

MÁS ALLÁ DEL CONCEPTO POLÍTICO: LOS EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA PERSPECTIVA MULTICULTURAL*

Ana Urbiola**

Josefa Ruiz-Romero***

Guillermo B. Willis****

Miguel Moya*****

RESUMEN. Uno de los principales retos sociales actuales es la gestión de la diversidad cultural y la integración basada en la igualdad de las poblaciones migrantes o minoritarias en los países de acogida o entre los miembros del grupo mayoritario. La perspectiva multicultural puede tener un importante rol en el afrontamiento de estos retos. Esta perspectiva tiene efectos positivos sobre las relaciones intergrupales, el nivel de creatividad, el compromiso intelectual y cívico y sobre el aprendizaje y el nivel de compromiso organizacional. Este artículo aborda desde una perspectiva psicosocial los precedentes históricos y su definición, los efectos de su aplicación en diferentes contextos y los retos que todavía, en la práctica, esta perspectiva tiene que afrontar.

PALABRAS CLAVE. Multiculturalismo, relaciones intergrupales, diversidad cultural, actitudes.

* Este trabajo ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (PID2019-111549GB-I00/ AEI / 10.13039/501100011033) y por el Ministerio de Economía y Competitividad (Ref.PSI-2017-83966-R)

** Profesora del departamento de Psicología de la Universidad de Almería, España. Correo electrónico: aurbiola@ual.es

*** Profesora titular del departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada, España. Correo electrónico: jruiroz@ugr.es

**** Profesor titular del departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada, España. Correo electrónico: gwillis@ugr.es

***** Profesor catedrático de universidad del departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada, España. Correo electrónico: mmoya@ugr.es

BEYOND THE POLITICAL CONCEPT: THE PSYCHOSOCIAL EFFECTS OF THE MULTICULTURAL PERSPECTIVE

ABSTRACT. One of the main current social challenges is the management of cultural diversity and the integration in an egalitarian way of the migrant and minority populations in the host countries or among the majority group members. Multicultural perspective can play an important role in coping with these challenges. This perspective has positive effects on intergroup relations, on the level of creativity, on intellectual and civic engagement and on organizational learning and commitment. This article addresses its historical precedents and definition, as well as the effects of its application in different contexts and the challenges that, in practice, this perspective still has to face.

KEY WORDS. Multiculturalism, intergroup relations, cultural diversity, attitudes.

INTRODUCCIÓN

A la vez que vivimos en poblaciones más diversas demográficamente, las desigualdades entre los grupos étnicos se mantienen. Esto ha llevado a Plaut (2010) a plantear que es el momento para una *ciencia de la diversidad* que examine las implicaciones que las formas de conceptualizar las diferencias culturales y su valor tienen en los procesos de toma de decisiones en diferentes contextos —generación de políticas públicas, contexto jurídico o sistema escolar, entre otros—. En este sentido, la *ideología multicultural* se presenta como un factor clave para entender (y potencialmente mejorar) las relaciones intergrupales, permitiendo el reconocimiento y el valor de las diferencias culturales entre los grupos y de las identidades minoritarias.

La investigación en torno a la ideología multicultural en otras ciencias (política, sociología, etc.) ha recibido mayor atención. Sin embargo, pese a sus importantes efectos psicosociales y la relevancia que tiene

actualmente en los debates político-sociales, ha sido investigado tanto empírica como teóricamente en escasas ocasiones desde la perspectiva psicosocial.

En este artículo se abordan los precedentes históricos y el estudio actual de la ideología multicultural, así como su definición y los efectos de su aplicación en diferentes contextos a través de una revisión crítica de la literatura psicosocial. Este trabajo utiliza como marco teórico el modelo presentado por Guimond *et al.* (2013; 2014). Este marco teórico propone que basándose en las normas sociales, políticas y tradiciones en relación a cómo responder ante la diversidad cultural, surgen un conjunto de creencias que se pueden llamar “ideología intergrupala”, dicho concepto de ideología o perspectiva ideológica hace referencia a las creencias sobre cómo los miembros de grupos sociales diversos deben relacionarse y adaptarse a una sociedad determinada (Guimond *et al.*, 2014).

