

## MIGRACION, DIVERSIDAD Y CRISIS ECONOMICA Retos y oportunidades en el ámbito local

M<sup>a</sup> Cristina Blanco Fernández de Valderrama  
UPV/EHU

### RESUMEN

*La migración generalmente no tiene muy buena acogida por parte de la prensa. Los estereotipos negativos que muestran a los migrantes como personas que “nos quitan el empleo” y “viven a costa de nuestros impuestos” abundan en los medios de comunicación y en la opinión pública, especialmente en épocas de recesión. (IDH, 2009; PNUD; p.V)*

Con estas palabras comienza el Informe sobre Desarrollo Humano 2009 publicado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo; palabras que podrían suscribir todos y cada uno de los países, sociedades, pueblos o barrios que reciben cantidades importantes de población migrante procedente de otros lugares del mundo.

Las Jornadas organizadas por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración posibilitan analizar estereotipos como los arriba mencionados y proponer nuevas perspectivas para la acción en el ámbito local, a fin de proporcionar estructuras y oportunidades para que todos los ciudadanos y ciudadanas puedan acceder a una “buena vida”.

El propósito de esta ponencia es plantear cuestiones que, de tanto darse por supuestas, terminan por escapar de la conciencia de los planificadores, políticos y administradores, e incluso de la de los propios actores sociales. La ausencia de revisión de los objetivos, así como de los medios para alcanzarlos, produce una suerte de momificación de los primeros y una rutinización de los segundos; los fines se convierten en verdades absolutas y universales, cuando no eran sino aproximaciones circunstanciales, históricas y parciales; y los medios devienen en rutinas estériles, independientes ya de los objetivos que les dieron razón de ser.

Si hay algo de bueno en los tiempos de crisis, esto es, sin duda, la capacidad de reformular e innovar; la posibilidad de revisar lo estipulado como positivo y eficaz. En el ámbito de las migraciones, como en todo ámbito humano, es éste un buen momento para pararse a pensar.

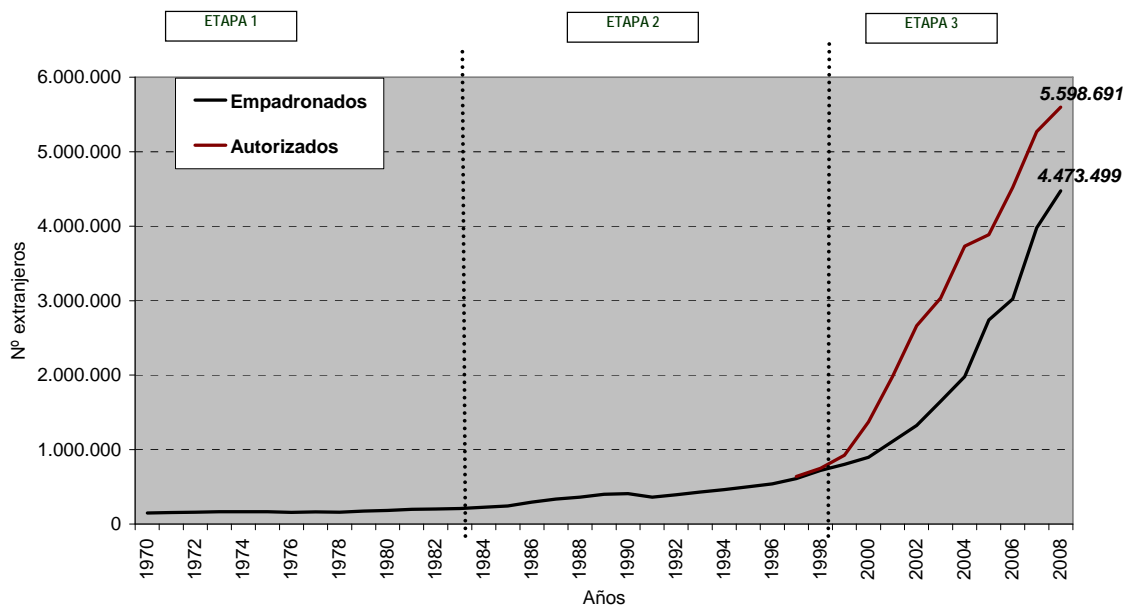
La ponencia se estructura en torno a dos tipos diferenciados de contenidos: en primer lugar se repararán conceptos y procesos nucleares, como es la generación de la diversidad cultural como fruto de las migraciones internacionales, los modelos de convivencia y la propia noción de “gestión”; en segundo lugar se abordará la necesidad de revisar algunas ideas que atraviesan la idea de la gestión de la diversidad en el ámbito local, proponiendo una apertura hacia otras formas de mirar.

