

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE ENFOQUES
TRANSVERSALES EN LOS INSTRUMENTOS DE
COOPERACIÓN NAVARRA

DIVERSIDAD CULTURAL

TÍTULO:

Guía para la aplicación de enfoques transversales en los instrumentos de cooperación navarra. Diversidad cultural.

Diciembre 2022

REALIZADO POR:



Maite Laínez Romano.
Socióloga.
OLINKA, Consultoría para el Desarrollo Social

PARA:



SERVICIO DE GARANTÍA DE INGRESOS Y
COOPERACIÓN AL DESARROLLO
Sección de Cooperación para el Desarrollo y
Acción Humanitaria



ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIVERSIDAD CULTURAL: ASPECTOS CLAVE E IDEAS FUERZA	5
2.1 CULTURA Y DIVERSIDAD CULTURAL	5
2.2 DESARROLLO DESDE LA DIVERSIDAD CULTURAL COMO ENFOQUE TRANSVERSAL	7
3. PAUTAS PARA LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE DIVERSIDAD CULTURAL EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO	11
3.1 EN LAS ORGANIZACIONES.....	11
3.2 EN EL CICLO DE VIDA DE PROYECTOS E INTERVENCIONES	14
3.3 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES E INSTRUMENTOS DE LA COOPERACIÓN NAVARRA	23
4. ASPECTOS RELEVANTES	29
4.1 CRITERIOS Y EVIDENCIAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN LA ENTIDAD U ORGANIZACIÓN	29
4.2 EVIDENCIAS Y ELEMENTOS PARA ACREDITAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN EL PROYECTO O INTERVENCIÓN.....	31
5. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS	35
6. APÉNDICE DE SIGLAS Y GLOSARIO DE TÉRMINOS	37

1. INTRODUCCIÓN

El III Plan Director de la Cooperación Navarra 2021-2024 recoge las prioridades y objetivos que sustentan la actuación del Gobierno de Navarra y del conjunto de agentes involucrados en la cooperación internacional para el desarrollo que se impulsa desde la Comunidad Foral.

Como documento estratégico ayuda a orientar las políticas y acciones alineándose con los principios rectores recogidos en la Ley Foral 5/2001, de 9 de marzo, de Cooperación al Desarrollo¹ así como de los que se derivan del consenso internacional en la materia.

La cooperación navarra se encuentra comprometida y alineada con el **desarrollo humano sostenible** centrado en la promoción de las capacidades y oportunidades para todas las personas. Para avanzar en este compromiso apuesta por cuatro enfoques transversales que han de estar presentes en las **intervenciones** de sus agentes y en las **propias organizaciones** de manera que puedan ser analizados y evaluados. Estos cuatro enfoques son:

- Enfoque de género
- Enfoque basado en Derechos Humanos
- Diversidad cultural
- Sostenibilidad medioambiental

Trabajarlos de forma transversal puede requerir esfuerzos a la hora de identificar y comprender sus elementos clave, formación u orientaciones para integrarlos y un marco común que ayude a adaptarlos, hacerlos operativos y valorar sus resultados en cada contexto.

Recogiendo la encomienda del Plan Director, el Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo ha elaborado cuatro guías para facilitar la aplicación transversal de cada enfoque en los instrumentos que canalizan la actividad del conjunto de agentes de la cooperación navarra. El planteamiento de estos documentos pretende ser un apoyo para:

- Facilitar la comprensión de conceptos y elementos clave de cada enfoque.

¹ Modificada por la Ley Foral 4/2010 de 6 de abril.

- Recopilar orientaciones generales para integrarlos en las distintas fases del ciclo de vida de un proyecto o intervención así como en las organizaciones que lo promueven.
- Aportar elementos que permitan identificar su aplicación transversal.

Las cuatro guías comparten una estructura común. Parten de una aproximación al marco conceptual o ideas clave de cada enfoque para, a continuación, proponer orientaciones para su integración en organizaciones y en el ciclo de vida de sus proyectos de cooperación. Al finalizar, cada guía propone pistas para que cada agente pueda plasmar en sus formulaciones, de forma sintética y ordenada, cómo ha incorporado el enfoque.

Es importante tener presente que los cuatro enfoques transversales se encuentran interrelacionados y que, con bastante probabilidad, no será posible abordar con la misma intensidad todos ellos de forma simultánea. De la misma forma que su aplicación – interna y en los proyectos – no tiene recetas únicas e implicará, necesariamente, puntos de partida, recorridos o niveles de implementación diferentes según las características de cada agente y su ámbito de trabajo.

Las guías de la AECID han sido la base de trabajo para elaborar estos materiales que seleccionan, sistematizan y adaptan sus orientaciones para acercarlas a la cooperación navarra y sus agentes. No obstante, también se han considerado otros manuales y documentos cuyas referencias pueden consultarse en el apartado de bibliografía y recursos.

Todo este trabajo no parte de cero ya que a la experiencia del Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo se ha sumado al esfuerzo por abrir caminos que faciliten la incorporación y valoración de estos enfoques en la acción navarra de cooperación.

El documento que se presenta a continuación contiene una de las cuatro guías elaboradas para la aplicación de los enfoques transversales en los instrumentos de la cooperación navarra, concretamente la *“Guía para la aplicación de la diversidad cultural como enfoque transversal”*.

2. DIVERSIDAD CULTURAL: ASPECTOS CLAVE E IDEAS FUERZA

Trabajar de forma transversal u horizontal un enfoque significa tener en cuenta sus principios y contenidos a lo largo de todo el ciclo de vida de un proyecto, programa o intervención: desde que lo planificamos o formulamos, al momento de evaluar sus resultados y rendir cuentas sin olvidar su ejecución o seguimiento.

Cuando el enfoque también está presente en la estrategia de la organización que lo impulsa, ha sido interiorizado por el equipo de trabajo y se palpa tanto en sus acciones cotidianas como en sus relaciones internas y externas se refuerza la coherencia entre los valores y la lógica de las intervenciones de cooperación.

La capacidad transformadora de las intervenciones se potencia cuando el conjunto de agentes del ecosistema de cooperación consigue alinearse en torno a los mismos enfoques y se apropian de ellos como parte esencial de su trabajo. De ahí que sea importante contar con elementos de apoyo que faciliten este trabajo y lo hagan operativo para que sea posible verificarlo y valorar sus resultados.

2.1 CULTURA Y DIVERSIDAD CULTURAL

No es fácil encontrar una definición de cultura que abarque de forma sintética toda su complejidad. El concepto integrador que adoptó la UNESCO en la Conferencia Mundial sobre Políticas Culturales de 1982 (Mondiacult) - reeditada en septiembre de 2022 – la entiende como *“el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social”*.

Engloba una dimensión **material** (patrimonio material, bellas artes y letras) y una dimensión abstracta o **inmaterial** que se expresa a través de nuestros modos de vida, derechos fundamentales como seres humanos, sistemas de valores, tradiciones, costumbres o creencias.

