

# Gestión política de la diversidad

para una intervención de mesa redonda (14 de noviembre de 2013) en las  
III Jornadas sobre Inmigración e integración en el País Vasco (Diversidad  
cultural y religiosa)

*Fernando Fantova*  
consultor social  
viceconsejero de Asuntos Sociales (2009-2011)

(versión a 7 de noviembre de 2013)

## Introducción

Intentamos a continuación presentar una breve reflexión preparada, fundamentalmente, a partir de la experiencia de participación en el diseño e implantación y evaluación de políticas de gestión de la diversidad, desde la responsabilidad política y también desde la consultoría social o la militancia comunitaria. Se dialogará, aunque sea con las limitaciones propias del contexto de la intervención, con algunos referentes de la comunidad científica e institucional acerca de la materia. No se pretende en absoluto abordar de forma completa y sistemática el asunto propuesto sino, más bien, comentar algunas conclusiones provisionales y enfoques para la actuación.

## La gestión de la diversidad

Desde mi punto de vista lo central en el concepto de gestión de la diversidad tiene que ver con un cambio en el enfoque de las políticas públicas y estrategias sociales. Frente a modelos basados en respuestas (programas, iniciativas...) especiales (distintas) y específicas (dirigidas) para colectivos (*targets*) minoritarios que se salen, supuestamente, de la norma general o corriente mayoritaria (*mainstream*), se propone una atención proactiva y respetuosa a las múltiples diferencias personales que presentan todos los miembros de la sociedad en el seno de servicios, políticas y, en general, entornos intencionalmente diseñados para todas las personas.

Este enfoque, como es evidente, se está aplicando o puede aplicarse a múltiples ejes o circunstancias de diversidad. Así se habla de la diversidad funcional (relativa a las capacidades), sexual (entre mujeres y hombres, básicamente), generacional (entre personas menores, adultas, mayores...), cultural (en lo tocante a los valores, normas, costumbres...), religiosa (creencias, ritos...), lingüística (idioma...), de orientación sexual (LGBT...) y así sucesivamente. Lógicamente cada uno de esos ejes o áreas de diversidad tiene características y connotaciones diferentes pero entiendo que los planteamientos y políticas de gestión de la diversidad tienen también elementos y vectores comunes o similares.

Según mi análisis, expuesto de forma más extensa en otros lugares (Fantova, 2008: 43-44 y 63-64), cabría señalar, al menos, tres factores que han venido impulsando la extensión de este tipo de planteamientos:

- El incremento, en sociedades complejas con viejos y nuevos riesgos sociales, del tamaño (*masa crítica*) y la interpenetración compleja de esos colectivos vulnerables supuestamente minoritarios y destinatarios de respuestas excepcionales (vale para las personas inmigrantes y para otros colectivos que tradicionalmente han sido considerados como destinatarios exclusivos o preferentes de intervención social como, por ejemplo, las personas con discapacidad).
- La evidencia de los efectos no deseados (en términos, por poner dos ejemplos, de estigmatización social o de costes económicos) de la atención segregada, muchas veces señalados o incluso denunciados por las propias personas afectadas por esos efectos y movimientos asociativos formados por ellas.
- El progreso ético, científico y técnico en el marco de las políticas públicas y los servicios de bienestar (sanidad, educación, servicios sociales...), cada vez más capaces de una atención personalizada en marcos cada vez más universalmente inclusivos y la constatación de que estrategias y medidas

inicialmente pensadas para determinados segmentos poblacionales resultaban aplicables y beneficiosas para toda la comunidad.

Efectivamente, en lo tocante a las diversidades de las que se ocupan las jornadas que nos congregan, se ha señalado que “la diversidad de culturas, religiones y lenguas constituye un elemento ineludible de la nueva geografía de lo social en el siglo XXI, aunque en realidad nunca hubo una sociedad homogénea ni cultural, ni lingüística, ni religiosamente, a pesar de los intentos por conseguirla. ‘La diversidad es el código genético de la sociedad abierta’ (García Roca: 2012: 132).