## I.- Migraciones, diversidad y gestión

### *Migraciones y diversidad.*

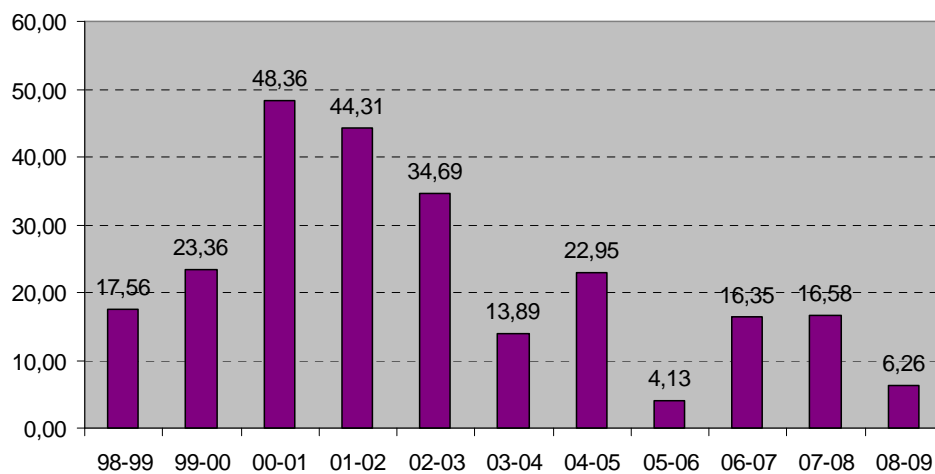
Como bien es conocido por todos, España es el país europeo en donde más ha crecido la afluencia migratoria extranjera en un período de tiempo más corto, generando, con ello, una compleja y cambiante situación de diversidad cultural.

*Tabla 1. Evolución de la población extranjera en España. 1970-2009*



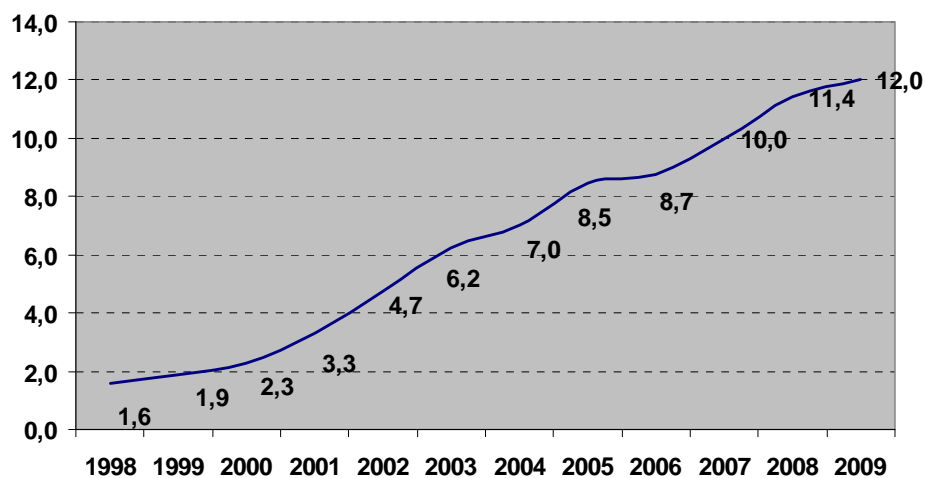
FUENTE: INE, Padrones; Anuarios de Inmigración, varios años; OPI.

*Tabla 2. Crecimiento porcentual interanual de población extranjera en España*



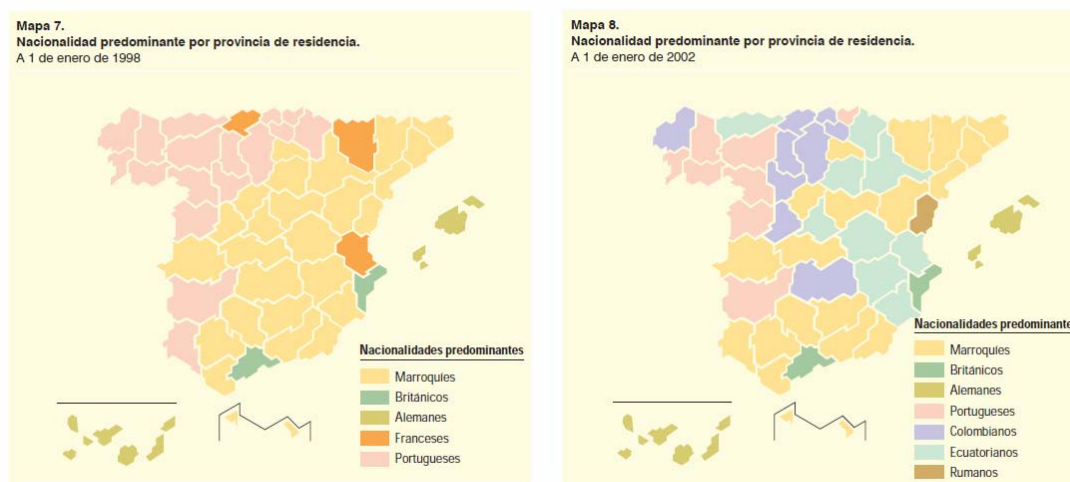
FUENTE: Elaboración a partir de INE, Padrones

Tabla 3. Evolución de la proporción de población extranjera en España. 1998-2009



FUENTE: Elaboración a partir de INE, Padrones

Gráfico 1. Principales nacionalidades de la población extranjera en España, por provincias. 1998, 2002



FUENTE: INE, *Extranjeros residentes en España 1998-2002*.