En la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de 2005, la UNESCO define la **diversidad cultural** como *la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades*. (UNESCO, 2005)

Como **característica esencial de la humanidad** este acuerdo internacional la reconoce como **patrimonio común** que debe valorarse y preservarse con

independencia de las formas que pueda adoptar a través del tiempo y del espacio.

Además de ello, considera que la diversidad cultural es indispensable para la paz y la seguridad en el plano local, nacional e internacional, para la plena realización de los derechos humanos y libertades fundamentales y la sitúa como uno de los principales motores de desarrollo sostenible de las comunidades, pueblos y naciones.

La educación desempeña un papel fundamental para la protección y promoción de las expresiones culturales

Los conocimientos tradicionales, el medio ambiente y la biodiversidad aparecen destacados como fuente de riqueza inmaterial y material siendo necesario protegerlos y promocionarlos de forma adecuada, especialmente en situaciones que puedan correr peligro de extinción o grave menoscabo. Y lo mismo sucede con la libre circulación de ideas, intercambios e interacciones entre culturas o la diversidad lingüística como elementos fundamentales de la diversidad cultural.

Por todo ello, la diversidad cultural como principio reconoce y legitima las diferencias culturales entre grupos humanos y la convivencia e interacción entre diferentes culturas, siendo un elemento fuerza para el desarrollo y una vía de cohesión social.

Es necesario incorporar la cultura como elemento estratégico a las políticas de desarrollo nacionales e internacionales, así como a la cooperación internacional para el desarrollo.

En el marco de la Agenda 2030, aunque no existe un ODS específico dedicado a ella, la cultura aparece reconocida como fuente de diversidad y la diversidad cultural como una de las características del mundo futuro al que se orienta el proceso transformador de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De esta forma, se le asigna un rol transversal en el camino hacia un desarrollo sostenible que no deje a nadie atrás siendo reconocida y reclamada, en algunos ámbitos, como cuarta dimensión o pilar de la sostenibilidad junto a la social, económica y ambiental.



Para más información sobre diversidad cultural en la Agenda 2030, marco normativo internacional e instrumentos regionales de defensa y promoción de los derechos relevantes para la diversidad cultural, se puede consultar la guía de la AECID (AECID, 2020).

2.2 DESARROLLO DESDE LA DIVERSIDAD CULTURAL COMO ENFOQUE TRANSVERSAL

En cooperación para el desarrollo la cultura y la diversidad cultural pueden ser abordadas desde dos enfoques o perspectivas.

Como enfoque sectorial abarcaría proyectos e intervenciones de cooperación encaminadas a proteger y gestionar la cultura – en su dimensión material e inmaterial- o trabajarse como sector específico de desarrollo a través de las industrias creativas (cine, música, artes escénicas, visuales, etc.), por su capacidad para generar empleo, estimular el talento, la creatividad o la innovación.

La cooperación internacional es un escenario cotidiano de expresiones multiculturales en el que la cultura de cada una de las partes está presente en todo momento. El éxito de la colaboración depende del entendimiento cultural así como del reconocimiento y respeto a las diferencias culturales de las partes que colaboran (Cruz, Neydi; Escobar, Mariana, 2021)

Cuando se trabaja de forma transversal se pone el foco en incorporar y tener presente, en todo el ciclo del proyecto, el análisis de los contextos culturales así como el respeto y valorización de a la diversidad cultural como compromiso. Todo ello bajo la premisa de que las intervenciones de desarrollo no son neutras ya que en ellas convergen la cultura de agentes cooperantes y entidades financiadoras con las de comunidades protagonistas.

La diversidad cultural como enfoque transversal se encuentra interrelacionado con los enfoques de género, sostenibilidad ambiental así como con el enfoque basado en derechos los humanos.

Trabajar desde este enfoque no implica renunciar a otros siempre que se mantenga su coherencia.

Elementos clave y componentes

Cualquier intervención puede tener impactos positivos o negativos sobre la concepción cultural de los grupos, su idea de desarrollo y el disfrute de sus derechos.

Conocer, respetar y valorar la particularidad cultural de cada grupo no solo facilita el entendimiento, sino que potencia la incidencia de la ayuda cuando las comunidades se apropian o pueden hacer suyos los proyectos.

Conocer y respetar las particularidades culturales de cada grupo que puede verse implicado por la intervención es fundamental para que esta pueda resultar operativa. Tener en cuenta la diversidad de conocimientos, tecnología y prácticas culturales en la formulación y ejecución de los proyectos ayuda a mejorarlos.

Trabajar con perspectiva cultural en proyectos y acciones ayuda a eliminar desigualdades.

A la hora de incorporar la diversidad cultural como principio transversal en las acciones y sectores de cooperación existen algunas ideas base que pueden ser de gran utilidad y que son destacadas por la AECID en su guía (AECID, 2020, pág. 19) :

- Consideración de las personas y comunidades desde su identidad cultural.
- Entender la cultura como un proceso dinámico y vivo, que puede cambiar con el tiempo.
- Los derechos humanos fundamentales deben prevalecer frente a prácticas lesivas de estos derechos en nombre de las tradiciones culturales.
- El principio de igual dignidad y respeto es aplicable a todas las culturas.
- La interculturalidad es medio y fin para construir una sociedad donde prime el diálogo y el intercambio de experiencias para el enriquecimiento mutuo.
- La cultura y la diversidad cultural son necesarias para el desarrollo sostenible de las comunidades. Esto incluye el patrimonio cultural y las expresiones creativas.
- Los productos e industrias culturales contribuyen al crecimiento económico desempeñando un papel relevante en los procesos de desarrollo desde un punto de vista social y cultural.

De forma adicional, el Plan Director al hablar de la diversidad cultural como enfoque transversal menciona de forma especial a los pueblos indígenas y afrodescendientes como grupos vulnerables social y económicamente, dado que las brechas de desigualdad que se ciernen en torno a ellos hace que tengan una presencia relevante en los flujos de personas desplazadas o refugiadas.

La participación política plena y efectiva de estos pueblos, así como la defensa de sus derechos de propiedad intelectual, patrimonio, diversidad cultural, medio ambiente y biodiversidad, resultan fundamentales para su proceso de desarrollo.

Entender las causas o factores sociales, económicos y políticos que generan desigualdad o conflictos entre pueblos y culturas es fundamental para afrontar la cooperación para el desarrollo desde el enfoque de diversidad cultural.

3. PAUTAS PARA LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL ENFOQUE DE DIVERSIDAD CULTURAL EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

La diversidad cultural, como prioridad transversal reconocida por el III Plan Director de Cooperación, ha de hacerse operativa en los instrumentos de cooperación navarra. Su incorporación es, además, valorada de forma específica en las convocatorias de ayudas y subvenciones.

La integración de este enfoque en organizaciones y sus proyectos constituye una herramienta de trabajo que, además de aportar coherencia, legitimidad y sostenibilidad a la acción de cooperación, permite formular proyectos con mayor integralidad, amplitud de mirada y capacidad transformadora. Pero también asumiendo las responsabilidades que lleva implícitas para quienes operan como agentes de los cambios que se persiguen.

