

A menudo se identifica el miembro en el que aparece el síntoma conflictivo como el “subsistema problemático a tratar”, en muchas ocasiones identificado con los hijos. Sin embargo, el síntoma conflictivo no hace más que mostrarnos a menudo al miembro más sensible a la crisis manifiesta o latente.

consideran “su familia” (aunque formalmente en muchas ocasiones no puede ser considerada así).

Es importante considerar a los hijos dentro del sistema familiar, tanto el sistema familiar de procedencia, como el sistema familiar que crearán los hijos, posteriormente ya como padres, fruto de la anterior experiencia. Es lo que conocemos como “transferencia relacional”: uno de los estudios más interesantes y con más contenido que se pueden realizar en el marco de las mediaciones familiares y comunitarias es precisamente centrarse en los vínculos que se repiten en los sistemas de referencia. Ello puede realizarse con la presencia o sin la presencia de los menores y jóvenes en las sesiones de mediación, con resultados muy diferentes. La reiteración de muchos de estos vínculos ofrecen información esencial a las personas que viven situaciones de crisis familiares, incluidos los hijos, y muchas veces permiten descubrir y comprender los valores y contravalores —incluso los aspectos innegociables— que se reproducen, así como el aprendizaje interiorizado en relación a aspectos claves para la vida como la comunicación y la negociación. La profundización de dicho estudio permite reconocerse gráficamente en un proceso vital determinado.

Se han descrito diferentes sistemas familiares —con trascendencia en los diversos sistemas sociales y la comunidad—, destacándose aquí dos perspectivas diferentes, entre muchas otras:

MODELOS BASADOS EN EL SISTEMA RELACIONAL

El modelo denominado “aglutinado” viene descrito por un marcado sentido de la pertenencia al sistema familiar, donde la familia es más importante que los amigos, en el que existe una mayor limitación de la autonomía personal. En estos sistemas familiares los límites de los subsistemas (los padres entre sí, los padres y los hijos entre sí, las madres y sus hijas entre sí, los padres y sus hijos entre sí) son difusos y la comunicación que se produce entre padres e hijos se produce en un sistema abierto, siendo



que las situaciones de “estrés familiar” afectan rápida e intensamente a todo el sistema familiar. Por su parte el modelo denominado “desligado” se define por un marcado sentido de la independencia personal frente al sistema familiar, donde a menudo los amigos son más importantes que la propia familia, y donde el sentido de la lealtad y la pertenencia a la familia es matizado con diferentes intensidades. En estos sistemas familiares los límites de los subsistemas son pronunciados y claramente delimitados y, según el contexto y el contenido de los temas a tratar, la comunicación se produce prioritariamente en subsistemas estancos (padres entre sí, hijos entre sí, madres e hijas entre sí, padres e hijos entre sí) siendo que las situaciones de “estrés familiar” afectan más relativamente y de forma retardada al sistema familiar en su conjunto. En el largo ciclo de la vida es posible pasar por etapas más cercanas a uno u otro modelo, según la edad, la experiencia vital, las circunstancias, el contexto, etc.

MODELOS BASADOS EN EL SISTEMA CULTURAL

Podemos distinguir, a grandes trazos, entre el modelo cultural comunitario, donde los conflictos son tratados, gestionados y resueltos de forma prioritaria por la comunidad, en detrimento de los criterios de los individuos que la componen, del modelo cultural individual, donde la primacía de la autonomía de la voluntad, incluso trasladado al orden socio-jurídico, se coloca por encima de la comunidad o sistema familiar en el que se está incorporado. Como es obvio no existe “el mejor modelo de sistema familiar o sistema social”. Sólo cuando el sistema se ha vivido de forma traumática o perjudicialmente conflictiva puede



ser objeto de ulteriores conflictos o, en su caso, intentos correctivos futuros en busca de un sistema considerado más adecuado o cercano a las necesidades prioritarias.

A menudo se identifica el miembro en el que aparece el síntoma conflictivo como el “subsistema problemático a tratar”, en muchas ocasiones identificado con los hijos (¡cuántos hijos son en la actualidad tratados psicológica y/o socialmente por “problemas” de sus padres!). Sin embargo, el síntoma conflictivo no hace más que mostrarnos a menudo al miembro más sensible a la crisis manifiesta o latente.

La mediación en conflictos puede trabajar en diferentes niveles, entre los que se destaca:

- a) Trabajo directo con el conflicto familiar a partir de todo el sistema familiar estando presentes padres e hijos, incluso en ocasiones, el macrosistema familiar.
- b) Trabajo directo con el conflicto familiar a partir del “subsistema familiar progenitores”, incidiendo indirectamente en el “subsistema familiar hijos”.
- c) Trabajo directo con el conflicto a partir de un sistema comunitario previamente acotado.