Finalmente, se expondrán cuáles son los retos que, en la práctica, deberá afrontar esta perspectiva ideológica para resultar verdaderamente prometedora y eficaz.

ACLARACIONES TERMINOLÓGICAS SOBRE EL MULTICULTURALISMO

Como exponen Deaux y Verkuyten (2014), más allá de su naturaleza meramente descriptiva o demográfica referente a la existencia de la diversidad cultural en escuelas, instituciones, barrios o países, desde la perspectiva psicosocial se consideran otros aspectos distintos del concepto. Por un lado, el multiculturalismo puede ser conceptualizado en referencia al individuo. En este caso, el foco está en la experiencia psicológica de las personas que participan en menor o mayor medida en dos o más comunidades culturales. Por lo tanto, esta acepción se refiere a la generación de una identidad multicultural basada en diferentes orientaciones culturales e identidades grupales en el propio Yo (Nguyen y Benet-Martínez, 2010). Por otro lado, el multiculturalismo puede hacer referencia al conjunto de expectativas o enfoques sobre el trato a la diversidad cultural. Desde esta perspectiva, y dependiendo del contexto y de la dimensión de análisis, el multiculturalismo podrá hacer referencia a una ideología, a un conjunto de creencias normativas, a un marco para la generación de políticas públicas, o a una perspectiva educativa.

No obstante, todas las acepciones del multiculturalismo tienen un nexo, y este es el reconocimiento de la diversidad; es decir, el valor del mantenimiento de la diversidad en la pertenencia a grupos étnicos o culturales y su concomitante necesidad de gestionar la diversidad de manera justa e igualitaria (Deaux y Verkuyten, 2014).

Recientemente, se ha intentado por parte de varios autores (Moddod y Meer, 2012; Morris *et al.*, 2015, ; Verkuyten *et al.*, 2020) matizar el concepto de multiculturalismo y su relación con otros conceptos como por ejemplo el de *interculturalismo*. Así, el concepto de interculturalismo se ha propuesto en algunos casos como un sustituto o una versión actualizada del concepto de multiculturalismo, especialmente en Europa. Por ejemplo, según Moddod y Meer (2012), el Consejo de Europa o la UNESCO han abogado por el interculturalismo como una mejor manera de integración que el multiculturalismo. Las diferencias y características definitorias que se le ha atribuido al interculturalismo frente al multiculturalismo son: a) la comunicación entre los miembros de diferentes culturas y no la mera presencia o reconocimiento, b) la creación de un conjunto de lenguas, etnias y religiones que se dan forma unas a otras dando lugar a una “superdiversidad”, c) un sentido mayor de la sociedad en su conjunto, mientras que se critica que el multiculturalismo habla para y por las minorías únicamente, y d) una mayor capacidad para censurar o criticar aspectos culturales mediante el diálogo intercultural, lo que implica una mayor capacidad para proteger los derechos individuales (Moddod y Meer, 2012).

Los autores muestran que se trata de características que también están presentes en el discurso y prácticas multiculturalistas. Por ejemplo, autores destacados en su trabajo sobre el multiculturalismo señalan que la diversidad cultural tiene un valor intrínseco justamente porque conduce a las personas a evaluar las fortalezas y debilidades de su propia cultura (Parekh, 2000) o abogan por políticas del reconocimiento de la identidad basadas en una relación dialógica, en el que las identidades no se pueden considerar de manera aislada o independientes unas de otras (Taylor, 1992). Asimismo, Stevens (*et al.* 2008) han mostrado como cuando se explicita la inclusión de los grupos mayoritarios en el discurso y prácticas multiculturalistas se evita el riesgo de que la mayoría lo perciba como excluyente o centrado únicamente en las minorías. De he-

cho, Morris *et al.* (2015) reconocen que el término multiculturalismo ha sido utilizado de diferentes modos, representando los supuestos principales del interculturalismo en algunos de ellos. Así, el interculturalismo, u otros conceptos como la integración o el policulturalismo, deben ser aliados del multiculturalismo y complementarlo y fortalecerlo más que ser presentados como una alternativa a éste (Modood y Meer, 2012).

