



LA DIVERSIDAD, LAS DIVERSIDADES

María Cristina Serje

Quiero agradecer a la OEI, la AECID e INTERARTS por la amable y generosa invitación para asistir a este Campus Euroamericano de cooperación cultural y por la oportunidad de contribuir al diálogo.

Quiero igualmente agradecer al Alcalde de Cuenca por su amable y cálida bienvenida.

Hace un par de meses cuando la OEI me contactó, me dijeron que quería que participara en una conversación sobre “la diversidad, las diversidades”... pensé durante varios días cómo abordar esta pregunta, en sus razones y múltiples significados, y en qué podemos sacar - como aplicaciones prácticas - de la conversación sobre las diversidades.

Después de explorar varias opciones decidí compartir con ustedes algo que se parece a un viaje, porque tiene todo de descubrimiento y todo de esfuerzo común, y todo de búsqueda continua... yo no tengo respuestas.... Quiero contarles de las experiencias que he tenido, esta última década, sobre la diversidad, la equidad y la inclusión social en el contexto municipal en Canadá, mi tierra adoptiva.

La historia que les voy a contar tiene sus orígenes alrededor del 2002.

Una organización de base, que apoyaba iniciativas de participación comunitaria de las mujeres inició un proceso de capacitación para enseñar a mujeres cómo funciona la administración municipal, cuáles son los servicios, políticas y programas que presta la ciudad, cómo interactuar con el Consejo Municipal, y a entender cómo funciona el proceso local de planeación. En el centro de esta estrategia estaba el análisis de los impactos que tienen los diferentes programas, políticas y servicios sobre hombres y mujeres.

La activa y permanente presencia de las mujeres en las sesiones del Concejo durante más de dos años dio lugar (después de mucha presión y de identificar aliadas y aliados dentro de la Alcaldía) a que el Consejo aprobara el diseño de un lente de equidad de género, para uso de la Alcaldía en TODAS las áreas de trabajo... comunicaciones, diseño de políticas, gestión de recursos humanos, análisis presupuestal, en fin... la lista es larga...

Este colectivo de mujeres se dio a la tarea de desarrollar el lente... el punto de entrada, como les digo era la equidad de género... en el proceso de desarrollar este lente, nos dimos cuenta que nosotras las mujeres no somos un grupo homogéneo...

hay una gran diversidad dentro de nosotras que nos hace vivir y sentir de manera diferente los efectos de políticas, programas y servicios

Nos dimos a la tarea de tratar de nombrar, no las diferencias, sino las características que hacen que nuestras vidas y los impactos en nuestras vidas fueran diferentes... es así como llegamos a ver claramente que una mujer indígena (recién llegada de las reservas, o nacida y criada en la ciudad), tiene una experiencia vivida diferente de la de una mujer inmigrante, o la de una mujer que vive en la pobreza, o la de una mujer con discapacidades... su estatus social, económico, familiar, nivel económico y educativo también influyen profundamente en cómo accedemos (o no), nos beneficiamos (o no) de servicios y programas y cómo las políticas nos afectan de manera distinta....

El lente, que al principio era un lente de equidad de género, empezó a tomar dimensiones cada vez más grandes.... Y nosotras empezamos a adquirir conciencia de otros significados de la palabra diversidad...

Después de muchos esfuerzos, discusiones y debates logramos identificar una serie de categorías que necesitábamos tener en consideración a la hora de hablar de diversidad y que marcan, de muchas maneras nuestras vidas.

Presentamos el producto final en el 2005, con el resultado de que el Consejo de la Ciudad y el equipo directivo de la Alcaldía dieron la instrucción de ampliar este lente para capturar, ya no la diversidad de las experiencias de las mujeres, sino de la población de la ciudad. Nos hablaron de diseñar un lente de equidad e inclusión. En este momento fue muy importante la presión ejercida simultáneamente por otros grupos de ciudadanos (gente con discapacidades, organizaciones de adultos mayores, comunidad gay, jóvenes, inmigrantes, etc).

Convocamos un amplio grupo de ciudadanos (casi 150 personas provenientes de organizaciones comunitarias, ONGs, centros de investigación, empleados de la Alcaldía y la asesoría de profesores de las universidades de la ciudad,) y nos dimos a la tarea de explorar estos otros significados de diversidad, cómo la entendemos, cómo la diversidad afecta (en positivo y en negativo) nuestras vidas, y cómo hacíamos entonces para producir una herramienta metodológica que le permitiera a la Alcaldía ver la diversidad, incorporarla a todas las áreas de trabajo y transformar así prácticas institucionales, marcos de referencia, estrategias e iniciativas.

