

La figura del mediador intercultural en Cataluña: la visión del colectivo formador

Núria LLEVOT CALVET

Correspondencia:

Núria Llevot Calvet

Universidad de Lleida
Facultad de Ciencias de la
Educación
Complex La Caparrella, s/n
25192 Lleida

Teléfono: 973-702329

E-mail: nllevot@pip.udl.es

Recibido: 15-05-2006

Aceptado: 30-06-2006

RESUMEN

La aproximación al tipo de mediación intercultural que se está llevando a cabo en Cataluña en este momento en el ámbito educativo –y su desarrollo futuro– se concreta y se dibuja en la diversidad de respuestas y de enfoques que aparecen del mismo término. Hemos intentado poner en común la reflexión y el debate sobre cuál sería la figura ideal y real del mediador intercultural. Con esta finalidad se han realizado diecisiete entrevistas a todos los coordinadores y formadores en ejercicio.

PALABRAS CLAVE: Mediador intercultural, Escuelas, Inmigrantes, Gitanos.

The intercultural mediator in Catalonia: the training specialists' view

ABSTRACT

The analysis of the type of intercultural mediator that is being carried out at the moment in the educational system in Catalonia -and his/her future development- can be summarised in the diversity of answers and approaches which are all encompassed under the same term. We have tried to put together different reflections on which the intercultural mediator's ideal and real figure would be. With this purpose we carried out 17 interviews to all coordinators and teacher trainers on service.

KEYWORDS: Intercultural mediator, schools, immigrants, gypsies.

1. Introducción

Los mediadores interculturales son, por definición, expertos en más de una cultura que pueden intervenir para suplir las carencias del conocimiento mutuo y facilitar así la comunicación y el intercambio, previniendo el conflicto. De este modo, el mediador cultural puede abrir puentes para la integración social y económica de grupos culturales diferentes.

Cohen-Emerique (1994) sostiene que la mediación intercultural es un componente del proceso de integración de las comunidades culturales, tanto por parte de las minorías como de la sociedad de acogida, ya que facilita la comunicación entre los inmigrantes (cuestión extrapolable a otras minorías culturales) y los actores del campo social. El problema crucial es que coexisten minorías étnicas y religiosas en el seno de una sociedad que se pregunta hasta qué punto se pueden tolerar las diferencias sin que se vea amenazada la identidad nacional. La mediación es una parte más del proceso de integración que debe permitir adaptarse sin perder la propia identidad, creando, pues, un nuevo tipo de relación que permita el intercambio y la cooperación para desarrollar una dinámica social positiva que evite y luche contra la exclusión. Según esta autora, la integración de las minorías pasa por el hecho de que con la mediación se evite la violencia simbólica, aquella en la que uno de los protagonistas impone su código al otro, ya sea en un proceso de asimilación que anule al otro, en una actitud de integrarse o irse, o bien en un comportamiento de indiferencia bajo el lema del respeto a las diferencias y al relativismo cultural.

La aproximación al tipo de mediación que se está llevando a cabo en este momento –y su desarrollo futuro– se esboza en la diversidad de respuestas y de enfoques que aparecen del mismo término. Hemos intentado poner en común la reflexión y el debate sobre cuál es el trabajo que se realiza en el ámbito de la formación en mediación intercultural, lo que creemos que es importante, ya que estamos en un proceso de construcción de un nuevo espacio de trabajo y de un nuevo marco de intervención social. Somos conscientes de la dificultad de llegar a conclusiones unitarias entre todos los entrevistados, pero sí podemos enmarcar las actuaciones y las reflexiones comunes, que nos servirán para enriquecernos ante las experiencias expuestas. Así, este documento es fundamentalmente descriptivo: se intenta recoger el abanico de respuestas, reflejo de la diversidad de opiniones, en torno a la mediación y su práctica. Ello debería ser un instrumento útil para la discusión y el debate en un ámbito en el que, ahora, desgraciadamente, existen más preguntas que respuestas.