En suma, cuando hacemos referencia en este artículo al concepto de multiculturalismo o ideología multicultural, no se habla de la mera existencia de miembros de diferentes culturas en un contexto determinado, ni de un modelo político determinado, sino que hacemos referencia al aspecto ideológico o actitudinal hacia la diversidad cultural; es decir, a la perspectiva que ensalza el reconocimiento y valor de la existencia de la diversidad cultural, basada en la interacción y aprendizaje mutuo de sus miembros, como beneficiosa para la sociedad en su conjunto.

ANTECEDENTES DEL MULTICULTURALISMO COMO IDEOLOGÍA DE LA DIVERSIDAD

A partir del modelo de aculturación de Berry (1980, 1997), centrado en los procesos de aculturación del grupo minoritario —fenómeno psicosocial multidimensional reflejado en los cambios psicológicos que ocurren en los individuos como resultado de su encuentro con una cultura diferente—, surgieron otros modelos teóricos que incluían la perspectiva de los miembros de la sociedad mayoritaria y sus preferencias por el proceso de aculturación. Estos modelos influirán en determinar la conceptualización de las denominadas ideologías de la diversidad. Uno de éstos es el Modelo Interactivo de Aculturación (Bourhis *et al.*, 1997), desde el que se plantea que si los miembros de la mayoría son partidarios de que el grupo minoritario mantenga su herencia cultural, así como de establecer relaciones con ellos y de que adopten pautas de la cultura de la sociedad de acogida, entonces abogarán por el multiculturalismo (o integración). Si son partidarios de una postura asimilacionista, no aceptarán que el grupo minoritario conserve sus pautas culturales de origen sino que preferirán la adaptación de éstos a la cultura mayoritaria. Si el grupo mayoritario no desea establecer relaciones con los miembros del grupo minoritario y quiere

que se mantengan al margen de la sociedad manteniendo sus propias creencias y valores, optarán por la segregación. Por último, si los miembros de la sociedad mayoritaria son reacios al mantenimiento de las relaciones con los miembros del grupo minoritario y a que ellos formen parte de la sociedad de acogida, y además no están de acuerdo en que mantengan su herencia cultural, la postura resultante será la exclusión (véase Figura 1).

Mantenimiento identidad y cultura			
Adopción cultura mayoritaria y contacto con sus miembros	SI	NO	
	SI	MULTICULTURALISMO	ASIMILACIÓN
	NO	SEGREGACIÓN	EXCLUSIÓN

Figura 1. Posturas de aculturación por parte de los miembros de la sociedad mayoritaria con respecto a los grupos minoritarios (Basada en Bourhis *et al.*, 1997).

En España, Navas (*et al.*, 2005) propusieron un modelo ampliado de los procesos de aculturación en el que se recoge la perspectiva del grupo mayoritario, se considera el origen etnocultural de los miembros del grupo minoritario, se propone una diferenciación entre las actitudes de aculturación preferidas y las estrategias que finalmente son adoptadas, y se consideran diferentes ámbitos de la realidad sociocultural al evaluar las orientaciones de aculturación (ámbito público y ámbito privado).

En el ámbito educativo, la perspectiva ideológica multicultural floreció en Estados Unidos en oposición a la idea del *melting pot*, que defendía los beneficios de que todos los grupos conformen un ideal cultural unitario (*American way of live*) y en Canadá o diversos países en Europa, en oposición a unos ideales asimilacionistas (Berry y Kalin, 1995; Verkuyten, 2005), donde se planteaba que ignorar las pertenencias grupales perjudicaba a aquellos grupos minoritarios que valoraban su identidad grupal y su cultura.

Estos antecedentes, han dado forma a lo que hoy denominamos ideología multicultural o perspectiva multicultural y que empieza a tomar protagonismo en la investigación psicosocial (Costa-Lopes *et*

al., 2014; Guimond *et al.*, 2013; Guimond *et al.*, 2014; Richeson y Nussbaum, 2004) debido a sus importantes implicaciones prácticas.

