultura](#) del Centro Virtual Cervantes o la investigación publicada en la Revista Social de la Educación, *Las voces migrantes*. [Análisis de sus necesidades e intereses para construir comunidades interculturales](#).

Impacto de las políticas de servicios públicos en los inmigrantes: Los profesionales no intervienen en una burbuja de éter, existe un contexto institucional que favorece o dificulta los procesos de adaptación y hospedaje, conocer las legislaciones, los procedimientos, el funcionamiento y los requisitos de los servicios públicos, desde una perspectiva crítica no solo favorece el acompañamiento de la persona migrante por el laberinto burocrático de la administración pública, también permite detectar los déficits y las malas prácticas que precisan de reformas en el tejido de servicios sociales de cada territorio. Podemos empezar desde las recomendaciones de Naciones Unidas como marco general, con el informe [Derechos económicos, sociales y culturales de los inmigrantes y acceso a los servicios](#), a modo de ejemplo de políticas nacionales con el Programa 231H sobre [Acciones en favor de los migrantes](#) desarrollado por la Dirección General de Migraciones, adquirir una visión panorámica de la legislación en materia migratoria a través del artículo [La integración de las personas migrantes en España: Un balance normativo](#) de Ángeles Solanes, profundizar en el ámbito del

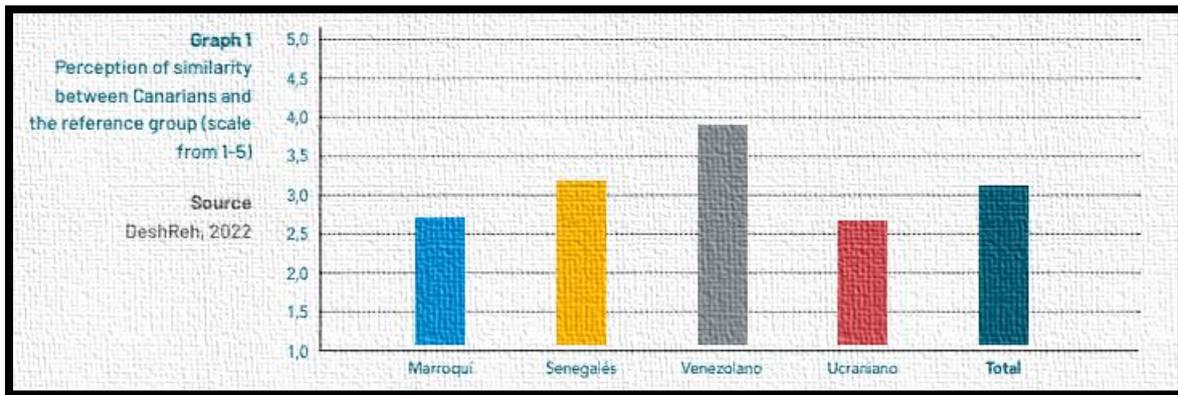
derecho a la educación con la publicación del CIDOB [Impacto de la inmigración y adecuación de los servicios públicos](#) y acercarnos a una mirada crítica leyendo el trabajo de Daniel Buraschi titulado [Prejuicio, etnocentrismo y racismo institucional en las políticas sociales y los profesionales de los servicios sociales que trabajan con personas migrantes](#).



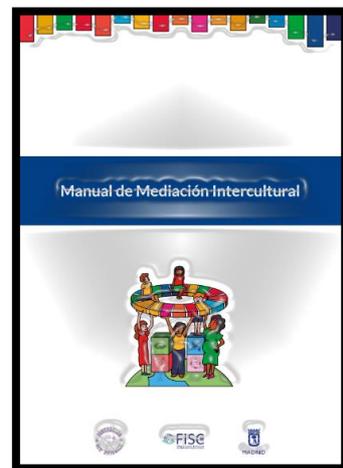
Recursos (centros, individuos, redes informales de apoyo, etc.) a disposición de los grupos y comunidades minoritarios. En el caso español debemos tener en cuenta el [Programa de Atención Humanitaria](#) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que cuenta con servicios de acogida, traslados, atención a grandes ciudades, atención a costas o por vía terrestre, servicio de atención sociosanitaria en los CETI (Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes), el servicio de acogida integral, los CAED (Centros de Acogida de Emergencia y derivación) y la acogida de emergencia. Puede resultar útil para contemplar una panorámica nacional la reciente [Guía de Recursos para Migrantes](#) elaborada por la Conferencia Episcopal Española en el 2024 y, para abordar este apartado de recursos en cualquier comunidad ponemos como ejemplo, por su singular posición geoestratégica, el caso de Canarias, que desde su Gobierno ofrece la web [Canarias te Integra](#) donde se aglutinan los recursos municipales, los gubernamentales, los consulares, los recursos ofrecidos por asociaciones, fundaciones y ONG, los recursos gestionados por los Cabildos y una serie de orientaciones bajo el título de El camino del Emigrante Retornado.



