

#EmakumeakBizikidetzan

CONVIVENCIA EN LA DIVERSIDAD



#EmakumeakBizikidetzan Convivencia en la diversidad

Redacción y edición:

Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK)



Diseño y maquetación:

Maite Rosende

Impresión:

Erreka Multimedia s.coop.

Con la colaboración de:



Gipuzkoako Foru Auzolanak
Merkatu, Industria, Berrikuntza eta Turismo
Departamentuak, Legebiltzarra eta Ogasuna



Diciembre de 2018

ÍNDICE

1.	Introducción.....	1
2.	La diversidad en la sociedad actual.....	3
2.1	Modelos de gestión de la diversidad.....	5
2.2	Principios básicos para una gestión abierta y democrática de la diversidad.....	7
3.	Una mirada desde la perspectiva de género.....	9
4.	Conversando con mujeres jóvenes sobre convivencia.....	11
4.1	Testimonios.....	12
4.2	Dinámica participativa.....	16
5.	El pozo de los deseos.....	18
6.	Peticiones y propuestas.....	20
7.	Telón.....	21
8.	Referencias bibliográficas.....	22

1

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual hay una nueva agenda de preocupaciones relacionadas con la gestión de valores como la diversidad y la solidaridad en la convivencia o en la educación y que se plasma en realidades como la pluralidad religiosa y cultural. Estas realidades abren debates que cuestionan principios que hasta el momento se consideraban incuestionables y que afectan a la consideración de los valores, derechos y libertades fundamentales (Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación, 2017).

En Euskadi confluyen cada vez más identidades y diversidades diferentes. La integración respetuosa de las diferencias y de la diversidad de identidades es un desafío y una fuente de oportunidades al mismo tiempo. Para el Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) todo ello inevitablemente plantea nuevos retos a la hora de pensar cómo llevar a la práctica una convivencia basada en el respeto a los derechos humanos y la gestión positiva de la diversidad.

Con el objetivo de ahondar en los retos que plantea para las personas jóvenes esta convivencia en la diversidad, EGK publica el siguiente informe. La idea de esta publicación nace de un evento que celebró EGK en septiembre del 2018 con motivo del Día Internacional de la Paz. Como ya se hizo en el 2017 con el evento [#GazteokBizikidetzan](#), EGK ha vuelto a abrir un espacio de diálogo, reflexión y expresión artística para contribuir al desarrollo de una cultura basada en la convivencia y en el respeto a los derechos humanos. Esta vez llamado [#EmakumeakBizikidetzan](#) porque se quiso poner en valor la igualdad como valor transversal. La intención fue dar un paso más a la hora de analizar la diversidad desde la perspectiva de género, una perspectiva que está presente en el discurso de EGK y que se ha reflejado en informes anteriores como [Recorridos Morados: la situación de las mujeres jóvenes en el mundo laboral](#). No solo para identificar las realidades de las mujeres jóvenes en la convivencia, sino para resaltar las nuevas líneas emancipadoras que estas puedan crear a futuro.



El objetivo principal fue identificar los retos que tienen las mujeres jóvenes a la hora de llevar a cabo la convivencia en una sociedad cada vez más diversa.

¿Cuál es el compromiso de las mujeres jóvenes respecto a la convivencia? ¿Cuáles son los temas que nos preocupan en este ámbito?

¿Qué le pedimos al futuro con respecto a la convivencia? ¿Qué le pediríamos a la sociedad y a las administraciones?

Esta publicación recoge por un lado, las conclusiones extraídas en ese evento y, por otro, ofrece una contextualización de los conceptos e ideas principales que nos ayudan a pensar qué significa la convivencia en la diversidad.

El documento se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se ofrece un acercamiento teórico muy general para abordar qué se entiende por diversidad, los elementos que conviene tener en cuenta a la hora de considerar este concepto. Luego se exponen algunos modelos existentes para la gestión de la diversidad, seguido de unos principios básicos para una gestión adecuada. En segundo lugar, hay un apartado dedicado a la mirada a la diversidad desde una perspectiva de género. En tercer lugar, se recogen los testimonios de tres de las mujeres que participaron en el evento [#EmakumeakBizikidetzan](#). Además de ello, se ofrece un análisis de las reflexiones e ideas que surgieron en la dinámica participativa posterior. Por último, se ha dedicado un espacio para exponer en qué consiste el pozo de los deseos. El informe termina con algunas peticiones y propuestas de las personas jóvenes en torno al tema de la convivencia en la diversidad.

2

LA DIVERSIDAD EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Vivimos en sociedades diversas y plurales. Aunque compartamos un mismo territorio, las personas tenemos procedencias distintas, idiomas distintos, costumbres distintas. Esto es, la diversidad forma parte de nuestra realidad y tenemos que organizarnos de tal forma que podamos gestionarla de forma positiva para la convivencia.