BENEFICIOS PSICOSOCIALES DEL MULTICULTURALISMO

Perspectiva multicultural y actitudes intergrupales

La investigación en psicología social ha mostrado que la adopción de la perspectiva multicultural —medida como variable ideológica individual— por parte de los miembros de grupos mayoritarios correlaciona con evaluaciones más positivas de diferentes minorías étnicas (Afroamericanos o Latinos en Estados Unidos, turcos en Holanda, etc.) y con mayor apoyo de la mayoría a políticas relacionadas con la acción afirmativa o los derechos de los inmigrantes (Plaut *et al.*, 2009; Verkuyten, 2005; Wolsko *et al.*, 2006; Urbiola *et al.*, 2017).

Los estudios realizados en Holanda por Verkuyten (2005) mostraron, utilizando diferentes muestras y diferentes medidas para evaluar la perspectiva multicultural, como los participantes del grupo mayoritario (holandeses) que apoyaban más la perspectiva multicultural, se identificaban menos con el endogrupo y mostraban evaluaciones del exogrupo (inmigrantes turcos) más positivas. Asimismo, se observó cómo los miembros de la minoría apoyaron en mayor medida la perspectiva multicultural de lo que lo hizo la mayoría.

En la misma línea, Wolsko (*et al.*, 2006) realizaron una investigación con muestra estadounidense en la que concluyeron que el apoyo a la perspectiva multicultural predijo un mayor apoyo a políticas de acción afirmativa, a políticas más tolerantes para la inmigración (permitiendo mayor número de inmigrantes en Estados Unidos) y a políticas más tolerantes sobre los estándares lingüísticos (que permitieran clases bilingües); mientras que un mayor apoyo a la perspectiva de asimilación correlacionó negativamente con el apoyo de todas estas políticas. Asimismo, se observaron diferencias en la relación entre las variables para los miembros de grupos minoritarios y los de la mayoría. Para la mayoría, la asimilación se relacionó con mayor autoestima colectiva y mayor sesgo endogrupal, mientras para las minorías el apoyo a la asimilación se relacionó con menos valoración de su herencia cultural y

una menor preferencia de su propio grupo frente a otros. Por su parte, el apoyo al multiculturalismo se relacionó en mayor medida con menor autoestima colectiva y menor sesgo endogrupal para los miembros del grupo mayoritario que para los grupos minoritarios.

Asimismo, Ryan (*et al.*, 2007) hallaron que las personas negras en Estados Unidos creen que el multiculturalismo es más probable que mejore las relaciones intergrupales que el *colorblind*, mientras las personas blancas creen en mayor medida que el *colorblind* mejorará las relaciones entre grupos. Además, a mayor apoyo por parte de los participantes a la perspectiva multicultural, menor etnocentrismo mostraron.

La investigación experimental también ha dado apoyo empírico a los beneficios de esta ideología. Wolsko (*et al.*, 2000) utilizaron un paradigma para manipular las ideologías de la diversidad en el que los participantes son asignados aleatoriamente a una de las condiciones (perspectiva multicultural, *colorblind* o control) y en las condiciones experimentales se les presenta información basada en evidencia de las ciencias sociales abogando por una u otra perspectiva. En el texto utilizado para la manipulación se expone que las relaciones interétnicas son muy importantes en *el país* y que tienen que llevarse a cabo pasos para resolver conflictos potenciales y existentes entre los grupos y que existe acuerdo entre psicólogos, sociólogos, economistas, etc. en que la mejor manera de aumentar la armonía intergrupal es el reconocimiento y valor de la diversidad cultural (condición multicultural) o mediante el reconocimiento de que todas las personas son iguales y que Estados Unidos es en primer lugar, y sobre todo, una nación formada por individuos (condición *colorblind*). Después del texto, se añaden preguntas o tareas para asegurar la captación y elaboración del mensaje —se les pide a los participantes que den razones por las cuales creen que esta perspectiva puede mejorar las relaciones intergrupales o que resuman el contenido del texto—. Este paradigma experimental supuso una importante contribución para el estudio de las perspectivas ideológicas de la diversidad y sus efectos en el prejuicio o los comportamientos desde la psicología social y ha sido utilizado posteriormente en varias investigaciones. Por ejemplo, Richeson y Nussbaum (2004) usaron este paradigma para examinar los efectos de la exposición a la ideología Multicultural vs. *Colorblind* sobre el sesgo implícito y explícito. Los participantes leyeron