En cualquier caso, las políticas e iniciativas planteadas en clave de gestión de la diversidad, a pesar de contar, claramente, con el consenso mayoritario en las comunidades científicas, profesionales, institucionales y ciudadanas de referencia no quedan al margen, lógicamente, de debates y controversias. Estos debates o controversias se refieren, fundamentalmente:

- Al lugar donde, por decirlo así, termina la legítima diversidad, por ejemplo, cultural o religiosa y al lugar en el que determinadas prácticas o valores no pueden ser aceptados en una sociedad democrática (con un Estado, lógicamente, laico) que toma como referencia los derechos humanos.
- Al lugar donde termina, por decirlo así, la adecuada consideración de la diversidad y al lugar en el que comienza la discriminación inaceptable, pues, tal como se ha dicho, “tratar de modo idéntico a quien es diferente es tan discriminatorio como tratar de modo diferente a quienes se encuentran en una posición idéntica” (Ruiz Vieytez, 2011: 211-212).
- Al lugar donde termina, por decirlo así, la responsabilidad pública en lo tocante a la protección y promoción de los derechos de las personas diversas y al lugar en el que empieza su responsabilidad o privacidad individual.

Por otro lado, no debemos desconocer que el discurso de la gestión de la diversidad no resulta siempre aceptable para determinados colectivos poblacionales. Es frecuente, por ejemplo, que representantes de movimientos feministas no se sientan cómodas cuando se alude a la diversidad sexual como otro eje de diversidad junto a los mencionados (y, consiguientemente, a la utilidad de las mismas políticas e instrumentos para abordar las diferentes diversidades). Si se me permite la licencia, diría que hay casos en los que, al modo de *Animal Farm*, pareciera señalarse que todas las personas somos diversas, pero unas más diversas que otras (lo cual no deja de ser una contradicción en sus propios términos, a mi entender).

Sea como fuere las propuestas de gestión de la diversidad son mayoritariamente aceptadas por los referentes en la materia como enfoque adecuado para conciliar el principio de igualdad y la existencia de diferencias y para buscar la armonía en sociedades cada vez más individualizadas en las que vamos construyendo, autónomamente y también colectivamente, identidades cada vez más híbridas y compuestas por múltiples dimensiones y elementos.

### Políticas de gestión de la diversidad

La gestión política de la diversidad se ha venido haciendo y puede hacerse de diversas maneras, que se combinan entre sí. Propondría la siguiente clasificación provisional y revisable de tipos ideales que, como digo, luego pueden mezclarse:

- Políticas de protección y promoción de las diversidades.
- Políticas de sensibilización social y prevención de la estigmatización.
- Políticas de integración e inclusión.
- Políticas de lucha contra la discriminación.

Cuando hablamos de la protección y promoción de la diversidad, nos referimos a políticas que se basan en la visión de que la diversidad (cultural, religiosa o

de otros tipos) es un bien a preservar, un patrimonio valioso en una determinada sociedad. Se trataría de estrategias que huyen de una pretendida e imposible neutralidad de los poderes públicos en relación con los fenómenos sociales. Así, por ejemplo, en relación con el hecho religioso se ha dicho que “no existe ningún inconveniente desde el punto de vista democrático en que el Estado, tomando en consideración la existencia entre sus ciudadanos del fenómeno religioso (como uno más de los movimientos sociales de movilización y organización de los ciudadanos), le preste apoyo y amparo” (Ruiz Soroa, 2011: 110).

Me he referido en segundo lugar a políticas de sensibilización social, de prevención de la estigmatización y marginación de determinados grupos sociales (incluyendo el racismo o la xenofobia). Se trataría, en buena medida de *políticas narrativas*, de estrategias para la construcción de relatos, de metáforas, de expresiones potentes de lo humano con cabida para todas las personas. No en vano se ha dicho que “si en algún ámbito se demuestra la importancia esencial de las narrativas y los discursos que manejamos éste es el de la inmigración” (Eusko Jauriaritza, 2010: 6).

