

DE UNA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN A UNA POLÍTICA DE DIVERSIDAD

GAUKE VERMORGEN *

Amberes es la ciudad más grande de Bélgica después de Bruselas. De los 450.000 habitantes, hay un veinte por ciento de origen extranjero. La política de minorías de la ciudad está coordinada desde el año 2000 por el Servicio de Integración de Amberes (DIA). DIA actúa activamente en tres dominios: 1) El apoyo de los servicios municipales en su trato con una población cultural variada y la introducción de una gestión de diversidad en toda la ciudad; 2) La acogida y la adaptación cívica de nuevos habitantes y; 3) El contacto con las asociaciones establecidas de inmigrantes en la ciudad. Los habitantes extranjeros de Amberes tienen que poder participar completamente en la sociedad. Pero DIA se esfuerza también para que la diversidad de la población sea considerada natural por los políticos y la opinión pública. La diversidad es un hecho. Si tratan con ello de una manera positiva, también es una calidad para una ciudad como Amberes.

After Brussels Antwerp is Belgium's largest city. Out of 450.000 residents 20% are of foreign origin. Since 2000 the Dienst Integratie Antwerpen (DIA) (Antwerp Service for Integration) co-ordinates the City Council's policy on minori-

* Revista «El Amberino», de Amberes.

ties. DIA is active in three fields: 1) the support of the City Council services in their contacts with the population of a different cultural background and the introduction of diversity management into the whole of the city; 2) the reception and the settling down of new residents and; 3) the contacts with the established allochthonous communities in the city. Antwerp's allochthonous residents should be allowed full participation in local society. But DIA also argues that the population's diversity should be recognised as a natural fact by the politicians and the public opinion. Diversity is a reality. If being dealt with in a positive way, it would also be a quality mark for a city like Antwerp.

La diversidad es un hecho

De los 445.000 habitantes de Amberes, uno de cada cinco tiene sus raíces en otro país o cultura. En el caso de los escolares de Amberes esto representa la cuarta parte. Hay más de 150 nacionalidades representadas en Amberes. Entre los mas grandes están los marroquíes (17.500), los turcos (5.000), los hindús. También hay un grupo muy visible de judíos de religión ultra-ortodoxa y hay grandes cantidades de rusos y inmigrantes de la región de los Balcanes. Algunas familias son recién llegadas, otras viven ya hace mucho tiempo aquí. Sin duda pasarán unas cuantas generaciones más para que todos acepten este cambio. Pues la diversidad seguirá aumentando, con nuevos inmigrantes de alcance (extranjeros que vienen a reunirse con su familia), refugiados y trabajadores extranjeros. La diversidad es un hecho.

Derechos iguales, oportunidades iguales

En nuestra sociedad plural nadie es igual y sin embargo todos somos equivalentes. El punto de partida para una

convivencia armónica es la aceptación total de la variedad cultural. Solamente podemos exigirles a los extranjeros lo que también se les exige a los nacionales: atenerse a las leyes vigentes y respetar los derechos humanos fundamentales. Una política municipal que aspira a derechos iguales y oportunidades iguales para todos sus habitantes, debe respetar también la variedad de sus habitantes. Y esto es completamente diferente a intentar asimilar. También es un paso más allá de la integración porque, precisamente la política de diversidad, permite la expresión positiva de diferencias.

Hechos ciertos

Las cifras de paro entre los inmigrantes que viven en Amberes son más elevadas que las del resto de la población. Sobre todo los inmigrantes jóvenes tienen muy pocas oportunidades de colocación. El nivel de formación es un factor, pero también influye la discriminación. Bastantes niños inmigrantes comienzan la enseñanza básica con un atraso de aprendizaje que ya no logran superar. Muchos abandonan los estudios después de la escolaridad obligatoria, a menudo sin diploma. Algunos alumnos, por su condición de inmigrantes, son rechazados en las inscripciones escolares. Los lugares en las escuelas de acogida son insuficientes para los nuevos menores que hablan una lengua diferente. En los años pasados la ciudad de Amberes ha tomado varias medidas con respecto a los rechazados, a menudo con recursos del SIF (Fondo para Impulsos Sociales), para promover la posición de las minorías en el mercado laboral y la enseñanza intercultural.