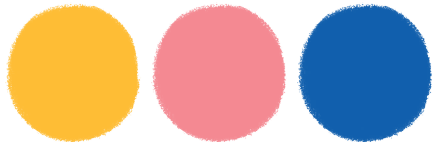
Como afirma Bauman en su libro *Extraños llamando a la puerta*, una de las razones por las que ha habido cambios en la convivencia es el aumento constante de la densidad de la población humana. "Solo en los últimos dos siglos (...) hemos alcanzado el punto en que cada uno de nosotros puede imaginar la posibilidad de ponerse en contacto con cualquier otro de los 7.000 millones de habitantes del planeta" (Bauman, 2016:67). De modo que, los recientes movimientos de población han aumentado la diversidad preexistente. Esto plantea situaciones de diversidad nuevas que hay que saber gestionar.

Dentro de esa pluralidad que caracteriza a las sociedades diversas, emergen identidades colectivas diferentes.

Los elementos que definen las identidades colectivas como pueden ser la religión, la cultura, la lengua etc., son elementos básicos para el desarrollo de la personalidad de toda persona. La religión, la lengua y la cultura son factores que movilizan y crean espacios de convivencia social. Cada persona vive estos factores de forma distinta, una persona puede elegir tener o no tener religión, por ejemplo. La presencia de estos elementos en el espacio público es muy importante para las personas que los comparten y esto abre muchos debates sobre diversos temas de la cotidianidad. Sobre los modos en los que se permite o prohíbe que dichos elementos aparezcan en los espacios públicos de las sociedades plurales (los calendarios laborales, la apertura o no de centros para poder hacer prácticas religiosas, el debate sobre la alimentación, vestimenta, financiación etc.).

Gestionar todos esos elementos tan plurales y diversos es todo un reto, ya que cada persona tiene un imaginario muy distinto sobre el significado de cada concepto. Se trata de promover las condiciones para que se efectúen la libertad y la igualdad de todas las personas. "Asumir la condición ciudadana de toda persona que vive y trabaja en una sociedad es el punto de partida necesario para hablar de derechos y obligaciones" (Ruiz Vieytez, 2012: 10).

¿Cómo gestionar todos estos elementos plurales? Difícilmente se podrá gestionar adecuadamente aquello que no se reconoce. La identidad se construye siempre en relación o en comparación con otra persona. Se trata de una reinterpretación continua de lo igual y lo diferente, lo que conduce al binomio "nosotras-nosotros/ellas-ellos". Ruiz Vieitez (2012) señala que esta distinción deriva del propio reconocimiento de la diversidad y que no es excluyente en sí misma. La diferenciación entre las personas que comparten determinados elementos de identidad y quienes no es natural y necesaria si se asume que existen diferencias.



Izaola refuerza esta idea: "Resultan imposibles las relaciones con nuestros semejantes sin la mediación de categorías que establezcan diferencias entre ellos y nosotros" (2016: 23). La forma en que es percibida la otra persona determina el tipo de relaciones que vamos a mantener con esas personas. La otra persona es percibida y es definida. "Es sobre todo a través del discurso como se construye la diferencia cultural" (Izaola, 2016:19).

Que las personas compartan unos derechos básicos como la libertad y la igualdad no significa que sean iguales cultural e identitariamente. Y, justamente, porque las personas son diferentes, se vuelve necesario distinguir entre colectivos y darles un adecuado reconocimiento. "Precisamente porque afectan a la dignidad individual de cada ser humano y porque son y serán parte de su desarrollo, de su integración social" (Ruiz Vieitez, 2012: 24).

2.1 MODELOS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Ante esta realidad, **¿cómo gestionar la diversidad existente en nuestra sociedad?** Hay diversos modelos de gestión de la diversidad que se han planteado en otros países. Según Ruiz Vieitez (2012), de forma general, se pueden distinguir tres grandes opciones normativas:

A Asimilacionismo

Modelo francés, probablemente el más utilizado internacionalmente. Asume que la integración de las personas inmigrantes en la sociedad supone la necesidad de operar un proceso de cambio o de sustitución cultural e identitaria. Para el proceso de integración es preciso el abandono de los elementos culturales y referentes minoritarios para participar en los mayoritarios. En los países democráticos, el modelo suele justificarse en una estricta separación del ámbito público y el privado. El ámbito público queda dominado por la cultura dominante, mientras que las diferencias culturales son libres de proyectarse en el espacio privado. La integración se consigue a partir de una idea muy formal de igualdad. La ley se aplica de la misma manera para todas las personas, sin consideraciones culturales ni identitarias. En este sentido, las minorías son abandonadas a su suerte en el seno de la cultura dominante, por lo que solamente las que sean ricas o poderosas pueden sobrevivir creando un espacio específico para sí mismas (Ruiz Vieitez, 2012: 56-57).

Según los últimos resultados del *Barómetro* publicado por Ikuspegi (2018) sobre las percepciones y actitudes ante la población de origen extranjero, para la mayor parte de la sociedad vasca (74,5%), a priori, el esfuerzo por la convivencia debe ser compartido. Esto es, el esfuerzo de adaptación debe recaer tanto en la población autóctona como en la extranjera. Sin embargo, la opinión mayoritaria (74,6%) sostiene que el esfuerzo de adaptación debe recaer sobre la población inmigrante. Y solo un 21% cree que el esfuerzo debe recaer en la población autóctona.