En el diálogo, la deliberación y el debate permanente en una sociedad abierta y democrática deberá darse un dinamismo permanente hacia la construcción de un sólido y exigente espacio ético y cultural compartido y humanizador y la capacidad de dicho espacio para acoger la heterogeneidad y complejidad de ese mismo hecho humano desde una perspectiva cada vez más inclusiva y flexible.

Cuando nos referimos, en tercer lugar, a políticas de integración o inclusión se trata de ver cuáles son los ajustes razonables o “acomodaciones razonables” (Bouchard y Taylor, 2008: 23) que cabe hacer en la estructura y funcionamiento de las prestaciones, servicios y entornos públicos (y también privados) para que estén diseñados para todas las personas y sean universalmente inclusivos. Se trata de acomodar culturalmente (y desde todos los puntos de vista) las

grandes herramientas para la inclusión social que tiene nuestro sistema de bienestar: educación, sanidad, servicios sociales, vivienda, empleo, garantía de ingresos...

Se tratará de medidas de planificación de servicios (en conexión con otras planificaciones urbanas, intentando evitar guetos), de acción positiva (o discriminación positiva), de formación del personal, de cambios en normativas... Se podrá incorporar en los servicios y entornos la aportación de personal o intervenciones de apoyo o mediación. Y es que, efectivamente, según se ha señalado, “la separación entre políticas sociales y políticas de identidad es una falsa premisa” (Zapata-Barrero, 2009: 94). Y también se ha recordado que “la llegada de poblaciones de origen inmigrante, además de un reto, constituye sin duda una oportunidad de identificar los puntos débiles de nuestro Estado de Bienestar, de modo que puedan articularse políticas que resuelvan dichas debilidades al tiempo que respondan a los nuevos retos” (Moreno y otras, 2006: 92).

En cuarto y último lugar hemos hecho referencia a las políticas antidiscriminatorias, a las normas e instituciones que velan por la igualdad de trato hacia todas las personas. Recordemos que el concepto de igualdad de trato aparece más vinculado a la prohibición de la discriminación intencional (directa) mientras que la igualdad de oportunidades aparecería más vinculado a la discriminación no intencional (indirecta), es decir a las consecuencias discriminatorias en principio no deseadas o no evidentes que una práctica pueda tener.

### **Algunas cuestiones clave en la gestión política de la diversidad**

Para terminar esta intervención voy a apuntar brevemente algunas preocupaciones que me parecen especialmente interesantes en este momento a la hora de definir las políticas de gestión de la diversidad. Serían las siguientes:

- Lo común y lo específico en la igualdad y en la diversidad.
- Gestión de la diversidad y enfoque comunitario.
- Lo sectorial y lo transversal en la gestión de la diversidad.

En relación con el primero de los asuntos, Lorenzo Cachón, entre otras, ha propuesto la creación de un organismo único (Cachón, 2009: 154) a favor de la igualdad y en contra de la discriminación. También en el País Vasco se ha abierto en algún momento este debate pero con muy poco éxito. ¿Qué ventajas y desventajas tendría, por ejemplo, transformar el actual Emakunde, fusionándolo con otras organizaciones, como un gran instituto por la igualdad y contra la discriminación (para todos los ejes de diversidad)? Yo estimo que es una idea poderosa pero soy consciente de que es muy controvertida.

El segundo de los asuntos tiene que ver con rescatar la importancia de los aspectos relacionales en los procesos de integración e inclusión social, junto a otros más relacionados con las estructuras formales o las normas jurídicas. Tengo para mí que la prueba del nueve de la gestión de la diversidad y de la integración interpersonal se acaba de dar en el contacto cotidiano, en la calle y en la taberna, en el centro cívico y en el patio de la escuela, en la plaza y en la fiesta, en la familia y la cuadrilla. La intervención de los poderes públicos y los agentes profesionales en clave de gestión de la diversidad habrá de hacerse, entiendo, siendo conscientes de sus limitaciones para desencadenar efectos intencionales en las redes familiares y comunitarias y, a la vez, de la necesidad de pensar en esa dimensión, como mínimo para evitar o disminuir los efectos negativos al respecto.