un ensayo apoyando una u otra ideología y se les pidió que listaran cinco razones que explicaran por qué esa perspectiva era positiva para las relaciones interétnicas. Encontraron que los participantes mostraron en general un sesgo —tanto implícito como explícito— hacia el endogrupo blanco; sin embargo, este sesgo endogrupal fue significativamente menor en la condición multicultural que en la condición *colorblind*.

En línea con estos resultados, Verkuyten (2005) realizó dos estudios en los que manipuló la ideología multicultural de un modo similar utilizando cuestionarios en los que según la condición experimental (multicultural, asimilación o control) cambiaba algunos aspectos. En primer lugar, el título era diferente; en segundo lugar, se les ofrecía una breve introducción en la que se les decía que lo que se evaluaba era el multiculturalismo, la asimilación y la cohesión social o, en la condición control, se les decía que se les preguntaba sobre diversos aspectos del desarrollo de la sociedad holandesa; en tercer lugar, los ítems, adaptados de la medida de Berry y Kalin (1995) hacían referencia a la importancia del multiculturalismo o de la asimilación. Los resultados mostraron como la perspectiva multicultural condujo a actitudes más positivas del grupo mayoritario (holandeses) hacia el minoritario (turcos), así como a actitudes más positivas por parte de las personas turcas tanto hacia su propio grupo como hacia el grupo mayoritario.

Otro aspecto importante es como las ideologías de la diversidad afectan la capacidad de detectar la discriminación o el modo de encararla. En esta línea, Apfelbaum (*et al.*, 2010) evaluaron el efecto de ensalzar la perspectiva *colorblind* en comparación con ensalzar la perspectiva multicultural en la detección de casos de discriminación con estudiantes de la escuela primaria. Los resultados mostraron que los alumnos expuestos a la perspectiva *colorblind*, en comparación con los expuestos a la multicultural, detectaban en menor medida casos de discriminación racial y tenían menos probabilidad de describir dichos eventos de un modo que facilitara la intervención de los maestros, facilitando así el mantenimiento de la desigualdad. Asimismo, los resultados obtenidos en España y Canadá en la investigación de Urbiola (*et al.*, 2017), mostraron que en la medida en que los/las participantes tenían ideología multicultural, no solo mostraban menor prejuicio hacia los grupos minoritarios (Indígenas y Gitanos) sino que también apoyaban

políticas sociales que favorecieran a estas minorías y mostraban mayor motivación para cambiar la estructura social desigual.

Por último, en el trabajo de Costa (*et al.*, 2014) proponen y confirman el rol moderador de la ideología multicultural para disminuir las consecuencias negativas sobre las actitudes intergrupales que han sido asociadas con la categorización saliente. En línea con lo que investigaciones previas mostraban (Wolsko *et al.*, 2000), los autores confirman que la diferenciación de categorías (percibir a los miembros de otros grupos en categorías de identidad diferenciadas) y las actitudes intergrupales positivas pueden coexistir si el multiculturalismo está saliente. Así, cuando los investigadores hicieron saliente la categorización grupal sin manipular el multiculturalismo, se observó que la categorización predijo el sesgo endogrupal. Sin embargo, cuando también se hizo saliente el multiculturalismo, la categorización no predijo el sesgo, pues el multiculturalismo atenuaba dicha relación.

Otros efectos positivos de la ideología multicultural

Además de los efectos sobre la mejora de las relaciones intergrupales, el multiculturalismo se ha asociado con mayor creatividad (Leung *et al.*, 2008), compromiso intelectual y cívico (Gurin *et al.*, 2002), mayor efectividad y aprendizaje en las organizaciones (Ely y Thomas, 2001) y mayor compromiso psicológico por parte de las minorías en el ámbito organizacional (Plaut *et al.*, 2009).