Transversalizar un enfoque conlleva cambios que van más allá del lenguaje o las modas a la hora de formular proyectos.

La aplicación del enfoque no está exenta de retos relacionados con la capacitación de las propias organizaciones y entidades que desean trabajar desde él; del contexto en el que se aplica y la coherencia con las políticas públicas, agencias financiadoras y entidades socias en origen y destino; del medio o largo plazo de sus resultados o de los propios procesos que cada agente debe asumir para su apropiación (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2014).

Los siguientes apartados recogen orientaciones para apoyar la integración de la diversidad cultural en organizaciones o entidades de cooperación, así como en sus proyectos o intervenciones. Estas orientaciones tienen un planteamiento generalista, como punto de partida y, necesariamente, con el tiempo deberán reconsiderarse avances en su nivel de profundidad y alcance. En la bibliografía final se pueden encontrar referencias a otras guías o manuales útiles para profundizar y abordar con mayor detalle el trabajo desde este enfoque.

3.1 EN LAS ORGANIZACIONES

A nivel organizacional la integración de un enfoque ha de entenderse como un proceso vivo con puntos de partida y recorridos diferentes para cada agente en función de sus características o peculiaridades, el contexto en el que actúa, su trayectoria o de los recursos y capacidades que disponga.

Requiere cambios importantes por lo que, como todo proceso complejo, necesita abordarse de forma interna y gradual para estar presente no sólo en los aspectos estratégicos o en la gestión interna de cada organización sino también en sus procedimientos de planificación, compromisos y actitudes de las personas implicadas (Boni Aristizábal, Belda Miguel, García, & Peris Blanes, 2014).

Cuando en calidad de agentes de cooperación para el desarrollo se apuesta por interiorizar y trabajar de forma transversal un enfoque, el fortalecimiento de capacidades y la visibilidad interna y externa del compromiso de la organización con el mismo aportan consistencia a la acción de cooperación.

Tomando como referencia algunas guías y manuales, la integración de un enfoque en una organización podría visualizarse en tres grandes ámbitos: elementos que definen su identidad y estrategia; aspectos clave de su estructura organizativa, gestión interna y comunicación; y criterios que rigen su política de relaciones y alianzas. A continuación, se proponen algunas pautas que pueden servir de guía para encauzar el trabajo interno en estas dimensiones.

Identidad, cultura organizativa y aspectos estratégicos

La intencionalidad y compromiso de cada organización con la diversidad cultural como enfoque transversal puede plasmarse o materializarse de diferentes formas:

- Dando visibilidad al enfoque de forma explícita al definir su trayectoria, estrategia, ideario y formulación de la misión, visión o valores de la organización.
- Posicionando el respeto y promoción de la diversidad cultural en el centro de los procesos de intervención evitando, de esta forma, enfoques etnocentristas.
- Situando en la agenda de prioridades la participación de personas y grupos con diferentes identidades culturales que puedan ver vulnerados sus derechos o ser objeto de prácticas discriminatorias.
- Reforzando el posicionamiento, movilización e incidencia social y política de la organización en materia de diversidad cultural, apoyándose para ello en generar y socializar información no sesgada de la realidad.

Organización, gestión interna y comunicación

Las formas de organización, gestión interna y la comunicación son aspectos desde los que cada organización puede trabajar para hacer evidente su

compromiso con la diversidad cultural. Entre las líneas de trabajo o propuestas que pueden ayudar a plasmarlo o fortalecerlo se encuentran:

- Asegurar y reforzar las capacidades la organización para la aplicación del enfoque a través de la formación. La formación debe llegar a todas las personas implicadas (dirección, equipo de diseño y planificación, personas con responsabilidades en la ejecución, supervisión o evaluación, entidades socias,) con el fin de que puedan acompañar o asesorar en los procesos internos y externos de trabajo desde el enfoque de diversidad cultural.
- Incorporar políticas internas, procedimientos o planes que apoyen la aplicación del enfoque de forma específica o integrándola en otras políticas, planes o procedimientos (voluntariado, recursos humanos, participación, etc.).
- Dar visibilidad a buenas prácticas y al compromiso interno de la organización con la diversidad cultural y el respeto de derechos, prácticas e identidades culturales diferentes.
- Compartir conocimiento sobre experiencias y logros alcanzados a través de este enfoque.
- Comunicar evitando tópicos y estereotipos culturales en mensajes e imágenes y poner en el centro a las personas protagonistas, en toda su diversidad y especificidades culturales.

Política de relaciones y alianzas

La intencionalidad y compromiso con la diversidad cultural como enfoque transversal ha de verse reflejado, igualmente, en el ámbito de las relaciones y alianzas de la organización, pudiendo trabajarse o quedar plasmado en cuestiones como las siguientes:

- Trabajar en red y participar en espacios de trabajo y coordinación con organizaciones, agentes de cooperación o entidades en el marco de la diversidad cultural.
- Incorporar el respeto a la identidad cultural, los derechos culturales y las relaciones entre grupos culturales diferentes como cuestiones inherentes a la relación con entidades socias, instituciones u otras organizaciones con las que se trabaja.
- Priorizar el trabajo con organizaciones que adoptan o tienen intención de trabajar desde el enfoque de diversidad cultural.
- Apostar por relaciones duraderas basadas en la confianza y el diálogo intercultural para trabajar en red y producir conocimiento conjunto.

- Tratar de alinear, en las diferentes escalas de la cooperación, objetivos y resultados, tiempos y procesos coherentes con la incorporación efectiva del enfoque.

3.2 EN EL CICLO DE VIDA DE PROYECTOS E INTERVENCIONES

El trabajo de transversalidad se visualiza a través de las conexiones que cada proyecto o intervención establece con los elementos clave del enfoque. Estas conexiones han de estar integradas en su marco lógico y hacerse palpables a lo largo de toda la intervención.

No existe una única forma de hacerlo y la intensidad del trabajo dependerá de cuestiones como el contexto y sector de intervención, el tipo de instrumento, la fase de trabajo o la estrategia, capacidades y recursos de la propia organización para incorporarlo.

A continuación se recogen algunas orientaciones que pueden ser útiles para incorporar el enfoque de diversidad cultural, en el recorrido de cualquier proyecto o intervención de cooperación.

Toda intervención de cooperación para el desarrollo debería considerar al menos tres aspectos de la cultura: la cultura como contexto, el medio y el entorno sociocultural más amplios; la cultura como contenido, las concepciones y prácticas culturales específicas en un contexto dado; la cultura como método, las actividades culturales y creativas de comunicación y expresión (...). (AECID, 2020, pág. 86)

Diagnóstico y análisis de situación

El **diagnóstico y análisis de situación** suele ser la base para identificar los problemas sobre los que se quiere actuar. Para orientarlo teniendo en cuenta la diversidad cultural de forma transversal es posible apoyarse en algunas pautas como las siguientes:

- Visibilizar la dimensión cultural y las realidades culturales del contexto, personas y grupos con implicación en el proceso de desarrollo. Para ello es útil identificar y reflejar en el análisis características o variables que ayudan a diferenciar identidades de personas y comunidades.