No sólo el volumen y la proporción de la población extranjera cambia de año en año, sino que también lo hace la composición por nacionalidades. Si en 1998 eran 5 las principales nacionalidades por provincias de los residentes extranjeros en España (con un claro dominio de marroquíes y portugueses), en 2002 ya eran 7 las nacionalidades principales. La aparición de Colombia y Ecuador como principales nacionalidades en varias provincias españolas generó una diversidad mayor en el conjunto español. Actualmente, en 2009, son 9 las principales nacionalidades en las 52 provincias españolas, dominando Rumanía el panorama de las principales nacionalidades. La aparición de nuevos países principales en las provincias españolas, como Bulgaria, Brasil y Bolivia, genera, sin embargo, una diversidad mayor que en

años anteriores. Diversidad que se certifica con el aumento del número de nacionalidades de las personas inmigrantes extranjeras residentes en España.

### ***La gestión de la diversidad...cultural***

Cabe señalar que la idea de “gestión de la diversidad” ha sido formulada en el ámbito organizativo-empresarial, entendiendo que el éxito y sostenibilidad de las empresas en un mundo tan variado y cambiante como el actual pasa por la gestión de la diversidad de sus recursos humanos. Así, encontramos numerosas referencias a la eficacia empresarial como parte sustancial de la expresión “gestión de la diversidad”.

*La Gestión de la Diversidad será el aspecto de negocio más relevante de las empresas a medida que establecen como objetivo lograr mayores niveles de creatividad, innovación, eficacia y sostenibilidad, en los escenarios globales cada vez más diversos. Escenarios en los que las personas se mueven y llevan consigo su comportamiento cultural, cambiando así la tipología de las ciudades y regiones a las que emigran para crear comunidades cada vez más diversas. (Myrtha B. Casanova; [www.tendencias21.net](http://www.tendencias21.net), 4-05-2007)*

*La diversidad es una fuente inestimable para el talento, la creatividad y la experiencia. Abarca todas las diferencias en culturas, religiones, nacionalidades, razas, grupos étnicos, edades, orígenes sociales y género – es decir todo lo que nos hace únicos y singulares en la sociedad. La diversidad mejora nuestra competitividad al ampliar el potencial de ideas y de innovación. Los grupos heterogéneos que afrontan problemas desde diferentes perspectivas consiguen una productividad más alta y mejores soluciones (<http://internet.siemens.es/spain/CC/documents/PrincipiosDeDiversidad.pdf>)*

En este contexto, Gómez-Mejía, Balkin y Cardy <sup>1</sup> definen la gestión de diversidad como el “conjunto de actividades implicadas en la integración de los empleados no tradicionales (minorías y mujeres) en la fuerza de trabajo y el uso de su diversidad para lograr la ventaja competitiva de la empresa”. Se entiende, pues, que los empleados pueden mejorar el funcionamiento de la empresa al fomentar una mayor creatividad, una mejor resolución de los problemas y una mayor flexibilidad de los sistemas.

Del ámbito empresarial podemos extraer algunas cuestiones interesantes relacionadas con la diversidad y su gestión:

Primero: se admite que la diversidad <sup>2</sup> es positiva; es un valor y no un problema para las empresas y las corporaciones económicas. Segundo: la ventaja comparativa de la diversidad en una empresa sólo es posible si ésta se gestiona correctamente; es decir, si el potencial de la diversidad se canaliza adecuadamente hacia los objetivos de la empresa.

¿Qué nos ha llevado a adoptar el enfoque de la “gestión” al terreno de la convivencia social multicultural, cuando tradicionalmente se ha trabajado con el término “integración”? Probablemente la idea de la necesidad de adoptar medidas de intervención social para la consecución de tal integración, o cohesión social, en un contexto de creciente diversidad cultural.

---

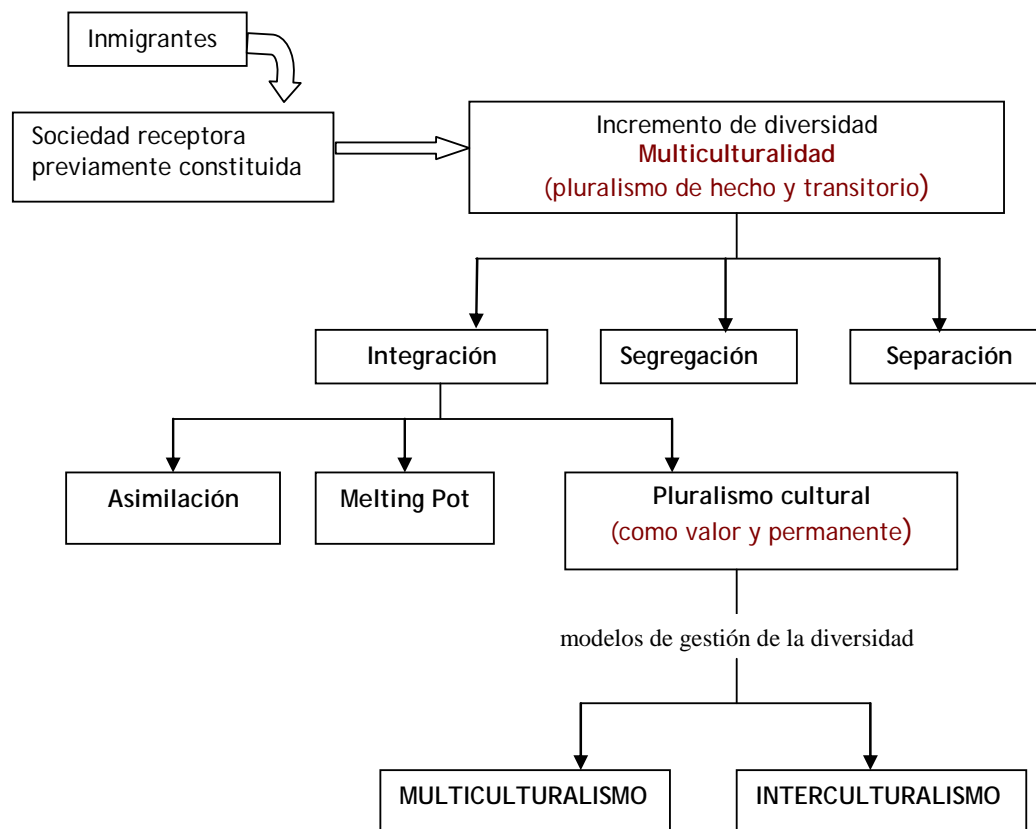
<sup>1</sup> Luis R. Gómez-Mejía; David B. Balkin; Robert L. Cardy: *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid, Prentice-Hall, 2002.

