

La Interculturalidad para la Cooperación Suiza en Bolivia y sus proyectos:

Abordando la diversidad en los
contextos



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza en Bolivia

Noviembre 2016

Documento elaborado por Silvia Salinas Mulder, facilitadora del proceso.

Contenido

1. Diálogos interculturales para definir la interculturalidad.....	3
2. El paraguas: La gestión de proyectos sensibles al contexto y al conflicto (GPSC).....	3
3. Qué entendemos por "interculturalidad"	4
3.1. Qué NO es la interculturalidad.....	4
3.2. Los elementos clave.....	5
4. No recetas, sí principios.....	6
5. Interculturalidad en el ciclo de proyectos:	8
Anexo 1.: Buenas prácticas y recursos de los proyectos para compartir.....	9
Anexo 2.: Preguntas clave para incorporar el enfoque intercultural en el ciclo de proyectos, en el marco de la GPSC	10

1. Diálogos interculturales para definir la interculturalidad

La interculturalidad es un concepto que, en la última década, se ha integrado de manera creciente en los discursos y propuestas tanto estatales como de la sociedad civil y de la cooperación internacional, a través de leyes, políticas, programas y proyectos. En un momento histórico de creciente inclusión y reivindicación de derechos, se busca a través de la interculturalidad dar respuesta a la diversidad cultural del país, en el sentido más amplio del concepto de "cultura", más allá de sólo lo étnico-cultural o indígena.

Este documento recoge el trabajo participativo realizado durante 6 meses entre COSUDE y los distintos proyectos, que implicó varios espacios de encuentro y diálogo "intercultural" hacia la definición de un "lenguaje común" en torno a la interculturalidad, así como la construcción de consensos en relación a los principios que rigen – o deben regir- el enfoque y prácticas interculturales. El proceso, que partió por rescatar e intercambiar las diversas aproximaciones, resultados y buenas prácticas de los proyectos en torno a la interculturalidad, apuntó a partir de ello a la construcción de lineamientos estratégicos para operacionalizar el enfoque intercultural en las distintas fases del proyecto.

2. El paraguas: La gestión de proyectos sensibles al contexto y al conflicto (GPSC)

El enfoque de GPSC contribuye a lograr los objetivos de los proyectos de desarrollo de la Cooperación Suiza, tomando en cuenta los diferentes contextos y sus situaciones problemáticas y/o conflictivas, que tienen que ver mayoritariamente con condiciones de desigualdad, exclusión y discriminación: injusticias sociales, inseguridad de las personas, desigualdades en el acceso a empleo e ingresos, barreras de acceso a servicios, fragilidad en la gobernabilidad, entre otros.

Para atenuar este tipo de situaciones es necesario reducir las causas de los conflictos, fomentar la resiliencia a nivel estatal y comunitario, promover y aplicar actitudes y prácticas interculturales, así como abogar por los derechos humanos. Esto tomando en cuenta que las iniciativas no son neutrales, que vienen "de fuera", que buscan generar cambios que implican modificar las relaciones de poder y los privilegios establecidos, lo que puede traducirse en efectos no deseados, que en algunos casos originan nuevas tensiones que dan lugar al escalamiento de los conflictos.

La interculturalidad, como algo que se promueve pero también se aplica en el propio quehacer de la COSUDE y sus proyectos, se enmarca así en la GPSC y, específicamente, en la "Acción sin daño" (*Do no harm*), eje central de la GPSC, que propone --desde una perspectiva creativa, no violenta y empática-- la necesidad

del análisis contextual como elemento transversal a todo el proceso. La pregunta clave de este enfoque es: ¿Qué impacto tiene el contexto sobre nuestro proyecto y los actores involucrados, y qué impacto tiene el proyecto sobre el contexto?

3. Qué entendemos por “*interculturalidad*”

La interculturalidad alude al **encuentro y diálogo horizontal, respetuoso, abierto y constructivo** entre dos o más culturas o “estilos de vida”, que favorece la **convivencia armónica**, el **inter-aprendizaje**, la búsqueda de **consensos** y **soluciones**, y la **integración**.

Respondiendo a un análisis del contexto en el marco de la Gestión de Proyectos sensible al Contexto y al Conflicto (GPSC), la interculturalidad conjuga así nociones sobre el **respeto y valoración cultural**, sobre la importancia de atender **necesidades e intereses diferenciados**, así como **desiguales condiciones de vida y oportunidades**; la interculturalidad también actúa para precautelar el **ejercicio de los derechos humanos** para todas y todos en un **marco de corresponsabilidad**, así como para responder al reto de construir un entorno de **convivencia pacífica** a partir del **diálogo intercultural** y el establecimiento de relaciones de **intercambio y aprendizaje**.