Personas y comunidades migrantes: Para el conocimiento de la cartografía de las comunidades migrantes, en el caso español nos resulta de utilidad la información ofrecida por el [Instituto Nacional de Estadística](#) y por su accesibilidad, el [Mapa de las Nacionalidades en España](#) de Newtral. Como cada comunidad dispone de sus propios observatorios, ofrecemos en el caso de Canarias la labor y la información que atesora el [Observatorio de la Inmigración en Tenerife](#).



Reconocer cómo los valores de los profesionales pueden entrar en conflicto con las necesidades de los inmigrantes de diferentes culturas o adaptarse a ellas. Aunque ya hemos referido este aspecto a lo largo del plan de acción cultural, nos parece interesante la Guía para la Intervención Psicológica con Inmigrantes y Refugiados del 2016, subrayando cómo define los elementos clave a considerar antes de actuar, también resulta de interés, desde el ámbito socioeducativo el [Manual de Mediación Intercultural](#) de la Red Artemisa por todas las dimensiones que aborda en la relación con quienes llegan y, para reflexionar sobre nuestros valores y la posibilidad de entrar en conflicto con las diferentes culturas, que además aborda las diferentes dimensiones aunque desde el ámbito sanitario, [La competencia cultural como referente de la diversidad humana en la prestación de servicios y de intervención social](#) de la Universidad de Sevilla.



3.1.3 Habilidades culturales

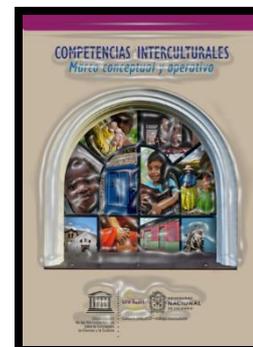


Técnicas para conocer la cultura de los inmigrantes (sensibilización intercultural): Para esta habilidad cultural, nos parece interesante el manual titulado [Pistas Metodológicas para la sensibilización intercultural](#) creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España junto con Cruz Roja Española, enmarcado en el Programa de Actividades del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todas las personas.

Habilidades para transmitir información veraz sobre los inmigrantes (comunicación intercultural): Para la formación en comunicación intercultural, ofrecemos la guía creada por la ONU en 2017 sobre [Migraciones e Interculturalidad. Guía para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural](#) que también se implementa en el curso del mismo nombre. Además, como recurso audiovisual, sugerimos la lección desarrollada por la

Universidad de La Laguna sobre [Comunicación Intercultural](#) impartida por el profesor Benito Codina.

Capacidad para debatir abiertamente cuestiones/diferencias étnicas y responder con ejemplos basados en la cultura: Existen numerosos recursos para aprender los elementos básicos y profundizar en las diversas técnicas y modalidad de debate además de ingente material sobre estrategias de negociación y mediación, también, ya lo mostramos en apartados anteriores, páginas y materiales que nos permiten introducirnos en las otras culturas, si bien subrayamos el arte de escuchar a las otras personas no solo para aprender y comprender sus universos culturales sino para darles espacios de expresión que los dignifiquen. Pero nos parece interesante manejar el vocabulario de las competencias interculturales y para ello el capítulo III de [Competencias Interculturales: marco conceptual y operativo](#) de la UNESCO es sencillo y accesible.



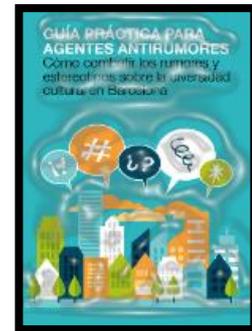
Capacidad para evaluar la importancia del origen étnico para los inmigrantes. Comprensión de los derechos humanos. Partiendo del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica que persigue una mirada desagregada para la formulación de políticas públicas orientadas a eliminar la discriminación racial, evaluar el racismo estructural y facilitar la inclusión de los grupos poblacionales y étnico, destacamos el trabajo de Jesús García Cívico, [La medición de la integración social de los inmigrantes a través de un sistema de indicadores coherente con la noción de ciudadanía inclusiva](#). Para la comprensión de los derechos humanos, si bien es cierto que podemos encontrar el contenido de [La Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) en la página de Naciones Unidas, nos parece que facilita la comprensión de los mismos al vincularlos con los desafíos actuales la página web de la PNUD [Los derechos son la respuesta. Actuar depende de nosotros](#).