De modo que si para la mayoría de la población vasca (74,6%) la construcción de una buena convivencia radica en que las personas inmigrantes se esfuercen por adoptar nuestras costumbres y tradiciones, de ahí se deduce que el modelo de integración mayoritario en Euskadi sigue siendo asimilacionista.

B Diferencialismo:

Este modelo se aplica en Alemania, y considera a las personas inmigrantes como trabajadoras (provisionalmente) invitadas, en vez de nuevas ciudadanas. El término de este modelo refleja que busca eliminar el contacto de las comunidades minoritarias con el grupo social mayoritario. En este modelo se restringe la participación de las minorías en la vida pública. Ve necesario promover el desarrollo de instituciones específicas para las comunidades minoritarias que operen de forma paralela a las instituciones copadas por la mayoría. Es un enfoque más comunitarista, que restringe seriamente la libertad cultural de las personas porque trata de mantener separados los grupos culturales como la mejor forma de garantizar la armonía social y de facilitar a las personas inmigrantes su futuro retorno a sus sociedades de origen (Ruiz Vieitez, 2012: 57-58.)

C Multiculturalismo:

Es el modelo adoptado en Canadá o Australia y seguido en parte por los Países Bajos o el Reino Unido. Este enfoque surge en los años sesenta y supone el reconocimiento expreso de la legitimidad de las diferentes culturas que conviven en la sociedad, y del derecho a la diferencia. Este modelo busca la participación plena e igualdad de todas las personas y grupos culturales, e incluye la posibilidad para todos los grupos de mantener y desarrollar su respectiva identidad, con el apoyo público. En este modelo pluralista, las instituciones públicas deben ser rediseñadas y adecuadas a la diversidad existente en la sociedad. Esto significa que el aparato público debe intervenir en la esfera cultural para responder a esta diversidad y paliar las insuficiencias que los grupos culturalmente más débiles puedan sufrir. Las diferencias son así aceptadas como parte de una riqueza propia del conjunto de la sociedad (Ruiz Vieitez, 2012: 58-60).

Hay que diferenciar este último modelo del interculturalismo, un término que está en auge pero que, según explica Ruiz Vieitez (2012), no se es tan claro que se pueda distinguir del multiculturalismo. Quienes presentan el interculturalismo como un modelo nuevo y diferenciado del multiculturalismo se basan en la crítica de que este da apoyo a los distintos grupos por separado y no asegura la necesaria cohesión social. Pero se debe aclarar que el multiculturalismo democrático incorpora, expresamente, desde el inicio, la necesidad de la interacción y el enriquecimiento mutuo entre grupos. En consecuencia, el interculturalismo, no añade algo radicalmente nuevo a lo que el multiculturalismo lleva planteando desde el principio. Pero puede ser considerado como una actualización de aquél que hace hincapié en la relación entre grupos y en la interacción entre culturas e identidades.

Reconocer la diversidad no supone que todas las personas deban conocer en profundidad todas las culturas, lenguas o religiones. Se trata más bien de vivir en o con la diversidad. Esto supone asumir que la presencia en nuestra sociedad de otras culturas no roba espacio a la propia. Se trata de ver las oportunidades y las ventajas de que la sociedad sea diferente, plural, abierta.

Es inviable conocer todas las culturas presentes en nuestra sociedad y no es ni necesario ni suficiente para conseguir gestionar adecuadamente la diversidad. Es necesario insistir sobre todo en la actitud con la que se afronta la diversidad. Frente al dogmatismo, la ignorancia, la rigidez, hace falta hacer pedagogía de actitudes que ven la diversidad como una oportunidad de crecer económica, cultural y socialmente hacia una sociedad más avanzada en la que cada cuál puede mantener su identidad sin por ello cambiar la de quien esté al lado (Ruiz Vieitez, 2012).

Volviendo al *Barómetro* publicado este año por Ikuspegi, el 50,5% de la sociedad vasca admite los beneficios económicos y la funcionalidad laboral que tiene la llegada de personas de origen extranjero. Los datos del Barómetro (2018), indican la emergencia de una visión ligeramente más optimista que el año pasado sobre la aportación global de la población inmigrante en la sociedad vasca. Ello tiene que ver con que el actual marco social se caracteriza por un menor impacto de la crisis económica y ello facilita, en gran medida, tener una visión más optimista y menos restrictiva ante la inmigración en tanto que la sociedad vasca no ve este fenómeno como un peligro.

Conocer otras culturas, identidades, religiones, lenguas o costumbres puede suponer un elemento muy positivo para conseguir una mejor gestión de la diversidad. Pero lo que realmente importa es la actitud con la que se afronta la diversidad y no tanto el conocimiento que se pueda tener de ella. En el siguiente apartado se señalan algunos principios básicos que se deben tener en cuenta para una adecuada gestión de la diversidad.