La interculturalidad permite construir, desde la diversidad, **nuevas e innovadoras alternativas y soluciones** para **responder a situaciones de vulneración de derechos** que tienen que ver con desigualdad, exclusión, discriminación. Por todo lo anterior, la interculturalidad como visión de mundo, estrategia y enfoque de programas y proyectos, permite **mayores y mejores resultados**, **fortalece la gobernabilidad** e incrementa el **potencial de sostenibilidad**.

3.1. Qué NO es la interculturalidad

- No es un concepto estático; alude a interacciones, aprendizajes, cambios en el marco de una visión dinámica de las culturas.
- No es, por ende, sinónimo de “pertinencia” o “sensibilidad cultural”, que se refieren más a la adecuación o grado de adaptación a un contexto específico. Sí es afín al “respeto cultural”, pero desde una visión amplia y dinámica de las culturas, que no homologa respeto con preservación estática de una cultura, y a su vez se enmarca en los Derechos Humanos.
- No se limita a una aproximación de lo “indígena” vs. lo “no indígena”, aborda el concepto de la “cultura” en su sentido abarcador de las distintos hábitos, tradiciones y estilos de vida.
- No parte de la idealización *per se* de ninguna forma de vida ni manifestación cultural; contiene la posibilidad de cambios y re-creaciones culturales, desde

las interacciones, negociaciones, inter-aprendizaje, y concertaciones orientadas a la transformación de relaciones de poder desiguales, el respeto de los Derechos Humanos y la convivencia pacífica entre diferentes.

- Puede implicar la búsqueda de cambios en concepciones y prácticas culturales que vulneren los Derechos Humanos, los marcos legales vigentes y/o los principios y valores de la COSUDE.

3.2. Los elementos clave

- El **Enfoque de Derechos Humanos** es el marco grande para el abordaje de la interculturalidad. La interculturalidad debe partir de los derechos humanos, y a su vez contribuir a su ejercicio en contextos de diversidad, en particular donde las diferencias se traducen en desigualdades, exclusiones y discriminación.
- La **Constitución Política del Estado** establece el marco legal y conceptual para el abordaje de la interculturalidad.
- La interculturalidad alude a un **tema estratégico – incluso político- y no sólo instrumental**; por un lado forma parte de la “visión” de desarrollo que se plantea y los cambios que se quieren lograr, y, por el otro, su implementación contribuye a su realización. Consecuentemente, es fundamental tener claro el por qué y para qué se aplica el enfoque intercultural, y su “aporte” estratégico a los objetivos y cambios buscados.
- Tiene que ver con procesos de **comunicación, diálogo, intercambio**; refiere a una **dimensión cualitativa de las interacciones**, a una manera particular de relacionarse, desde supuestos y principios – un marco ético- como la confianza, el respeto y la horizontalidad, por lo que no toda interacción sería calificada como “intercultural”. En ese sentido, el idioma juega un papel importante pero no suficiente: facilita la comunicación y las interacciones, pero trabajar en el idioma local no significa, automáticamente, un enfoque intercultural.
- La interculturalidad **se articula a otras transversales** como el enfoque de género; esto implica el reto de un enfoque integral que tome en cuenta y gestione de manera proactiva, propositiva y positiva la complejidad de la diversidad, las desigualdades múltiples, las relaciones de poder, los privilegios y el conflicto.
- La interculturalidad crea condiciones favorables que promueven la **creatividad** y la **innovación**, dos factores potencialmente claves para incrementar la **eficacia y eficiencia** en la consecución de los resultados
- El enfoque intercultural es un factor clave de **governabilidad y sostenibilidad**, en tanto parte de un análisis de contexto; reconoce la diversidad, a la vez que identifica y destaca los aspectos comunes; contribuye a crear visiones/ propuestas/ soluciones entre distintos actores hacia la concertación; y promueve la inclusión, no discriminación y el ejercicio de derechos.

