

ras y evitar la inmigración no deseada que a favorecer herramientas que faciliten la integración (*normalización*) de los inmigrantes.

Las normativas de los estados miembros de la UE en materia de integración (Holanda, Alemania, Francia, Reino Unido, etc.) manejan un concepto muy restringido de integración y no parecen incorporar un proceso en el que esté involucrada la sociedad de acogida. Especialmente dolorosas son las normas (parece que ahora incluidas en el Anteproyecto de reforma de la Ley española de extranjería) de incluir condiciones de integración (previa) a la reagrupación familiar (i.e.: la necesidad del conocimiento de la lengua). Cuestión distinta es que el país de acogida ofrezca facilidades en ese sentido a la familia una vez reagrupada. Si necesitamos a los trabajadores, hemos de recibir a sus familias y ocuparnos de dotarles de las herramientas que el normal desarrollo de sus vidas precise.

En lo relativo a la inmigración irregular, lo que a nadie se le escapa es la dificultad de llevar a cabo el objetivo del Pacto: que se expulse o se devuelva a su país de origen a todos los irregulares, salvo aquellos que puedan ser regularizados, caso por caso. No es fácil imaginar cómo se va a aplicar esta medida cuando los estados miembros de la UE llevan muchos años produciendo inmigrantes en situación irregular (solicitantes de asilo rechazados, irregulares que alcanzan el tiempo máximo de retención) sin responsabilizarse de su expulsión o retorno voluntario... (los que en otras ocasiones he denominado *clandestinos oficiales*). Hasta ahora, no se ha procedido a las expulsiones más que en un tanto por ciento poco significativo, debido principalmente al coste económico de las mismas. En adelante, además, los estados miembros no tendrán la posibilidad de regularizaciones masivas (tan utilizadas por los miembros meridionales de la UE y, en concreto, por España)

Por fin, en cuanto a la transmisión de los valores europeos como condición para la integración de los inmigrantes, en primer lugar tenemos que alcanzar un acuerdo en relación al patrimonio moral y cultural europeo por el que hemos de *velar* y que, por tanto, debemos *enseñar* a los nuevos vecinos. Esto es: qué sociedad europea-diversa queremos construir (o preservar). Es decir, cuando enseñemos los valores europeos, junto a la no discriminación de la mujer ¿exhibiremos como conquista la permisividad respecto del aborto provocado?

## Nadie debe perder

Jesús LABRADOR FERNÁNDEZ\*

La inmigración en España está transformando las reglas de convivencia; al aumentar la diversidad, las relaciones se hacen más complejas y entrañan mayor dificultad. Este artículo pretende, por un lado, pasar revista a esas nuevas dificultades con las que nos enfrentamos en nuestra convivencia con el forastero; por otro, plantear algunas de las reglas básicas que tienen que presidir estas relaciones si queremos que no generen desigualdad, conflicto y sufrimiento.

### Inmigración y minorías

Si algo ha caracterizado la vida social de nuestro país en los últimos quince años, ha sido un sensible y constante flujo de inmigrantes que han ido estableciéndose a lo largo y ancho de nuestro territorio. Son personas que vienen buscando oportunidades para su futuro y el de sus familias. De orígenes muy diversos, aportan una diversidad cultural muy plural y llena de matices que también puede ser vista como confusa y abrumadora.

Este período de inmigración, que coincide con uno de los momentos históricos en los que hemos disfrutado de una bonanza económica inusual, va dejando sus huellas y sus efectos en nuestra sociedad. La consecuencia más evidente de este flujo es que nuestro país se está convirtiendo en un país de minorías.

\* Profesor de Psicología. Universidad Pontificia Comillas. Madrid.  
<jlabrador@chs.upcomillas.es>.

«Pedimos trabajadores y llegaron personas». Esta afortunada frase, que acuñó Max Frisch, define muy bien, por un lado, la incontestable realidad de que los inmigrantes no son sólo fuerza de trabajo, sino seres humanos con todas sus múltiples dimensiones y, por otro, la perplejidad de los aborígenes, es decir, de nosotros cuando vamos viendo las transformaciones que se producen en nuestras calles, comercios, escuelas, hospitales, televisiones o cárceles.