<sup>2</sup> Como dimensiones de diversidad a tener en cuenta en las empresas se establecen las de género, religión, raza, etnia, cultura, capacidades/discapacidades, e incluso orientación sexual afectiva.

## *De la "política de integración" a la "gestión de la diversidad cultural"*

El planteamiento de la integración de los inmigrantes se suscita cuando se produce una incorporación masiva o duradera en el tiempo de población procedente de culturas, etnias, razas o religiones diversas en una sociedad previamente establecida. Dicho proceso, cuando es intenso, étnicamente diferenciado y/o duradero en el tiempo, produce una situación diferente que debe ser resuelta: el incremento de la diversidad cultural. Las posibilidades y los caminos para esta resolución pueden ser diferentes, entendiéndose por "resolución" no necesariamente la eliminación de la nueva diversidad pero sí su carácter de transitoriedad.

Fig. 2 Procesos de incorporación de población inmigrante



Existen diversos modelos de integración de los inmigrantes en las sociedades receptoras, si bien existe mucha diversidad también en las formas de definirlos y conceptualizarlos. Hace ya tiempo, en un trabajo temprano, nuestra propuesta fue la de concebir la integración como “la incorporación de los inmigrantes a una sociedad dada que tenga como resultado una estratificación social no basada en el origen, raza, etnia o religión de las poblaciones integrantes, culminando el proceso con el desarrollo de un sentimiento de pertenencia a la comunidad de que se trate”<sup>3</sup> Este proceso de incorporación es multidimensional, pudiendo producirse a diferentes niveles en distintos momentos no simultáneos. El resultado de dicho proceso de integración puede adoptar tres modelos o tipos “ideales”: la asimilación, el melting pot y el pluralismo cultural.

<sup>3</sup> C. Blanco, *La integración de los inmigrantes en las sociedades receptoras. Método de análisis aplicación al País Vasco*. Bilbao, Universidad de Deusto (Tesis Doctoral), 1994

La asimilación supone un contacto estrecho de los inmigrantes con la población autóctona cuyo resultado es la adquisición por parte de los primeros de la cultura de la sociedad receptora, eliminando todo vestigio de la cultura de origen, y el reemplazo de la identidad colectiva originaria por la identidad de la sociedad receptora. Los grupos de inmigrantes dejan de existir como tales, desaparecen, y quedan absorbidos por la sociedad principal. El peso de proceso recae exclusivamente en los grupos de inmigrantes, que son los que se han de adaptar a la sociedad receptora.

El melting pot es un proceso similar al anterior, pero con resultados diferentes. Las consecuencias del contacto entre colectivos culturalmente diferenciados afectan no sólo a los inmigrantes, sino también a la población autóctona. La sociedad receptora sufre transformaciones fruto del contacto intercultural configurándose, con el paso del tiempo, como una sociedad mestiza.

El pluralismo cultural es un estadio donde se mantienen ciertas peculiaridades culturales características de los grupos humanos que conforman la sociedad. Comparte con los modelos anteriores la inserción igualitaria de los inmigrantes en la estructura social receptora y el mantenimiento de una identidad colectiva común que permita reconocer a todos los grupos integrantes como miembros de esa sociedad, evitando, con ello, la separación. Esa identidad colectiva común permite, sin embargo, el mantenimiento de identidades particulares coexistentes a ciertos niveles. La identidad común compartida es el resultado de dinámicas sociales basadas en el pluralismo como valor social positivo. El pluralismo cultural permite el mantenimiento de redes sociales intra-étnicas que revitalizan la existencia de colectivos diferenciados pero, a la vez, requiere la participación de todos en organizaciones formales e instituciones que definen la existencia de una sociedad única de la que todos se sientan miembros.

El resultado de la interacción entre autóctonos e inmigrantes puede, sin embargo, tener como resultado la no aceptación mutua como parte de un “nosotros” colectivo común. El extrañamiento del “otro” se refleja en la estratificación social, en la cual no se llega a conseguir la incorporación igualitaria de todos los grupos que componen la sociedad general. Esta separación puede producirse como resultado de dos dinámicas intergrupales: la marginalización o segregación y la yuxtaposición o separación. La primera se produce cuando uno o varios grupos minoritarios se introducen en un sistema de estratificación dual, en el que los inmigrantes o minorías ocupan posiciones y operan con mecanismos diferentes a los de la sociedad mayoritaria. La yuxtaposición supone la coexistencia de estructuras socio-económicas paralelas, creándose una “micro sociedad”, una especie de “isla”, en el seno de otra más grande<sup>4</sup>

Estos procesos y sus resultantes pueden ser consecuencia de dos tipos de dinámicas diferentes:

- La evolución espontánea intergrupar
- La intervención social

El modelo asumido por España es el de la intervención social; esto es, lo que hasta ahora se ha estado denominando **Política de Integración**.