Se han realizado diecisiete entrevistas, concretamente nueve a formadores y ocho a coordinadores (algunos, a su vez, eran formadores). Casi la mitad de los entrevistados trabajan en entidades que contratan y retribuyen a los mediadores, aunque en algunos casos sólo son contratados de forma esporádica. Así, las entrevistas se realizaron en entidades con variada situación, tanto aquellas que impartían formación en mediación intercultural, como otras que promovían la inserción laboral de los mediadores –en el propio servicio o bien ofertando la mediación a servicios externos–, así como centros que incluían ambos aspectos. La selección de los entrevistados se ha realizado siguiendo el criterio de alcanzar el más preciso conocimiento de la realidad. Por ello se han entrevistado personas de todas las entidades que hemos detectado que están implicadas. Es evidente que, por la novedad, aún no son demasiadas.

Respecto a la tarea y a la figura *profesional* del mediador intercultural, los formadores y coordinadores han expresado su punto de vista sobre el perfil que debería tener el mediador y, por tanto, la formación que querrían ofrecer. Ello se ha hecho distinguiendo, o no, los mediadores reales –que actualmente están trabajando en Cataluña– de los ideales. A continuación, presentaremos lo que han dicho diferenciando entre una serie de puntos, como: el perfil, el papel (habilidades sociales, trabajo en equipo, edad, etc.), las demandas, el circuito o los pasos que siguen, las funciones, la formación, las condiciones laborales y las expectativas que genera esta nueva figura *semiprofesional*.

1.1 Habilidades sociales del mediador intercultural

De acuerdo con el diseño del perfil ideal que debería tener todo mediador, la mayoría de los entrevistados, además de destacar una serie de rasgos de la personalidad, apuestan por potenciar las habilidades sociales que ayudan a comunicarse de una manera socialmente efectiva. Se inclinan, pues, por modelar los rasgos propios del mediador para que se convierta en una persona empática, asertiva, paciente, que sepa escuchar, comprensiva, equilibrada, etc.

Como sintetizan los siguientes entrevistados, debemos destacar, además de todo lo anterior, la importancia de que el mediador sea una persona imparcial pero que, a la vez, esté comprometida con las dos partes. Se insiste mucho en que es imposible la neutralidad *activa o completa*. Este punto, como reconocen gran parte de los entrevistados, parece ser uno de los más débiles que tienen actualmente los mediadores en ejercicio, ya que acaban favoreciendo siempre a alguna de las dos partes. En algunos casos, se favorece claramente al propio colectivo, ya que si no se sentirían traidores a su comunidad; tal como dice algún entrevistado, no se puede *fabricar un mediador a la carta*, sin sentimientos, totalmente neutral e

imparcial; por ello, la situación se puede reducir, como se está haciendo en muchos casos por parte del mediador, a una defensa y lucha de la propia comunidad. En otros, en cambio, el mediador se deja seducir por las ventajas que conlleva su profesionalización, evidenciando ser partidario de la parte mayoritaria, que es la que le contrata y además le paga.

1.2 La importancia del trabajo en equipo

La mitad de los entrevistados añaden al punto anterior que una sola persona difícilmente podrá dominar todas las competencias y habilidades necesarias para convertirse en un excelente profesional para las dos partes. Por ello se debería considerar, cada vez más, no sólo trabajar individualmente, como se está haciendo, sino fomentar un trabajo basado en la colaboración y la complementariedad. Algunos informantes, a la hora de trabajar, prefieren un equipo, como mínimo, de dos personas, formado por una persona autóctona (catalana) y por un inmigrante (curiosamente, los entrevistados no mencionan el colectivo gitano), con conocimientos y competencias complementarias –cada una de ellas– para poder intervenir. Algunas experiencias (SEMSI en Madrid, Red Acoge en Andalucía...) nos dicen que se debe buscar una mediación compartida por un equipo formado por personas pertenecientes a cada ámbito: así puede aportar sensibilidad y valores diversos. Se debe buscar la complementariedad y el efecto psicológico que se transmite cuando el equipo mediador está formado por personas de las diferentes partes.