En su «Diccionario Enciclopédico de Sociología», Hillman (2001)<sup>1</sup> define «minoría» como «grupo o sector de la población de una sociedad o de un Estado que, a causa de sus características sociales, culturales, lingüísticas, religiosas o étnicas, se diferencia de la mayoría de la población».

Las minorías, sus relaciones con la mayoría y las relaciones entre ellas mismas van a ser elementos de la convivencia social muy relevantes y determinantes en los próximos años en nuestro país.

Los inmigrantes no sólo nos aportan su trabajo, sobre el cual se sustenta buena parte de nuestra nueva riqueza, sino que también están contribuyendo a crear un nuevo país con minorías que, en muy poco tiempo, serán minorías de ciudadanos españoles de pleno derecho.

Hace años, todas las publicaciones que abordaban el tema de los movimientos migratorios en España incluían alguna referencia a la brusca transición que había sufrido nuestro país, el cual, de ser un país de emigración, había pasado a ser un país de inmigración. Esa transición ya está en nuestra historia, y es bueno empezar a tener en cuenta que ahora la transición que nos concierne es la de un país de inmigración a otro de minorías.

No podemos afirmar que este país no haya tenido hasta ahora experiencia en articular la convivencia entre distintas minorías (los gitanos serían los primeros que se nos vienen a la cabeza); diversidad étnica ha existido siempre y con diferentes grupos («maragatos» en el oeste y «chuetas» en el este serían dos ejemplos de esa diversidad). Tampoco podemos decir que toda esa experiencia haya proporcionado a la sociedad española unas competencias ajustadas y eficaces para afrontar los retos de esa convivencia. En muchos casos, la diversidad ha sido contemplada como un hecho marginal, folklórico o desviado.

1. HILLMANN, K.H., *Diccionario Enciclopédico de Sociología*, Herder, Barcelona 2001, p. 585.

## Diversidad, una realidad que nos rodea

La diversidad social es una referencia directa a las diferencias que podemos encontrar entre los sujetos que viven y trabajan en un mismo país. Como podemos ver, entramos en el delicado y escurridizo asunto de las identidades sociales. Los grupos a los que pertenecemos nos proporcionan identidad, y ésta se hace muy relevante cuando estamos entre personas de otro grupo. Para ser un forastero, un extraño, hay que ser de un sitio lejano, pero a la vez hay que estar dentro, hay que estar aquí.

Cuando hablamos de diversidad, lo que se pone en juego es el encuentro entre nosotros y los otros, pues la diversidad existe cuando se producen de forma ineludible encuentros, comunicación y convivencia con el otro, con el forastero.

El término «diversidad cultural» se refiere a una variedad de comportamientos que se diferencian en función del grupo cultural al que pertenece el individuo. Se habla muchas veces de la diversidad cultural en un sentido más amplio, que engloba también el respeto de dichas diferencias y la presencia de la diversidad en las esferas pública y privada de la sociedad.

El asentamiento de los flujos migratorios va a ir configurando grupos sociales diferenciados, lo que va a ir haciendo cada vez más relevante el modo en que los aborígenes vamos a ser capaces de afrontar unas relaciones sociales que están presididas por esa diversidad.

Hay que tener en cuenta que una de las características de los flujos migratorios hacia España es la gran variedad de orígenes nacionales, culturales, religiosos y étnicos que están asentándose en nuestro territorio. Una geografía que nos dispone en la frontera de Europa con África y América y una historia que nos une a muchas naciones, junto a una demanda continua de mano de obra, han generado estos flujos tan diversos y variopintos.

Hablar de «encuentros en diversidad» es referirse a situaciones en las que existen características de las personas que son salientes, es decir, que tienen un significado social especial y provocan reacciones predecibles en los demás.

Cualquier atributo o categoría social que esté menos representado en una situación de interacción social es muy probable que se haga saliente o relevante. Esa característica saliente se utilizará como base pa-

ra la categorización social, ayuda inestimable que nos sirve para percibir y poner orden en la realidad, y también para dar explicaciones de lo que es y hace esa persona. En palabras de Tajfel<sup>2</sup>, cualquier característica saliente en una situación determinada será la base para una categorización.