En este sentido, Ely y Thomas (2001) analizaron diferentes empresas con una composición multicultural en su plantilla y concluyeron que cuando las organizaciones promocionan una orientación a la diversidad cultural basada en la integración y el aprendizaje mutuo entre grupos culturales, en comparación con organizaciones en las que se basan en perspectivas centradas sólo en el acceso de miembros del grupo minoritario a puestos de trabajo o con aquellas enfocadas únicamente en reducir la discriminación étnica en el trabajo, se suele obtener una mayor productividad. Es decir, debido a la incorporación de diferentes capacidades, puntos de vista y conocimientos de los miembros de diferentes grupos culturales, se incrementa la capacidad de innovación y la

capacidad de llegar a decisiones más beneficiosas para el desarrollo de las compañías. Pero no solo se mejora el funcionamiento laboral o la productividad sino que también, en las organizaciones con esta perspectiva, hay una mejor calidad en las relaciones intergrupales, ya que los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios se sienten respetados y competentes y, además, su identidad étnica o racial es un factor que se presenta directamente relacionado con su competencia laboral.

En esta línea, Plaut (*et al.*, 2009) investigaron en el contexto organizacional los efectos de las ideologías de la diversidad (multicultural y colorblind) de los americanos blancos en el compromiso e identificación con la empresa de sus compañeros y compañeras pertenecientes a minorías étnicas. Los resultados indicaron como minimizar las diferencias culturales entre los grupos (*colorblind*) reforzaba la dominancia del grupo mayoritario y la marginalización de las minorías, mientras que el reconocimiento y valor de las diferencias culturales se asoció con mayor compromiso e implicación psicológica; es decir, los trabajadores que pertenecían a minorías étnicas valoraron más la pertenencia a la organización y el éxito laboral dentro de ella, haciendo que estos estuvieran más involucrados en la organización y su desarrollo.

En el ámbito educativo, Gurin *et al.* (2002) mostraron que la diversidad étnica y la inclusión de una perspectiva que valore la diversidad en el currículo académico de las universidades predice resultados académicos y democráticos —responsabilidad ciudadana, toma de perspectiva, percepción de compatibilidad entre diferentes grupos culturales en una sociedad democrática, etc.— positivos en los estudiantes. Así, en diversas muestras estadounidenses se observó que la interacción entre estudiantes de diferentes culturas, y la relevancia que la institución da a la diversidad cultural, se relaciona con mejores habilidades cognitivas e intelectuales de los estudiantes (habilidades de escritura, de escucha o capacidades lingüísticas), mayor motivación y grado de compromiso con su propia educación, y mayor motivación por participar en una sociedad democrática donde la diversidad cultural esté presente.

Otra capacidad que ha sido relacionada con el multiculturalismo es la creatividad. Leung (*et al.*, 2008) encontraron, utilizando un diseño experimental, que la experiencia multicultural incrementa la capacidad para producir ideas creativas en la resolución de problemas y fomenta

la creatividad a través de una mayor tendencia a acceder a conocimiento no-convencional de la memoria o a incorporar ideas de otras culturas para la expansión de ideas creativas.

Retos del multiculturalismo

Al examinar el apoyo de la población general a la perspectiva multicultural, se ha encontrado que, aparte de Canadá, donde la mayoría de la población tiende a favorecerlo (Guimond *et al.*, 2013), los estudios en otros países muestran un apoyo moderado por parte de los grupos mayoritarios (Verkuyten, 2006; Zick *et al.*, 2001). En España, la investigación en este aspecto es muy limitada, pero los datos también indican que los españoles no favorecen en gran medida la perspectiva multicultural, pues suelen preferir la asimilación como proceso de aculturación para las minorías étnicas— o una posición intermedia entre la asimilación y la integración en algunos ámbitos (Rojas *et al.* 2012)—. Asimismo, la investigación previa ha mostrado como las minorías étnicas, en comparación con los grupos mayoritarios, apoyan en mayor medida el multiculturalismo en prácticamente todos los países (Verkuyten, 2005; Wolsko *et al.*, 2006).