Sobre la importancia del trabajo en equipo, se cree necesario delimitar y acotar muy bien las funciones de cada uno de los profesionales que trabajan con el mediador para configurar un proyecto común; de esta manera se evitarán malentendidos y desconfianzas entre unos y otros. Los coordinadores comentan que, en las primeras intervenciones, se detectaba una falta de comprensión y de reconocimiento de la figura del mediador por ambas *partes* (agentes sociales y educativos y usuarios minoritarios), ya que ha costado bastante que se aceptara la entrada de personas foráneas a las instituciones escolares. Se observan, pues, reticencias por parte de los educadores a que los mediadores participen en *su trabajo*, les ayuden a paliar lagunas, etc.

También se incide en que no se debe utilizar siempre al mediador si existen otros recursos al alcance. El mediador tiene la responsabilidad, en exclusiva, del proceso de la mediación intercultural, sin hacerse cargo del trabajo educativo y/o social; es decir, debe colaborar y complementarse con los profesionales de la sociedad mayoritaria, pero sin sustituirlos, con la obligación de no interferir en las funciones, tareas o relaciones de los otros miembros del equipo. Se subraya

la afirmación de que estamos en una sociedad que tiende a evitar los problemas y responsabilidades, delegándolos en otros. Así mismo, socialmente existe poca, por no decir nula, educación en la gestión de los conflictos, tanto individual como socialmente.

1.3 La edad de los mediadores

La edad es una característica en la que los entrevistados coinciden en destacar al hablar de los mediadores interculturales. Y para aproximarnos debemos distinguir entre tres cuestiones: en primer lugar, saber la edad de los mediadores que conocen; en segundo lugar, la que se requiere para los cursos que se están realizando; y, por último, la que consideran ideal u óptima para ejercer de mediador. La media de edad de la mayoría de los mediadores que están trabajando, según los informantes, se situaría en unos treinta y cinco años para el colectivo inmigrante, incrementándose considerablemente en los gitanos, en torno a los cincuenta años. Al hablar de una edad mínima para poder realizar los cursos de mediadores vemos que, para el colectivo gitano, se concreta a partir de los dieciocho años para realizar la formación base, y se va aumentando hasta los veintiuno. Debemos decir que en ninguno de los casos se estableció limitación de edad máxima; la media de edad de los asistentes a los cursos se sitúa cerca de los treinta años.

También es cierto que se sigue diferenciando entre gitanos y origen inmigrante. Para los primeros, ésta se situaría más tardíamente en correspondencia con los criterios de jerarquía interétnica. Pero los entrevistados ven el peligro de la identificación del mediador con la figura del árbitro o del juez. Por ello, no consideran que sea bueno que el mediador tenga más de cincuenta años; pero, a la vez, tampoco lo es que sea demasiado joven (menos de veinticinco años) ya que no sería escuchado. Aunque también añaden que no les gusta generalizar y prefieren tener en cuenta, además de la edad, la madurez de la persona.

En el otro colectivo de nuestro interés, el inmigrante, la edad de realización de los cursos de mediación base se sitúa desde los veinticinco hasta los cuarenta y cinco años, aunque estos parámetros puedan ser, en realidad, bastante más flexibles que los que indican estos márgenes.

En cuanto al ejercicio de los mediadores inmigrantes, tanto los formadores como los coordinadores sitúan la franja de edad óptima entre los treinta y los cuarenta y cinco años, aunque matizando –igual que los formadores gitanos– que depende más de la madurez y de la personalidad del mediador que de una edad prefijada.

1.4 El género de los mediadores

En general, los mediadores en ejercicio que conocen los entrevistados son tanto hombres como mujeres. Sólo se observa una diferencia destacable en el caso de los mediadores gitanos, donde coinciden en decir que hay más hombres.