Si una mujer está rodeada de hombres, es fácil que se utilice el sexo para categorizarla y, ya de paso, explicar algunos de sus comportamientos. Si soy el único español en un grupo de marroquíes, pasaré a ser «el español», y mi conducta será explicada en función de mi origen nacional.

La inmigración en España nos está dando la oportunidad de comenzar a categorizar a distintos sujetos en función de su origen nacional (marroquí), su procedencia geográfico-cultural (magrebí), su religión (musulmán), o sus contenciosos históricos (moro).

Cuando se habla de un grupo o sociedad diversa, no sólo se está mencionando el que hay muchos lugares de nacimiento distintos o individuos de muchas religiones. Una sociedad diversa es aquella en la que coexisten o conviven diferentes valores, intereses, habilidades y experiencias. Esto hace de la diversidad, no una meta, sino un reto ineludible. La convivencia entre grupos diferenciados es cada vez más frecuente en nuestros pueblos y ciudades. Significa encuentros presididos por la complejidad, las atribuciones no explicitadas y la incertidumbre en las expectativas.

### Miedo a los extraños

Es necesario partir de un supuesto básico: convivir en diversidad no es fácil; siempre supone un aumento de la complejidad.

Parece existir una tendencia muy generalizada entre las personas a preferir estar en grupos homogéneos, en los que los miembros tengan atributos conocidos. La forma más simple de interpretar este fenómeno es que, cuanto más se incrementa la variedad demográfica, tanto más lo hacen las variaciones en valores, habilidades y motivaciones,

2. TAJFEL, H. (1982), «Social psychology of intergroup relations»: *Annual Review of Psychology*, 33 (1982), 1-39.

por lo que se evita la diversidad como una forma de escapar de los conflictos de intereses y valores.

Son muchas las pruebas y mucha la tradición en Psicología Social que avalan la idea de que los individuos prefieren la homogeneidad a la diversidad. La homogeneidad en los grupos crea confianza y mejora la comunicación, lo cual incrementa la satisfacción, el compromiso y la eficacia.

¿Qué ventajas obtenemos al estar entre semejantes? Los estudios clásicos de Newcomb (1961)<sup>3</sup> y Heider (1958)<sup>4</sup> afirman que las personas se afanan por lograr una coherencia cognitiva entre sus actitudes y su comportamiento; por tanto, las personas que concuerdan en asuntos importantes serán atraídas mutuamente. Además, los sujetos se sienten atraídos hacia los similares, porque suponen que los apreciarán favorablemente, y ese aprecio, a su vez, generará simpatía hacia el presunto amigo. Es decir, si vemos similitudes en el otro, lanzamos la predicción de que vamos a ser apreciados, lo cual nos predispone positivamente hacia ese otro.

Byrne y Nelson (1965)<sup>5</sup>, en un artículo ya clásico, proponían que la atracción que un sujeto siente por otro está determinada por la proporción de premios y castigos que vincula con él. La similitud, a juicio de Byrne, nos lleva a apreciar al otro porque nos ofrece una prueba independiente de que nuestra manera de entender la realidad es correcta. Asimismo, la similitud nos alienta a esperar resultados más positivos en la interacción futura.

También la similitud favorece los procesos de *Comparación Social*. Así denominó otro clásico, Leon Festinger, una teoría que viene a decir que los humanos estamos constantemente evaluando nuestra conducta: cuando no podemos hacerlo mediante el contraste objetivo con la realidad física, lo hacemos con la realidad social. De esta forma, nos interesa compararnos con individuos que sean relativamente parecidos a nosotros en sus opiniones, capacidades o ideales, ya que sólo de es-

3. NEWCOMB, T.M., *The Acquaintance Process*, Henry Holt and Co., New York 1961.

4. HEIDER, F. *The Psychology of Interpersonal Relations*, Wiley, New York 1958.

5. BYERNE, D., - NELSON, D.. «Attraction as a linear function of proportion of positive reinforcement»: *Journal of Personality and Social Psychology* 1 (1965), 659-663.

te modo la comparación resultante tendrá estabilidad y una cierta precisión subjetiva. Dicho de otra manera, si un sujeto quiere tener una referencia de su capacidad para correr los 5.000 metros, buscará, para saber cuál es su estado, a personas de su misma edad y condición, pues si corriera con atletas profesionales o con sedentarios fumadores, obtendría unas referencias poco útiles y poco ajustadas.