2.2 PRINCIPIOS BÁSICOS PARA UNA GESTIÓN ABIERTA Y DEMOCRÁTICA DE LA DIVERSIDAD

- A** Asumir que las identidades de las personas ciudadanas son plurales. Entender que los referentes culturales como las lenguas, religiones, valores, estilos de vida, etc. deben ser reconocidos, respetados y valorados positivamente por todas las personas. Ello implica la aceptación recíproca de una identidad mayoritaria y las demás identidades minoritarias.
- B** Asumir con naturalidad la existencia permanente de una dicotomía social 'nosotras-nosotros/ellas-ellos'. Es necesario renunciar a las posturas uniformizadoras porque la convivencia no exige que seamos iguales, ni que compartamos los referentes culturales básicos.

Es preciso acostumbrarse a vivir en la diferencia, a convivir con la diversidad.

C Renunciar al empeño de definir a las otras personas y ubicarlas en nuestros propios esquemas. Nadie tiene derecho a imponer a otra persona su definición de identidad porque ello anularía uno de sus derechos más elementales, su derecho a la identidad, que sirve de base a otros muchos. No se puede imponer un idioma, ni una religión, ni una identidad nacional, ni un sentimiento de pertenencia a una nación, a un grupo étnico o a un grupo lingüístico. Todos estos elementos deben ser compartidos desde la libertad de cada persona ciudadana (Ruiz Vieitez, 2012).

El tipo de sociedad democrática actual nos lleva a ser interculturales en el sentido de apertura a la convivencia con quienes son diferentes. Esto no obliga a cambiar la identidad propia, pero exige ser capaces de convivir armoniosamente con personas que tienen identidades y culturas diferentes. Para ello conviene desarrollar unas **habilidades**:



A Ver las cosas desde otro punto de vista y capacidad de hacer autocrítica. Asumir que nuestra cultura se halla en plano de igualdad con otras formas de ver el mundo. Convivir es aceptar que nuestras perspectivas son siempre incompletas (esto previene el dogmatismo y promueve el diálogo y la no violencia).

B Empatía. Entender el modo que las demás personas perciben la realidad. Hay que hacer un esfuerzo de empatía y de diálogo permanente.

C Dialogar: Escuchar y dialogar con las personas que son diferentes. Ser más flexibles y saber negociar.

Estas cualidades deben extenderse a las instituciones públicas, privadas y a los principales agentes políticos y sociales que lideran la sociedad.

En este apartado se ha hablado del concepto de la diversidad, que es un rasgo que caracteriza a la ciudadanía que forma parte de la sociedad actual. Se detecta la necesidad para ser una sociedad más abierta, más plural y respetuosa con los derechos de todas las personas. Sin embargo, hasta este momento no se ha hecho referencia directa a cómo la cuestión de género afecta a la forma en que se vive y se gestiona esta diversidad. ¿Cómo influye el género con otro tipo de desigualdades como la clase, la etnia o la religión? En el siguiente apartado se tratará dicha problemática.

3

UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el apartado anterior se ha realizado un recorrido por los diferentes modelos de convivencia en la diversidad, así como algunas pistas para poder llevarla a cabo. En este apartado se quiere hacer hincapié en la diversidad cultural, religiosa y social analizándola desde una perspectiva de género. En el evento [#EmakumeakBizikidetzan](#) se puso el foco en las mujeres jóvenes, ya que se entiende que dentro de esa pluralidad propia de las sociedades diversas, el sexo y el género son un elemento más a tener en cuenta en la construcción de las identidades.

Al proceso de construcción de la identidad ya mencionado, hay que sumarle el papel fundamental que tiene el sexo para clasificar, nombrar y ubicar a una persona. Se suele diferenciar el sexo biológico entre mujeres y hombres. Por otra parte, a partir de estas diferencias según el sexo biológico, se crea el género, que se entiende como unas determinadas simbolizaciones mediante las cuales las socializaciones son diferentes para las mujeres y para los hombres. Así, se les atribuyen características femeninas y masculinas a un conjunto de ideas, prácticas y discursos (Lamas, 2018).

Dado que el género se considera hoy en día una construcción social, se ha abierto un nuevo campo de concepto de 'género' como categoría analítica y ha experimentado una ampliación al considerar otro tipo de desigualdades como la clase, la etnia, o la orientación sexual. Esas categorías interactúan entre sí dando lugar a una situación única y cualitativamente distinta. El término interseccionalidad -las intersecciones de diversas desigualdades con el género- recoge precisamente la presencia de esas desigualdades múltiples (Royo Prieto et al.)



Por ello, **hay que señalar la importancia que tienen las desigualdades múltiples que existen y se dan entre el género y otras categorías** -como pueden ser las desigualdades por razones de religión, raza, etnia, cultura etc.- y resaltar que no solo es una suma de condiciones- mujer, negra, musulmana, árabe...-, sino que representa una situación única de especial vulnerabilidad (Cárdenas, Terrón & Pérez de Guzmán, 2014).

En la sociedad vasca donde conviven mujeres diversas, ¿qué significa ser una mujer musulmana? ¿Y ser una mujer gitana? La dificultad se multiplica cuando se contempla esta problemática desde la perspectiva de género y se plantean cuestiones como su relación con la cultura (Blanco y San Segundo, 2016). La discriminación racial o cultural no afecta a las mujeres y a los hombres de la misma manera, por lo tanto, ser una mujer negra o ser un hombre negro tiene connotaciones distintas.