Respecto a qué género se considera más apropiado para intervenir y los motivos de esta preferencia, la totalidad de los entrevistados creen que no deben hacerse distinciones. Así, se afirma que puede ser mediador intercultural tanto un hombre como una mujer. Además, los coordinadores, por su experiencia, ven mejor la formación de equipos mixtos que atiendan las múltiples necesidades que puedan presentarse en los diferentes ámbitos.

Pero existe, casi, un consenso entre los entrevistados en el sentido de que, a la hora de actuar el mediador inmigrante, si es posible lo haga con su género de referencia. Sobre todo, este hecho depende de la procedencia de los destinatarios de la intervención, definida por los mismos mediadores en forma de binomios opuestos: ciudad-campo, árabe-*imazighen*¹.

Siguiendo con la diferenciación de género, otros entrevistados creen que ésta tiene más sentido a la hora de trabajar en determinados ámbitos considerados de más fácil intervención por uno u otro. Detallando más este punto, consideran que existen dos ámbitos en los que es más eficiente el hombre: la vivienda y el laboral. Pero, en cambio, para el resto cree mejor la intervención de las mujeres. Este hecho es relevante para su inserción laboral, ya que creen que están doblemente marginadas: por ser mujeres y, además, por el hecho de ser inmigrantes procedentes de países pobres.

Apostar por la discriminación laboral a favor de la mujer tiene que ver, por parte de algunos entrevistados, con romper las tradiciones propias del género femenino, atribuidas a la religión musulmana, que, en realidad, atrasan la emancipación femenina. Por ello, el modelo de mediadora como trabajadora (con cierto estatus y prestigio dentro del colectivo minoritario) sería un referente válido para otras mujeres musulmanas, ya que éstas, a menudo, sólo encuentran trabajo en el servicio doméstico o se quedan en casa.

Entre las ventajas que se apuntan sobre la incorporación de mujeres (gitanas e inmigrantes) a la mediación se destacan, entre otras: la mayor motivación para la formación, la mayor experiencia en el tema familiar, el deseo de integración en la sociedad (que acostumbra a ser bastante superior al de los hombres) y, además,

1. Bereber.

convertirse en ejemplo de motivación y referente positivo para la integración de los hijos.

1.5 El origen o procedencia del mediador intercultural

A diferencia de otras modalidades de mediación en que las partes involucradas tienen un bagaje cultural similar y se reconocen, mutua e implícitamente, como pertenecientes a la misma cultura o al mismo mundo sociocultural, en la mediación intercultural el bagaje y la identidad cultural del mediador son aspectos a tener muy en cuenta. Sin embargo, podrían darse tres tipos de situaciones: la primera, que el mediador sea bicultural en relación a los dos bagajes; la segunda, que no pertenezca a ninguna de las dos culturas y, por último, la tercera, que pertenezca a una de éstas. A menudo, es la tercera la que predomina. En esta cuestión, en cuanto al origen étnico de los mediadores que los informantes conocen, provienen en todos los casos de su propio colectivo minoritario, es decir, se trata de gitanos o de inmigrantes. Del segundo grupo constatan la existencia de mediadores africanos, más concretamente marroquíes y subsaharianos, y en menor medida, latinoamericanos y chinos.

Respecto a la cuestión de si esta procedencia o adscripción étnica debería ser decisiva para su contratación, es decir, si el mediador debe pertenecer, obligatoriamente, a la comunidad minoritaria en que debe intervenir, algunos entrevistados comentan que, a igual capacidad personal y profesional, ser bicultural sería lo idóneo, en tanto que asegura un conocimiento directo y una experimentación vivencial de las dos lógicas culturales en interacción, pues, según señalan, la manera de proceder del colectivo minoritario pone en peligro la neutralidad, equidistancia o imparcialidad deseable en el mediador. Para ello, valoran *a priori* las ventajas y los inconvenientes que la premisa de ser un mediador intercultural procedente del colectivo minoritario puede comportar: si bien las ventajas son fáciles de suponer (proximidad, conocimiento interiorizado de la cultura, dominio de la lengua de origen, etc.), los inconvenientes girarían en torno al hecho de que el mediador se encuentra en situación de minoría cultural, por lo que a menudo tendrá presiones hacia la aculturación por parte del grupo cultural mayoritario y, en menor medida, también las que su cultura pueda ejercer a la inversa.

