

La ventaja de la diversidad en la ciudad intercultural

DOSIER RECI

La ventaja de la diversidad en la ciudad intercultural

CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE VENTAJA DE LA DIVERSIDAD?..... | 3 |
| 3. DIVERSIDAD EN LA ECONOMÍA E INTEGRACIÓN LOCAL: EL PROYECTO EUROPEO DELI | 6 |
| 4. EXPERIENCIAS DE LAS CIUDADES RECI EN LA VENTAJA DE LA DIVERSIDAD | 7 |
| 5. EXPERIENCIAS ICC EN LA VENTAJA DE LA DIVERSIDAD | 17 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA..... | 20 |

RECI

Ciudades Interculturales
Ciutats Interculturals
Kultura Arteko Hiriak
Cidades Interculturais



1. INTRODUCCIÓN

Este DOSIER RECI está dedicado al papel y experiencias del mundo local en la aplicación de la ventaja de la diversidad. Este dossier surgió en 2015, a raíz del concurso que lanza el Consejo de Europa en busca de iniciativas que demostraran cómo la diversidad había comportado resultados positivos, y en el interés de aprender de otras experiencias europeas que pudieran servir de ejemplo.

En este DOSIER RECI se encuentran recogidas algunas reflexiones iniciales sobre la ventaja de la diversidad en el enfoque intercultural, poniendo el foco en cómo el mundo local debe y puede incorporar este paradigma.

La RECI, siguiendo la experiencia del Consejo de Europa, en el marco del programa Intercultural Cities, y con el apoyo de la Fundación de la Obra Social La Caixa, lanzó el «Desafío RECI 2016 Diversity Advantage» con el fin de identificar ejemplos concretos de iniciativas que han demostrado aprovechar mejor la ventaja de la diversidad. Estas iniciativas consisten en proyectos, políticas, metodologías, formas de gestión, etc. que son implementadas por una gran variedad de actores: administraciones públicas de distinto ámbito, empresas, organizaciones sociales, centros educativos, culturales, deportivos, etc. En un formato tipo concurso, donde lo importante fue el proceso de aprendizaje, motivación y concienciación, la final tuvo un gran impacto mediático y concienció a representantes políticos y al conjunto de la ciudadanía sobre el cambio de paradigma y el refuerzo del vínculo de la diversidad con conceptos como oportunidad, recurso y ventaja.

En este DOSIER se apuntan algunas prácticas desarrolladas en las ciudades RECI en este terreno, en concreto explicamos las iniciativas ganadoras del concurso. En el último punto del DOSIER recogemos asimismo algunas experiencias llevadas a cabo en otras ciudades del programa *Intercultural Cities*, en concreto tres de las quince seleccionadas como finalistas en la experiencia *Diversity Advantage Challenge* del Consejo de Europa (2015).

2. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE VENTAJA DE LA DIVERSIDAD?

La ventaja de la diversidad es un concepto fundamental del enfoque intercultural que promueve el Consejo de Europa a través del programa *Intercultural Cities* y parte de la premisa que **la diversidad constituye una oportunidad y un recurso clave para el desarrollo global de la sociedad** a todos los niveles. La idea es que la diversidad, si se aborda y gestiona desde los principios interculturales (igualdad, no-discriminación, inclusión, interacción positiva) puede suponer una ventaja para conseguir resultados más positivos (sociales, económicos, educativos, culturales, de bienestar, etc.) que los que se podrían obtener sin la existencia de esta diversidad o sin una manera determinada de gestionarla.

La ventaja de la diversidad implica reconocer que **la diversidad no es una amenaza**, sino que puede llevar a la consecución de beneficios competitivos a empresas, organizaciones y comunidades siempre que se gestione desde el prisma de la inclusión y de manera competente. «Aprovechar» la diversidad no es un lavado de imagen para una entidad, ciudad o negocio, sino una filosofía de gobernanza, gestión y toma de decisiones.

Investigaciones económicas y psicológicas han demostrado que **la diversidad** (por ejemplo en los equipos de trabajo) ofrece ventajas considerables para las organizaciones y las ciudades en términos de **mayor innovación, productividad y capacidad para resolver problemas**. En concreto, esta ventaja de la diversidad tiene implicaciones para las políticas urbanas, ya que involucrar a personas de diversos orígenes en el diseño de políticas aumenta la efectividad. El desafío pasa por diseñar e implementar estrategias para la gestión de la diversidad que puedan ayudar a aprovechar los beneficios potenciales de la diversidad mientras se minimizan sus costes. Estas políticas innovadoras e inclusivas deberán asegurar no sólo una igualdad de derechos sino de oportunidades para todos.

Evolución histórica: del déficit de la diversidad a la ventaja de la diversidad

Si realizamos una revisión a la literatura y el discurso en torno a la diversidad cultural de los últimos 50 años, ésta se ha descrito, en general, como un problema a resolver en lugar de una oportunidad. En la práctica cotidiana, por ejemplo en el ámbito de la administración local, la diversidad se considera, en el mejor de los casos, como un problema a gestionar y, en el peor de los casos,

un problema a resolver. La sensación era, por lo tanto, que la diversidad venía para hacernos la vida más difícil, lo que se conoce como el «déficit de la diversidad». Mientras para algunos puede ser un problema, y por lo tanto esto determinará cómo abordar o afrontar dicho problema, desde una perspectiva intercultural aceptamos y participamos de esta complejidad de la diversidad, para sacar lo mejor de ella: la variedad significa más ideas, más opciones, más oportunidades y, en última instancia, una mejor calidad de vida para todos.