Con DIA hacia una política municipal de diversidad

Con recursos del Fondo para Impulsos Sociales el municipio contrató en 1998 a dos funcionarios para tareas de integración. DIA, el Servicio de Integración de Amberes

fue fundado en enero del 2000 dentro de la unidad empresarial de Asuntos Civiles, bajo la protección del Servicio de Animación Socioeducativa. La mitad de los sesenta miembros del personal de DIA son inmigrantes. Este Servicio de Integración coordina diversos proyectos municipales de integración. En primer lugar, quiere lograr que los servicios sociales sean más accesibles para los extranjeros. Los proyectos de DIA son agrupados en torno a tres temas: diversidad, grupos objeto y sociedades de inmigrantes. La misión de DIA es lograr derechos iguales y un trato igual para todos los habitantes de Amberes; la integración juega aquí un rol fundamental, y DIA considera a la adaptación cívica activa un paso importante para su consecución.

Formación intercultural

Los servicios municipales y la asistencia social recurren a los intérpretes sociales y a los traductores del 'Servicio de Intérpretes Sociales' cuando están en contacto con recién llegados o en situaciones que exigen un lenguaje más específico. Para poder comunicarse aún mejor con el usuario del servicio de hoy, la Oficina para la Formación Intercultural inició un curso básico denominado 'Tratar con diversidad cultural'. La capacitación se basa en las experiencias de personal con inmigrantes y ayuda a los servidores públicos de la ciudad y otros asistentes de servicios sociales, a comprender 'el ser diferente' y a aprender el trato con ello. La Formación Intercultural promueve también la relación con los potenciales colegas inmigrantes. Un ejercicio mental fascinante de concepción de la organización.

Fundamento para la gestión de diversidad

Las organizaciones monoculturales son débiles. La gestión de diversidad, en cambio, parte de la idea de que la diversidad favorece a la competencia. Los inmigrantes generan, por ejemplo, un mercado en expansión y los

empleados que conocen este hecho se estimulan. Para las profesiones neurálgicas (enfermeros, informáticos, soldados) se podrían aprovechar los talentos de los jóvenes inmigrantes. Por el momento, el personal de la ciudad de Amberes aún no es un reflejo de la población urbana. El que casi no trabajen inmigrantes en los servicios públicos municipales da una señal falsa a los visitantes. Las autoridades municipales quieren rectificar esta situación. Últimamente fundaron la comisión directiva 'HRM y diversidad' con, entre otros, una consultora del departamento del personal de la ciudad y representantes del Servicio de Integración.

ACOMPañAR A LOS GRUPOS OBJETO

Nuevos que hablan una lengua diferente a la de la enseñanza

Los hijos de refugiados o de inmigrantes que viven hace poco tiempo en Amberes, no saben suficiente neerlandés para poder seguir clases en este idioma. Por eso los reciben temporalmente en clases de acogida. Allí aprenden el neerlandés y les preparan para la enseñanza corriente. Desafortunadamente, no encuentran siempre una escuela. En Amberes el IOP (Punto de Información y Orientación para nuevos inmigrantes menores de 18 años que hablan una lengua diferente) ayuda a los padres que viven hace menos de un año en la ciudad, a encontrar una escuela adecuada para sus hijos.

Oficina de acogida PINA

La mayoría de los recién llegados necesitan un acompañamiento para poder orientarse en nuestra sociedad. PINA, el 'Proyecto de Integración de Nuevos en Amberes', es la oficina de acogida municipal que ayuda a integrar a los recién llegados a nuestra sociedad. Anualmente hay 2500

personas que tienen derecho al acompañamiento (extranjeros mayores de edad que aún no tienen un año de vivir en Amberes), el año pasado casi 1700 lo aprovecharon.