La edad, género, religión, idioma, adscripción étnica e identitaria, actividad profesional, etc. son variables relevantes desde el punto de vista cultural que pueden llevar asociadas diferencias en los sistemas de valores, creencias, pensamientos y formas de actuar.

- Contar con la participación de los grupos culturales del territorio o contexto de intervención en el diagnóstico.
- Considerar el patrimonio material e inmaterial propio de los grupos culturales presentes en cada contexto así como sus cosmovisiones.
- Revisar el marco normativo específico y políticas públicas en materia de diversidad cultural, derecho de los pueblos indígenas, minorías, migrantes, políticas culturales, etc.
- Identificar derechos culturales vulnerados o amenazados así como sus causas para poder tomarlas en consideración en acciones específicas.
- Dar visibilidad a grupos vulnerables o con derechos vulnerados por sus características culturales.
- Tener en cuenta las causas estructurales y los factores sociales, económicos y políticos que generan desigualdad o conflictos entre pueblos y culturas.
- Analizar las relaciones de poder entre diferentes grupos culturales para poder apoyar procesos interculturales.
- Considerar las brechas de capacidades del conjunto de agentes y de la sociedad civil para respetar y valorar la diversidad cultural y construir una realidad intercultural.

Diseño y Formulación

Esta fase permite conectar el análisis de situación con la estrategia que se va a diseñar para que la acción de cooperación pueda plantearse desde el punto de vista del enfoque, siendo importante poner el foco de atención no sólo en cuestiones técnicas sino también en las actitudes y valores de las personas que participan en el proceso.

La diversidad de contextos, identidades culturales y tipos de intervención hace que unificar criterios transversales de diversidad cultural en el diseño o formulaciones de proyectos diferentes sea una tarea complicada.

Ninguna estrategia de desarrollo sostenible es culturalmente neutra, por lo que es necesario reflexionar sobre el impacto (positivo o negativo) de las intervenciones en la vida de los grupos culturales afectados, en el disfrute de sus derechos y aprovechar su conocimiento, tecnología y prácticas propias en la formulación, en todo el proceso de planificación y en la ejecución. (AECID, 2020, pág. 66)

Sin embargo, algunas orientaciones, como las que siguen, pueden estimular la reflexión a la hora plantear formulaciones que revisen, consideren o avancen en

la integración del enfoque adaptándolo a cada contexto específico (AECID, 2020, pág. 69):

- La documentación o memoria debe recoger, de forma explícita, objetivos de **promoción y respeto** a la diversidad cultural con pueblos indígenas, grupos culturales, etc. Evitar impactos negativos de la intervención sobre la diversidad cultural, pueblos indígenas, grupos o identidades culturales no es suficiente para promoverla.
- Considerar medidas específicas para promover la **libertad cultural** como derecho a conocer, respetar y valorar la diferencia desde el marco legal y de derechos humanos.
- Integrar medidas específicas que promuevan el **derecho a la diversidad** entendida, desde una óptica dinámica y cambiante, como la defensa de la libertad de los grupos para definir su propia identidad.
- Favorecer, a través de la intervención, el **diálogo intercultural** o, al menos que esta no suponga una amenaza para el sistema de valores de sus culturas.
- Tener presente la **pertinencia cultural de la intervención** así como los conocimientos, tecnologías y prácticas de los grupos culturales implicados.

La identidad cultural individual y colectiva de las personas necesita ser considerada de forma transversal en todas las intervenciones relevantes.

a) Objetivos generales y específicos

La formulación de los objetivos generales ha de estar conectada con las necesidades de los grupos según su especificidad cultural, sistema de valores y modelo de desarrollo. La participación de los grupos a los que se dirige la acción en la definición de objetivos facilita esta conexión entre la problemática que se quiere abordar y los grupos.

Por su parte, los objetivos específicos desde el punto de vista de este enfoque han de tratar de (AECID, 2020, pág. 75):

- Ser coherentes y reflejar el análisis de contexto desde una perspectiva cultural.
- Contribuir a la mejora del diálogo intercultural y garantizar la diversidad cultural de los grupos

- Ayudar a fortalecer las capacidades de los grupos culturales para tomar decisiones sobre su vida e influir en las decisiones públicas que les afectan.

b) Resultados

Los resultados directos, productos o cambios que se esperan tras la intervención necesitan ser coherentes con los principios de diversidad cultural así como con las necesidades y demandas de los grupos culturales en el contexto de intervención. De esta forma, en su planteamiento y formulación habrá que procurar que en la medida de lo posible:

- Respondan a las aspiraciones y al concepto de desarrollo de los diferentes grupos implicados.
- Reflejen pertinencia cultural, considerando las características culturales específicas de los grupos.
- Integren y pongan en valor conocimientos, prácticas, tecnologías e innovaciones de grupos culturales involucrados.
- Apliquen principios de igualdad, no discriminación y respeto de los derechos humanos y derechos culturales.
- Puedan recoger correcciones en los efectos generados por la exclusión social de grupos o personas con identidades culturales diversas.
- Estén destinados a reducir las barreras en el acceso a la toma de decisiones de todos los grupos culturales
- Favorezcan la protección y puesta en valor del patrimonio material o inmaterial de los grupos culturales.

c) Actividades

El diseño de actividades es clave para asegurar los resultados previstos desde el enfoque que estemos trabajando.

Entre las orientaciones que pueden guiar la definición y programación de actividades desde una perspectiva de diversidad cultural se puede hacer referencia a las siguientes (AECID, 2020):

- Previsión de actividades respetuosas con todos los grupos culturales.
- Considerar aquellos aspectos culturales que puedan afectar a la planificación temporal o desarrollo como pueden ser ritos, tabúes, ciclos naturales, festividades, costumbres, etc.

- Incorporar actividades pertinentes para apoyar una adecuada participación de diferentes grupos culturales en la distribución de la responsabilidad y en la toma de decisiones.
- Prever actividades comunitarias o estrategias que fomenten relaciones interculturales y la prevención de posibles desigualdades.
- Buscar fórmulas y herramientas que minimicen obstáculos lingüísticos, geográficos, económicos y culturales para la participación de la población en las actividades.
- Tener en cuenta las formas tradicionales de aprendizaje de los diferentes grupos culturales en actividades y métodos de capacitación.
- Utilizar materiales, formatos y medios de difusión apropiados para los grupos destinatarios desde el punto de vista lingüístico y cultural.
- No olvidar, en el diseño, la relación de los pueblos indígenas con el territorio, formas, materiales y tecnologías tradicionales de producción y construcción.
- Priorizar actividades, herramientas, materiales, etc. que contribuyan a eliminar estereotipos culturales e ideas falsas.

d) Riesgos

En cualquier intervención existen riesgos o factores externos que pueden afectar al desarrollo o ejecución del proyecto o a las personas beneficiarias, por lo que es importante preverlas con anticipación para tener margen de incorporar correcciones o reorientaciones.