En las sociedades en las que la inmigración yace en el corazón de la identidad nacional, como es el caso de Estados Unidos o Canadá, la diversidad ha sido, desde hace tiempo, ampliamente considerada como una potencial fuente de oportunidades y ventajas. El sector privado ha liderado este pensamiento, al considerar que había un *business case* para la diversidad. El sector defendía que equipos diversos de personas aportaban nuevas habilidades y aptitudes, lo cual podía ampliar la oferta comercial de una empresa. A su vez, esto podría producir nuevas innovaciones de procesos y productos, lo que impulsaría la competitividad. Al mismo tiempo, una empresa más diversa tendría acceso a nuevos mercados tanto en el propio país como en el extranjero y, a través de una apreciación de la «diversidad de proveedores» se facilitaría el acceso a bienes más interesantes y más económicos (Cox, 1994; Montes, 2000). Esta reflexión se ha transferido gradualmente hacia un pensamiento socioeconómico más amplio, con la idea de que un estado más heterogéneo es más resiliente: está mejor equipado para superar crisis (económicas) y adaptarse al cambio. También hay una corriente de pensamiento que sostiene que el éxito en el nivel de la economía local / regional también estará influenciado por la medida en que las ciudades puedan ofrecer un entorno abierto, tolerante y diverso para atraer y mantener emprendedores (o agentes de cambio y creadores de riqueza). Esta máxima, que ha tenido algunas incursiones sobre todo en el ámbito corporativo, rara vez se encuentra en el sector público y el gobierno local (Wood, Landry, 2008).

¿Qué deberían hacer las ciudades?

Podríamos imaginar la aceptación de la diferencia como un continuum. En un extremo hay odio y en el extremo más positivo encontramos la co-creación. En el camino, pasamos por la aversión, la indiferencia, la coexistencia, la tolerancia, la interacción activa y la cooperación. Si las ciudades, ya sea por elección o por ignorancia, se

encuentran situadas en la aversión o en los sectores de indiferencia del continuum, perderán competitividad o calidad de vida respecto a aquellas que buscan activamente posicionarse en la zona de interacción activa.

Aunque una ciudad aparentemente no muestre signos de tensión étnica, un estado pasivo de «indiferencia» no es suficiente o deseable. Esto no solo perpetúa un estado de ignorancia mutua, que podría ser el caldo de cultivo de futuros conflictos, sino que también es una situación poco productiva en la cual la ciudad pierde oportunidades de conseguir esa ventaja de la diversidad. Las ciudades, para ser dinámicas social y económicamente, deben ser creativas para poder aprovechar al máximo lo que tienen. **Para que las ciudades puedan aprovechar los beneficios de la diversidad cultural necesitan ser más interculturales e innovadoras.**

Las ciudades deben comenzar a pensar en su propia diversidad cultural como un activo y no únicamente como una responsabilidad, y comenzar a buscar ventajas, no solo económicas, sino también sociales, culturales, políticas. Este cambio en las ciudades comenzará cuando los profesionales que trabajan en ellas comiencen a comprometerse de manera práctica con el concepto de ventaja de la diversidad. Para desencadenar este proceso, debemos desarrollar una nueva forma de pensar: la habilidad de ver e interpretar diferentes aspectos de nuestro mundo a través de una lente intercultural. En palabras de Sandercock (2004), en el centro de la interculturalidad como práctica política hay dos derechos: el derecho a la diferencia y el derecho a la ciudad. El derecho a la diferencia implica reconocer la legitimidad y las necesidades específicas de minorías culturales. El derecho a la ciudad es el derecho a estar presente, ocupar espacios públicos y a participar como iguales en cuestiones públicas. Añade, que el sentimiento de pertenencia en una ciudad intercultural no debe basarse en la raza, la religión o la etnia, sino en compromisos compartidos a la comunidad.

En paralelo, se deben crear las condiciones para ofrecer una atmósfera de apertura y fomentar encuentros e intercambios positivos entre personas de diferentes culturas y comunidades, por ejemplo a través del diseño inteligente del espacio, el apoyo a instituciones clave, los incentivos para el desarrollo de proyectos interculturales (y desincentivos para actividades divisivas), innovaciones en los planes de estudios o la capacidad para reconocer y apoyar iniciativas prometedoras.

En conclusión, los gobiernos deben comprender y luego reconocer el hecho de que existe una diferencia entre un **marco de políticas cuyo enfoque principal se centra en minimizar las potencialidades negativas de la diversidad y uno que busca el logro de la «diversidad productiva»**. La idea es que, en el cometido de las ciudades de garantizar el bienestar, se debe ir más allá de la responsabilidad de garantizar la libertad de los

ciudadanos contra la discriminación y el acoso: el bienestar también implica la responsabilidad de aprovechar al máximo los recursos y el potencial disponible, y esto debería incluir el capital humano y social de una comunidad diversa.

3. DIVERSIDAD EN LA ECONOMÍA E INTEGRACIÓN LOCAL: EL PROYECTO EUROPEO DELI

La Unión Europea ha reconocido públicamente la contribución fundamental del empresariado inmigrante al crecimiento sostenible y al empleo en contextos receptores. La [Agenda Europea para la Integración](#) destaca el importante papel de las personas inmigrantes como empresarias y afirma que «su creatividad y capacidad de innovación también deben ser reforzadas». Sin embargo, el colectivo presenta tasas más elevadas de desempleo, trabajos peor pagados, más temporales y precarios (OECD, 2016). Además, a la barrera del idioma, se añaden otras dificultades de carácter jurídico, oportunidades limitadas de carrera, discriminación en el acceso a financiación, etc. El [Plan de Acción de Emprendimiento 2020](#) recomienda explícitamente facilitar la iniciativa empresarial entre las personas inmigrantes, utilizando las mejores prácticas desarrolladas a nivel local.