PINA hace, junto con los recién llegados, un plan de lo que quieren lograr y de los pasos que deben dar. Clases de neerlandés, orientación profesional y un curso de orientación social forman parte de ello. PINA se coordina para las clases de neerlandés con la Universidad de Amberes, los Centros de Educación para Adultos y Escuela Abierta (educación básica). PINA se coordina con el VDAB (oficina de empleo) para la orientación profesional, las tiendas de empleo y otros socios. Gracias a los recursos flamencos extras para la adaptación cívica, la capacidad de PINA ha aumentado. El objeto final de PINA es el ofrecimiento de un servicio que cubra la necesidad. El programa de acogida de PINA no es suficiente para algunos grupos de inmigrantes. Los refugiados y los habitantes de casas rodantes reciben por eso un acompañamiento específico.

Aprender el neerlandés

En Amberes hay más de 8.000 adultos que estudian el neerlandés. A pesar del amplio ofrecimiento de cursos no todos pueden aprovecharlos. En el '97 las escuelas hicieron una declaración de intenciones para una cooperación mas profunda. Desde entonces el 'Grupo de Consulta NT2 (neerlandés segunda lengua)' se creó en Amberes; dicho grupo coordina y promueve el aprendizaje del neerlandés para personas que hablan una lengua diferente.

Diversidad con la policía

El pionero en Amberes, con respecto a la política de personal intercultural, es la policía. Cuando en 1995 había 19 proyectos de mejoría provenientes de una investigación en el vecindario Berenschot, el alcalde decidió añadir un proyecto extra: 'política de diversidad'. En un principio

se refería al reclutamiento de mujeres e inmigrantes. Pronto se dieron cuenta que también era necesario mejorar la credibilidad de la policía con los grupos objeto y entonces emprendieron seis grandes acciones. Un equipo de promoción de la policía fue sensibilizando al personal propio y dando información en las escuelas, en ferias de empleo y con asociaciones. Un manual de casos discriminatorios fue introducido, a fin de que los policías aprendieran a interpretar mejor las leyes y a reconocer expresiones racistas. Recibirían consejos sobre como reaccionar ante un comportamiento racista. Un sistema de mediación directa de quejas fue instituido para mejorar la atención en la oficina de quejas del 'Centro para igualdad de oportunidades y para la lucha contra el racismo', en el que también participó la policía hablando con la persona que hacía la denuncia. Como inicio se ofreció un curso preparatorio a mujeres e inmigrantes, para mejorar su desempeño en los exámenes de selección. Para el personal se llevó a cabo un curso de gestión de diversidad y, por último, se desarrolló un plan de adopción de escuelas, en el cual 45 policías visitaron centros educativos, para dar información acerca de los fenómenos como hostigamiento, prejuicios y racismo.

En cooperación con DIA se fundó, en el 2001, la Célula Diversidad dentro del Cuerpo de Policía. La célula tricéfalada consejo acerca de la política y es un punto de conversación interno y externo. En el futuro habrá un agente de policía (masculino o femenino) en cada zona que observará el funcionamiento de las células diversidad locales. François Vermeulen, el coordinador de la célula Diversidad es realista: «Exterminar el racismo es imposible, tampoco en el Cuerpo de Policía. El comportamiento racista, esto sí podemos exterminarlo. Aunque no nos lo hacen siempre fácil.»

En la ventanilla de la comisaría soy testigo de un argumento típico. Un joven inmigrante vino a la dirección equivocada y le envían amablemente al Servicio de Extranjería. Acusa inmediatamente al agente de racismo, quién afortu-

nadamente permanece en calma y le explica de nuevo el procedimiento. «Vivimos esto todos los días», admite Vermeulen. Que solamente haya unas decenas de quejas respecto al racismo, es mejor de lo que se podía esperar. «Además queremos funcionar más ampliamente y combatir la discriminación en un sentido general, por tanto también con los *holebis* (homosexuales, lesbianas y bisexuales), ancianos, minusválidos, etcétera. Las fiestas para jóvenes que organizamos últimamente, llevaron por lema 'sin droga, alcohol o cigarrillos'. Habrá que añadir aún 'sin discriminación'.»

