

# PACTO SOCIAL POR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN



## PACTO SOCIAL POR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

En un entorno con una cada vez mayor diversidad social, caracterizado por un amplio proceso de globalización que ha llevado consigo importantes cambios sociodemográficos y cuyo impacto ha transformado nuestros pueblos y ciudades dotándolos de una extraordinaria pluralidad cultural, étnica, lingüística y religiosa, es evidente la necesidad de gestionar adecuadamente todas esas diferencias para aprovecharlas en beneficio de todos y todas y facilitar y mejorar nuestra convivencia.

La gestión de la diversidad, si bien tiene sus orígenes en el movimiento de los derechos civiles, actualmente es una disciplina que se centra en consolidar la igualdad de oportunidades, independientemente de su origen racial o étnico, prohibiendo cualquier tipo de discriminación en ámbitos tales como el empleo, educación, seguridad social, salud y acceso a bienes y servicios públicos y privados.

La gestión de la diversidad cultural no se debe contemplar por lo tanto exclusivamente desde la perspectiva de los derechos fundamentales, ni de las políticas de igualdad y no discriminación. Este es un enfoque esencial para la promoción de los valores y principios de la democracia, pero que no agota las posibilidades de la gestión de la diversidad cultural (GDC). La gestión de la diversidad se ha de entender como el desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en cualquier organización, un proceso que crea valor añadido a la misma, un proceso de gestión comunicativo, estratégicamente basado en valores y orientado al futuro. Hoy día nadie duda que el trabajo encaminado a mejorar la gestión la diversidad cultural reportará beneficios económicos y sociales a las sociedades de acogida, siendo fundamental que de ello tomen conciencia todos los actores de tales sociedades , debiendo tener en consecuencia un papel protagonista, entre otros, las empresas, las

organizaciones del tercer sector, las asociaciones profesionales, los sindicatos así como los medios de comunicación quienes deben enfocar la diversidad desde un punto de vista positivo.

La Declaración Universal de la UNESCO, de 2 de noviembre de 2001, sobre la Diversidad Cultural proclama la diversidad de culturas como parte del patrimonio común de la humanidad: “La cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la Humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye el patrimonio común de la Humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras”.

La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, aprobada por Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015, por su parte, tiene como uno de sus objetivos, concretamente el 16º, el “promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas”. Del mismo modo la Agenda pretende reducir las desigualdades entre países y también dentro de ellos (objetivo nº 10), para lo cual, entre otras metas, “se ha de facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”. Es por todo ello fundamental la existencia de instrumentos de planificación en materia de inmigración así como de pactos como éste, que contribuyan a conseguir una sociedad en la que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, la igualdad y la no discriminación y en donde se respete la diversidad cultural en función del origen.

Para la consecución del objetivo de erradicar cualquier forma de discriminación, incluidos el racismo y la xenofobia, se considera precisa la participación activa del conjunto de la sociedad. En este sentido es necesario

luchar por la eliminación no solo de la discriminación directa, entendida como cualquier acto o criterio a través del cual una persona, en este caso por razón de su origen o cultura, es tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación, sino también por la discriminación indirecta. Esta última, mucho más compleja de probar, ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro.

El vigente IV Plan Estratégico de cohesión social con las personas inmigrantes y la convivencia intercultural en Castilla y León 2018-2021 recoge como una de sus medidas “la promoción de un pacto social contra la discriminación y la gestión de la diversidad cultural en Castilla y León.” Un pacto social que tiene que pretender ser en Castilla y León un instrumento a través del cual distintas entidades, públicas o privadas, puedan colaborar para alcanzar en la Comunidad una plena tolerancia, entendiéndose ésta en el sentido recogido en la Declaración de principios sobre tolerancia de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura de 16 de noviembre de 1995: “respeto, aceptación y aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y maneras distintas de manifestar nuestra condición humana”. Tal tolerancia “no es lo mismo que concesión, condescendencia o indulgencia. Ante todo, la tolerancia es una actitud activa de reconocimiento de los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los demás. La tolerancia han de practicarla los individuos, los grupos y los Estados”.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las entidades del Grupo de Trabajo en materia de Inmigración SE COMPROMETEN A:

- Implicarse de forma activa en lograr una sociedad castellana y leonesa plenamente tolerante e igualitaria a través de acciones formativas, de sensibilización social o de cualquier otra naturaleza.

- Implicarse de forma activa en la gestión de la diversidad cultural en sus respectivos ámbitos de actuación, visibilizando los beneficios que la misma supone para el presente y futuro del conjunto de la sociedad.
- Rechazar cualquier acto de discriminación por razón de nacionalidad u origen, raza o etnia, religión o cultura, denunciando este tipo de actos.
- Contribuir a la detección, protección, atención y apoyo de las víctimas de actos discriminatorios.
- Promover el conocimiento del presente pacto social y divulgar los recursos, acciones, medidas y buenas prácticas que favorezcan la erradicación de la discriminación y la gestión de la diversidad cultural.

El presente pacto es un compromiso abierto a toda la sociedad de Castilla y León, para que cualquier entidad, pública o privada, pueda adherirse a él y comprometerse en trabajar contra la discriminación y en favor de los derechos humanos.

El presente pacto será público con indicación de las entidades que vayan adhiriéndose a él.

Valladolid, a 28 de noviembre de 2018