La mujer que pertenece a una determinada cultura, por el hecho de ser mujer, puede llegar a sufrir una situación más compleja que el hombre en todo el proceso de integración y socialización. Dichas discriminaciones se pueden encontrar en el ámbito económico, académico, familiar... Y desde EGK se ha querido profundizar en las vivencias derivadas por esas discriminaciones. El siguiente apartado ofrece algunos testimonios que se tuvieron con mujeres jóvenes diversas y los retos que estas afrontan a la hora de convivir en la diversidad.



¹ Discriminación múltiple: las diferentes situaciones en las que una persona puede sufrir discriminación. Una acumulación de diferentes experiencias de discriminación en una misma persona.

4

CONVERSANDO CON MUJERES JÓVENES SOBRE CONVIVENCIA

[#EmakumeakBizikidetzan](#) fue una actividad dirigida a abrir espacios para que las mujeres jóvenes pudieran hablar y compartir vivencias y experiencias sobre la convivencia en la diversidad. Fue un evento dedicado a reflexionar sobre los compromisos que actualmente tienen las personas jóvenes en materia de convivencia y también acerca de los deseos que tienen de cara al futuro.

Con el objetivo de contar con perspectivas diversas, EGK contó con la colaboración de tres mujeres jóvenes. La primera persona invitada fue Cheija Abdalaha, una joven proveniente de los campamentos de personas refugiadas del Sáhara y que lleva viviendo más de diez años en Euskadi. En segundo lugar, Betsy, una joven mexicana que vino a Euskadi a estudiar y decidió quedarse un tiempo más y que actualmente está trabajando y cursando sus estudios de máster. Por último, la tercera invitada fue Palmira Dual, una joven gitana de Irun, que forma parte de la asociación gitana [Kale Dor Kayiko](#), la cual forma parte de EGK.



4.1 TESTIMONIOS

El evento comenzó con el testimonio de estas tres mujeres y fue acompañado de música en directo, con el objetivo de que las personas del público se adentraran más fácilmente en las narraciones que iban compartiendo las tres jóvenes.



Estas tres mujeres con cultura, religión y procedencia diversa, compartían un objetivo común: hablar sobre su experiencia personal como mujer en la construcción de una sociedad tolerante con la diversidad.

En este apartado se recogen algunas de sus reflexiones que sirvieron de base para el diálogo que se generó posteriormente mediante una dinámica participativa con las personas del público.

Cheija, la primera en intervenir, puso desde el primer momento el acento positivo que conlleva para ella el concepto 'convivencia'. Ella vino a España con 20 años y cuenta que llegó a un nuevo país con mucha expectativa e ilusión, pensando que le esperarían cosas buenas. *"Pero no fue así. Me quedé cuatro años sin papeles. Y cuando eres una mujer refugiada, saharavi, musulmana, árabe y extranjera, todo ese conjunto de términos raros y llevas velo... Entonces no puedes aspirar a tanto"*.

Cheija se preguntó si viajar a un país con expectativas tan altas no fue un error porque luego el choque con la realidad con la que se topó fue muy fuerte. Pero echando la vista atrás se da cuenta de que esas dificultades hicieron que luchara todavía más por aquello que ella quería conseguir: estudiar periodismo y cursar un doctorado sobre el feminismo y el género. *“Con eso quiero decir que, cuando una de nosotras aspira a algo, lo consigue. Si tú crees en tus posibilidades y en lo que eres tú como persona, empezarás a aceptar a las demás personas”*.

Cheija sostiene que ella nunca tuvo problemas para aceptar a las demás personas, quizá porque desde su infancia en los campamentos de personas refugiadas se acostumbró a ver gente muy diferente y de muchos lugares del mundo. Ella consideraba que todas las personas eran iguales. Por eso, algo que le chocó mucho en una sociedad democrática fue ver todas las escalas sociales existentes. *“Se trata de aceptar a la otra persona. Para mí la convivencia es saber que no estás sola, que existen las demás personas y por mucho que nos diferencien cosas que podemos decir, el color de nuestra piel o nuestra fe o lo que sea, es mucho más lo que nos une, como querer mejorar esta sociedad”*.



Para Cheija, la convivencia en diversidad enriquece a la sociedad, le da más valor, la hace más rica. *“Los valores de la convivencia se crean desde muy abajo”*. Cheija sostiene que hay que trabajar la aceptación de la otra persona. Y en este sentido, hace especial hincapié en reconocer los derechos de la mujer: *“Los derechos del hombre parece que están asegurados. En cambio, nosotras tenemos que estar siempre ahí, luchar, luchar y luchar (por nuestros derechos)”*.

Aunque no lo hiciera de forma explícita, la narrativa de Cheija hace referencia a la discriminación múltiple que padecen las mujeres, ya que a la discriminación por razones de raza, cultura, religión o clase social, se le añade la discriminación por el hecho de ser mujer. En palabras suyas *“es una lucha no solamente hacia la sociedad o para aceptar a la persona extranjera, sino que (es una lucha) para que el hombre nos acepte a nosotras y acepte nuestro rol en la sociedad, que somos igual de importantes que el hombre”*.