La importancia de considerar el contexto en el estudio de las ideologías de la diversidad ha sido señalada en uno de los modelos conceptuales más destacados sobre estas ideologías en el que el presente trabajo se apoya (Guimond *et al.*, 2013; 2014). Este modelo integra la influencia del contexto social, las ideologías de la diversidad y las actitudes intergrupales, pues tiene en cuenta la importancia del estudio de las ideologías de la diversidad en diferentes países con el fin de predecir el prejuicio y la discriminación en contextos socio-políticos en los que la política a favor de la diversidad (multicultural) es baja, media o alta. Los autores argumentan que las políticas en relación con la diversidad cultural de los diferentes países generarán diferentes normas culturales de integración; es decir, expectativas generales sobre el nivel de apoyo a las diferentes ideologías de la diversidad —multicultural, *colorblind* o normas asimilacionistas— que representan como los individuos perciben que la mayoría de los miembros de su país opina frente al

reconocimiento de las diferencias culturales. Estas normas culturales desempeñarán un papel importante en la explicación de por qué y dónde las ideologías de la diversidad son más o menos potentes como predictores del prejuicio en función de la norma social percibida de integración (Guimond *et al.*, 2014). Así, este modelo incrementa el conocimiento sobre el efecto de las políticas nacionales en las actitudes e integra el papel de las ideologías de la diversidad en las explicaciones sobre las relaciones intergrupales que son sensibles a la naturaleza cambiante del contexto socio-político (véase Figura 2).

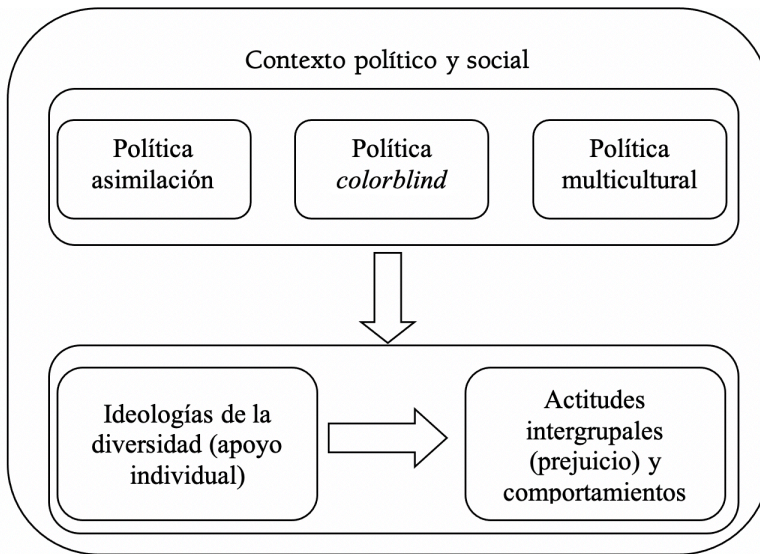


Figura 2. Modelo conceptual de la perspectiva de influencia del contexto en el estudio de las ideologías de la diversidad (Adaptada de Guimond *et al.*, 2014).

Los autores del modelo defienden que en los países donde hay más políticas multiculturales y una norma social percibida de valorar la diversidad (Canadá), la ideología individual multicultural tendrá un efecto más potente en las actitudes hacia los grupos minoritarios, conduciendo a actitudes intergrupales más positivas.

Además del bajo apoyo recibido en algunos países, cabe destacar que el multiculturalismo también ha recibido diversas críticas desde

la psicología social (Haidt *et al.*, 2003; Morrison *et al.*, 2010; Ng y Bloemraad, 2015). Se ha señalado que enfatizar las diferencias culturales lleva a inmigrantes y minorías a crear una identidad distintiva separada de la sociedad mayoritaria, lo que a su vez dificulta el desarrollo del sentido de compromiso y la lealtad nacional. Además, debido a que muchas iniciativas multiculturalistas se enfocan en mejorar la situación socio-económica de las minorías y el reconocimiento de las identidades minoritarias, una de las críticas que se le atribuye es que el grupo mayoritario puede considerar el multiculturalismo como una práctica excluyente o amenazante para ellos (Stevens *et al.*, 2008). Los resultados de la investigación realizada por Plaut (*et al.*, 2011) mostraron que el multiculturalismo se asoció de manera implícita y explícita con la percepción de exclusión de los miembros del grupo mayoritario (personas blancas en Estados Unidos), así como la relación entre dicha percepción y reacciones más negativas hacia las iniciativas de promoción de la diversidad.