Es en este contexto donde surge [DELI](#), un proyecto colaborativo de 10 ciudades europeas liderado por el Consejo de Europa, con el apoyo del Fondo Europeo de Integración y *Migration Policy Group*. Tuvo una duración de 18 meses (enero 2014 – junio 2015). Dos ciudades de la RECI formaron parte del proyecto: Getxo y Cartagena.

El principal objetivo del proyecto fue fomentar políticas locales de promoción económica y empleo más eficientes en conexión con políticas de inclusión y gestión intercultural de la diversidad. La idea del proyecto estaba en la línea de aprovechar la ventaja de la diversidad: contribuyendo a **mejorar el potencial económico de la diversidad en el ámbito económico local**. La diversidad tiene un gran poder económico y un enorme potencial estratégico. Las administraciones locales, en coordinación con las de ámbito territorial superior y el resto de agentes implicados pueden ayudar a aprovechar este potencial a través de políticas económicas innovadoras e integradoras. La introducción de estas nuevas políticas supone adoptar principios ambiciosos: apoyar un nuevo paradigma de diversidad e inclusión basado en los intereses y necesidades de toda la comunidad; lograr que las administraciones locales participen en la elaboración de estrategias que aborden las cuestiones relativas a la integración; dar mayor voz a los representantes de las comunidades migradas, potenciar su participación en la planificación y evaluación de políticas, y fomentar el diálogo social.

Estos principios se recogen en las actividades del proyecto que:

- Apoyaron el establecimiento de **plataformas de cooperación local** para promover la planificación participativa de políticas que ayude a superar los obstáculos que se plantean en el desarrollo de las empresas pertenecientes a personas migradas a nivel local.
- Facilitaron los debates de múltiples partes interesadas con el fin de concebir medidas y elaborar planes de acción encaminados a **mejorar el acceso de las PYME pertenecientes a personas migradas a la contratación pública y privada** a nivel de ciudad.
- Se tradujeron en la elaboración de **normas de gestión de calidad** y de una herramienta de evaluación para las administraciones locales que respaldan la formulación y aplicación de políticas económicas coherentes con los principios de no discriminación y de igualdad de trato.

4. EXPERIENCIAS DE LAS CIUDADES RECI EN LA VENTAJA DE LA DIVERSIDAD

A continuación exponemos las cuatro iniciativas finalistas en el concurso organizado por la RECI en 2016:

1. El Programa de Gestión Policial de la Diversidad (Servicio de Policía Local de Fuenlabrada)

«De la diversidad a una ciudad más justa y segura»

El Programa de Gestión Policial de la Diversidad en la ciudad de Fuenlabrada es fruto de las primeras medidas que se empezaron a implementar en la ciudad hace 15 años, para adaptarse a un entorno más diverso y complejo. El Programa contempla la diversidad social desde una perspectiva amplia, en la que se incluye la diversidad cultural y de procedencia, la pluralidad religiosa, la diversidad étnica, la orientación y la identidad sexual, la exclusión social, las discapacidades, etc.

El detonante del cambio profundo en la perspectiva y «filosofía» de cómo abordar los temas de seguridad pública y convivencia, lo provocó la participación en 2006 en el proyecto europeo STEPPSS, cuyo objetivo era el de analizar, monitorizar y reducir el impacto del sesgo étnico en las identificaciones que realiza la policía. A partir de ese proyecto la perspectiva de la diversidad y la inclusión se incluyó como elemento central de la política de seguridad del municipio. Otras acciones clave en la evolución del programa de gestión de la diversidad de la policía de Fuenlabrada han sido:

- 2008. Creación del Equipo para la Gestión Policial de la Diversidad Social.

- 2009. Constitución de la Comisión de Seguridad Ciudadana para la Sociedad Diversa.
- 2010. Manual de Procedimiento para la Atención Policial a los Delitos de Odio y otros Hechos Discriminatorios.
- 2013. Programa «Borra el Odio».
- 2016. Plan de Acción contra el Odio.

Las consecuencias de la incorporación de estas políticas de gestión de la diversidad se han traducido en:

- Mayor formación a la Policía y de más calidad
- Mayor acercamiento de la Policía a la Sociedad Diversa
- Mejora de la atención de la Policía Local a las necesidades y problemas de seguridad de la sociedad diversa, antes desconocidos e ignorados.
- Un Servicio de Policía que refleja mejor la Sociedad Diversa.
- Un incremento importante de la eficacia policial.
- Mayor legitimización social de la Policía.
- Mayor atención a los delitos de odio y otros incidentes discriminatorios.
- La política de seguridad entendida como espacio y oportunidad que contribuye a la integración, la cohesión social y la convivencia.

La gestión de la diversidad como motor de mayor eficacia y mejor convivencia

El programa de gestión policial de la diversidad de Fuenlabrada demuestra que una determinada manera de interpretar la diversidad y de gestionar una política pública, puede convertirse en una oportunidad para obtener unos resultados más positivos para el conjunto de la ciudad . Desde el enfoque de la «ventaja de la diversidad», la idea principal a destacar es que durante los años en los que se consolida el aumento de la diversidad en Fuenlabrada, fruto de la llegada de la inmigración internacional y durante los años de mayor impacto de la crisis económica, la seguridad ciudadana y la convivencia en Fuenlabrada no han parado de mejorar año tras año, alcanzando unos niveles mucho mejores que los existentes 15 años atrás. Hace 15 años, los índices de criminalidad en Fuenlabrada eran de los más negativos comparados con el resto de municipios de su entorno y de similares características. Actualmente, y después de una mejora constante año tras año, se encuentra en la posición contraria, con los índices más positivos. El aumento de la eficacia tiene que ver con el conjunto de medidas que se han implementado, pero para simbolizarlo en un caso muy específico, podemos destacar el ejemplo de las identificaciones en las que se centraba el proyecto STEPSS.