La célula Diversidad delibera cada seis semanas con el organismo coordinador de las comunidades alóctonas. ¿Hay también contactos en caso de conflicto? «No podemos sobrecargar estas comunidades», dice Vermeulen, «y tampoco es su trabajo el desempeñar el papel de policía o intermediario. No podemos esperar, por ejemplo, que se pongan enseguida en contacto con todos los marroquíes. Tampoco creo en los proyectos integrados, exclusivamente, por padres inmigrantes. No les pedimos tampoco a los padres de *hooligans* resolver el problema del vandalismo en el fútbol. Abordar tal asunto, tiene que hacerse de una manera bastante amplia y acertada. En caso de conflictos, en una plaza por ejemplo, más bien todo el campo social debería ser implicado. Pienso en asociaciones de vecinos, asistentes sociales, escuelas, servicios de zonas verdes, etcétera.» Desde 1995 aumentó el número de policías inmigrantes de 2 a 30. En un cuerpo de 2000 policías no es algo muy espectacular, aunque no es mejor en otras organizaciones. «Tampoco hay muchos jóvenes inmigrantes dispuestos a ser empleados», suspira Vermeulen. «Y los que tenemos —estos que fueron empleados a través del trayecto de preparación Amberes— a veces eligen un municipio más cerca de casa y así los perdemos en Amberes. Todavía tenemos mucho camino por delante, pero ahora que podemos encuadrar nuestros esfuerzos en una política municipal general, el futuro es prometedor.

La política flamenca de adaptación cívica

El decreto de minorías de 1998 dio por resultado un marco provisional de política para los programas de acogida. A partir del 2002 se vació la política de nuevos inmigrantes en un molde definitivo por medio de un decreto separado. Siguiendo el ejemplo de Holanda ya no hablamos de acogida, sino de 'adaptación cívica' de nuevos inmigrantes: el acompañamiento activo hacia la ciudadanía y el ejercicio de derechos y obligaciones. Las ciudades y los municipios son responsables del trayecto primario de acogida. El trayecto secundario profesional o el de seguimiento fue asignado al VDAB (oficina de empleo). Durante la primera parte del trayecto de adaptación la oficina de acogida municipal ya coopera con el VDAB. En el trayecto de seguimiento el propósito específico es el empleo: se alcanza el objetivo cuando la persona encuentra su lugar en el mercado de trabajo.

Emancipación y participación

La emancipación y la participación no son procesos únicamente individuales. Hasta hace poco la política de integración partía de las habilidades personales, como el conocimiento lingüístico. También se quiere alcanzar la emancipación colectiva. Una sociedad democrática tiene necesidad de ciudadanos autónomos y emancipados con sentido de responsabilidad. Participación es dejar que la gente comience a entender mejor su vida, dándoles oportunidades iguales para tomar parte en el razonamiento, en las conversaciones y en las decisiones sobre los asuntos de su interés.

El consejo de consulta municipal

Las organizaciones de las minorías étnicas-culturales son socios importantes: atienden la defensa de los intere-

ses de sus miembros y pueden mejorar la posición de las minorías. A esta luz el ministro flamenco de Oportunidades Iguales fundó el año pasado El Foro, formado por asociaciones de inmigrantes, refugiados y habitantes de casas rodantes. Ahora Amberes quiere fundar una plataforma de diálogo parecida. Este consejo municipal de consulta se juntará, cuando se encuentre a un presidente avalado por todos los socios.

Los organismos coordinadores de inmigrantes

Amberes cuenta con cinco organizaciones nacionales coordinadoras, que son reconocidas por el gobierno flamenco: la Federación de Asociaciones Marroquíes, la Unión de Asociaciones Turcas, la Plataforma Africana, la Federación Latinoamericana y la Asociación para el Desarrollo y la Emancipación de los Musulmanes. Las asociaciones asiáticas no tienen ninguna organización coordinadora hasta el momento, como tampoco la (todavía poco organizada) gente de la Europa Oriental.

Las cinco organizaciones coordinadoras son interlocutores importantes para las autoridades municipales. Las asociaciones pueden desempeñar un papel importante en la integración social de los ciudadanos inmigrantes y en el intercambio cultural entre los diferentes grupos de población.