La elección preferente de inmigrantes y gitanos para las instituciones educativas obedece a una opción de discriminación positiva de los colectivos más desfavorecidos, con la doble función de sensibilizar a los profesionales y, a la vez, garantizar la igualdad de acceso y utilización de los servicios por parte de los usuarios minoritarios. Pero también es posible identificar algunos peligros por

ser miembro de una minoría étnica: hacer de portavoz o considerarse un referente (ser considerado experto en temas culturales), entre otros. Pero el más acusado lo tendrán en el aspecto identitario. Se cree que al inmigrante y al gitano le será más difícil, en comparación con el *autóctono*, mediar, ya que deberá replantearse personalmente más los temas de forma ambivalente, debatiéndose entre tomar parte de algún rasgo característico de la sociedad de acogida o conservar el de origen, tanto en las relaciones sociales como en el ámbito familiar.

Otros, en cambio, consideran más importante que la persona tenga primero una capacidad de mediar y, en segundo lugar, una sensibilidad y capacidad de acercamiento hacia a las dos partes biculturalmente diferenciadas (que algunos creen que se puede potenciar con una buena formación).

Para todo lo anterior, resulta lógico pensar que la operatividad del mediador será mayor cuanto mayor sea la proximidad lingüística y cultural con los colectivos con que habitualmente deberá trabajar, pero sin dejar nunca la formación que haya recibido en mediación. No obstante, dos de los entrevistados creen que los mediadores no deben mediar sólo con su colectivo, es decir, el marroquí con marroquíes o en general magrebíes, sino que puede conectarse con personas *autóctonas*, gitanas o inmigrantes de diferentes procedencias, justificándolo de tres maneras: conceptualmente, aducen que en las relaciones interétnicas, además de factores culturales (pautas, normas, valores, idioma, religión...) pesan factores idiosincrásicos situacionales (jurídicos, familiares, etc.); profesionalmente, lo importante es que el mediador sepa mediar y, por último, funcionalmente, ya que no siempre es posible disponer de un mediador para cada colectivo.

2. Las demandas en el ámbito educativo (básicamente escolar)

La mayor parte de las demandas que reciben los mediadores interculturales en el ámbito escolar proceden de la sociedad mayoritaria, y sólo una parte mínima de las minorías. Las demandas más numerosas llegan de la administración educativa, y las más frecuentes son: la negociación en conflictos de valores (chador, pañuelo islámico, carne de cerdo, *henna*, actividades extraescolares, diversas asignaturas –como la educación física, plástica y música–); la explicación y justificación de las iniciativas que no forman parte de la tradición de los progenitores (colonias, excursiones, material escolar...); la desescolarización, el absentismo y el abandono escolar de los alumnos durante el período de escolaridad obligatoria; la implicación de las familias en la vida escolar (asociaciones de padres y madres, participación en el consejo escolar, asistencia a reuniones y tutorías...); la colaboración en la preinscripción y matriculación; la traducción lingüística (oral y escrita); la

interpretación sociocultural; los problemas sanitarios (hábitos de salud e higiene) y la disciplina (peleas y violencia); el asesoramiento y la orientación a los profesionales; el acompañamiento y acercamiento a las familias minoritarias; etc.

Las demandas procedentes de las minorías surgen de las familias y sus propias organizaciones. Ejemplo de ellas son: las ayudas económicas y prestaciones sociales; la intervención en malentendidos y falta de comunicación; el asesoramiento al usuario sobre los recursos existentes; la defensa y la promoción de los derechos e intereses de la minoría; el refuerzo personal; el acompañamiento y la traducción de la burocracia administrativa; y la dinamización comunitaria, entre otras.