Un año después del inicio del proyecto, la Policía de Fuenlabrada redujo a la mitad

las 8.000 identificaciones que sus componentes realizaban en las calles de la ciudad. Al mismo tiempo, la eficacia de las identificaciones policiales se incrementó de forma espectacular, alcanzando un índice del 30% de identificaciones positivas, uno de los índices más altos de todo el mundo. Esta disminución de los recursos destinados a realizar tantas identificaciones, permitió destinarlos a otras tareas de proximidad y prevención, además de reforzar mucho la legitimidad del servicio y la confianza del conjunto de ciudadanos.

Finalmente, otro impacto muy importante es que gracias al proyecto STEPSS y todo lo que provocó en relación al acercamiento de la policía a los diferentes colectivos y al tejido asociativo de la ciudad, significó una mayor sensibilidad respecto a todas la diversidades. De ahí las medidas llevadas a cabo en relación a las personas con discapacidad y también con el colectivo LGTBI que han permitido aumentar la igualdad de acceso a la seguridad de estas personas, sensibilizar a la sociedad y avanzar en la prevención de la discriminación y los delitos de odio. En definitiva, la gestión policial de la diversidad de Fuenlabrada ha contribuido a construir una ciudad más segura, con mejor convivencia, más justa y con mayor igualdad.

2. Escuela Joaquim Ruyra (Hospitalet del Llobregat)

«De la diversidad a la excelencia educativa en igualdad»

La escuela Joaquim Ruyra está ubicada en el barrio de la Florida del Hospitalet de Llobregat, que tiene una población de 28.026 habitantes y una superficie de sólo 0,38 Km². Cerca de un 40% de esta población es de origen extranjero y ha llegado al barrio en la última década. El nivel de paro es alto y una gran parte de los alumnos viven en pequeñas viviendas de menos de 40 m². El centro tiene escolarizados unos 410 alumnos y como consecuencia de la realidad del barrio, la mayoría de los alumnos que se escolarizan son de procedencia extranjera (alrededor del 90%).

A partir del curso 2009-2010 toda la comunidad educativa tomó la decisión de iniciar la transformación del centro en una Comunidad de Aprendizaje. Los cinco elementos pedagógicos claves en el éxito educativo de la escuela han sido los grupos interactivos, las tertulias literarias dialógicas, la biblioteca tutorizada, la formación de familiares y las comisiones mixtas. La participación de voluntarios y la colaboración de las familias en la vida de la escuela tiene un papel indispensable en el día a día educativo. Se trabaja para potenciar la cooperación, a través de la creación y la dinamización de diferentes espacios de encuentro y de participación, así como también el establecimiento de diferentes canales comunicativos entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Todas estas actuaciones orientadas al fomento de la participación familiar en la vida diaria de la escuela han hecho fortalecer al AMPA del centro, siendo una pieza clave de la comunidad y del proceso educativo.

Resultados académicos equivalentes a una escuela de élite

Los resultados académicos del Joaquim Ruyra, gracias a su organización y metodología, son impresionantes y suponen uno de los mejores ejemplos para desmontar estereotipos y luchar contra el determinismo social. En las pruebas de competencias básicas de primaria que realiza la Generalitat, demuestran que están muy por encima de la media y que son equiparables, incluso mejores, que los de cualquier escuela privada de élite catalana.

La clave de la transformación: la diversidad

Para el equipo directivo de la escuela, esta diversidad social, cultural, ideológica y religiosa representa una gran oportunidad para todos los alumnos, ya que les permite crecer académica y personalmente con unos valores sociales añadidos, imprescindibles para la sociedad global en la que vivimos. Un claro ejemplo de ello, se da habitualmente en la escuela cuando los familiares participan y conviven en el entorno escolar, convirtiéndose en claros referentes interculturales tanto dentro como fuera de la escuela.

La inteligencia cultural se abre paso en esta escuela gracias a que el método de aprendizaje mediante programas que trabajan habilidades como la autonomía, la motivación y las competencias socioemocionales, interpreta la diversidad como una oportunidad y una ventaja para conseguir un aprendizaje más profundo y completo del alumnado.

En un mundo cada vez más diverso, complejo y globalizado, desarrollar habilidades y destrezas que permitan una mejor interacción con este entorno es un objetivo clave. La existencia de la diversidad por si sola no garantiza que se obtenga este aprendizaje, ni que se refuercen unos valores positivos y comunes. El método pedagógico de esta escuela permite que el alumnado aprenda a valorar la diversidad como herramienta clave para su aprendizaje.

Esto es fácil de decir pero complicado de implementar. Desde la perspectiva de la interculturalidad, que el alumnado de origen extranjero suponga más de 90% del total no es un buen indicador. Pero precisamente por ello, que en este contexto se garanticen unos resultados

académicos de excelencia poniendo en valor la diversidad pero reforzando unos valores comunes basados en la igualdad, la equidad y la fraternidad, lo convierten en un modelo de referencia y muy necesario en los tiempos actuales.

3. MOB //MAKERS OR BARCELONA (Barcelona)

«De la diversidad a la colaboración y la innovación»

El MOB (Makers of Barcelona) es un espacio de co-working con el objetivo de crear comunidades colaborativas e innovar de manera conjunta.