Logramos identificar, que cuando hablamos de diversidad/es no nos estábamos refiriendo solamente a la diversidad cultural o lingüística.

Nos referíamos - además - a la diversidad que hay dentro de todos los grupos humanos. Nos referíamos a una serie de categorías social y culturalmente construidas presentes en todos los grupos humanos, en todas las culturas, que asignan poder,

valor, estatus a los grupos y a los individuos. En las conversaciones y debates que hicieron parte integral de este proceso, nos dimos cuenta como estas categorías interactúan y se intersectan para crear diferenciación y jerarquía, dándole así oportunidades y privilegios a unos, e imponiéndole barreras sistémicas y obstáculos a otros...

Los diversos grupos con los que interactuamos nos llevaron a entender e identificar, entre otras, las siguientes categorías:

- la edad
- el sexo-genero-identidad-orientación y expresión sexual
- la (dis)capacidad (física, mental, emocional o de aprendizaje)
- los grupos racializados
- la clase social
- la casta
- el nivel educativo,
- nivel económico,
- el lugar de origen
- el lugar en que el que se vive
- la religión que se profesa, entre otras

Y entendimos en el proceso que estas categorías tienen unas características muy particulares:

1. operan de una manera relacional – es decir, ellas interactúan, intersectan, adquieren significado y poder reforzándose y referenciándose mutuamente...
2. ellas, y todos los matices que llevan consigo, se conjugan y crean identidades múltiples, fluidas, cambiantes, que son ignoradas en el mejor de los casos, y marginalizadas o condenadas, en el peor.
3. ellas se conjugan creando, reforzando y perpetuando barreras sistémicas.

Ver estas categorías y entender las dinámicas entre ellas nos llevó a entender que cuando hablemos de la diversidad/las diversidades, es preciso que las incorporemos a nuestros análisis, a la formulación de políticas, programas y servicios, así como al desarrollo organizacional y la gestión de los recursos humanos. Incorporar estas categorías – tener en cuenta todos estos sectores de la población - nos permite analizar nuestro trabajo desde una perspectiva específica y nueva... haciendo clara la necesidad de la inclusión.

Y éste, entendimos, tiene que ser un acto deliberado, sistemático, permanente, que debe permear todas las esferas de acción de las organizaciones...

Se preguntaran ustedes qué tiene esto que ver con el sector cultural...? Pues todo....

Piensen ustedes por un momento... cual es el precio, el impacto de no “ver” estos grupos... de no tenerlos en cuenta... piensen también cuánto cambiarían las cosas, cuánto ganaríamos todos si los tuviéramos en cuenta, si los incluyéramos...

A modo de reflexión, pensemos por un momento....

Aquí en este grupo, ¿donde están los grupos racializados? ¿Dónde está la comunidad GLBT...? Dónde está la gente con discapacidades físicas, mentales, emocionales, de aprendizaje... Dónde están las comunidades indígenas, campesinas, afro descendientes o descendientes de inmigrantes...

Todas estas preguntas debemos hacérselas para considerar si nuestras organizaciones tienen prácticas institucionales para incluir a todos estos grupos en la conversación sobre la cultura, las expresiones artísticas, las políticas, los programas.....?

Si tienen políticas para oír lo que ellos tienen que decir, para desarrollar sus capacidades, para enfrentar las barreras?

Si tienen programas y servicios que sirvan a sus necesidades? Para hacerlos a ellos participes? Si sus vivencias, experiencias, conocimientos, necesidades, contribuciones están reflejadas en las narrativas de museos y centros culturales? Si ellos forman parte de galerías, bibliotecas, escenarios, colecciones de autores....? Si forman parte de los contenidos de las capacitaciones de centros culturales, colegios, universidades?

Están entonces nuestras organizaciones incluyendo la diversidad/las diversidades?

Esta es una de las preguntas importante que nos hicimos... si la respuesta es si, es maravilloso... estamos construyendo una comunidad, un municipio, o un país que respeta y promueve los derechos de todos, que valora las contribuciones de todos... que genera sentimientos de pertenencia, promueve la participación, que incluye....