Capacidad para utilizar el concepto de empoderamiento a favor de los migrantes y sus comunidades. Tras iniciarnos en el significado y dimensiones del concepto de empoderamiento, para lo cual hallamos una miríada de documentos, les ofrecemos por su sencillez y claridad [Una aproximación al concepto de empoderamiento](#) del Área Hackers civico/as v1.0 que nos ofrecen un extracto adaptado de 'Crowdsourcing a new way to citizen empowerment. No nos viene mal leer en la página de la Comisión Europea referida a Horizon 2020 el artículo [Métodos de empoderamiento para la integración de jóvenes migrantes vulnerables](#), para detenernos en el MOOC de EXULI, basado en una pedagogía narrativa del trauma, [Empoderamiento de los migrantes, trauma y comunicación expresiva](#) que



ofrece ocho módulos que aborda en el cuarto módulo en concreto, el [empoderamiento de las comunidades recién llegadas y de los jóvenes de segunda generación](#).

Habilidades para reconocer y combatir el racismo, los estereotipos étnicos y los mitos entre personas e instituciones (autoconciencia): Entre muchos recursos, destacamos el elaborado por el Ayuntamiento de Barcelona en 2016, [Guía práctica para agentes antirumores. Cómo combatir rumores y estereotipos sobre la diversidad cultural en Barcelona](#).

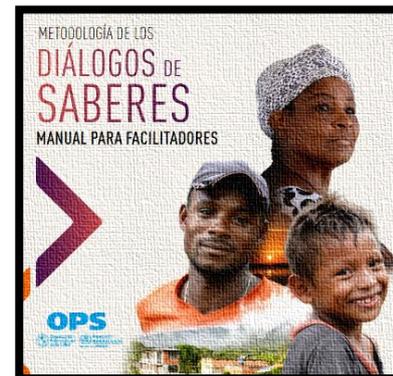


3.5.4 Encuentros culturales



Sin olvidar que Naciones Unidas propone celebrar el [Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo](#) el 21 de mayo de cada año, celebración refrendada por la Declaración Histórica de la Cultura, en el caso español nos referiremos al [Festival Intercultural de las Naciones](#), celebrado a finales de verano en Santander, al [Mundo de la Música, las Artes y la Danza](#) celebrado en Gran

Canaria, o a los [Encuentros Cultura y Ciudadanía sobre diversidad étnico-racial y presencia de minorías en el sector cultural](#) organizados por el Ministerio de Cultura de España, por su tradición y variedad. Son numerosos los ejemplos que se pueden añadir a la guía, pero como hemos indicado en otros espacios, necesitamos recursos relevantes y contrastados que introduzcan a los profesionales, en este caso, en el conocimiento de encuentros culturales significativos para las comunidades culturales en su ámbito nacional.



En el segundo sentido, en el de lo que el profesional necesita saber para organizar o facilitar encuentros interculturales, creemos que el [Manual para Facilitadores: Metodología de Diálogos de Saberes](#) elaborado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud es un referente, que no sólo se centra en las características y condiciones que el profesional necesita, sino también en el proceso integrador que convierte un encuentro en una verdadera interacción cultural.

3.1.5 El nivel comunitario de la competencia cultural



Empezando por el ámbito nacional, creemos que es importante que los profesionales conozcan el [Marco Modelo para una estrategia nacional de integración intercultural](#) desarrollado por el Gobierno de España y financiado por el Consejo de Europa.

Otra posibilidad genérica para mejorar las competencias culturales a nivel experto es introducir a los profesionales en la complejidad del desarrollo comunitario intercultural a través de la [Caja de](#)

[Herramientas Comunitarias](#) diseñada por la Universidad de Kansas, donde encontrarán numerosos recursos para crear asociaciones y sociedades de colaboración, evaluar las necesidades y los recursos de la comunidad, desarrollar planes de acción estratégicos, aumentar la competencia cultural, incrementar la participación y la asociación entre diferentes comunidades culturales.