Por último, me refiero al necesario equilibrio que necesita toda política transversal (como lo son las políticas de gestión de la diversidad) entre la existencia de agentes e instancias específicas (de planificación, de movilización, de gestión del conocimiento...) y la insistencia en que todas y cada una de las políticas sectoriales (de seguridad, de empleo, cultural...) se hagan cargo de su responsabilidad e impacto en relación con la igualdad y la

inclusión entre todas las personas. Se trata de un equilibrio dinámico, en cierto modo imposible de conseguir, pero que hemos de estar, entiendo, vigilantes para buscar.

## Conclusión

Hasta aquí estas pinceladas que intentan dar cuenta de inquietudes e intuiciones, de conceptos y propuestas con las que venimos trabajando y seguimos intentando avanzar. Creo que nos jugamos mucho en este asunto de la diversidad y, muy específicamente, en el de la diversidad de origen y las migraciones. Nuestro mundo globalizadamente injusto se las arregla para expulsar de su tierra a muchas personas; nuestra occidental manera de destruir bienes relacionales tiene mucho ver con la creación de las cadenas globales de cuidados, también destructoras de vínculos comunitarios en el Sur. Las sociedades occidentales buscan a personas que luego rechazan de muchas maneras, generando fenómenos tan preocupantes como la creciente presencia de partidos populistas xenófobos en Europa (Abellán y Pérez, 2013). Definitivamente nos encontramos ante un asunto de la mayor importancia.

## Referencias

- ABELLÁN, Lucía y PÉREZ, Claudi (2013): “El populismo se consolida como refugio político de la crisis” [http://internacional.elpais.com/internacional/2013/10/12/actualidad/1381607684\\_144429.html](http://internacional.elpais.com/internacional/2013/10/12/actualidad/1381607684_144429.html)
- BALTZA, Bernart (editor) (2011) *Bilbao múltiple, anizkuna, manifold*. Bilbao, Agiantza.
- BOUCHARD, Gérard y TAYLOR, Charles (2008): *Building the future. A Time for Reconciliation*. Québec, Gouvernement du Québec.
- CACHÓN, Lorenzo (2009): “Los retos actuales de las políticas antidiscriminatorias en España” en *Documentación Social*, número 154, páginas 105-118.
- EUSKO JAURLARITZA (2010): *Inmigraziorako itun soziala Euskadin. Elkarbizitzaren aldeko konpromezua*. Vitoria-Gasteiz.



- FERNÁNDEZ ENGUITA, Mariano (2001): "Igualdad, equidad, solidaridad"  
[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302001000300015&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302001000300015&script=sci_arttext)
- GARCÍA ROCA, Joaquín (2012): *Reinvención de la exclusión social en tiempos de crisis*. Madrid, Cáritas Española/Fundación FOESSA.
- MAALOUF, Amin (1999): *Identidades asesinas*. Madrid, Alianza Editorial.
- MORENO, Francisco Javier y otras (2006): "Inmigración, diversidad y protección social en España" en *Revista Española del Tercer Sector*, número 4, septiembre-diciembre, páginas 53-97.
- MORENO, Gorka (2012): "La medición de la integración del colectivo inmigrante a través de indicadores. Ámbitos, resultados y modelos de integración" [http://www.ikuspegi-inmigracion.net/documentos/fondoikus/resumenes OK web.pdf](http://www.ikuspegi-inmigracion.net/documentos/fondoikus/resumenes_OK_web.pdf)
- MORENO, Gorka y AIERDI, Xabier (2008): "Inmigración y servicios sociales: última red o primer trampolín" en *Zerbitzuan*, número 44, diciembre, páginas 7-18.
- RUIZ SOROA, José María (2010): *El esencialismo democrático*. Madrid, Trotta.
- RUIZ VIEITEZ, Eduardo Javier (2011): *Juntos pero no revueltos. Sobre diversidad cultural, democracia y derechos humanos*. Madrid, Maia.
- ZAPATA-BARRERO, Ricard (2009): "Diversidad y política pública" en *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, número 104, páginas 93-104