La fundadora y «alma máter» del MOB es Cecilia Tham, que nació y pasó su infancia en Hong Kong, después vivió en Macao y en EEUU hasta que hace 15 años se asentó en Barcelona. Estudió biología y un Master en Arquitectura en la Universidad de Harvard, donde inesperadamente encontró en el arte y el diseño dos grandes pasiones que la llevaron a trasladarse a Europa en busca de nuevos retos. Al poco de su llegada a Barcelona y todavía con poco dominio de la lengua, Cecilia subió a su tejado y llamó a toda la gente creativa de Barcelona. Invitó a todo el mundo: desde programadores hasta adictos al diseño, desde emprendedores a fabricantes – los convenció a todos para unirse contra la crisis, contra los proyectos mediocres, contra los malos eventos de *networking*. Quería ayudarles a encontrar su propio espacio, aunque fuera partiendo desde cero. Al cabo de dos años la visión de Cecilia se convirtió en MAKERS OF BARCELONA, una comunidad colaborativa y un centro para las mentes más innovadoras, creativas, emprendedoras y agitadoras de todas partes del mundo que han hecho de Barcelona su casa.

MOB se enfoca en cuatro pilares: la creación de una comunidad diversa, el acceso a recursos tecnológicos, un espacio offline y un espacio online para colaborar. Los espacios offline donde la comunidad interactúa son los co-working que se encuentran en Barcelona. El principal es MOB en Bailén 11 y MOB Pau en Sant Antoni. Una vez existe la comunidad y el espacio, el siguiente paso es acercar y hacer accesibles los recursos. Cada uno de los co-working tiene un enfoque de innovación:

- FabCafe, un espacio de fabricación digital con impresoras 3D y láser. También hay eventos para promover estas tecnologías.
- MOB&Pau, centrado en la innovación gastronómica.

Por último disponen de un espacio online, y se está creando una plataforma (Assembl.rs) donde

las personas pueden subir sus proyectos y colaborar con otros proyectos.

En MOB «abrazan» la diversidad en muchos aspectos, empezando por el perfil de su fundadora.

Su perspectiva única y fresca de Barcelona y su carácter emprendedor le permitió comenzar una iniciativa como MOB desde el principio y colocarla en el medio del ecosistema de la innovación. No conocía el entorno ni tenía «contactos» y se tuvo que endeudar...pero no dejó de creer en su proyecto que hoy es un espacio que respira dinamismo, creatividad y ..diversidad.

Los «Mobbers» también reflejan la diversidad puesto que alrededor del 40% de sus miembros vienen de países fuera de España. También son diversos en cuanto a formas de trabajo: *freelancers*, empresas establecidas, ONGs, fundaciones etc. Y también lo son los perfiles de proyectos y empresas: temas relacionados con la tecnología, la realidad virtual, la comunicación, músicos, escritores, ingenieros, programadores entre otros.

La diversidad como fuente de innovación

La diversidad del equipo y de la comunidad han permitido innovar en diferentes sentidos. Cecilia defiende que se necesita diversidad de ideas, de contextos, perfiles, perspectivas, género, nacionalidades, etc. a fin de encontrar soluciones innovadoras a los problemas de los sectores en los que trabajan. Esto les permite innovar en su formación e implementación. Es decir, no solo se piensan e idean soluciones más holísticas e inclusivas, sino que su comunidad también permite utilizar la diversidad de habilidades para resolver problemas. Tienen muchos ejemplos de como la colaboración en un entorno de gran diversidad se traduce en oportunidades en el día a día del MOB. Por ejemplo un proyecto interno llamado *Future Funded*, una plataforma de crowdfunding para personas que quieren realizar programas educativos. En el equipo está Laura de España, Jonathan de El Salvador y Cecilia y han colaborado con diferentes miembros de la comunidad trabajando con diseñadores y desarrolladores de MOB para crear la plataforma.

Otro ejemplo de este tipo de colaboraciones es «Relevo». Donde mobbers de diferentes nacionalidades se han juntado y han lanzado la primera bolsa de basura completamente biodegradable del mundo que ya está siendo vendida en diferentes supermercados del país. Finalmente, como una entidad que encuentra valor en crear comunidades para innovar y vincularse a las realidades que les rodean, han decidido, tomar acción como comunidad MOB en la integración de refugiados en Barcelona. Están trabajando para lanzar este año una edición especial del Proyecto «Youngfish» llamada «Youngfish Refugees». El programa consiste en una formación intensiva de 2 semanas para jóvenes enfocado en

creatividad, emprendimiento e innovación, en la que la mitad de los participantes serán refugiados y la otra mitad jóvenes locales que se encuentran en paro. Van a colaborar y contarán con el apoyo de diferentes organizaciones dedicadas a la acogida e integración de los refugiados junto a su ecosistema de emprendimiento y tecnología.

4. Escuela de tendencias urbanas y micro abierto (Ayunt. Logroño)

«De la diversidad a la creatividad y al enriquecimiento cultural»

La Escuela de Tendencias Urbanas (ETU) y Micro Abierto es un espacio libre de encuentro que se ofrece a la infancia y juventud de una zona de Logroño desde hace seis años, donde los participantes desarrollan sus capacidades a través del arte y la cultura urbana en el que el talento se nutre de la diversidad para mejorar su desarrollo. La ETU es espacio de encuentro entre distintos niños y jóvenes del barrio para potenciar su razonamiento y facilitar la expresión emocional a través de la cultura urbana y sus distintas disciplinas: baile, música y rap, arte plástico (*graffiti*), etc. Se utiliza el hip hop como manera de conocer los Derechos y como instrumento para expresarse con libertad. Se persigue potenciar las capacidades y la confianza en las producciones artísticas personales, favorecer las sinergias creativas y desarrollar una actitud de aceptación y respeto a las diferencias individuales (sexo, cultura, origen...) Se trabaja mucho los aspectos de autonomía, participación, creatividad e identidad de barrio.