Asociaciones de inmigrantes

Las asociaciones de inmigrantes y nacionales, forman el capital social. asociaciones activas y positivamente preparadas contribuyen al trato respetuoso, contacto e intercambio cultural. Sin cesar, siguen añadiéndose nuevas organizaciones, cada una con sus propios objetivos y grupos objeto. DIA contrató, en febrero del 2001, a un responsable para las asociaciones de inmigrantes, Abdellatif Akhandaf, quien integra un expediente de las asociaciones y su funcionamiento, mantiene una red de contactos y coordina

las solicitudes de subvenciones. El desarrollo de las asociaciones sanas, con una oferta de elevados principios cualitativos, constituye el foco de atención.

«Los museos sobrepasan la frontera»

Los museos municipales quieren introducir más diversidad cultural en sus colecciones, en su comunicación y en la integración del personal. Bajo el denominador «los museos sobrepasan la frontera» desarrollan un par de proyectos. Organizan exposiciones sobre la diversidad cultural en Amberes. El Museo del Folklore desarrolla un plan de colección alrededor del tema que lo define. El museo ampliará su colección, considerando el *Museum aan de Stroom* (Museo al Corriente), con obras del siglo veinte que reflejan la convivencia multicultural en Amberes. Los contactos con organizaciones y amberinos inmigrantes no organizados forman, entre otras cosas, la base de esto. Los museos municipales también quieren ocuparse de folletos plurilingües. Además contratarán todavía este año a un funcionario de proyecto, a fin de desarrollar instrumentos y proyectos para reforzar la diversidad cultural en los museos municipales. El énfasis está puesto en la apertura del patrimonio cultural de los museos para un público de inmigrantes y en la sensibilización para lo intercultural, tanto para el público de inmigrantes como para el nacional. Los museos piensan, por ejemplo, en la fundación de un conjunto de guías para inmigrantes, en el desarrollo de recorridos interculturales de aprendizaje por los museos para la enseñanza y, en el desarrollo de lecciones sobre museos en los cursos de NT2 (neerlandés como segunda lengua) en los centros de educación básica.

Apoyo para las actividades socio-culturales

Tanto Start como DIA quieren apoyar las iniciativas culturales de inmigrantes en los barrios que piden extra aten-

ción y así dar a conocerlos mejor. Ambos disponen de un fondo que ofrece apoyo a las asociaciones que trabajan con diversidad cultural.

El fondo de actividades

Para DIA, en lo que respecta al fondo de actividades, administrado por Abdellatif Akhandaf. «Es muy importante que también las asociaciones de inmigrantes trabajen en los temas sociales como educación, enseñanza, juventud y empleo. La ciudad respalda anualmente decenas de actividades mediante este fondo. Son más bien sumas pequeñas, que sin embargo son muy útiles. Las actividades tienen que promover el compromiso de los grupos de inmigrantes con la política municipal de integración o tienen que ser importantes para la distribución de información y en la influencia de la política. Hay que reunir tres condiciones: las actividades tienen que estar abiertas a todo el mundo, deben significar un beneficio para la vecindad y tener un carácter interactivo, es decir, que los vecinos tienen que estar activamente implicados. Algunos ejemplos concretos son : actividades educativas o culturales, un debate sobre educación, información sobre el Euro, reuniones entre vecinos inmigrantes y nacionales, conocimientos básicos del ordenador para mujeres inmigrantes, adolescentes que quieren hacer un cortometraje. Porque al fin y al cabo cuenta todo el funcionamiento de las asociaciones, también hemos fundado un fondo para el apoyo estructural.»

FOCA

Start, el programa cultural del Fondo para Impulsos Sociales (SIF) coopera decididamente con FOCA (Fondo en Apoyo de Actividades Culturales de Organizaciones de Inmigrantes). Gracias a FOCA puede responderse a las necesidades de asociaciones de inmigrantes o de asociaciones con por lo menos un inmigrante en su consejo de admi-

nistración. La idea que se persigue es mejorar la calidad de sus actividades. Gracias a las subvenciones, las asociaciones pueden recurrir, de vez en cuando, al servicio de especialistas, por ejemplo, para el consejo de un especialista de comunicación, lo que ellos nunca podrían pagar. También se puede intentar traer a un artista profesional u organizar una fiesta de barrio. FOCA es un instrumento para el primer encuentro, pero no tiene la intención de subvencionar repetidamente.