Podemos resumir todas estas referencias a la psicología social clásica concluyendo que:

- En los grupos con diversidad hay más probabilidades de que existan diferencias en valores e intereses.
- Los valores que poseemos son un núcleo importante y sensible de nuestra forma de entendernos a nosotros mismos y a los demás. Cuando los vemos cuestionados, interpelados o criticados, es muy común que surjan comportamientos defensivos.
- Estos diferentes valores e intereses generan, con mayor probabilidad, desacuerdos en cuanto a la visión y las metas del trabajo o la tarea en común.
- Cuando existen diferencias en visión y metas, hay desacuerdos sobre los proyectos a acometer y sobre el modo de emplear el tiempo y los recursos para hacerlo.
- Las visiones diferentes, por lo general, se relacionan con análisis diversos de la situación, lo que lleva con mucha frecuencia a la comunicación improductiva.

### La inevitable realidad

Como vemos, hay buenos argumentos a favor de rodearnos de semejantes muy semejantes. Los otros, cuando son distintos, hacen que aumenten la incertidumbre y la complejidad de las relaciones. Sin embargo, lo cierto es que cualquier relación social incluye cierta dosis de diversidad. Aunque busquemos la comodidad y el bienestar de la homogeneidad, ésta no deja de ser un espejismo. Todos somos diferentes, y en el mundo en que estamos esas diferencias se hacen cada vez más evidentes: en cualquier momento nos encontramos con forasteros o podemos pasar nosotros a serlo.

Cuando los grupos son homogéneos, lo más probable es que la mayoría de las personas vayan en el mismo sentido, y la aceptación acrítica y la conformidad con lo que uno siempre ha visto tiende a impedir la creación y la innovación. Vivir la diversidad permite tomar conciencia de que las cosas se pueden ver y hacer de otra manera, abre la mente y favorece la creatividad.

La historia está llena de encuentros culturales; de ellos siempre hay alguien que se favorece. En muchos casos, ese encuentro ha generado mucha injusticia y sufrimiento, pero siempre ha supuesto una magnífica posibilidad de crecimiento y superación. Los grupos, las culturas y las naciones necesitan de esos encuentros para desarrollarse; sin interacción con otro distinto no hay desarrollo.

La diversidad es esencial para que las culturas y los grupos prosperen y tengan éxito. De la misma forma que la diversidad que existe en una especie es una ventaja crítica para su supervivencia y éxito evolutivo, el que dentro de los grupos humanos haya diferencias, formas distintas de mirar y analizar el entorno, capacidades y habilidades específicas, hace que esos grupos tengan muchas más probabilidades de mejorar. Estos grupos y sociedades se adaptarán con mayor eficacia y eficiencia a los requerimientos de un entorno cada vez más exigente.

Los grupos, sociedades o naciones que caen en el espejismo de la homogeneidad, en el delirio de la pureza, no hacen otra cosa que empobrecer su desarrollo. La historia de Europa está llena de ejemplos en los que la homogeneidad impuesta ha provocado pérdidas y sufrimientos.

Mas allá de estas consideraciones, y como ya hemos señalado, la diversidad está ahí, nos rodea como lo hace el aire que respiramos. No podemos dar marcha atrás en el proceso de interconexión total de las culturas y las etnias. Los flujos migratorios son la *en-carnación* de estos flujos de diversidad. Sea lo compleja y difícil que sea, esa diversidad es inevitable, inexcusable y obligatoria. Enfrentar la diversidad de forma defensiva es generar movimientos similares en el otro y organizar, por tanto, una sociedad hostil, donde las separaciones se hacen lo más impermeables posible. De esta forma, los grupos sólo se comunican desde el reproche y la agresión. Demasiados ejemplos de este triste pero universal fenómeno vemos todos los días en el «telediario».

Como hemos tratado de mostrar, una cosa es que sea inevitable, y otra que sea sencilla. Vivir en la diversidad es un reto difícil que hace necesario preguntarse y reflexionar sobre las habilidades y competen-

cias que pueden ayudar a que la convivencia entre los grupos sea satisfactoria para todos y nos dé la oportunidad, al menos, de que nadie deba perder.