Cheija apuntó otra idea muy importante: exigir los mismos derechos supone que esa persona debe cumplir con las mismas obligaciones que el resto. La idea de que unos derechos conllevan unas obligaciones es sumamente importante.

A continuación fue el turno de **Betsy**. La mujer joven mexicana tomó el micrófono para seguir con los testimonios y compartir su experiencia personal cuando vino por primera vez a Euskadi a cursar parte de sus estudios de grado. Contaba que se encontró con un grupo de personas bastante herméticas y que el primer año le costó encontrar personas jóvenes vascas con las que relacionarse. Echando la mirada atrás, piensa que el cambio se dio cuando las personas comprendieron que ella había venido para quedarse. Entonces la situación cambió y, a medida que ella se iba amoldando a las costumbres de la sociedad vasca, se fue sintiendo cada vez más integrada.

Pero el segundo choque fue que *"me di cuenta que durante veintidós años estuve viviendo en una realidad completamente diferente. Que estuve viviendo en una realidad en la que, por ejemplo, la mujer es agredida de manera natural y es una situación que normalizas"*. Ella normalizaba ese trato que se le daba a la mujer en México y, después de estar viviendo un tiempo en Euskadi, empezó a darse cuenta de que esa situación de falta de libertad que padecen las mujeres no es justa. Betsy puso sobre la mesa lo mucho que influye el contexto a la hora de hablar de desigualdades.



La tercera participante, **Palmira**, contó que parte de su tiempo lo dedica a trabajar como mediadora socio-cultural en la asociación **Kale Dor Kayiko** -que significa gitanos y gitanas del mañana-. Sostenía que ser un referente para el alumnado gitano le abrió muchas puertas y le brindó muchas oportunidades.

A diferencia de las otras dos invitadas, Palmira nació en Euskadi aunque dijo que *“muchas veces (las personas gitanas) nos sentimos de fuera”*. Y aunque no debería ser así teniendo en cuenta que el pueblo gitano lleva más de 600 años en Euskadi, Palmira afirmó que eso ocurre porque la historia del pueblo gitano es muy poco conocida: *“Nosotras no formamos parte de la historia y no aparecemos en ningún libro de texto de la historia”*.



Es muy difícil reconocer aquello que no conoces.

Y si no se reconoce, tampoco se respeta. Dar a conocer la historia del pueblo gitano es una labor sumamente importante porque se albergan más prejuicios sobre aquello que no se conoce. *“Lo desconocido siempre da miedo”* afirmaba Palmira, y luchar contra ese desconocimiento es precisamente el trabajo que ella realiza en su asociación y fuera de ella, visibilizando y compartiendo la historia y las costumbres de la etnia gitana.

El desconocimiento hace que las personas construyan prejuicios en torno a las minorías étnicas y como consecuencia de ello, las personas que forman parte de esa minoría tienen que vivir justificando y explicando aquello que hacen. *“Las mujeres gitanas somos muy diversas, muy diferentes y la convivencia es saber aceptar esas diferencias”*. Para Palmira, la convivencia en la diversidad, al igual que para Cheija, tiene muchos adjetivos positivos porque enriquece. *“Un valor que me han inculcado en la familia es el de la tolerancia”*. Palmira reconoce que día a día tiene que luchar ante ciertos prejuicios y su principal labor social consiste en *“dar a conocer mi punto de vista y ver que aunque no compartamos etnia, sí que se pueden compartir valores: la tolerancia y el respeto”*.

4.2 DINÁMICA PARTICIPATIVA

Tras escuchar el testimonio tan generoso de las tres mujeres invitadas, el evento continuó con una dinámica participativa **World Té** en la que se unieron las personas del público. La diversidad fue un rasgo que caracterizó al grupo de jóvenes entre 20 y 30 años y es algo a destacar ya que se trata de un valor que EGK considera importante impulsar a la hora de hablar sobre convivencia.

Las personas se agruparon en tres círculos para responder a las siguientes tres preguntas:

¿Cuál es el compromiso de las mujeres jóvenes respecto a la convivencia? ¿Cuáles son los temas que nos preocupan en este ámbito?

Estas son las ideas recogidas:

- *Ayudar*
- *Que la juventud empiece a ser un referente a seguir*
- *Diferenciar la diversidad cultural de la interculturalidad. Son cosas diferentes*
- *Integración de manera general a los foráneos*
- *Compromisos por nuestra parte: incentivar la empatía, quererse y aceptarse*
- *Temas que nos preocupan:*
- *Medios de comunicación, desconocimiento y educación (social, familiar y académica)*

¿Consideras importante relacionar la diversidad cultural y el género? ¿Como mujer, la diversidad se vive de forma diferente?