Diversidad y cultura, no es un pleonasma

El campo cultural presta siempre más atención a la diversidad. Toda clase de proyectos y presentaciones responden a este hecho. Usted puede corroborarlo en los programas multiculturales de museos, festivales y teatros. Y sin embargo, es rara la vez que se ven visitantes inmigrantes en las bibliotecas, museos o centros culturales. Hay organizadores que se suman más expresamente al rostro de muchos colores de nuestra ciudad. Los pioneros amberinos son los centros culturales, como por ejemplo 'Rataplan'. Y el teatro 'HETPALEIS', quien ha contratado a un asistente público inmigrante que trabaja específicamente en traer más espectadores inmigrantes a la sala.

Una tarea compleja

Las exigencias occidentales no siempre concuerdan con los deseos de un público de inmigrantes. Así sucede con los marroquíes, quienes sobre todo esperan su confirmación a través del teatro, quieren poder identificarse; mientras que nuestro teatro actual prefiere confrontar y cuestionar. Solamente la elite tiene acceso a la ópera y al baile contemporáneo. Quizás esto no sea un verdadero problema, pero sí es un hecho. Aquí es así y seguramente fuera de Europa también. Unos factores como la tradición, el conocimiento previo, el estímulo y la experiencia influyen en la habi-

lidad de comprender el arte. Que los turcos o los chinos no vayan en masa a las salas de exposición, no es sorprendente. En cualquier pueblo flamenco puedes vivir la música y la danza de otras culturas : el flamenco, el baile del vientre, el tai-chi, didgeridoo, djembé... Solamente algunos de los interesados están relacionados con los países de origen. Quizás estas actividades ofrecen demasiado folclore y exotismo, (aunque desde luego no es nada grave en si). Y además: ¿Pueden estar los inmigrantes de acuerdo con esa música mundial, generalmente puesta en los carteles de festivales por organizadores inmigrados?

Por otra parte están las artes contemporáneas de escena y las artes plásticas que, de todos modos, se ven confrontadas con muchas barreras. ¿Qué es lo que asusta los inmigrantes y aún también a los nacionales? ¿El estrado, la sala de teatro? ¿El silencio durante la representación? ¿El sistema de reserva de entradas? ¿O es el precio? ¿O son los folletos que no les convencen, cuando les llegan? Quizás tendríamos que tener más dirigentes comerciales o artísticos y colaboradores inmigrantes en el medio cultural, para recibir consejos e ideas frescas. Parece ser que hay pocos solicitantes en el sector cultural. Por supuesto tiene que ver con la imagen del campo cultural y con la diferencia en general de la vivencia cultural... lo que mantiene el círculo vicioso.

Más hechos : en la enseñanza artística y musical hay poco sitio para las formas no occidentales. Las asociaciones de inmigrantes encuentran raras veces un local para ensayar o un escenario para actuar. Hay pocos realizadores, actores y artistas plásticos inmigrantes; y todavía menos que lleguen a los carteles y que puedan hacer su trabajo sin ser estigmatizados como 'el inmigrante'.

Aunque la diversidad es inherente a la cultura, la manejan bastante forzadamente

En Borgerhout, sin embargo, a menudo hay sucesos que pasan de manera natural. Hazim Kamaledim de Wo-

estijn '93, por ejemplo es un realizador respetado con giras por Flandes y los Países Bajos. La semana pasada oí en el centro cultural de Strombeek a un grupo de personas quedar de acuerdo para salir juntos a Amberes. ¡Y mira! A través de la agencia informativa Belga llega un mensaje de que siete adolescentes de Borgerhout se llevan tres premios en el 'Festival Internacional de Películas de Adolescentes'. Hicieron su cortometraje: 'El juego del beso' junto con un profesor y un realizador, después de las horas de clase. Bueno, ¡eso es Borgerhout! *Of all places.*