### Una oportunidad para que nadie deba perder

Es necesario que los ciudadanos de un país con gran diversidad tengan conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan el desarrollo de esa ciudadanía sin temor. Proporcionar los entornos adecuados que faciliten la colaboración en igualdad es, sin ninguna duda, el reto más importante que hoy tiene el Estado y que concierne directamente al sistema educativo.

Los contactos interculturales los realizan las personas, pero se realizan en un contexto socio-estructural que los determina. Es necesario tener en cuenta esta doble dimensión si queremos que esa diversidad sea una oportunidad de mejora.

La mejor forma de constatar y afrontar la existencia de diversidad es comenzar por uno mismo, caer en la cuenta de que somos el afortunado resultado de un gran número de encuentros biológicos, culturales, sociales... que, de una u otra forma, están presididos por las diferencias y la diversidad.

Por otra parte, todo encuentro está determinado por los lugares que ocupan los que intervienen en la estructura social. Esos lugares, en una u otra medida, están definiendo unas condiciones de desigualdad. Es preciso que los aborígenes hagamos el esfuerzo de caer en la cuenta de nuestros privilegios y de las desigualdades que éstos definen. Si no tenemos en cuenta tales condicionamientos socioestructurales, estaremos planteando un encuentro en el vacío.

De acuerdo con la teoría de la categorización social, la pertenencia a un grupo determina mucho el autoconcepto y la autoestima de la persona. Cuando se pertenece a un grupo, se busca el diferenciarse ventajosamente de los otros grupos; los grupos compiten para ello, para encontrar pruebas evidentes de ser mejores con respecto a los otros. Por tanto, la pertenencia a grupos altamente cohesivos y muy proveedores de identidad para la persona suele provocar que ésta se relacione con el distinto desde la diferenciación, el alejamiento o, en el peor de los casos, la agresión.

La estéril lucha de las identidades grupales sólo se supera con la confianza de una persona en sí misma respecto de su habilidad en lograr objetivos personales en los encuentros sociales. Éste es un factor motivante fundamental a la hora de iniciar y mantener relaciones y contactos con otros, pertenezcan al grupo que pertenezcan. Cuando existe esa autoconfianza, las relaciones se producen entre un «yo» y un «tú» en vez de entre un «nosotros» y «otros». Aunque parezca paradójico, los encuentros entre personas son más ricos y profundos que los encuentros grupales. Hay que hacer notar que, desgraciadamente, hay muchos encuentros personales que en realidad son grupales, es decir, se hacen desde las identidades grupales, étnicas o nacionales.

Las personas con expectativas positivas sobre la propia capacidad para superar dificultades están más predispuestas a la apertura, a la comunicación franca y al contacto íntimo con el otro. En cambio, una expectativa negativa en las propias capacidades o, como diría Bandura, una mala autoeficacia llevará a actitudes defensivas ante el distinto, que se evidencian en la necesidad de marcar diferencias con el otro, que, por supuesto, es mucho peor que nosotros.

En este orden de características personales que favorecen los contactos con la diversidad, hay que mencionar eso que autores como W. Gudykunst<sup>6</sup>, M. Hammer (1998)<sup>7</sup> o Y. Kim (1999)<sup>8</sup>, que trabajan en la comunicación intercultural, denominan el «manejo de la ansiedad ante la incertidumbre».

Estos autores señalan que cualquier persona que se relaciona con otra de un grupo de pertenencia distinto experimenta preocupación. Esta preocupación puede deberse al temor a salir perjudicado, a no saber desenvolverse o a que se produzcan malentendidos. La ansiedad generada por todas estas preocupaciones puede ser un obstáculo en sí misma a la hora de establecer la relación. La forma en que los indivi-

6. GUDYKUNST, W.B., «Applying anxiety/uncertainty management (AUM) theory to intercultural adaptation training»: *International Journal Of Intercultural Relations* 22 (1998), 227-250.
7. HAMMER, M.R., «A measure of intercultural sensitivity. The Intercultural Development Inventory», en (S. Fowler & M Fowler [Eds.]) *The Intercultural Sourcebook*, Vol. 2, Intercultural Press, Yarmount, ME 1998, pp. 382-393.
8. KIM, Y., «Unum and pluribus: Ideological underpinnings of interethnic communication in the United States»: *International Journal of Intercultural Relations* 23/4 (1999), 591-611.