Las políticas de integración en España han pasado por diversas etapas desde que en 1985 se aprobara la primera Ley sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España; o para ser más precisos, desde 1994, fecha en la que se presentó el primer Plan para la Integración de los

---

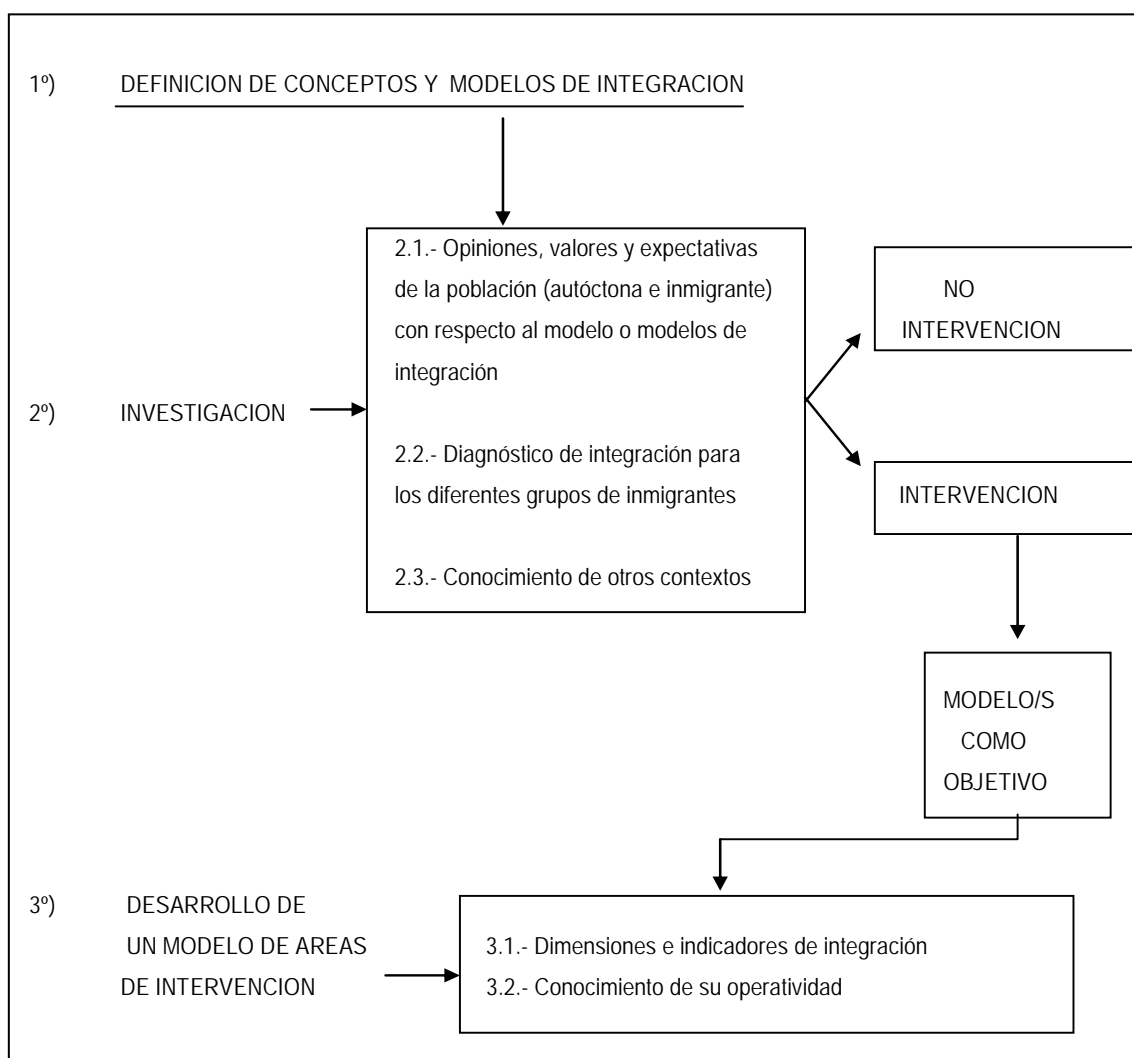
<sup>4</sup> Párrafos extraídos de C. Blanco, “La integración de los inmigrantes; fundamentos para abordar una política global de intervención”. *Migraciones*, 10, 2001 (207-248)

Inmigrantes en España<sup>5</sup>. Desde entonces muchos han sido los esfuerzos de las diferentes administraciones públicas por elaborar planes, políticas y programas cuya finalidad fuese la incorporación de la población extranjera en los diferentes contextos territoriales en condiciones de no discriminación e intentando mantener la cohesión social a la vez que un cierto grado de diversidad cultural.

Así nos encontramos actualmente con un panorama de múltiples planes de integración, desde el estatal, *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010*, hasta un innumerable conjunto de planes locales, pasando por los respectivos planes autonómicos (vasco, catalán, valenciano, andaluz....).