En las crisis familiares cuyo “objetivo” es la separación o el divorcio normalmente el segundo es el sistema utilizado mayoritariamente por los servicios de mediación pública y privada (siendo en estos casos simples espectadores, en el mejor de los casos, o víctimas, en otros casos, de los acuerdos y desacuerdos de sus padres), aunque en muchas ocasiones sería deseable el primero.

En otros marcos conflictivos en los que hemos mediado el trabajo directo con todo el sistema familiar ha sido el proceso escogido: piénsese, por ejemplo, en hijos consu-

En muchas ocasiones los hijos no hacen más que proyectar o reflejar las luces y las sombras de sus padres (en la mayoría de ocasiones los hijos no pueden ser considerados como “generadores de sombras” sino sólo como meros reflectores).

midores de drogas tóxicas, alcohol o sustancias estupefacientes en conflicto con sus padres, con los problemas familiares, sociales, administrativos y jurídico-penales correspondientes; también, en ocasiones, con “hijos mayores de edad” o “hijos adultos”, como sería el caso de los conflictos surgidos entre padres e hijos en el marco de una empresa familiar, o los conflictos surgidos en un sistema familiar en relación a la organización de la asistencia familiar y sanitaria de un progenitor anciano en conflicto con sus hijos adultos. En estos casos los hijos se convierten en protagonistas esenciales en la gestión y tratamiento del conflicto familiar.

En muchas ocasiones es clave centrarse en las “**sombras familiares**”¹ o de un determinado sistema comunitario o social. Crear espacios donde el sistema pueda reconocerse nos parece una propuesta fundamental de la mediación en conflictos. En muchas ocasiones los hijos no hacen más que proyectar o reflejar las luces y las sombras de sus padres (en la mayoría de ocasiones los hijos no pueden ser considerados como “generadores de sombras” sino sólo como meros reflectores). Nos interesa focalizarnos en las sombras como auténticas “vías maestras” y podernos acercar con humildad y coraje a estas sombras a partir de las luces interiorizadas del sistema familiar y de cada uno de los subsistemas que la componen. Es cierto que no todos quieren ni pueden acercarse honestamente a sus propias sombras, pero la mediación en conflictos puede y debe ofrecer un espacio y un tiempo para hacerlo posible. Puede invertirse la espiral destructiva a partir de la lucidez que posibilita la recreación de un bumerán armónico. Este es nuestro reto, por el bien de cada uno de los miembros de los sistemas familiares —hoy día tan variados y cambiantes—, por el bien de la familia, por el bien del macrosistema social en el que vivimos.

¹ Concepto inspirado en la concepción de la sombra descrita de forma magistral por el psiquiatra suizo Carl G. Jung en *El hombre y sus símbolos*. Editorial Caralt. Barcelona. 1984.



Etapas, retos, oportunidades y riesgos de la mediación intercultural

Este artículo es un resumen del publicado en DE@ACUERDO, revista para la difusión de la mediación http://www.ceimigra.net/descargas/Revista_deacuerdo_Diciembre_2007.pdf

CARLOS GIMÉNEZ ROMERO

Catedrático de Antropología y director del Instituto de Migraciones, Etnicidad y Desarrollo Social (IMEDES). Universidad Autónoma de Madrid.

PALABRAS CLAVE: *Mediación intercultural, inmigración, diversidad cultural, cultura de la paz, conflicto, diálogo.*

La mediación intercultural, que como nos adelanta el autor en los primeros párrafos va más allá de lo que comúnmente se entiende, es decir, la relacionada directamente al fenómeno de la inmigración, abarca los conflictos en contextos de diversidad cultural. Y se inserta en una larga tradición, tan vieja como la humanidad, presente desde antiguo en los lugares más alejados y distintos del planeta, que ha nacido de la necesidad de resolver los conflictos, de contribuir a la paz. En esta ponencia se abordan los retos a los que se enfrentan los mediadores interculturales. La necesidad de una fundamentación teórica y metodoló-

gica, la sistematización de la práctica, la introducción de la evaluación; en el plano profesional se pone el acento en conseguir un estatuto, precisar el perfil y sistematizar las competencias; además de lograr el reconocimiento de los poderes públicos, de los otros profesionales y de la sociedad en general. Una vez enumerados los retos a los que se enfrentan, especifica los riesgos en caso de no superar los retos. Riesgo de la no mediación y del culturalismo, por un lado, y, por el otro, los que directamente atañen al ámbito profesional, la no especificidad, la marginación profesional, la fragmentación y la desunión.

La mediación intercultural como ideal de intervención en las relaciones entre sujetos etnoculturalmente diferenciados está convirtiéndose en otra Itaca a la que nos dirigimos, que tal y como expresó el gran poeta Kavafis en su poema *Viaje a Itaca*, se ha convertido en un viaje lleno de aventuras. Dado que se está tratando de un proceso de configuración de una nueva modalidad de intervención social y de una novedosa figura y perfil profesional, ese haber llegado tanteando es prácticamente obligado. Igual ha ocurrido en la historia del trabajo social, de la animación sociocultural o de la educación social, familiar o de calle.