duos manejen esa ansiedad influirá directamente en la eficacia de la comunicación, «es decir, los individuos pueden comunicarse efectivamente en la medida en que pueden gestionar su ansiedad y se sienten capaces de predecir con cierta probabilidad de éxito las actitudes, sentimientos y comportamientos del o de los interlocutores» (Stephan, Stephan y Gudykunst, 1999, p. 614)<sup>9</sup>.

La mayoría de los estudios sobre relaciones interculturales y la conducta intergrupales tienen en cuenta la «hipótesis del contacto», que se basa en los trabajos de Allport (1955)<sup>10</sup> y Pettigrew (1998)<sup>11</sup>. Dicha hipótesis establece que no es el contacto en sí mismo el que genera actitudes favorables o positivas hacia el otro grupo, sino la naturaleza del mismo. Efectivamente, el contacto sin cooperación, sin objetivos comunes, no sólo no reduce el rechazo o el sesgo, sino que incluso puede generar mayor conflicto y hostilidad.

En este mismo sentido, Moghaddam y Solliday (1991)<sup>12</sup> pusieron de manifiesto que, en la mayoría de los casos, las actitudes negativas de los miembros de un grupo hacia los miembros de otro grupo suelen emerger más frecuentemente de un contacto indirecto que de un contacto directo entre grupos étnicos diferentes. Si se habla de contacto indirecto, es porque existen mediadores simbólicos entre el otro o los otros y el yo. Estos mediadores, discursos creados por los grupos sociales, nunca son neutrales y tienden a establecer diferencias y desigualdades que todos hemos escuchado y asimilado sobre aquéllos, aun cuando no hayamos tenido ningún contacto directo con ellos.

9. STEPHAN, W.G. – STEPHAN, C.W. – GUDYKUNST, W.B., «Anxiety in intergroup relations: A comparison of anxiety/uncertainty management theory and integrated threat theory»: *International Journal of Intercultural Relations* 23/4 (1999), 613-628.

10. ALLPORT, G.W., *Becoming: Basic Consideration for a Psychology of Personality*, Yale University Press, New Haven CT, 1955.

11. PETTIGREW, T.F., 1986 «The intergroup contact hypothesis reconsidered», en (Hewstone, M. – Brown, R. [Eds.]) *Contact and Conflict in Intergroup Encounters*, Blackwell, Oxford 1986, pp. 183-201.

12. MOGHADDAM, F.M. – SOLLIDAY, E.A., «Balanced multiculturalism and the challenge of peaceful coexistence in pluralistic societies»: *Psychology and Developing Societies* 3 (1991), 51-72.

## Las reglas del juego

Es el momento de mencionar algunas de las condiciones para que los encuentros que se producen en diversidad tengan mayor probabilidad de éxito. Cuando hablamos de incrementar la posibilidad de éxito, nos referimos a la necesidad de que en las relaciones interpersonales se establezcan unas reglas. Hay muchas ocasiones en que esas reglas determinan invariablemente que alguien tenga que salir perdiendo en esa relación; otras veces, esas reglas permiten que nadie deba perder.