3. El circuito que siguen los mediadores en sus actuaciones

Aunque la teoría se da en los cursos de formación, especialmente los pasos que deben realizarse, el circuito que sigue la mayoría de mediadores a la hora de actuar presenta un panorama no muy alentador: a menudo no tienen sistematizados los pasos, y actúan improvisadamente con la sabiduría que otorga la experiencia del día a día. Debido a la movilidad del mediador, las demandas pueden ser directas o indirectas. En el primer caso, una de las partes (la mayoritaria) va en busca del mediador y, en el segundo, es él quien, en su labor dinamizadora, sale en busca de ellas.

4. Las funciones y tareas que realizan los mediadores

La definición del rol, las funciones y las tareas del mediador, hoy por hoy, se encuentran en proceso de construcción, adaptándose siempre al contexto y a los actores con los que se interviene. Del listado de las funciones y tareas destacaremos: la información, la interpretación lingüística, la descodificación cultural, la negociación en conflictos de valores, la gestión de conflictos en comunidades diversas, la defensa y promoción de los usuarios, la facilitación de la comunicación, la orientación y el acompañamiento a los usuarios, el refuerzo personal, la dinamización comunitaria, etc., aunque en la práctica no se ocupan de todo ello. Los gitanos, a menudo, sólo son utilizados como *dispositivo tampón* en situaciones problemáticas: se les pide intervención en la negociación y en la resolución de conflictos; mientras que los inmigrantes se convierten en intérpretes obligados en las relaciones entre profesionales e inmigrantes, y favorecedores de la aculturación del colectivo minoritario.

5. La formación del mediador intercultural

La formación inicial de los mediadores es, para todos los entrevistados, una cuestión básica para la tarea que deberán realizar. Concretamente, creen que el mediador deberá tener unos mínimos estudios, aunque algunos llegan a decir que deberían ser de tipo medio-alto o, incluso, universitario. Especialmente porque debe enfrentarse a distintas labores, como pueden ser el análisis de la realidad, la detección de necesidades, el diseño de planes de actuación, su puesta en práctica, etc., ya que muchos que están trabajando tienen serias dificultades para ello.

Además, deberían partir de una formación específica en mediación tanto previa como continua, a la vez que se deja patente la necesidad de formación permanente y de la supervisión (acompañamiento psicopedagógico) y coordinación con otros mediadores en su trabajo, para prevenir situaciones de estrés y también para elevar su autoestima y salud mental.

En estos momentos, aparece la necesidad de un perfil de mediador polivalente y adaptable, que, gradualmente, empieza a requerir una especialización que amplíe sus conocimientos iniciales. El perfil que se dibuja exige, por una parte, tener una formación general en mediación y alcanzar –de manera paralela o simultánea– una formación más especializada, para adecuarla al ámbito específico (en nuestro caso, educativo) en el que se inserta. También se destaca la importancia de realizar prácticas en servicios y/o instituciones, acompañadas de seguimiento y evaluación.

Por lo que se refiere a la selección de los alumnos para realizar cursos de mediación intercultural, generalmente se tiene en cuenta: tener experiencia en mediación natural, ser mayores de 25 años, que estén presentes los dos géneros, que haya de primera y segunda generación, llevar varios años en España (al menos cinco), dominar el castellano y/o el catalán y saber moverse en las instituciones y servicios de la sociedad mayoritaria, entre otros.

Algunos formadores están llevando a cabo una formación paralela para los profesionales *autóctonos*, a fin de desarrollar en ellos una dimensión y competencia intercultural, que se definiría en un triple aspecto: la descentración, el descubrir el marco de referencia del otro y la negociación/mediación.

6. Las condiciones laborales de los mediadores interculturales en Cataluña

Otro aspecto a considerar es que, aunque para algunos entrevistados la mediación presenta las características de una nueva profesión, se observa en el ámbito institucional una gran desorganización y falta de unidad entre los practicantes de este oficio que, en general, ejercen en condiciones laborales eventuales y precarias, haciendo difícil que puedan sobrevivir sólo con ello.