- *Hay que tejer redes de unión*
- *Territorio, edad, cultura, religión etc. Situaciones diferentes, reivindicaciones diferentes*
- *¿Internamente hay un reto de integración a la diversidad cultural!*
- *El reto es abrir la igualdad de género dentro de las culturas que se quieren integrar. Es mostrarles la forma de convivencia entre géneros*
- *La lucha de la mujer es doble: machismo/ matriarcado*

¿Qué le pedimos al futuro respecto a la convivencia? ¿Qué le pediríamos a la sociedad y las administraciones?

- *Ofrecer ayudas/facilidades para crear espacios como este*
- *Educación para jóvenes y personas adultas. Salir de los guetos*
- *Empatía*
- *Fundar proyectos para la diversidad*
- *Mismas oportunidades*

Después de dedicar un tiempo a reflexionar sobre esas preguntas en grupos, se abrió un espacio para la discusión entre todas las personas asistentes.

Una primera idea que surgió en la conversación fue que, dependiendo del contexto de cada persona, las desigualdades no se perciben igual. A Betsy, en comparación con la sociedad mexicana donde ha vivido la mayor parte de su tiempo, no le parece que la integración de género sea un problema grave en Euskadi. Ella contaba que si compara los derechos de la mujer vasca con los derechos de la mujer en México, le parece que aquí se reconocen sus derechos, mientras que en México la mujer sigue estando muy discriminada en el ámbito social.

Por otra parte, algunas personas del grupo hablaron del concepto de la discriminación múltiple: *“A la hora de integrarnos, creo que como mujer y como hombre no tenemos los mismos retos. Una cosa es la cultura, el proceso vital de cada persona... Eso ya puede ser un estigma, pero a eso se le añade el reto de ser mujer. Es doble, también aquí”*.

Algunas participantes sostienen que les cuesta salir de su círculo habitual de amistad y relacionarse con gente de diferentes nacionalidades, culturas etc. Reconocen que es todo un reto y por eso todas agradecen la creación de espacios como este donde se ofrece la oportunidad para la escucha y el diálogo entre diferentes.



Las participantes también hacen especial hincapié en la educación, en lo importante que es **educar desde edades muy tempranas en convivir en la diversidad como algo normal, natural y positivo**. *“La educación es un agente de socialización muy importante para mejorar todas las desigualdades que hay”*. No se trata únicamente de coexistir en un mismo espacio sino en convivir, en que haya una cohesión social entre diferentes. Para ello, además del importante papel que debe jugar la educación, también está la necesidad de seguir promoviendo y facilitando espacios como estos para hablar. Visibilizar todo lo posible los espacios seguros para hablar e intercambiar experiencias. Compartir experiencias ayuda a abrir la perspectiva propia, a ver la realidad de forma más completa.

Por último, se hizo referencia al papel que deben jugar las instituciones públicas a la hora de contribuir a que se dé una convivencia en la diversidad. *“Hay que realizar más jornadas de este tipo que promueva esa interacción entre gente que es de fuera y gente local porque es la única forma de romper estereotipos”*.

5

EL POZO DE LOS DESEOS

Por último, y para concluir el evento, se propuso a las personas jóvenes que escribieran en tarjetas individuales un deseo de futuro con respecto a la convivencia. Dicho deseo, finalmente, lo introducían en el **Pozo de los deseos** de manera que más tarde EGK podrá 'recuperarlo' y recogerlo como propuesta.

El objetivo de esta actividad era doble: por un lado, que se identificara una situación que actualmente no fuese un reflejo de su ideal de convivencia; y, por otro lado, que pensarán en un escenario donde esa situación injusta no fuese real y pudieran dar pistas sobre la vía para generar el cambio. De esta forma, esta actividad posibilita identificar las áreas que requieren actualmente una mejora en materia de convivencia, así como ver cuál es la sociedad ideal de las personas jóvenes.



Libertad e igualdad

Que la diversidad sea normal en nuestro día a día

Conocer más personas e historias personales

El cambio nos supone a todas y todos

Aumentar la interculturalidad en un mundo en el que la interculturalidad está creciendo

Que todos los seres humanos tengan las mismas oportunidades y los mismos derechos sin tener en cuenta su género, cultura, o cualquier otra característica

Deseo que los retos sean menores a los que hay ahora. Que la convivencia sea un proyecto natural y normalizado

Educación en convivencia e integración

Una cultura en la diversidad, tanto en género como en el día a día.

Una convivencia natural, sin rechazar a nadie. Porque entre todas las personas un mundo mejor es posible

Hacer autocrítica antes de empezar a criticar a la persona de al lado.