A partir de la gran diversidad socio-cultural de los jóvenes, se pone el foco en los hobbies e intereses comunes como punto de unión y encuentro. Además, la ETU se implica y participa en los procesos del territorio ayudando a la dinamización del tejido social y cultural del barrio. Las actividades consisten en propiciar el encuentro e intercambio cultural mostrando las producciones artísticas que se van generando. También se realizan talleres dirigidos a los niños y niñas del barrio y que diseñan e imparten los jóvenes participantes de la ETU. Para ello buscan formas divertidas y atractivas como juegos y dinámicas, documentales, audiovisuales y todo tipo de material didáctico que puedan adaptar a los contenidos.

Con el transcurso de los años, los jóvenes de la ETU se han convertido en referentes en los barrios, y es muy habitual que se cuente con ellos cuando se organiza alguna acción en red y se les llama para dar conciertos y amenizar actividades vecinales. De la Escuela han surgido y siguen surgiendo talentos muy diversos. En algún caso, se han creado grupos de música con proyección local, a los que les surgen conciertos en bares y festivales de Logroño y alrededores (Al Son del Rap, Doble D...), han grabado discos y algunos temas conjuntos. Otro ejemplo es la

participación de un grupo de jóvenes en la composición de la banda sonora original de un cortometraje producido por *Medicus Mundi*. También organizaron un festival de todas las disciplinas artísticas del hip hop (rap, graffiti, break dance, skate y bmx...), en la que implicaron a asociaciones y entidades del barrio y ofrecieron una jornada cultural abierta al barrio y al resto de territorios de la ciudad. Otra actividad que ha ganado muchos seguidores dentro de movimiento del hip hop, son las «peleas de gallo», la competición sana de rimas y juegos de palabras, donde se premia la originalidad y la audacia con las letras.

La diversidad como factor clave de la creatividad artística y de la cohesión

Las actividades desarrolladas en la Escuela de Tendencias no serían posibles sin la interculturalidad presente en el espacio. Esta diversidad es fruto de la realidad que se vive en el territorio donde se pone en marcha el proyecto y, sin ese reflejo, no habría tanta participación ni riqueza en las creaciones artísticas. Si por ejemplo sólo acudiesen chicos de origen latino, no se practicarían tantas corrientes del hip hop. Por el contrario, si hay miembros de todas las culturas y orígenes, se animan a participar personas de perfiles muy diversos: niños y niñas, jóvenes, adultos, personas con capacidades distintas... De este modo, los resultados artísticos son mucho más ricos, pues se intercambian tendencias, puntos de vista y referentes culturales. Los jóvenes rumanos conocen el rap que se hace en su país y se lo enseñan a los marroquíes, y viceversa. La capacidad de innovación que ofrece un contexto tan diverso es evidente cada semana. La creatividad se desarrolla gracias a la aportación de cada punto de vista, dando lugar a nuevas expresiones artísticas y propuestas que sin esta diversidad no serían posibles. El resultado de esta creatividad es tangible y se demuestra en los estilos y propuestas musicales que se enriquecen con aportaciones y mezclas de orígenes culturales diversos.

Además, esta heterogeneidad ayuda a desmontar prejuicios que se adjudican de manera tradicional a los jóvenes por su edad o por su condición. Si un joven gitano participante de la ETU dedica su tiempo libre a impartir talleres a niños del barrio o a dinamizar actividades de contenido social, la percepción que los vecinos tendrán de ese muchacho cambiará de manera positiva y lo mismo pasa con la cultura hip hop.

En este proyecto se pone de manifiesto el inagotable talento de la juventud y las ganas que tienen de cambiar sus realidades, así como las dificultades que encuentran en una sociedad como la nuestra para poder expresarse. Si en la ETU no hubiera personas de diferentes orígenes, muchas realidades culturales quedarían sin representar. Mudadas. Y los demás no aprenderíamos ni nos

enriqueceríamos escuchando. Los jóvenes que están tratando de montar sus proyectos o sus grupos, han podido desarrollar en la ETU un estilo propio, resultado de haber aprendido su disciplina junto con otros jóvenes de orígenes diversos, creando sonidos que les hace únicos y les enriquece como artistas y como personas, pues no siguen un rap de «radio-fórmula» sino el latir de su barrio.

La diversidad de procedencias y referencias culturales, llama a la puerta de otras diversidades con la que también encuentra espacios de confluencia, creación y crecimiento; jóvenes de la ETU comparten espacio y aprendizaje, escenario y micro, enseñando a jóvenes con discapacidad psíquica a crear bases rítmicas, componer letras y rapear, con voz y/o con pictogramas en el caso de jóvenes con limitaciones funcionales, parálisis cerebrales, etc. Este aprendizaje mutuo supone una mayor aceptación de la diversidad creando espacios de encuentro improbables, y demostrando que una sociedad que valora la diversidad es una sociedad más cohesionada y desarrollada.

Otras experiencias

[Proyecto Alma de África](#) (Alma de África Unión Deportiva, Jerez)

Un proyecto que promueve la mejora de la calidad de vida de los jóvenes inmigrantes africanos residentes en Jerez de la Frontera y la convivencia intercultural de la ciudad, utilizando el deporte como herramienta de participación y fomentando el acceso de estos inmigrantes a los recursos sociales, el empleo, la formación, etc., dignificando así sus vidas y con ello intentando construir una sociedad más diversa y a su vez más cohesionada.