Los servicios de mediación que se están realizando en Cataluña se pueden clasificar, a partir de la descripción de los entrevistados, en cuatro grupos: el primero hace referencia a los planes del ámbito supramunicipal, en el que se desarrollan proyectos, dirigidos básicamente al colectivo inmigrante, con una implicación política y técnica de varios municipios; el segundo, más modesto, son los programas municipales que implican la coordinación de diversas áreas de trabajo donde se desarrollan proyectos planificados y dirigidos a colectivos minoritarios (gitanos e inmigrantes); seguidamente, destacan los proyectos que pertenecen al ámbito municipal o a un organismo, muy limitados en su temporalidad o en el tipo de actuaciones, dirigidos a colectivos en riesgo de marginación social y cultural; como último recurso, y como el más utilizado por las administraciones, situaremos las acciones o intervenciones puntuales, de duración inferior a un mes, relacionadas con la integración en la población mayoritaria o su sensibilización.

De acuerdo con estas actuaciones, se establecen las condiciones laborales y económicas de los contratos de los mediadores de menor a mayor relevancia. Distinguiendo por colectivos, en cuanto al gitano hemos de tener presente que la mayoría de contrataciones tienen que ver con el tercer y cuarto tipo; en cambio, respecto al colectivo inmigrante se observa alguna contratación en el primero, es decir, en planes de ámbito supramunicipal, y otras en el segundo, en programas municipales. Además, los informantes también conocen mediadores inmigrantes que trabajan en asociaciones minoritarias y en entidades no gubernamentales.

Más concretamente, profundizando en las condiciones de trabajo de los mediadores gitanos, lo primero que se dice es que presentan muchas lagunas. La mayoría son contratados por las administraciones locales sin ningún tipo de previsión ni de continuidad de futuro, con contrato a media jornada, para resolver los problemas que pueden surgir puntualmente. Intervienen en acciones o programas para prevenir y paliar problemas de integración del colectivo (barraquismo, absentismo escolar, etc.) y, una vez éstos se han amortizado, finaliza su intervención. Este hecho imposibilita que se vean resultados a más largo plazo y que impliquen una transformación de las partes.

Las circunstancias negativas de la contratación, para muchos de los entrevistados, mejorarían si los mediadores se uniesen y formasen asociaciones de tipo profesional. Entonces, en el marco de una asociación, los mediadores pueden trabajar colectiva y conjuntamente con los compañeros, a fin de influir sobre la descripción de su papel y la conducta de los colegiados, controlar el acceso a su círculo y promover entre los beneficiarios y el público un reconocimiento y un prestigio necesarios para convertirse en una auténtica profesión.

La figura del mediador, aún muy reciente en nuestro país, aunque con una larga trayectoria en otros (Québec: LLEVOT, 2002), se encuentra en un momento en el que intenta alcanzar su profesionalización, dirección que algunos potencian. En consecuencia, para unificar esfuerzos y compartir experiencias, se cree que se debería tender a la creación de una cooperativa de mediadores, yendo más allá de un nuevo yacimiento laboral. Para algunos, como los gitanos, este futuro, hoy por hoy, parece muy lejano.

7. Las expectativas del alumnado de los cursos en mediación intercultural

Tanto los formadores como los coordinadores destacan que, al ver trabajando gente procedente de colectivos minoritarios como mediadores, se han despertado en los alumnos de los cursos muchas expectativas de encontrar trabajo y convertirse en profesionales. Algunos de los entrevistados, desde una visión muy pesimista, creen que hay mucha más oferta que, en realidad, demanda de trabajadores en este campo. Sobre todo porque algunos piensan que esta profesión durará un tiempo, hasta que los educadores adquieran la competencia cultural necesaria para intervenir con colectivos minoritarios y, además, a corto plazo, el mercado de trabajo potencial parece empezar a estar saturado. Concretando por colectivos, en estos momentos hay un montón de mediadores inmigrantes con la titulación correspondiente sin contrato, esperando encontrar trabajo; por ello, algunos creen que lo que debe hacerse para ayudarles es cambiar entre todos la sociedad, para que no sea tan injusta para algunas personas, mientras que otros apuestan por una campaña de sensibilización y promoción de esta figura.