La participación y el consenso con los grupos culturales afectados a la hora de identificar riesgos y alternativas que permitan evitarlos pueden ser de gran utilidad.

Desde el punto de vista de la diversidad cultural la AECID pone el foco en algunos riesgos como los que siguen (AECID, 2020, pág. 76):

- Conflicto de intereses entre diferentes grupos culturales que puedan poner en peligro los resultados previstos.
- Conflictos entre la protección del patrimonio cultural, material e inmaterial, y la consecución de resultados.
- Prácticas, creencias, ritos, tabúes que puedan suponer obstáculos al logro de los resultados.
- Aspectos que puedan incidir o limitar los niveles de participación tales como el idioma, género, edad, estatus social, religión, etc.

- Diferentes niveles de vulnerabilidad y resiliencia de grupos culturales ante riesgos distintos (naturales, económicos, sociales, conflictos armados,)

e) Presupuesto y plan de financiación

Los aspectos económicos de las intervenciones también son sensibles a la hora de abordarlos poniendo el foco en las prioridades transversales.

Para ello, desde este enfoque se pueden considerar aspectos como:

- Previsión de aportaciones específicas para el desarrollo de actividades a todos los grupos culturales.
- Distribución equitativa del presupuesto entre actividades previstas para todos los grupos culturales.
- Participación de los grupos culturales a los que se dirige la intervención en el presupuesto y su distribución.
- Descripción de mecanismos de acceso y control de los recursos
- Dar visibilidad a la aportación de todos los grupos implicados en la intervención, aunque no sea económica.
- Reserva de partidas específicas para grupos en mayor situación de vulnerabilidad así como para protección del patrimonio cultural materia e inmaterial.
- Estrategias de financiación adecuadas y adaptadas a las necesidades, usos, costumbres y características culturales de los grupos beneficiarios.
- Prever posibles efectos negativos provocados por la estrategia de financiación en el sistema económico tradicional.

f) Sostenibilidad a lo largo del tiempo

Más allá de promover cambios a través de proyectos o intervenciones de cooperación para el desarrollo es necesario prever cómo se pueden mantener a lo largo del tiempo y, especialmente, una vez que la organización finaliza su trabajo.

La planificación y promoción de la participación de los diferentes grupos culturales aporta sostenibilidad al proyecto. Por este motivo, la AECID señala algunas cuestiones clave para facilitarla:

- Analizar de factores culturales que pueden afectar a la sostenibilidad de la intervención.

- Favorecer que todos los grupos culturales puedan apropiarse de manera equitativa de los beneficios que genera la intervención
- Reconocer el trabajo e implicación de todos los grupos culturales implicados con independencia de su visibilidad, evitando que queden excluidos de la intervención y su sostenibilidad futura.
- Prever mecanismos específicos para dar continuidad de forma consensuada a redes o espacios de diálogo generados en el transcurso de la intervención.
- Planificar mecanismos específicos para evitar que vuelvan a reproducirse situaciones de desigualdad que han sido modificadas.
- Utilizar medios tradicionales de comunicación e información.
- Definir espacios de rendición de cuentas que sean aceptables para todos los grupos culturales y se adapten a sus contextos culturales.

Ejecución

La incorporación del enfoque no se agota al finalizar el trabajo de gabinete. Durante la ejecución comienza una fase compleja donde la coherencia con el enfoque debe visualizarse no solo en cómo se desarrolla el proceso de trabajo, sino también en las entidades o personas del equipo que lo acompañan o en los roles que las personas, instituciones y organizaciones asumen en la en la intervención diseñada.

La capacitación previa en materia de diversidad cultural del equipo que asume responsabilidades en la ejecución es fundamental para velar por su cuidado y garantía, corregir desviaciones y adaptarse a las demandas, expectativas y derechos de personas, sectores y grupos vulnerables en el transcurso del proyecto.

Como elementos a tener en cuenta durante la fase de ejecución se propone, de forma adicional a lo ya considerado con anterioridad²:

- Centrar la atención en el proceso y en los resultados esperados (participación de personas y grupos con identidades diferentes) y no únicamente en la ejecución de actividades planificadas, plazos, presupuestos, etc.
- Asegurar una participación significativa y constante a largo plazo, gestionando expectativas e intercambios de información más allá de la fase inicial del proyecto.

² (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

- Aprovechar estructuras existentes (comités locales) evitando que reproduzcan mecanismos discriminatorios o que excluyan a grupos, comunidades o personas con identidades culturales diferentes.
- Prever posibles conflictos de intereses entre grupos culturales o prácticas que puedan suponer una barrera para lograr los resultados e incorporar mejoras en el diseño de la intervención desde el diálogo intercultural.
- Mostrar respeto, durante la fase de ejecución, por las lenguas, manifestaciones culturales y relaciones de interculturalidad de las mismas.

La participación es mucho más que hacer reuniones. Requiere prestar atención y cuidar las condiciones necesarias (horarios, espacios, conciliación, etc..) para que todas las personas y grupos implicados puedan participar con independencia de su rol (o identidad cultural) en la toma de decisiones que les afecta así como garantizar el retorno o devolución de información a las comunidades. (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2018)

- Adaptar el proyecto a los ritmos y usos de los tiempos de las poblaciones implicadas.
- Visibilizar a los diferentes colectivos implicados, permitiendo y fomentando la expresión de sus propios discursos.
- Contemplar la recogida de información cuantitativa y cualitativa sobre identidades o grupos culturales para conocer el avance de la intervención.

Seguimiento y Evaluación

Monitorizar y evaluar son tareas esenciales para el ciclo de vida de cualquier proyecto y necesitan estar planificadas desde su diseño y formulación.

Implican tener presente desde el inicio la información que vamos a necesitar, cómo la vamos a obtener o qué recursos hay que dedicar para hacer un seguimiento adecuado de la ejecución del proyecto, evaluar sus resultados o planificar su difusión.

El sistema de información diseñado para seguir y evaluar debe aportar indicadores específicos o sensibles a la diversidad cultural así como indicadores que informen sobre cómo se ha desarrollado la intervención (seguimiento del proceso) y sus posibles impactos sobre el respeto y la promoción de la diversidad cultural y la relación entre grupos con identidades culturales diferentes.

SOBRE INDICADORES PARA MEDIR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

La selección de indicadores culturales fiables presenta dificultades metodológicas relacionadas con:

- Complejidad propia de la cultura, especialmente cuando hablamos de cultura inmaterial.
- Falta de información y obstáculos para conseguirla, ante la falta de estructura y recursos de en países socios donde las estadísticas culturales se encuentran en fase de desarrollo.
- Carencia de metodologías consensuadas para sistematizar procesos de forma eficiente.