- La aplicación del enfoque intercultural **implica (potencialmente) conflictos y tensiones**, cuando se ponen en evidencia relaciones de poder, se interpelan actores y actuaciones y se promueven transformaciones vinculadas a la igualdad, inclusión y no discriminación. Al mismo tiempo, puede ayudar a **prevenir y/o abordar y solucionar tensiones y conflictos existentes**, partiendo de una comprensión del contexto, actores y relaciones, así como de los códigos o significados de la cultura (lo que está detrás de lo que se dice y se hace); visibilizando los aspectos e intereses comunes entre distintos actores, más allá o detrás de las diferencias; tendiendo puentes de diálogo; visualizando nuevos escenarios y alternativas que combinen las fortalezas de las distintas visiones/actores.

4. No recetas, sí principios

No existen recetas para abordar la interculturalidad, ya que los contextos, situaciones y temas son particulares, complejos y dinámicos. Una "receta" podría tener efectos contrarios en contextos distintos. Por ende, se reconoce la importancia del **análisis, flexibilidad y creatividad** como "factores de éxito" para responder acertada y efectivamente a los distintos contextos (y potencialmente conflictos), desde un enfoque intercultural.

Asimismo, se proponen 6 principios clave para orientar decisiones y prácticas orientadas a promover la interculturalidad:



- **DIVERSIDAD:** El reconocimiento, visibilización y valoración de la diversidad es fundamental; lo que no se ve, no existe. Esto implica, entre otros, atención especial a la demanda, fortalecer abordajes multidisciplinares, la desagregación de datos, así como la capacidad de escucha y atención a las necesidades e intereses específicos, y la medición y evaluación diferenciada de los resultados y efectos no esperados.
- **IGUALDAD:** En contextos de diversidad, la interculturalidad busca contribuir a que – en el marco de los proyectos - todas y todos tengan derechos y oportunidades iguales. Los proyectos pueden – por acción u omisión – inhibir la igualdad real e integral de algunos grupos o personas. En contextos de desigualdad pueden ser necesarias medidas afirmativas específicas – que por definición son transitorias en tanto se supera la brecha de partida- para efectivizar encuentros horizontales y cerrar las brechas en el ejercicio de derechos, oportunidades, situaciones de exclusión y discriminación.
- **TRANSFORMACIÓN:** Las culturas se transforman en el tiempo y a partir de los encuentros con otras culturas. Desde otro ángulo, es legítimo buscar transformar concepciones y prácticas culturales que reproducen los privilegios, las exclusiones y discriminaciones, inhibiendo a algunos grupos el ejercicio pleno de sus derechos, y afectando globalmente el potencial de reducción de la pobreza y el desarrollo. La creatividad e innovación son factores clave para promover la interculturalidad hacia interacciones que deriven en cambios constructivos y positivos, y son a su vez resultado de los encuentros y diálogos interculturales.
- **CORRESPONSABILIDAD:** El principio de corresponsabilidad promueve el involucramiento de las/os distintos actores - desde la especificidad de sus roles y mandatos- en los encuentros y diálogos interculturales orientados a la búsqueda de soluciones, la resolución de conflictos, la creación de nuevas posibilidades, el establecimiento de acuerdos y consensos, y el avance hacia formas de convivencia justas y armónicas entre diversas/os. Permite, además, combinar una aproximación a derechos con su opuesto complementario, las obligaciones.
- **BIEN COMÚN:** La interculturalidad se adscribirá a la “primacía del bien común”, entendiendo que éste no es sinónimo de lo que quiere la mayoría, ni de lo que grupos privilegiados buscan mantener; asimismo, queda claro que este principio implica muy frecuentemente modificar el *status quo*, en función a los principios precedentes.
- **FLEXIBILIDAD:** Los proyectos se gestan, implementan y evalúan desde interacciones interculturales. Siendo consecuentes, esto debe significar un margen de flexibilidad que permita la re-creación de las ideas y acciones a partir del diálogo e intercambio con las y los otros, teniendo en cuenta que las vías para lograr los resultados y cambios de fondo pueden cambiar. La interculturalidad supone entonces un abordaje amplio y a su vez detallado en la fase de diseño de las propuestas, y la predisposición permanente a revisar las formas y estrategias, buscando soluciones que “sin perder el norte” contribuyan a que los beneficios lleguen a más.