En nuestro trabajo de 2001 establecíamos algunas consideraciones previas a la elaboración de los planes de integración, esquematizando la necesidad de seguir una serie de fases de la forma siguiente:

Fig. 3. Fase previa a la puesta en marcha de una política de integración



FUENTE: C. Blanco, 2001 (p.220)

<sup>5</sup> Plan a partir del cual se crearon estructuras como el Observatorio Permanente de la Inmigración o el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes. Hay que destacar, sin embargo, que el de 1994 no fue el primer Plan de integración que se elaboró en España; fue precedido por el Plan de Cataluña de 1993.

Establecíamos entonces la necesidad de determinar el modelo de integración a adoptar , dado que los resultados sociales y los medios a emplear serán muy diferentes en función del objetivo deseado.

Considerábamos esencial definir los objetivos de acuerdo con el contexto social en el que se va a llevar a cabo la política de integración; esto es, teniendo en cuenta tanto a la sociedad autóctona como a los grupos de inmigrantes que se incorporan a ella. Es necesario saber los valores, expectativas y opiniones al respecto de cada uno de los grupos en interacción. Para ello se requeriría, previamente a la definición del modelo a conseguir, una fase de investigación encaminada a conocer el modelo o modelos de integración que desean la población autóctona y cada uno de los grupos de inmigrantes, puesto que todos ellos se verán afectados por los resultados. Sólo a partir de este conocimiento se estará en condiciones de adoptar una decisión al respecto.

Por tanto, otro paso necesario previamente a la puesta en marcha de una política de integración era la elaboración de un diagnóstico de la situación, con el fin de conocer la situación de integración de los diferentes colectivos de inmigrantes.

Por último, en esta primera fase de investigación, considerábamos necesario conocer procesos y resultados producidos en otros contextos similares, con el fin de acumular conocimientos útiles tanto en lo referente a los modelos y su consecución como a los medios que se han implementado desde las administraciones públicas.

Finalizada esta fase previa de investigación estaríamos en condiciones de valorar la necesidad de una política de integración, su alcance y los objetivos que debería perseguir. En caso de que ésta se considere necesaria, faltaría por conocer los mecanismos que se deben poner en marcha para conseguir los objetivos fijados. Para ello se requeriría tener una herramienta de trabajo que considerase no sólo las dimensiones e indicadores que configuran el modelo elegido, sino también los condicionantes que determinan en alguna medida los procesos de integración, así como la dirección en la que éstos operan.

Lo cierto es que los actuales planes autonómicos y locales de integración son muy variados en cuanto a estas fases y elementos, desde la definición del proceso de integración hasta la existencia o no de presupuesto y de indicadores de evaluación del propio plan.

Dos aspectos nos interesan destacar en este momento: la consideración general de que la integración es un proceso de adaptación mutua (bidireccional) y la apuesta generalizada por el modelo de la diversidad cultural. Efectivamente, la mayoría de los planes de integración utilizan el modelo de la diversidad cultural como referente para la convivencia entre las diferentes poblaciones autóctonas e inmigrantes, si bien el grado de definición y concreción de lo que supone esta diversidad varían notablemente entre unos planes y otros. Además, la forma de gestionar la diversidad por la que se inclinan los planes de integración en España es la del interculturalismo (muchas veces denominado interculturalidad), habiéndose optado por la eliminación total del modelo multicultural.

Ciertamente hay diferencia entre estos dos conceptos, pues encierran formas diferentes de gestionar la diversidad cultural, una vez de que se ha optado por entender que la diversidad cultural generada por la inmigración (diversidad de hecho) no debe ser reprimida ni eliminada, sino mantenida (diversidad como valor). En este sentido, el modelo de diversidad cultural como contexto de convivencia entre culturas significa el reconocimiento de dos aspectos que lo justifican:

- el reconocimiento del derecho a la diferencia y al mantenimiento de la propia cultura (de todos los grupos, autóctonos e inmigrantes)

- el reconocimiento de la diversidad como valor social positivo y rasgo constitutivo de las sociedades modernas.

Ahora bien, han existido hasta la fecha, dos modelos diferenciados de gestionar esta diversidad para mantenerla como contexto de convivencia e integración, esto es: posibilitar las diferencias culturales pero manteniendo la cohesión social a través de un marco de referencia compartido. Estas formas de gestionar la diversidad cultural son el multiculturalismo y el interculturalismo<sup>6</sup>. Partiendo de los dos principios precedentes, el multiculturalismo (en sus formatos más conocidos, las políticas multiculturales de Canadá y países Bajos) se fundamenta en el reconocimiento público de las diferencias y en su mantenimiento por parte de las políticas públicas, intentando reforzar con ellas la seguridad y autoestima grupal. Según algunas teorías de psicología social, sólo desde la autoestima positiva los grupos dejarían de tener miedo ante los otros grupos y podrían abrirse a ellos. Además, percibir que las autoridades públicas se ocupaban de mantener y reforzar las peculiaridades grupales serían un buen incentivo de considerar tales autoridades como propias, generando así un sentimiento de pertenencia al conjunto de la sociedad.

