

La nueva ciudadanía

“La nueva ciudadanía” fue el título de uno de los grupos de trabajo de la última edición de la Escuela de Verano de CC.OO. En este artículo se recoge la propuesta de trabajo y las conclusiones a las que se llegaron

Mariana Ruiz de Lobera

Partiendo de la comprensión crítica de las dos concepciones extremas -la asimilación y el multiculturalismo- que existen como modelo para la convivencia en una situación de diversidad cultural como la que vivimos en España, se propone el modelo de la interculturalidad como una forma de relación en la que es posible el diálogo entre culturas y a partir de él el mutuo enriquecimiento, no sin por ello reconocer las dificultades que entraña. No se trata de apuntar los principios éticos que deben presidir este tipo de proyecto, sino de buscar los caminos que se pueden trabajar desde la educación.

La diversidad puede generar violencia, inseguridad e incertidumbre y provocar un conflicto cultural

Para ello se plantea un trabajo dinámico, participativo y vivencial sobre el concepto de cultura, conflicto (como espacio privilegiado para el aprendizaje) y educación ciudadana.

Para abordar el concepto de cultura se realizó una dinámica de percepción. Así, los participantes pudieron comprobar que ante una lámina con tres figuras las percepciones de los miembros del grupo sobre lo que éstas representaban no coincidían en absoluto. Y, por tanto, se llegó a la conclusión de que la realidad no la vemos sino que la interpretamos según nuestros distintos marcos de referencia. La experiencia personal de cada uno y de los grupos a los que pertenecemos de manera formal e informal nos aportan marcos de referencia importantes y la cultura funciona como un marco genérico de referencia que permite descifrar el entorno.

Al grupo se le planteó la pregunta: ¿Por qué es bueno que exista diversidad cultural?, y también ¿por qué la diversidad es problema? A partir de estas cuestiones se llegó a las siguientes conclusiones:

Las ventajas de la diversidad son que nos aporta mayor riqueza cultural y personal; amplía nuestras miras y valores; se pueden obtener más interpretaciones sobre la realidad y marcos de interpretación más permeables; nos ayuda a relativizar; permite que haya evolución y cambios sociales y personales y superar el sentimiento de tribu; ayuda a aumentar el respeto hacia lo diferente y a que desaparezca el miedo al diferente por desconocimiento y obliga a moderar conductas.

Los inconvenientes o peligros de la diversidad son que puede generar violencia; que no se respeten las costumbres establecidas; que se dé el dominio de un grupo sobre otro; que se fortalezca la cultura dominante; suscitar inseguridad, incertidumbre y cierta sensación de amenaza y provocar un conflicto cultural y la creación de guetos y despertar fobias.

Una vez analizado el concepto de cultura, el grupo se planteó la siguiente cuestión: ¿Qué ocurre cuando dos culturas se ponen en contacto? Para abrir el debate se ofreció un

esquema sobre los distintos modelos de respuesta adaptativa ante un entorno multicultural: asimilación, integración, marginación y separación. Teniendo en cuenta las variables relación con el entorno sociocultural de pertenencia u origen y relación con el entorno sociocultural de la sociedad de acogida.

Se valoró la integración como la opción para un modelo de convivencia intercultural. Se trata del tipo de respuesta que más refuerza a la persona y fortalece sus capacidades. Significa no renunciar y valorar positivamente el bagaje sociocultural de origen e interesarse y buscar relaciones con el nuevo entorno sociocultural. En definitiva, saber y valorar de dónde vienes constituye el medio más saludable y eficaz para proyectarse en el futuro y para establecer metas dinamizadoras para cada persona.

Ante esta conclusión el grupo se planteó cómo incidir en la realidad de la inmigración para favorecer este tipo de respuesta (de integración).

En primer lugar, se consideró necesario destapar la existencia de factores que influyen para que se dé un tipo de respuesta u otro. Son factores decisivos la capacidad de acogida de la sociedad a la que llegan los inmigrantes, la estructura del mercado laboral y la política institucional. Pero de lo que se trata es de encontrar aquellos ámbitos sobre los que es posible influir. En este sentido se señaló el apoyo a la comunidad inmigrante, trabajar el refuerzo de su identidad psicosocial, favorecer la creación y el fortalecimiento de redes de apoyo de su comunidad, favorecer su aceptación social e institucional y formar a los profesionales que trabajan con inmigrantes.

Desde el punto de vista de la educación, el conflicto es el escenario ideal para el cambio y el aprendizaje.

En la búsqueda de una definición para el concepto de conflicto se concluyó que normalmente tenemos una visión negativa de éste, confundiendo conflicto con una respuesta violenta ante el mismo. Vivimos en una realidad en la que el conflicto es inevitable, a lo que hay que añadir que una realidad multicultural potencia todavía más esta situación. En consecuencia, es preciso saber analizar, negociar y mediar ante los conflictos en lugar de ignorarlos. Desde el punto de vista de la educación, el conflicto es el escenario ideal para el cambio y el aprendizaje.

Con estos dos elementos analizados, cultura y conflicto, se perfiló con más claridad la propuesta de la interculturalidad como un modo de convivencia que permite quedarnos con lo positivo de la diversidad cultural, basado en el diálogo y como un proceso de aprendizaje para el cambio personal y social.

En términos de contenido, se valoró muy positivamente la metodología empleada en el grupo de trabajo, que favoreció la participación activa de todos sus miembros.

Coherencia entre la forma y el contenido trabajado es en definitiva lo que demanda el tratamiento de estos temas. Para ello es necesario estimular nuestra creatividad.

La interculturalidad requiere y reclama creatividad, esa capacidad que distingue al ser humano y que hace que cada persona pueda ser portadora de soluciones ante los problemas sociales.

Incidir en la cultura del diálogo

Los participantes del grupo de trabajo subrayaron las conclusiones que consideraron más valiosas, señalando las siguientes:

- La realidad es poliédrica (se puede ver desde distintos puntos de vista). El problema está en discernir si son todos los puntos de vista igualmente válidos.
- Es necesario salir fuera de nosotros y relativizar para acercarse a una comprensión más tolerante de la realidad.
- El conflicto es positivo y ayuda a cambiar.
- Hay que incidir en la cultura del diálogo y la mediación.
- Es necesario educar en la escucha, la participación y la flexibilidad. Tanto desde los ámbitos formales como la escuela, como desde ámbitos informales como la familia, los grupos de amigos, etc.