Pero si la respuesta es no, identificamos varios riesgos... uno, el mas obvio, el de excluir una parte importante de la población... perpetuando la marginalidad, la exclusión y creando barreras a su participación.... dos, entender que la diversidad tiene un vínculo directo con la innovación y la creatividad y que al cerrar la puerta a ellas estriamos perdiéndonos de gente como Borges (ciego), los colectivos de artistas con síndrome de Dawn que han expuesto en los aeropuerto de México y Madrid, Nahum Zenil o Roberto Montenegro (pintores gay ampliamente reconocidos) o Estercilia Simanca Pushaina, de la etnia Wayuu, de Colombia, y Sheroanawë Hakihiwë (Yanomami, de Venezuela), celebrados artistas indígenas....

Esos creadores no pueden ser la excepción..... nuestras organizaciones tienen que lograr que haya mas gente como ellos participando activamente de la producción

cultural, del pensamiento cultural... en el momento en que nos abramos a esta enorme diversidad, a capturar, promover y fomentar todo este talento artístico, creativo, organizativo, intelectual, el sector cultural - y por ende el resto de la población - se van a beneficiar enormemente de esta otra diversidad

Como veo yo la aplicación de toda esta historia al sector cultural y al debate de cooperación cultural...? Pienso que cuando hablemos de gestores culturales, creadores, productores, audiencias, consumidores, o cuando hablemos de formación y capacitación, o cuando hablemos de formulación de políticas, diseño de programas o servicios o los discursos y los debates sobre la cultura tenemos que ser conscientes que hablamos de una población heterogénea, diversa, a la que es imperativo incluir y servir apropiadamente

Hablar de la/s diversidad/es por lo tanto implica hacer algo al respecto... tenemos que empezar por cuestionar algunos de los conceptos, prácticas e ideas de nuestras organizaciones para asegurarnos que nos encaminamos hacia la inclusión.. Necesitamos abrir puertas, remover las barreras, cambiar las prácticas, promover la inclusión social...una inclusión que va desde el lenguaje que usamos, pasando por la tecnología o los formatos que utilizamos en nuestras comunicaciones, hasta – como decía antes, las políticas, los programas, servicios, etc.

De esta historia quiero realzar varias cosas:

1. El esfuerzo colectivo de abordar, entender, definir y explorar la/s diversidad/es
2. La idea que la inclusión es una fuerza que transforma
3. La idea de que diversidad, equidad e inclusión requieren una intencionalidad... ellas no pasan por azar. (la juez canadiense, Rosalie Silberman en 1985 cuando se discutía la ley de equidad de empleo... “No es que los individuos de los grupos designados sean inherentemente incapaces de lograr la equidad por sus propios medios, es que los obstáculos que enfrentan son tan formidables y se auto-perpetúan, que es difícil superarlos sin una intervención...)
4. la búsqueda y generación de alianzas estratégicas entre grupos comunitarios, diferentes sectores
5. el ejercicio de identificar grupos de interés o actores sociales
6. la capacidad o competencia de los grupos para abogar, promover, generar cambios o acciones... lo que en ingles se llama “agency”... su capacidad de hacer cabildeo,
7. el dialogo con el nivel municipal... o como incidir en la política local

EUROAMERICANO

VIII CAMPUS DE COOPERACIÓN CULTURAL

8. la participación ciudadana activa no depende sólo de la voluntad y decisión de los ciudadanos de participar, sino de los espacios de participación generados o negados por las prácticas institucionales...

Como si todo lo anterior no fuera poco, quiero cerrar esta presentación dejándoles un punto de reflexión relacionado con la conexión entre diversidad y la economía de la cultura.... los datos estadísticos que les voy a dar se refieren específicamente Estados Unidos y Canadá y provienen de diferentes fuentes... de antemano admito que desconozco las cifras para América latina

El poder adquisitivo de diversos grupos (tradicionalmente ignorados) en Estados Unidos, según datos estadísticos del 2012:

- Latinos: US\$1.2 trillones, y va a crecer a una rata de US\$200 millones al ano, durante la próxima década
- Afro-Americanos: \$1 trillón
- Asiáticos: \$718 billones
- Indígenas: \$103 billones
- Gente con discapacidades: \$1 trillón
- Comunidad gay: \$790 billones

En Canadá, según Datos del 2010,

- Gente con discapacidades: \$25 billones
- Minorías visibles: \$76 billones (Universidad de Ryerson)

Según datos de la Cámara de Comercio Canadiense de la comunidad Gay (2012): CAD \$100 billones.

Las opiniones manifestadas en este documento son responsabilidad de su autor, no reflejando necesariamente la opinión de las entidades organizadoras del VIII Campus, titulares de los derechos de reproducción, comunicación y distribución pública. Para una reproducción de los contenidos, solicitar autorización previa a info@campuseuroamericano.org.