Que la convivencia se convierta en RIQUEZA de valores

Cuando trates de salir de una cueva, cuida de no entrar en otra. La verdad o lo correcto es una idea trampa

Desarrollar la empatía y aumentar el conocimiento de las demás culturas, religiones y nacionalidades

Ojalá que podamos abrir nuestras mentes y corazones a la gente diferente como una sociedad. Es un proceso gradual, pero vamos andando en la dirección de la paz y la armonía

Que las niñas y niños que nazcan a partir de ahora no diferencien entre género y etnia. Porque todas somos personas

Una sociedad sin ignorancia, educación

6

PETICIONES Y PROPUESTAS

Como se ha podido observar, los deseos para el futuro de las personas jóvenes atienden a diferentes temáticas. De todos modos, se han identificado puntos en común y relaciones entre sí, por lo que se han extraído unas conclusiones generales:



Crear más espacios participativos para dar voz a las personas jóvenes

- Las personas jóvenes hablan de la importancia de crear y facilitar más espacios cómodos, íntimos y seguros para que, en este caso concreto, las mujeres puedan hablar, reflexionar y compartir vivencias y experiencias personales.
- Es importante que en algunos de estos espacios haya interacción entre la gente local y las personas extranjeras porque ello contribuye a romper estereotipos.

Valores que promueven la convivencia en diversidad

- Tenemos que promover las condiciones para garantizar la libertad y la igualdad, igualdad de inicio y de resultado. Desde EGK entendemos la igualdad como respeto a la diferencia.
- Las personas jóvenes señalan que para convivir en la diversidad se necesita una mirada que nazca desde el respeto y para ello es imprescindible desarrollar la empatía.
- El mínimo compartido sobre el que se debe construir la convivencia es el respeto a la dignidad humana. La dignidad humana de una persona es más importante que su etnia, religión, cultura o clase social. La gestión de la diversidad se debe basar en esa idea fundamental.

Compromiso de las administraciones e instituciones

- Las administraciones e instituciones públicas han de adquirir un compromiso para diseñar e implementar políticas públicas que gestionen la convivencia en diversidad. Estas deben estar basadas en la igualdad y la solidaridad y deben promover la integración y la cohesión social. Esto es, una sociedad en la que se haya una igualdad efectiva de derechos, deberes y oportunidades.
- Las administraciones e instituciones públicas han de hacer una apuesta por políticas que promuevan el diálogo, el respeto y la protección de las diferencias, ya que ello traerá la cohesión social a la que aspiramos en una sociedad diversa.



7

TELÓN

El objetivo de EGK es velar por los derechos, los intereses, las preocupaciones y las necesidades de las personas jóvenes; analizar problemas específicos para obtener peticiones y propuestas de cambio con capacidad para influir en las políticas públicas. Es decir, EGK trabaja para que las personas jóvenes sean consideradas agentes con influencia política y social.

Para ello, EGK cuenta con la ayuda y colaboración de más de 57 asociaciones de diversa índole y crea proyectos que permiten que las personas jóvenes sean protagonistas en aquellos temas que les interesan y les preocupan. El proyecto [#EmakumeakBizikidetzan](#) es un reflejo de ello. Un proyecto que surge de la necesidad de querer comprender cómo convivir en una sociedad diversa religiosa, cultural y socialmente hablando. El evento celebrado con motivo del Día Internacional de la Paz no fue más que el punto de partida para seguir reflexionando sobre varios temas que interesan a la juventud en materia de convivencia, derechos humanos e igualdad. Este informe ha querido dar cuenta de las principales aportaciones de las personas que participaron en ese proyecto, así como dar forma y contextualizar las principales ideas y conceptos que se abordaron en aquel evento y sin duda, nutren el discurso de EGK.



8

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bauman, Zigmunt. (2016). *Extraños llamando a la puerta*. Barcelona: Paidós.

Blanco, María y San Segundo, Rosa. (2016). *Investigación joven con perspectiva de género*. Madrid: Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.

Cárdenas, Rocío; Terrón, Teresa y Pérez de Guzmán, Victoria. (2014). Educación, género y diversidad cultural. ¿Convivencia o coexistencia?. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 5(3), pp. 54– 67.

Ikuspegi. (2018). *Barómetro: Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero*. Observatorio Vasco de Inmigración.

Izaola Argüeso, Amaia. (2017). *Miradas entrecruzadas. La construcción social de la Otredad*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

Lamas, Marta. (2018). *Dimensiones de la diferencia en Género, cultura y sociedad*. Recuperado el 20 de noviembre de 2018

<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/libros/documento/2016-12/Genero-cultura-y-sociedad.pdf>

Royo Prieto, Raquel; Alonso Álvarez Alba; Díez Sanz Ainhoa; Escudero Espinalt Ester; González Estepa Lía; Linares Bahillo Estibaliz; Silvestre Cabrera, María. (2015). *Las asociaciones de mujeres migrantes en Bizkaia: herramientas para la lucha contra las desigualdades múltiples*. Recuperado el 13 de noviembre de 2018. <http://www.aecpa.es/uploads/files/modules/congress/12/papers/1288.pdf>

Ruiz Vieytez, Eduardo. (2012). *Inmigración, diversidad e identidades culturales. ¿Problema u oportunidad?* Bilbao: Biblioteca Básica de Formación.

Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación. (2017) *Plan de Convivencia y Derechos Humanos 2017-2020. Un objetivo de encuentro social, la opción por la empatía*. Gobierno Vasco.

Ha desarrollado el proyecto:



Con la colaboración de:



Gipuzkoako Foru Aldundia
Merkatu, Industria eta Berrikuntza Departamentua
Departamento de Euzko, Industria y Comercio



1