- La cooperación entre los dos grupos debe ser una realidad o, mejor aún, una necesidad.
- Para que esa cooperación se libere de prejuicios o de la posibilidad de aprovechar privilegios, los miembros de los grupos deben disfrutar de un estatus de igualdad. Éste es un elemento esencial: puede existir un contacto muy estrecho entre un esclavo y su dueño, pero ello no hace que la relación sea productiva para ambos.
- Es necesario hacer un esfuerzo para desmentir los estereotipos negativos que todos los grupos poseen sobre los otros grupos, y no desaprovechar ninguna oportunidad para hacerlo, sobre todo en los ámbitos educativos y en los medios de comunicación social.
- Hay que partir de un buen nivel de potencial de aceptación o, como dijimos antes, una buena expectativa de autoeficacia, pues sólo así se llegará a la cooperación.
- Debe existir un clima de apoyo social que dé soporte al contacto y, si estamos hablando del ámbito educativo, que vele activamente por el éxito de la colaboración.
- La permeabilidad es otro de los grandes determinantes que pueden afectar a las relaciones entre grupos culturalmente diversos. La permeabilidad se refiere a la percepción de estanqueidad de los límites del otro grupo que tienen los miembros de un grupo determinado. Si no es posible llegar a formar parte del otro grupo, ser aceptado por sus miembros, el optar por no relacionarse con él es una consecuencia bastante lógica. En este sentido, hay que decir que son muy importantes las políticas institucionales de inmigración, educación, sanidad, servicios sociales, etc. que ofrecen una información relevante para que los inmigrantes puedan elaborar esta percepción de permeabilidad no sólo legal, sino social.

- En el contacto con la diversidad, lo evidente, lo que emerge con más facilidad y rapidez, son las diferencias; pero si se va un poco más allá, si se concede un poco más de tiempo, si se confía en las cualidades del ser humano, surgen ineludiblemente las similitudes. La percepción de similitud con el «otro grupo» puede propiciar una buena aceptación de éste y, por tanto, una cierta predisposición hacia la integración. En cambio, una acusada percepción de la diferencia, condicionará la relación intergrupala, no interpersonal, propiciando resultados de segregación o marginación.
- El tener una idea de que los resultados de la relación intergrupala van a ser positivos puede hacer que la actitud hacia el contacto, así como el inicio y mantenimiento de las relaciones, sean positivos; siempre, eso sí, que el grupo dominante piense que el grupo minoritario puede aportarle beneficios de diversos tipos. Por el contrario, la actitud hacia la relación será negativa si la hipótesis sobre el resultado es dudosa o si se percibe al otro grupo como un competidor en un juego de suma nula, es decir, un juego en el que alguien va a perder.

Es ahora cuando estamos estableciendo las reglas que van a determinar el gran juego de las relaciones intergrupales en nuestro país. Si conseguimos que estas reglas definan formas de interacción en las que nadie tenga la obligación de perder, estaremos creando un marco de relaciones sociales en las que el conflicto y la agresión entre minorías, y entre estas y la mayoría, no estén fatalmente determinados.

Los datos están en el aire.

ST 97 (2009) 119-131

## «Fui forastero y me acogisteis». Por una pastoral para todos

Jaume FLAQUER, SJ\*

Las migraciones, cuando se producen en proporciones considerables (como ha venido ocurriendo en los últimos años en España), ponen en jaque a toda la sociedad. Es evidente que, como fruto de ellas, la sociedad española del futuro será diferente de la actual y tomará rumbos que no son fáciles de predecir. Sin embargo, antes de reaccionar con pánicos apocalípticos que generen rechazo hacia el inmigrante, es conveniente analizar los retos que se plantean y definir las nuevas oportunidades que se presentan. Estos retos y oportunidades se plantean no sólo en los ámbitos social, cultural y económico del país, sino también en los niveles religioso y pastoral. Frente a quienes ven en la inmigración un peligro para la identidad católica de España, por la creciente importancia de las minorías religiosas, hay que afirmar la oportunidad de dinamizar nuestras mortecinas ceremonias con el colorido y la vivacidad de la vida celebrativa de otras partes del mundo.

Si, por una parte, puede ser una oportunidad para la Iglesia, por otra es un deber acoger pastoral y socialmente a los inmigrantes. «Porque fui forastero y me acogisteis», nos dirá Jesús un día, según el relato de Mt 25. Esta acogida de la Iglesia no debe limitarse a los cristianos, sino que debe seguir estando abierta a toda persona de cualquier confesión. Jesús viene a nosotros, según la parábola, con el rostro que menos podemos esperarnos y, por tanto, también con el rostro de aquel que está aparentemente más alejado de la Iglesia.

La pastoral con inmigrantes, si quiere tener éxito, ha de ser «global», es decir, destinada no sólo a responder a sus anhelos espirituales,

\* Profesor en la Facultat de Teologia de Catalunya. Colabora en la Fundació «Migra-Studium». Barcelona. <jflaquer@jesuites.net>.