Cuando hablamos de indicadores sobre diversidad cultural es necesario buscar e incorporar información que permita medir aspectos de sus 3 dimensiones clave:

- Respeto a los derechos culturales para valorar tanto el cumplimiento de obligaciones como el ejercicio de estos derechos.
- Multiculturalidad/Interculturalidad como dimensión para medir la relación entre diferentes grupos culturales o acciones de fomento de las diferentes expresiones culturales
- Respeto a la identidad cultural, individual y colectiva, para medir cuestiones relacionadas con las creencias, tradiciones, valores o conocimientos propios de una cultura.

Además de estas 3 dimensiones, se requiere un enfoque diferencial a la hora de transversalizar la diversidad cultural para incorporar indicadores específicos sobre la diversidad cultural de comunidades diferentes y desagregar indicadores ya definidos atendiendo a diferentes grupos culturales.



Más información sobre indicadores culturales y de diversidad cultural en la Guía de la AECID para la Transversalización de la Diversidad Cultural.

Sortear dificultades relacionadas con el acceso o disponibilidad a fuentes de información que aporten datos con el nivel de fiabilidad, consistencia o desagregación necesarios, y muy especialmente en el caso de algunas organizaciones o contextos de intervención, puede ser habitual.

Participación, transparencia y rendición de cuentas son prescriptivas para el seguimiento y la evaluación de proyectos de desarrollo.

Algunas recomendaciones u orientaciones a tomar en consideración en las tareas de seguimiento serían:

- Acordar indicadores de seguimiento entre entidades responsables del proyecto y grupos culturales implicados
- En caso de no haberlo contemplado de esta forma abordar este aspecto lo antes posible.
- Identificar qué personas de la organización y la entidad socia van a asumir funciones y responsabilidades en el seguimiento así como en la metodología de recogida o elaboración de datos.
- Asegurar que los procedimientos previstos y actuaciones que se apoyan desde la intervención son aceptables para todos los grupos culturales

- Recoger en las memorias de actividades información sobre cómo se ha abordado la diversidad cultural
- Valorar cómo afecta la intervención a los diferentes grupos culturales revisando los efectos no intencionados e identificando los aspectos positivos y negativos que pueden requerir adaptaciones y cambios en las estrategias previstas. El registro de esta información favorece el aprendizaje organizativo.
- Prever mecanismos que garanticen la rendición de cuentas sensibles a la especificidad cultural de los grupos implicados y afectados por la intervención así como la recogida de sus opiniones.

3.3 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS PARA ALGUNAS MODALIDADES E INSTRUMENTOS DE LA COOPERACIÓN NAVARRA

La política navarra de cooperación para el desarrollo se articula en varias modalidades de intervención: cooperación económica, cooperación técnica, y ayuda humanitaria y educación para el desarrollo.

El III Plan Director concreta los instrumentos que van a servir para impulsar estas intervenciones a través de convocatorias de subvenciones, convenios y acciones propias del Gobierno de Navarra.

La diversidad cultural y sus elementos clave han de estar presentes como parte esencial de todas las intervenciones y, aunque su aplicación transversal puede no diferir en exceso de unos instrumentos a otros (Generalitat Valenciana, 2019, pág. 13), a continuación se facilitan algunas orientaciones específicas a tener en cuenta en cooperación económica (microacciones, proyectos y programas de desarrollo), acción humanitaria y educación para el desarrollo y sensibilización.

Intervenciones Sociales y Económicas en Países en Desarrollo

Son instrumentos de cooperación que se desarrollan mediante convocatoria de subvenciones a las que pueden concurrir ONGD u otros agentes con sede o delegación permanente en Navarra teniendo en cuenta las prioridades geográficas y sectoriales.

Las intervenciones propuestas por las entidades navarras y llevadas a cabo en colaboración con personas, entidades o instituciones que actúan como interlocutoras en otros países en desarrollo, tienen por objeto la lucha contra la pobreza y la promoción del desarrollo humano sostenible a través del apoyo económico, la capacitación de agentes, la defensa de los derechos humanos, la

incidencia política, asesoramiento técnico, intercambio y transferencia de conocimiento, etc., y pueden tener dimensiones económicas y temporales diferentes en función del instrumento.

Entre las orientaciones con mayor aplicabilidad para este tipo de instrumentos se pueden valorar:

- Contextualizar e identificar claramente en el diagnóstico la dimensión cultural de la intervención considerando las identidades culturales presentes en el contexto así como grupos vulnerables con base en sus características culturales.
- Analizar las relaciones de poder entre diferentes grupos.
- Incorporar en el análisis los factores sociales, económicos y políticos que generan desigualdad o conflictos entre pueblos y culturas, con el fin de poder trabajarlos en los objetivos, resultados, actividades e indicadores.
- Analizar las brechas de capacidades y obstáculos para la interculturalidad.
- Diseñar actividades que fomenten la participación de personas y grupos con identidades culturales diferentes para asegurar el respeto a su cultura.
- Promover el diálogo intercultural a lo largo de todo el proyecto así como la creación de redes en la sociedad civil.
- Planificar actividades para el fortalecimiento de capacidades enfocadas a la reivindicación, defensa y garantía de la diversidad cultural.
- Promover directa o indirectamente, a través de la intervención el respeto a la diversidad cultural, la cooperación con los pueblos indígenas así como la libertad cultural.
- Considerar a lo largo de toda la intervención la protección de bienes culturales y tradiciones (modos de vida, patrimonio material e inmaterial, conocimientos y usos relacionados con la naturaleza, etc.)
- Apoyar la participación política plena y efectiva así como la defensa de los derechos de propiedad intelectual, patrimonio y diversidad cultural.

Acción Humanitaria

En Navarra, según indica el III Plan Director de la Cooperación Navarra, se canaliza a través de convenios con organizaciones de Naciones Unidas con presencia y trayectoria de cooperación en la Comunidad Foral o bien mediante convocatoria de proyectos de respuesta inmediata y en régimen de evaluación individualizada, en la que pueden concurrir ONGD especializadas.

La Acción Humanitaria relacionada la cultura suele estar orientada a prevenir la destrucción del patrimonio cultural, material e inmaterial, en situación de riesgo o su recuperación tras una catástrofe.

Sin embargo, tener en cuenta la diversidad cultural como enfoque transversal en cualquier acción humanitaria implicaría asegurar la pertinencia cultural de la intervención considerando la especificidad y diversidad cultural de la población y grupos a los que se dirige con el fin de evitar posibles discriminaciones y reforzar su resiliencia ante desastres.