Aunque aparecen demandas por parte de ayuntamientos, consejos comarcales, entidades no gubernamentales, etc., en algunas poblaciones, los más críticos no están de acuerdo con ofertar más cursos de formación de mediadores interculturales si no hay ofertas detrás, ya que generarían frustraciones innecesarias entre los colectivos minoritarios. Algunos dicen que sólo sirve para conseguir subvenciones (sobre todo del Fondo Social Europeo) desde determinadas instituciones.

Además, creen que en este campo se necesitaría: difundir las experiencias de los distintos proyectos de mediación intercultural existentes; crear un foro de contraste y debate entre los mediadores y técnicos que desarrollan su labor profesional en contextos multiculturales; promover un diálogo entre la teoría, la profesionalidad y la experiencia; experimentar con nuevas herramientas que favorezcan la modalidad de mediación *transformadora*; promover la coordinación y el asesoramiento entre los profesionales de la mediación; realizar actividades culturales paralelas, que promuevan los valores de la diversidad y la interculturalidad; reflexionar sobre la figura profesional del mediador y proyectarla socialmente para su reconocimiento profesional y laboral; animar a las instituciones públicas y a la sociedad civil a que asuman el reto de buscar alternativas profesionales que ayuden a gestionar eficazmente la integración sociocultural de la minoría, entre otras cosas.

8. A modo de reflexiones

La mediación es una idea, una práctica y un nuevo filón laboral que ha tomado un enorme protagonismo en los últimos años, llegando a convertirse en una técnica de moda y que, como todas las modas, se puede interpretar de diversas maneras. En algunos casos, se utiliza la técnica en sí, sin discriminar el tipo de conflictos a los que aplicarla. Existen muchas maneras de afrontar los conflictos y la mediación es una más, pero no tiene por qué ser la más adecuada. Por último, debemos señalar una cuestión importante: en la mediación, la responsabilidad de transformar y solucionar el conflicto queda plenamente en manos de quienes lo han generado y son parte de él, como actores o como afectados (COLECTIVO AMANI, 2004).

Al mediador se le exigen muchas capacidades, conocimientos y habilidades y a la vez está mal retribuido. Nos parece paradójico el vacío que hay en muchos aspectos de la formación del mediador. ¿Dónde se forma? ¿Quién forma a un mediador intercultural? ¿Es un traductor-intérprete, o debería sumar por cuenta propia una formación en interculturalidad, en culturas distintas y, además, sufragar los gastos de varias estancias en los países de origen del inmigrante, especialmente cuando se trata de culturas distintas? O bien, ¿debería tenderse a formar a los profesionales del ámbito educativo para que tengan una competencia o comunicación intercultural? Son preguntas que nos hacemos muchas personas y que, de momento, no tienen respuesta. Con todo, la dimensión negociadora que ofrece la mediación tiene el mérito de plantear a nuestra sociedad la necesidad de reflexionar sobre estas cuestiones y de interesarse por las salidas de esta nueva profesión. (LLEVOT, 2004).

Referencias bibliográficas

- COHEN-EMERIQUE, M. (1994). *La négociation/médiation dans les conflits culturels*. París: Biennale de l'éducation et la formation.
- COLECTIVO AMANI (2004). *La escuela intercultural: regulación de conflictos en contextos multiculturales*. Madrid: MEC/Catarata.
- LLEVOT, N. (2002). "El mediador escolar en Québec: el último eslabón en la cadena de la comunicación intercultural". *Revista de educación*, 327, 305-320.
- LLEVOT, N. (2004). "Conflictos culturales y mediación: el ejemplo de Cataluña". *Revista de educación*, 334, 415-430.