[Bizilagunak: La familia de al lado](#) (SOS Racismo, Donostia)

La actividad pone en contacto a familias inmigrantes y autóctonas pertenecientes a distintos colectivos socioculturales que, sin embargo, conviven en el mismo vecindario. Así, se organizan simultáneamente comidas que incluyen a una familia local, una familia inmigrante, y un/a dinamizador/a que ayuda en la organización de la comida en casa de una de las familias participantes.

[Proyecto Rossinyol](#) (Ajuntament de Barcelona)

Proyecto de mentoría social entre estudiantes universitarios y jóvenes preadolescentes de institutos de secundaria, en el ámbito del ocio y tiempo libre, para la inclusión sociocultural, educativa y lingüística. Estableciendo encuentros improbables entre jóvenes de contextos sociales, culturales y educativos diversos se abre la oportunidad de contribuir a la inclusión de menores en riesgo de

exclusión social. El proyecto pretende concienciar sobre la dificultad en el acceso a la universidad – que no tiene que ver tanto con origen de las personas, sino con las oportunidades y la responsabilidad que la sociedad, y en especial la educación tienen.

[Vivero de microempresas sociales de origen subsahariano](#) (Koop SF 34, Bilbao)

Pretende ser una voz autorizada dentro de la sociedad vasca en lo referente con el desarrollo económico y personal en zonas marginales. Tiene como objetivo dar empleo a personas en riesgo de exclusión social del barrio de San Francisco. Koop SF 34 observa la necesidad de dar salida a las actividades empresariales que ya son emprendidas de forma informal y que no cuentan con competidores en el barrio y que, por lo tanto, tienen cierto grado de innovación a nivel local. Los principales puntos de fuerza del barrio son la diversidad cultural y la capacidad innata de emprendimiento.

[Construyendo nuestro modelo de interculturalidad: por una ciudadanía vasca plural e inclusiva](#) (Asociación Matiz, Bilbao)

Una plataforma virtual llamada AMALGAMA que pretende aglutinar recursos, experiencias y a entidades públicas y privadas vascas de muy diversa índole que trabajan a favor de la interculturalidad, para fomentar el intercambio de conocimiento y experiencias evitando duplicidades, favorecer el trabajo en red y la colaboración y participación voluntaria, y para avanzar desde la reflexión compartida y la investigación hacia la innovación y la mejora en la convivencia intercultural.

[Programa de Aprendizaje y Servicio](#) (Peñascal, S.Coop., Bilbao)

Una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un proyecto en el cual los participantes se forman para implicarse y colaborar con otras personas y colectivos, en necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo. El aprendizaje se enriquece con los diferentes conocimientos y formas de enfocar la materia de cada una de las participantes, de forma que, cuanto más diferentes sean éstas, más enriquecedor es el aprendizaje, tanto para las personas que diseñan e imparten como para las que lo reciben.

[Festival Gentes del Mundo](#) (Federación Gentes del Mundo, Bilbao)

A lo largo de todo el proceso de creación del festival se teje un conjunto de actividades formativas dirigidas al fortalecimiento asociativo. Es así como las y los participantes se nutren de un proceso que se descentraliza de los tres días en los que el festival se presenta al público.

[Nuestra Barcelona](#) (Fundació Servei Solidari per la Inclusió Social, Barcelona)

Una guía de Barcelona que permite ver la ciudad con los ojos de personas residentes nacidas en otro país. La guía se convirtió en la herramienta para llevar a cabo un conjunto de actividades culturales relacionadas con el hecho migratorio y la interculturalidad.

[Equipo Multicultural y Gestión del Talento Culturalmente Diverso](#) (Ayuntamiento de Castellón)

Incorporación en la plantilla municipal de un equipo multicultural así como la gestión de su talento diverso y aumentar el impacto de las acciones en la población.

[Ongi Etorri Eskolara. Programa de convivencia intercultural en la comunidad escolar](#) (Elkarrekin kooperatiba elkar txikia, Donostia)

Un proyecto pensado para trabajar la diversidad cultural en la escuela, aprovechando el modelo intercultural pedagógico. Se trata del acompañamiento a las familias nuevas que llegan de otros países o comunidades del estado español, valorizando sus culturas y enriqueciendo la ikastola con ellas. Así mismo, el objetivo pasa por realizar un trabajo para que el alumnado y el profesorado conozcan las diferentes culturas que componen la escuela.

[Rezo Interreligioso por la Paz, el Respeto y la Convivencia](#) (Cabildo de Tenerife)

Se trata de un encuentro anual en torno al Día mundial de la no violencia y la paz, que reúne a las personas representantes de las diferentes comunidades religiosas, de diversos orígenes y culturas, enfocando este encuentro hacia la paz y el hermanamiento entre las diferentes creencias, poniendo en valor los aspectos que les unen y respetando aquello que les diferencia.

5. EXPERIENCIAS ICC EN LA VENTAJA DE LA DIVERSIDAD

Las iniciativas descritas a continuación son algunas de las seleccionadas para la final del concurso *Diversity Advantage* organizado por el Consejo de Europa.

1. [XEIX, Fostering intercultural relations around local businesses](#) (Barcelona, España)

Se trata de un proyecto intercultural con el comercio de proximidad y la mediación intercultural como herramienta facilitadora de la promoción económica y social. La iniciativa promueve la participación de población recién llegada al distrito mediante el comercio y el asociacionismo. En concreto, el proyecto se puso en marcha en 2012 con el objetivo de incorporar progresivamente a la comunidad china en la vida asociativa del barrio del Fort Pienc, en L'Eixample. En 2014 la iniciativa se amplió al

barrio de Sant Antoni y comenzó a trabajar con la comunidad paquistaní.