Se ha trenzado una vinculación predominante, aunque no debe verse como exclusiva, entre mediación e inmigración. Desafortunadamente, con frecuencia no se comprende la mediación intercultural como un elemento necesario al conjunto de la población, y no sólo con relación a la inmigración. Para algunos pareciera que sin inmigración no se habría establecido la mediación intercultural. No obstante, se ha empezado a generar la idea de que esta nueva modalidad de intervención social puede ser útil para gestionar las diversidades culturales presentes en el conjunto de la sociedad española. El contexto ahora requiere tener en cuenta estos elementos: a) el mayor contacto entre culturas en un mundo globalizado, b) el reto de las migraciones y lo que suponen de procesos de diversificación sociocultural (a partir de comunidades alóctonas), c) el avance en reconocimiento y presencia de minorías étnicas autóctonas como los pueblos indígenas de América Latina o los gitanos de Europa, y d) en general el auge de las identidades culturales en el mundo globalizado.

Estamos aquí porque compartimos una motivación personal por la Mediación Intercultural, generalmente como una convicción profunda: somos partidarios de la *cultura de paz*. En segundo lugar, puede ser motivada por nuestra convicción de la necesidad de impulsar una *cultura cívica del conflicto*, centrada en el diálogo. Por último, puede resultar de nuestro *compromiso por la integración* de las personas inmigrantes y de colectivos desfavorecidos como, por ejemplo, sectores de la población gitana. Nos sentimos parte y/o queremos sentirnos parte de un colectivo. Necesitamos al otro, queremos aportar algo a ese colectivo, que se entiende como comunidad de profesionales aunque también supone en la mayoría de los casos un conjunto de relaciones de amistad. Sentimos la necesidad de abordar algunas definiciones pendientes y no podemos postergarlo más, después de casi catorce años en los que se han ido sucediendo cursos, seminarios, programas, servicios e iniciativas de todo tipo. Esa conciencia común, colectiva o compartida, de los puntos clave que debemos es-

clarecer nos lleva directamente a la percepción de que estamos ante una serie de retos y de riesgos.

Propongo reconocer cuatro dimensiones fundamentales: 1) los elementos beneficiosos que están presentes y que deberíamos conservar; 2) los elementos perjudiciales y presentes que deberemos superar; 3) los elementos beneficiosos que podrían venir y que habría que fomentar) y, por fin, 4) los elementos perjudiciales que pueden sobrevenir y que debemos evitar. El hecho de reconocernos entre nosotros como gentes en el mismo barco, con ganas de dialogar y construir juntos, es fundamental.

La mediación intercultural supone una manera peculiar de trabajo en contextos de diversidad cultural y esa distintividad procede de la aplicación al conjunto de las relaciones interétnicas (nacionalidades y regiones, payos y gitanos, autóctonos y personas de origen extranjero, relaciones entre comunidades migrantes, por solo mencionar algunas de ellas, y esquemáticamente) la ayuda por parte de alguien que se sitúa en una posición tercera, que trabaja para crear espacios de encuentro, acercamiento, diálogo y acuerdo, y que respeta absolutamente el protagonismo de las partes involucradas. También estamos ante la diversidad de modelos de llevar a cabo la mediación intercultural, pues si bien los proyectos se están configurando mayoritariamente como servicios municipales —con una variedad considerable de formas de organización, por ejemplo por localidades, comarcas, mancomunidades, etc.— lo cierto es que, junto a ese “modelo institucional”, están surgiendo otras formas como el “modelo asociativo” —equipos y unidades de mediación intercultural en tal o cual de la entidad—, los primeros tanteos de formación de cooperativas o “modelo cooperativo”, y el “modelo del profesional autónomo”.

Una serie de cuestiones se presentan en nuestra cotidianidad profesional como elementos mal resueltos que insistentemente dificultan nuestro trabajo. El primero de ellos se relaciona con la necesidad de una fundamentación teórica y metodológica. Se hace preciso hacer referencia constante a los principios claves de la mediación y concretar en los contextos multiculturales los principios y valores de la voluntariedad, confianza, ayuda a las partes, imparcialidad, co-protagonismo, todos ganan, legitimidad y confidencialidad, entre otros. Es preciso también, unir esa tarea de fundamentación teórica y metodológica —siempre con pluralismo y respeto por los distintos enfoques— a la sistematización de la práctica, para lo cual puede ser clave, entre otras cosas, la descripción y análisis pormenorizado de casos así como la evaluación continuada de las iniciativas. Todo ello nos llevaría a asentar más decididamente el perfil del/de la mediador/a inter-