5. Interculturalidad en el ciclo de proyectos:

A pesar de que no es posible precisar reglas ni estrategias cerradas para abordar la interculturalidad, desde las experiencias y reflexiones conjuntas se identifican las siguientes sugerencias que potencian las probabilidades y efectividad de un enfoque intercultural:

- Diagnóstico/análisis diferenciado del contexto, con datos desagregados (líneas de base);
- Análisis de actores/as, tomando en cuenta su posicionamiento respecto a las diversidades, sus intereses y privilegios;
- Orientación a demanda, tomando en cuenta la diversidad y desigualdades;
- Respeto (no acrítico...) de la institucionalidad existente;
- Anticipar potenciales "efectos no deseados"
- Orientación a derechos y obligaciones;
- Combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos;
- Integración de "encuentros interculturales" en las estrategias;
- Acciones afirmativas para reducir brechas, incluso como pre-condición para los encuentros interculturales;
- Comunicación intercultural/comunicación para el desarrollo como estrategia clave para un diálogo intercultural efectivo;
- Monitoreo permanente del contexto para informar la gestión;
- Mecanismos de apropiación progresiva como parte de la estrategia de sostenibilidad;
- Gestión de conocimientos (sistematizaciones, identificación de Buenas Prácticas), para promover el aprendizaje y una "apropiación crítica";
- Monitoreo y evaluación diferenciados, considerando los cambios específicos que se han en grupos/sectores particulares, así como los efectos no deseados.

Anexo 1.: Buenas prácticas y recursos de los proyectos para compartir¹

PROYECTO	PARA RESCATAR, COMPARTIR, ADAPTAR, ESCALAR...
MERCADOS RURALES	<ul style="list-style-type: none"> • Material audiovisual en idiomas nativos. • Experiencias en diálogo de saberes • Planes de negocios (para incluir un enfoque intercultural)
MEJORA DE SERVICIOS MUNICIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias de diálogos interculturales • Experiencias basadas en el arte • Estrategia de acciones afirmativas
GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias en comunicación intercultural-Planes de Gestión de Cuencas que articulan actores más allá del proyecto
FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias de diálogo de saberes (competencias, innovaciones, uso lenguas nativas) • Guía para la Aplicación del Enfoque de Género Dirigida a Docentes y Facilitadores de Educación • Experiencia del Fondo Equidad para acciones afirmativas • Experiencias en comunicación para el desarrollo
BIOCULTURA	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de Alta Conectividad como comunidades de aprendizaje y gestión del conocimiento
ACCESO A JUSTICIA/EMPODER	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias de conciliación • Material gráfico y de multimedia

¹ Proyectos que presentaron sus abordajes de interculturalidad en el taller para puntos focales GPSC/Interculturalidad, en mayo 2016.

Anexo 2.: Preguntas clave para incorporar el enfoque intercultural en el ciclo de proyectos, en el marco de la GPSC²

	PLANIFICACIÓN	IMPLEMENTACIÓN/ MONITOREO	EVALUACIÓN
ANÁLISIS DE FACTORES DEL CONTEXTO	<p>¿Cuál es el análisis de la diversidad existente en el contexto (étnica-cultural, etaria, socioeconómica, de género) y su vínculo con las desigualdades?</p> <p>¿El proyecto toma en cuenta la diversidad y las desigualdades existentes en el planteamiento de sus objetivos y estrategias?</p> <p>¿Qué acciones se incorporan para profundizar los procesos de transversalización de género, gobernabilidad y DDHH, y el enfoque de interculturalidad?</p>	<p>¿Cuáles son los avances y dificultades identificados en los procesos de transversalización de género, gobernabilidad y DDHH, así como el enfoque de interculturalidad?</p>	<p>¿Qué papel jugó la diversidad en el proyecto?</p> <p>¿La intervención del proyecto ha contribuido a relaciones de poder más justas y equitativas entre diversos y al ejercicio de los derechos humanos; qué medidas fueron las más eficaces?</p>

² Estas preguntas han sido integradas en la Herramienta Gestión de Proyectos Sensibles al Contexto y al Conflicto en el Ciclo del Proyecto de la Cooperación Suiza en Bolivia