El objetivo del proyecto no es únicamente comercial, sino que también se trabaja desde un punto de vista educativo, cultural y social, para unificar comunidades.

«Xeix» proyecta actividades como cursos de formación y dinamización comercial, clases extraescolares de chino, introducción de elementos de las culturas china y paquistaní en las programaciones de los equipamientos públicos y formación para los profesionales en inmigración, antirumores y ruptura de estereotipos.

Hoy por hoy la Asociación de Comerciantes Eje Fort Pienc cuenta ya con un total de 16 socios chinos y 4 paquistaníes. Esto supone un 20% del total de asociados.

El proyecto ganó en el 2014 el premio *Diversity Advantage Challenge* otorgado por el Consejo de Europa.

Más información:

<https://www.youtube.com/watch?v=ns5Y34Ygqh8&feature=youtu.be>

2. Über den Tellerand kochen (Berlín)

Über den Tellerand kochen es un proyecto ubicado en *The Kitche Hub*, en Berlín. Con este proyecto la entidad pretende concienciar sobre la diversidad y la riqueza cultural a través de encuentros entre los residentes locales y los refugiados en torno al tema de la comida y la cocina.

La idea es crear, ofrecer esa oportunidad para que se produzcan encuentros e intercambios entre las personas recién llegadas y los autóctonos que compartan un interés y trabajen juntos en un objetivo común, a fin de crear confianza y establecer relaciones personales y sostenibles.

Entre las actividades que organizan destaca los libros de recetas que producen y que les permite llegar al gran público y conciencia sobre los beneficios de la diversidad en Alemania. Además organizan clases de cocina impartidos por refugiados – y donde la gente local disfruta al sumergirse en una nueva cultura a través de la comida. El proyecto también ha establecido una plataforma – en formato de reuniones comunitarias- para que la personas se reúnan, identifiquen otras culturas y se creen redes mutuamente beneficiosas para los refugiados y residentes nativos.

La premisa del proyecto es que cocinar es cultura y las culturas son diversas. Es así como se pretende promover la integración de los refugiados en la sociedad. El acto

de cocinar ayuda a unir a las personas en condiciones de igualdad y convierte a lo desconocido en cercano.

Más información: <https://ueberdentellerrand.org/>

3. Community Policing Safer Ameixoeira (Portugal)

El proyecto tiene como objetivo prevenir y abordar los problemas locales de inseguridad en estrecha colaboración con socios locales, mediadores comunitarios, residentes locales y representantes de todos los orígenes culturales de la comunidad.

El equipo de policía local de Ameixoeira trabaja estrechamente con los mediadores de la comunidad, que participaron en la primera fase de la capacitación de los oficiales de policía, y más tarde presentaron al equipo de la policía y su misión a la población. Esto contribuye a elevar la conciencia de los oficiales de policía sobre las diversas identidades culturales que conviven en la ciudad y, por lo tanto, su autoconfianza para enfrentarse y gestionar los conflictos.

Este trabajo con la policía mejora sus habilidades de comunicación, les permite estar mejor preparados y también prevenir posibles conflictos. Así mismo, facilita el desarrollo de una relación de confianza con la población en sus patrullas diarias y se vuelve más capaz de lidiar positivamente con la diversidad.

El trabajo cercano con los mediadores comunitarios le da a la policía un mejor conocimiento de las principales inseguridades que sienten las secciones de la comunidad que generalmente no se comunican con la policía. Una mejora de la relación entre la policía y los ciudadanos y un mayor intercambio de conocimiento entre los socios, permite una respuesta más efectiva a las preocupaciones de la población.

6. BIBLIOGRAFÍA

Côté, D. (2017). The Notion of "Diversity Advantage" According to the Council of Europe. In *Intercultural Cities*, Springer.

Cox, T. Jr. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishing.

Florida, R. y Tinagli, I. (2004). *Europe in the Creative Age*. Pensilvania, Estados Unidos: Carnegie Software Industry Centre- Carnegie Mellon University. Recuperado de <https://www.demos.co.uk/files/EuropeintheCreativeAge2004.pdf>

Holford, L., Tregaskis, O., Ram, M. y Jones, T. (2009). Handbook on supplier diversity in Europe. Migration Policy Group, CREME, Supplier Diversity Europe. Recuperado de http://www.migpolgroup.com/public/docs/Handbook_on_Supplier_Diversity_in_Europe.pdf

OECD (2016), Perspectives on Global Development 2017: International Migration in a Shifting World, OECD Publishing, Paris. Recuperado de http://dx.doi.org/10.1787/persp_glob_dev-2017-en

Montes, T. (2000). The Diversity Challenge. *Ashride Journal*, Summer, 18-21.

Sandercock, L. (2004). *Reconsidering multiculturalism: Towards an intercultural project*. En P. Wood (ed). *The intercultural City Reader*. Stroud: Comedia.

Starren, A., Luijters, K., Drupsteen, L, Vilkevicius, G. y Eeckelaert, L. (2013). *Diverse Cultures at Work: Ensuring Safety and Health Through Leadership and Participation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Wood, P., Landry, C. y Bloomfield, J. (2006). *Cultural Diversity in Britain. A Toolkit for Cross-cultural Co-operation*.

Wood, P., Y Landry, C. (2008). *The Intercultural City: Planning for Diversity Advantage*. London: Earthscan.

Zachary, G.P. (2003). *The Diversity Advantage: Multicultural Identity in the New World Economy*. Boulder, CO: Westview Press.