La acción humanitaria debe ser compatible y adaptarse a diferentes contextos culturales. (AECID, 2020)

El respeto a la diversidad cultural desde la acción humanitaria necesita estar incorporada tanto en el análisis como en la toma de decisiones y en la propia ejecución prestando atención a algunos aspectos clave como pueden ser:

- Capacitación del personal de la intervención sobre diversidad cultural.
- Adecuación alimentaria teniendo en cuenta la aceptación cultural de algunos alimentos o su uso simbólico, medicinal, etc.
- Mecanismos de respuesta colectiva ante situaciones de catástrofe.
- Considerar prácticas culturales, ritos sociales o religiosos, como pueden ser enterramientos, procesos de duelo, etc.
- Respeto a las cosmovisiones de los pueblos indígenas.
- Memoria colectiva, patrimonio cultural y diagnóstico sobre su situación de riesgo.
- Refuerzo de la resiliencia psicológica teniendo en cuenta la identidad cultural colectiva, las prácticas culturales comunes así como los mecanismos de pertenencia al grupo.
- Especial atención a personas en las que confluyen situaciones de vulnerabilidad múltiple como puede ser la discriminación cultural en mujeres, niños y niñas, personas mayores, con discapacidad etc.
- Previsión del impacto cultural en casos de desplazamiento masivo.
- Refuerzo de capacidades para la prevención de daños a la identidad y patrimonio cultural.
- Participación de las personas en situación de emergencia en la definición de la estrategia de ejecución para incluir la especificidad y diversidad de los grupos culturales con los que se trabaja.

En un contexto global de diversidad cultural la Educación para el Desarrollo promueve la construcción de una ciudadanía que:

- Conozca y comprenda la diversidad social como fuente de riqueza que hay que proteger.
- Reconozca y sepa cómo se pueden combatir los prejuicios hacia la diversidad.
- Pueda reflexionar sobre las propias acciones y convertirse en un agente de cambio.
- Asuma la responsabilidad y el compromiso en la construcción de un mundo intercultural desde el respeto a todas las culturas y el reconocimiento del valor que aporta el intercambio entre diferentes grupos culturales.

De esta forma, la EpD juega un papel fundamental en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de una ciudadanía intercultural así como en su sensibilización, concienciación y movilización ante situaciones de desigualdad, discriminación o vulneración de derechos culturales de grupos y personas.

En ambos casos, se requiere de un análisis previo de la ciudadanía a la que se dirige, en lugar del análisis del país socio que se realiza en otro tipo de intervenciones de cooperación, centrado en los siguientes aspectos:

- Colectivos a los que se dirige la intervención.
- Análisis de sus capacidades y las causas que explican las brechas de capacidades existentes.
- Características de la población objetivo o grupo al que se dirige así como sus canales de información para poder llegar a él.
- Definir el proceso de EpD apoyándose en (AECID, 2020):
 - Concepto de identidad cultural
 - Relación entre culturas
 - Causas y efectos de las relaciones asimétricas entre culturas
 - Beneficios y potencial de la interculturalidad para un desarrollo social y culturalmente sostenible.

Otros elementos que pueden complementar o reforzar la transversalidad del enfoque en el proyecto de EpD son:

- Incorporar en fundamentación el respeto y valoración de la diversidad cultural.
- Incluir en los objetivos y resultados referencias a las identidades culturales.
- Definir actividades para dar a conocer y valorar la diversidad cultural.

4. ASPECTOS RELEVANTES

A modo de cierre, se facilita una propuesta con elementos que ayudan a identificar dónde y cómo se ha integrado el enfoque de diversidad cultural.

Tener presente estos aspectos facilita el trabajo de las organizaciones a la hora de orientar sus propuestas y recoger, de forma sintética y operativa, evidencias sobre cómo las han plasmado en su documentación. Todo ello sin olvidar que el trabajo de transversalización debe ir más allá de la formulación de memorias y proyectos y que, necesariamente, adopta niveles y caminos diferentes en función de las características de la organización y el contexto de trabajo.

Por último, destacar la potencialidad de esta herramienta para la autorreflexión y prospección de ámbitos en los que continuar avanzando o aprendiendo para mejorar la transversalización del enfoque en cada propuesta.

4.1 CRITERIOS Y EVIDENCIAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN LA ENTIDAD U ORGANIZACIÓN

Los siguientes elementos pueden ayudar a constatar en qué medida la diversidad cultural, como enfoque, está presente en la organización o entidad.

1- La diversidad cultural se encuentra integrada o enunciada de forma explícita en la estrategia de la organización

Los principios básicos de la diversidad cultural se encuentran recogidos de forma explícita en los documentos de la organización o entidad solicitante y/o de la entidad socia.

- Estatutos
- Plan estratégico.
- Enunciado de la misión, visión o valores.
- Política propia

2- La política de relaciones y alianzas de la organización es coherente con el respeto y promoción de la diversidad cultural

La permeabilidad de la política de relaciones y alianzas a la diversidad cultural como enfoque, puede apreciarse de la siguiente manera:

- Existen procedimientos internos que priorizan el trabajo con organizaciones o proyectos que adoptan o promueven de forma directa la diversidad cultural.
- Existen espacios de trabajo y coordinación con otras organizaciones, entidades socias, instituciones o agentes específicamente relacionados con la promoción y respeto de la diversidad cultural.
- Se ha colaborado recientemente con organizaciones, entidades socias, instituciones o agentes en el ámbito de la diversidad cultural.

3- La organización, gestión interna y cultura de la entidad es coherente con la aplicación de los principios y valores de la diversidad cultural en su trayectoria, actividad cotidiana así como en sus relaciones internas.

Entre los aspectos que apoyan su integración se puede considerar:

- La organización cuenta con personal con formación o experiencia acreditable relacionada con el enfoque.
- El equipo de trabajo de la intervención tiene formación básica o experiencia relacionada con el enfoque.
- La organización cuenta con alguna persona responsable, área de trabajo o unidad relacionada con la diversidad cultural.
- Existe un plan de formación actualizado con acciones específicas o contenidos sobre diversidad cultural.
- La organización cuenta con buenas prácticas en la gestión interna de la organización y de su equipo humano desde el punto de vista del enfoque.
- Las acciones de comunicación y divulgación de la organización son coherentes y promueven la diversidad cultural.

4.2 EVIDENCIAS Y ELEMENTOS PARA ACREDITAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN EL PROYECTO O INTERVENCIÓN

La aplicación del enfoque ha de estar presente en cada instrumento de cooperación a través de acciones e intervenciones que respetan y promueven la diversidad cultural.

Este trabajo de integración transversal ha de ser palpable en la documentación del proyecto para que pueda ser valorado sin olvidar que, trabajar desde un enfoque implica mantener la coherencia con sus premisas sin renunciar a la esencia del proyecto o intervención sobre el que se aplica. A continuación, se facilitan algunas pistas o referencias que pueden ayudar a plasmarlo.

1-El diagnóstico o análisis de situación da relevancia e identifica la dimensión cultural del proyecto o intervención.

Algunos elementos que apoyan la incorporación de elementos clave de la diversidad cultural como enfoque, en el diagnóstico o análisis de situación son:

- El análisis incorpora variables que ayudan a definir identidades culturales diferentes, individuales y colectivas, como edad, género, idioma, etc. en el contexto de la intervención (o referencias a la falta de información disponible para poder hacerlo)
- Quedan identificados grupos vulnerables con base en sus características culturales.
- Las brechas de capacidades y obstáculos para la construcción de una realidad intercultural han sido identificadas y recogidas en el documento.
- Se analizan factores y causas estructurales (sociales, económicas, políticas) que generan desigualdad o conflictos entre grupos o culturas.
- Se ha tenido en cuenta el marco normativo, derechos y políticas relacionadas con la diversidad cultural.
- Existen referencias a las relaciones de poder entre diferentes grupos culturales en el contexto de la intervención.
- Existen referencias al patrimonio cultural, material e inmaterial, de los grupos culturales presentes en el contexto de la intervención.