Sin embargo los resultados de las políticas multiculturales de los años 70 y 80 en Canadá, y las de los 90 de Holanda, no dieron los resultados esperados, y los grupos culturales se fueron encerrando en sí mismos sin generar las esperadas dinámicas de interacción entre ellos. Así pues, el paradigma del multiculturalismo dio paso a otra concepción de gestión de la diferencia: el interculturalismo. Según este modelo, lo que las autoridades públicas debe trabajar no son las diferencias; estas ya vienen dadas. Lo que se debe trabajar son los elementos comunes, los puentes de unión entre los diferentes grupos culturales que conforman una sociedad. Para ello es necesario tender puentes intergrupales, generando dinámicas de contacto entre grupos diferentes para que emerjan elementos comunes que permitan la convivencia y la generación de un sentimiento de pertenencia general por encima de las diferencias culturales grupales. Este es el verdadero reto de la gestión de la diversidad cultural en el ámbito de la integración de los inmigrantes.

Así pues, el paso desde la integración de los inmigrantes como proceso general hasta la gestión de la diversidad se produce en el reconocimiento de la diversidad como contexto de convivencia más idóneo en nuestras sociedades actuales y la elección del interculturalismo (o interculturalidad) como forma específica de planificación para obtener la integración de los inmigrantes en ese contexto de diversidad.

Hay que señalar, sin embargo, que los diferentes planes de integración son muy variados en lo que respecta a la definición y alcance de lo que significa la interculturalidad o interculturalismo, manifestando una tendencia a lo que se conoce como “políticamente correcto”. Así, podemos encontrar definiciones muy diversas, algunas pintorescas o incluso no-definiciones, de lo que se entiende por “interculturalidad”

### *INTERCULTURALIDAD*

*La pluralidad cultural será considerada como una de las ventajas que ofrece el modelo de integración por el que apuesta la Junta de Andalucía. El respeto a la diversidad enriquecerá el diálogo de las Instituciones y los agentes de Andalucía, facilitando la integración dentro de la sociedad andaluza (II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, 2006-2009 ; p.106)*

*La interculturalidad supone el reconocimiento de unos y de otros como distintos pero iguales que conviven y comparten no solamente espacios comunes, sino proyectos comunes (Plan de Integración 2006-2008 de la Comunidad de Madrid; p. 38)*

---

<sup>6</sup> Véase Malgesini, G. y Gimenez, C. *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Madrid, Catarata, 2000.

*La interculturalidad es cauce necesario para la integración. La integración, desde el punto de vista cultural o político, no equivale necesariamente a la confluencia de identidades ni mucho menos a la asimilación de otras culturas en la de la sociedad receptora. Un concepto avanzado de integración implica la posibilidad de desarrollo libre de las diversas identidades en pie de igualdad a partir de un esquema de derechos y deberes compartidos entre todas ellas, así como un proceso de interacción e interrelación entre ellas. La interculturalidad no procura la construcción de identidades mixtas o la incorporación forzosa a identidades propias, sino la creación de identidades complejas y compuestas que permitan compaginar el bien común con el libre desarrollo de la personalidad de todas las personas.*(II Plan Vasco de Inmigración, 2007-2009; p.61)

*El principio de interculturalidad exige reconocer y respetar las diferencias, pero busca la comunicación, el diálogo crítico, la interrelación y la interacción de personas pertenecientes a culturas diversas, sobre la base de unos valores básicos compartidos y del uso común de las lenguas oficiales existentes en España. (Plan Estratégico de ciudadanía e inmigración 2007-2010; p. 183).*

En todo caso, la idea de gestionar la diversidad cultural debería hacer referencia a varias cuestiones principales:

- Determinar con claridad el objetivo a conseguir: mantener la diversidad como rasgo estructural y positivo de las sociedades actuales.
- Determinar con claridad los aspectos positivos de la diversidad cultural, a fin de transmitir estos aspectos a la sociedad.
- Establecer el modelo de gestión, multicultural o intercultural
- Determinar con precisión los mecanismos a implementar para conseguir la convivencia y cohesión social en un contexto de diversidad.

## II.- Diversidad cultural en época de crisis: retos y oportunidades en el ámbito local

El Informe sobre Desarrollo Humano 2009, dedicado especialmente a la movilidad humana, inicia sus páginas con una constatación certera:

*La migración generalmente no tiene muy buena acogida por parte de la prensa. Los estereotipos negativos que muestran a los migrantes como personas que “nos quitan el empleo” y “viven a costa de nuestros impuestos” abundan en los medios de comunicación y en la opinión pública, especialmente en épocas de recesión. (IDH, 2009; PNUD; p.V)*

Si en un contexto de relativa bonanza económica se hace difícil en ocasiones explicar a la ciudadanía las políticas que la Administración desarrolla con el objetivo de facilitar la integración de las personas inmigrantes extranjeras, la crisis económica agudiza la desconfianza y aumenta el malestar entre las poblaciones autóctonas, al considerar que la afluencia de inmigrantes generará más competencia por los recursos ya escasos.

Por otro lado, el ámbito local es aquel en el que las políticas de integración de los inmigrantes deben adoptar las formas más concretas, superando los principios generales más propios de las políticas estatales e incluso autonómicas, ya que es en el municipio donde verdaderamente se desarrolla la convivencia de los ciudadanos.

Decíamos al principio que los momentos de crisis son los más apropiados para realizar dos acciones importantes:

- Revisión crítica de principios, objetivos, presupuestos, etc. dados por válidos durante tanto tiempo que finalmente terminan por adquirir una naturalización que no les pertenece.
- Búsqueda de estrategias innovadoras para resolver los problemas o situaciones adversas.