	PLANIFICACIÓN	IMPLEMENTACIÓN/ MONITOREO	EVALUACIÓN
ACTORES	<p>¿El análisis de actores ha incluido una adecuada desagregación que permite captar la diversidad?</p> <p>¿El proyecto incluye estrategias de equidad para asegurar y favorecer la participación de la diversidad de actores, con énfasis en los/las más excluidos y vulnerables?</p> <p>¿Se incorpora el enfoque diferencial (cuestiones identitarias, de género, y generacionales) y de equidad, al determinar la población beneficiaria del proyecto? ¿Este, puede generar tensiones? ¿Qué tratamiento se le dará a las mismas?</p> <p>¿El proyecto promueve una cultura de respeto, intercambio, corresponsabilidad y coexistencia pacífica entre diversas/os?</p> <p>¿El proyecto ofrece oportunidades para aglutinar constructivamente diferentes grupos incluso con culturas e intereses divergentes, en el marco de los DDHH?</p>	<p>¿Desde la diversidad, cómo se incentiva la participación de actores/as en condiciones de desigualdad, exclusión, discriminación y otras vulneraciones de derechos?</p> <p>¿Qué contradicciones, comportamientos y actitudes de los actores ahondan las divisiones entre sectores sociales y grupos culturales?</p> <p>¿Se está implementando el enfoque de interculturalidad para minimizar las brechas y divisiones, así como favorecer encuentros y articulaciones entre diversos?</p> <p>¿El mayor conocimiento de la diversidad de actores/as exige ajustes en las estrategias?</p>	<p>¿Cuál es el balance sobre la influencia, capacidad de articulación, diálogo intercultural y posicionamiento de los actores, en el marco del proyecto?</p> <p>¿El reconocimiento de nuevas voces, nuevos significados y nuevos actores (enfoque diferencial) le ha dado un valor agregado a la iniciativa?</p> <p>¿Cómo se tomaron en cuenta las posiciones de los/as actores, desde la diversidad y desigualdad, respecto a los conectores y a las fuentes de tensionamiento?</p> <p>En situación de conflicto, ¿qué acciones se han utilizado para reforzar elementos que unen a los/as actores? ¿De qué manera y con qué resultados se ha aplicado un enfoque intercultural?</p>

	PLANIFICACIÓN	IMPLEMENTACIÓN/ MONITOREO	EVALUACIÓN
TENSIÓN/ CONFLICTO	<p>¿Qué acciones pueden contribuir a disminuir las tensiones existentes y/o fortalecer las capacidades de paz, desde un enfoque de interculturalidad?</p>	<p>¿Se aplica el diálogo intercultural para gestionar los conflictos y precautelar los derechos humanos de todos/as? ¿Con qué resultados?</p>	<p>¿En qué medida las acciones para atenuar las fuentes de tensionamiento y fortalecer los conectores fueron efectivas? ¿Se promovió el diálogo intercultural?</p> <p>¿El enfoque intercultural actuó más para generar o para gestionar y mitigar conflictos?</p>
LA INSTITUCIÓN EJECUTORA DEL PROYECTO	<p>¿La institución incorpora el principio del respeto hacia la diversidad en su ser y quehacer institucional? ¿Tiene experiencia en la aplicación del enfoque de intercultural?</p> <p>¿La Teoría de Cambio o hipótesis del proyecto, incluye el abordaje de la diversidad “cultural” (en su sentido más amplio), como factor de éxito y sostenibilidad?</p>	<p>¿En la retroalimentación que se realiza con los socios y actores del proyecto, se toma en cuenta la diversidad y se las/os involucra en los análisis de contexto y de conflicto tomando en cuenta las distintas posiciones y visiones?</p> <p>¿La institución precautela la diversidad y promueve la interculturalidad en el proyecto, empezando por el trato respetuoso, la apertura a la escucha y la flexibilidad?</p> <p>¿El proyecto está promoviendo encuentros e innovaciones culturales, que coadyuvan a la eficacia y sostenibilidad?</p> <p>¿Cómo se está implementando la estrategia de comunicación, qué dificultades existen? ¿De qué manera se integra el enfoque intercultural y con qué resultados?</p>	<p>¿En qué medida se ha aplicado la interculturalidad?</p> <p>¿Cuáles han sido las posiciones del personal respecto a la situación del conflicto? ¿En qué medida el personal ha demostrado actitudes interculturales en sus interacciones?</p> <p>¿Qué efectos han tenido los mensajes éticos (comunicación, asignación de recursos, contratación de personal, selección de lugares para eventos, respeto a la diversidad, interculturalidad, entre otros), implícitos o explícitos, que se transmitieron a través de los canales de comunicación del proyecto?</p>

Calle 13, No. 455 esq. Av. 14 de Septiembre, Obrajes
Casilla 4679, La Paz - Bolivia
Telf. +591 2 2751001
Fax +591 2 2140884
E-mail: lapaz@eda.admin.ch
www.cosude.org.bo