2- Se fomenta la participación de personas y grupos con identidades culturales diferentes en todo el proceso (diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación) para asegurar el respeto a su cultura.

Se incorporan evidencias que permiten comprobar el fomento de la participación o que esta se ha tenido en cuenta en las fases de:

- Diagnóstico
- Planificación.
- Implementación.
- Seguimiento o evaluación.

3- El respeto y promoción de la diversidad cultural, la cooperación con pueblos indígenas o el diálogo intercultural están presentes a lo largo del todo el proyecto.

Estos elementos se pueden encontrar de forma explícita en:

- Objetivos generales o específicos
- Resultados esperados
- Actividades
- Indicadores de seguimiento y evaluación

4- Las actividades diseñadas fomentan la diversidad cultural y la participación de diferentes grupos culturales.

El diseño y planificación de actividades integra la diversidad cultural incidiendo o propiciando:

- Medidas para fomentar la participación de personas y grupos del contexto con identidades culturales diferentes.
- Respeto a prácticas y aspectos culturales como: calendarios naturales y sociales, expresiones culturales, formas tradicionales de aprendizaje y transmisión del conocimiento, materiales, horarios, lenguas de difusión, patrimonio, relación con el entorno, etc.
- Actividades que fomentan las relaciones interculturales,
- Valoraciones sobre cómo puede afectar la intervención a diferentes grupos culturales.
- Medidas para garantizar la participación de los grupos sociales más vulnerabilizados.

5- Existen actividades de fortalecimiento de capacidades de personas, grupos y entidades en materia de diversidad cultural o diálogo intercultural.

- Existe alguna actividad dirigida al fortalecimiento de capacidades en diversidad cultural o diálogo intercultural.

6- Otros elementos a considerar sobre la integración transversal del enfoque.

- Existencia de mecanismos o herramientas que fomenten la transparencia y la rendición de cuentas sensibles a la especificidad cultural de los grupos.
- Indicadores de seguimiento y evaluación son coherentes con el enfoque, acordados con personas y grupos culturales implicados.
- Los informes de seguimiento y evaluación contienen referencias a cómo se ha abordado la diversidad cultural a lo largo de toda la intervención.

Por último, y antes de finalizar, cabe recordar que esta selección de criterios es una propuesta totalmente revisable y modificable que puede evolucionar en función de la experiencia que se vaya adquiriendo a la hora de transversalizar.

5. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

AECID. (2015). Manual de la AECID para la Aplicación del Enfoque Basado en Derechos Humanos. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

AECID. (2020). Guía de la AECID para la Transversalización de la Diversidad Cultural. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Boni Aristizábal, A., Belda Miguel, S., García, O., & Peris Blanes, J. (2014). Los enfoques basados en derechos en la práctica de las ONGD: Experiencias internacionales. En I. d. Catalunya, *Derechos Humanos y Desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo - EBDH* (págs. 113-153). Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Cruz, Neydi; Escobar, Mariana. (2021). *Perspectiva y diversidad cultural en la cooperación para el desarrollo*. agcidChile.

Gobierno de Navarra. (2020). III Plan Director de Cooperación Navarra (2021-2024). Pamplona: Departamento de Derechos sociales. Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo.

Institut de Drets Humans de Catalunya. (2014). Derechos Humanos y Desarrollo. El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo - EBDH. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

Institut de Drets Humans de Catalunya. (2018). La aplicación del Enfoque de Género y Basado en. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

UNESCO. (2005). *Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales*. UNESCO.

6. APÉNDICE DE SIGLAS Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

Siglas y acrónimos	
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
DD. HH.	Derechos humanos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
EpD	Educación para el desarrollo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

GLOSARIO DE TÉRMINOS ³	
Brecha de capacidades	Diferencia entre el punto de partida de las capacidades de los titulares en el momento de análisis y las capacidades que necesitan para cumplir su rol. (AECID, 2015)
Etnocentrismo	Consideración de superioridad de unas sociedades frente a otras y de unas culturas frente a otras, estableciendo una jerarquía que puede suponer la base de actitudes discriminatorias.
Expresiones culturales	Expresiones resultantes de la creatividad de personas, grupos y sociedades, que poseen un contenido cultural. (UNESCO, 2005)
Grupo cultural	Grupo de personas unidas por unos rasgos culturales comunes, que constituyen la identidad cultural individual y colectiva de cada una de ellas.
Interculturalidad	Presencia e interacción equitativa de diferentes culturas así como la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo. Hace referencia a la dinámica de las relaciones interétnicas, interreligiosas, interlingüísticas, etc. que se establecen en contextos de diversidad.
Multiculturalidad	Se refiere al reconocimiento de la coexistencia de diferentes grupos culturales en un mismo estado nacional, en el que hay que incluir la inmigración. La multiculturalidad pretende promover la igualdad y diversidad de las culturas. Es un modo de tratar la diversidad cultural y un desafío político de la gestión democrática.

³ La definición de los términos, salvo indicación expresa, ha sido extractada de la Guía de la AECID para la transversalización de la diversidad cultural (AECID, 2020)

GLOSARIO DE TÉRMINOS³	
Patrimonio cultural inmaterial	Los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas -junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales que les son inherentes- que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos reconozcan como parte integrante de su patrimonio cultural. Este patrimonio cultural inmaterial, que se transmite de generación en generación, es recreado constantemente por las comunidades y grupos en función de su entorno, su interacción con la naturaleza y su historia, infundiéndoles un sentimiento de identidad y continuidad y contribuyendo así a promover el respeto de la diversidad cultural y la creatividad humana.
Patrimonio cultural material	Engloba los bienes inmuebles y objetos muebles de interés artístico, histórico, paleontológico, arqueológico, etnográfico, científico o técnico; los bienes documentales y bibliográficos; los yacimientos y zonas arqueológicas, así como sitios (lugar, terreno, paisaje, jardín, parque, edificio, área natural, urbana o industrial, zona arqueológica o lugar espiritual) con significación cultural, artística, histórica, científica, social o espiritual
Pertinencia cultural	Adecuación, sustentada en el respeto y la diversidad, de las acciones que se realicen en un país o contexto determinado a la identidad cultural individual y colectiva de las personas.
Pluriculturalidad	Tiene por objeto preservar la identidad de grupos culturalmente diferentes, permitiendo el uso de formas administrativas propias, de manera conciliada con la integración nacional. Persigue la unión de diferentes formas culturales en una relación de interdependencia, igualdad y respeto mutuo, al tiempo que cada uno desarrolla su propio modo de vida y cultura.