Planteamos a continuación una serie de reflexiones que pueden ser interesantes en este contexto.

- *Evitar preconcepciones y estereotipos sobre la inmigración*

Para hacer una política correcta, además de tener claros los objetivos es necesario conocer la realidad sobre la que queremos actuar. En este caso son muchos los pre-juicios que atraviesan nuestra concepción de la inmigración extranjera. Uno de ellos es, sin duda, la suposición de que las personas llegan a nuestros municipios con la intención de establecerse en ellos definitivamente. Según una encuesta realizada en el País Vasco por Ikuspegi en 2007, una de cada tres personas extranjeras tenía intención de volver a su país de origen, lo cual no es una proporción pequeña. Es cierto que muchas veces la movilidad interna (muy superior entre extranjeros que entre autóctonos) puede producirse por la búsqueda de un lugar apropiado que no se encuentra en el primer intento de residencia, o por la búsqueda itinerante de trabajos estacionales. Sin embargo a veces puede suceder que las políticas de flujos y de integración terminen por inmovilizar una migración que en principio podía ser sólo temporal. Es necesario conocer las aspiraciones reales de las personas extranjeras y sólo a partir de ahí diseñar políticas variadas que atiendan a la diversidad de opciones que se pueden plantear sin llegar, por ejemplo, a extremos de posibilitar el regreso a personas cuando ya han sucumbido a elevados niveles de estrés y sufrimiento psíquico y/o afectivo.

En este sentido es importante evitar las identificaciones ideológicas simplistas de lo progresista y lo conservador en migraciones. Tal identificación no es nada fácil. Cualquier opción puede ser entendida como progresista o como conservadora. Un claro ejemplo es la ayuda al retorno voluntario. Hay quienes entenderían tal política como un intento de “reducir” la inmigración entre nosotros, por lo que no sería “políticamente correcto” desde una óptica progresista de la aceptación de los inmigrantes. Sin embargo, esta perspectiva puede ocultar la verdadera necesidad que pueden tener muchas personas de regresar a sus países de origen y que quizá no lo pueden hacer, bien por cuestiones económicas, bien por el sentimiento de fracaso.

La apuesta es conocer al otro, no presuponerlo; permitir que utilice su voz, no “dársela” nosotros a través de intermediarios.

- *Aprovechar la diversidad en beneficio de todos*

Siguiendo la filosofía de la “gestión de la diversidad” en las empresas, puede ser interesante aprovechar las especificidades culturales de los inmigrantes para proyectos innovadores en el ámbito de la producción de bienes y servicios. En vez de establecer comparaciones competitivas de las diferentes cualificaciones y habilidades entre la población extranjera y autóctona (siempre desde la perspectiva autóctona), podría ser más útil favorecer el desarrollo de tales habilidades para crear nuevos proyectos, como por ejemplo abrir mercados para exportaciones utilizando la capacidad lingüística y cultural de personas extranjeras; o generar nuevos tipos de servicios o fabricación de nuevos bienes para el mercado interno. Programas de capacitación y formación para la incorporación de personas extranjeras en empresas españolas con esta perspectiva podrían resultar útiles. La propuesta sería diversificar, más que competir. Todas las teorizaciones sobre innovación podrían ponerse al servicio de las políticas de empleo para personas inmigrantes extranjeras en su calidad de diferentes a las autóctonas.

En un sentido menos economicista también podría ser interesante la adquisición por nuestra parte, mediante procesos educativos, de habilidades específicas, o actitudes ante la vida, de la

población extranjera que puedan ser valoradas positivamente: la relación con el tiempo, idiomas, formas de sociabilidad, etc.

- *Fomentar proyectos de codesarrollo local*

Otra de las estrategias en las que se podría profundizar es la del codesarrollo, o fomento de proyectos productivos en los países de origen sin necesidad de retorno inmediato. Favorecer un futuro productivo en el país de origen es también una opción importante, sobre todo para aquellos que han dejado a sus familias (hijos) en origen y para quienes tienen el proyecto de regresar algún día a sus países de origen

- *Reflexionar sobre la oportunidad de la difusión mediática de las políticas de integración*

En este sentido hay dos posturas diferentes, cuyas implicaciones deberían ser bien analizadas. Por un lado está la postura de quienes consideran que en tiempo de crisis es más importante aún hacer publicidad de las políticas de integración para los inmigrantes a fin de “hacer pedagogía” y “crear discurso” público que evite la discriminación y el racismo. Por otro lado, hay quienes consideran que la discreción es la mejor arma contra la xenofobia, pues un exceso de publicidad puede poner “en la calle” lo que realmente no se vive de forma cotidiana.

En suma, y para concluir, podríamos destacar tres acciones importantes en torno a la gestión de la diversidad en el ámbito local en tiempo de crisis:

- Replantear nuestro conocimientos sobre la inmigración y los inmigrantes, evitando estereotipos y discursos ideológicos estériles
- Fomentar la investigación, tanto en lo que se refiere al conocimiento de la realidad inmigrante, como en lo que se refiere al desarrollo de programas y actividades encaminadas a los objetivos especificados (evitando, en lo posible, los efectos no deseados en las políticas de integración)
- Fomentar la innovación aprovechando la diversidad de las personas inmigrantes