En base a estas críticas, se ha planteado que es importante hacer explícita la inclusión y la importancia de la mayoría en el multiculturalismo y las iniciativas de promoción de la diversidad; es decir, se debe trabajar sobre el multiculturalismo incluyendo a todos los miembros de la sociedad (lo que se ha denominado en inglés *All Inclusive Multiculturalism*). Así, se ha encontrado que trabajando desde esta perspectiva, la percepción de exclusión y las consecuencias negativas que de ella derivan se anulan (Plaut *et al.*, 2011; Stevens *et al.*, 2008).

CONCLUSIONES

A pesar de que el estudio del multiculturalismo no ha recibido mucha atención por parte de la Psicología, como lo ha hecho en Ciencias Políticas o Sociología, se trata de una variable con importantes consecuencias para las actitudes, las relaciones intergrupales, la educación, las organizaciones o los procesos de integración de las personas migrantes u otras minorías. Considerando la situación actual de muchos países europeos, donde la gestión de la diversidad (especialmente con la llegada de las personas refugiadas en estos últimos dos años) se ha convertido en uno de los principales retos sociales, la investigación sobre la ideología

multicultural desde la perspectiva psicosocial puede proporcionar importantes claves para la consecución de la igualdad y la diversidad.

En síntesis, tal y como se ha puesto de manifiesto, basándonos en el marco teórico presentado por Guimond (*et al.*, 2014) y mediante la presentación de estudios empíricos, pese a que no libre de retos por afrontar todavía, el uso de la perspectiva ideológica multicultural conlleva beneficios para el desarrollo de las capacidades intelectuales y sociales en las organizaciones y los centros educativos (Ely y Thomas, 2001; Gurin *et al.*, 2002), y sobre todo, para las relaciones intergrupales y la igualdad social. Esto es así en términos de mejores evaluaciones exgrupales (Richeson y Nussbaum, 2004), capacidad de toma de perspectiva de los miembros del exogrupo (Todd y Galinsky, 2012), apoyo a políticas que reduzcan la desigualdad por parte de los grupos mayoritarios (Urbiola *et al.*, 2017, Wolsko *et al.*, 2006) o mayor capacidad para detectar casos de discriminación y llevar a cabo comportamientos para acabar con ella (Apfelbaum *et al.*, 2010).

Como indican Deaux y Verkuyten (2014), la ideología multicultural, además de ser la preferida por los miembros de los grupos minoritarios, tiene efectos positivos en las relaciones intergrupales al menos por tres razones. Primero, porque a diferencia de la asimilación, esta ideología impulsa una perspectiva que va más allá del endogrupo y más centrada en el aprendizaje y la aceptación de los diferentes exogrupos étnicos. Diversos trabajos confirman esta afirmación. Por ejemplo, Todd y Galinsky (2012) mostraron la existencia de una relación entre la ideología multicultural y la capacidad de ponerse en el lugar de los miembros del exogrupo. En segundo lugar, esta ideología tiene efectos positivos en las actitudes hacia los exogrupos porque implica la tolerancia y el respeto por la diversidad, y por los diferentes valores de otros grupos diferentes al propio. Finalmente, el reconocimiento multicultural puede tener efectos positivos en la evaluación de los grupos étnicos minoritarios porque implica la representación de una identidad común supraordenada (Dovidio *et al.*, 2009). En la ideología multicultural, a diferencia de lo que en ocasiones se le ha recriminado, se enfatiza el reconocimiento de la diversidad incluida en una sociedad común (e.g., identidad nacional). Así, las personas favorables a la diversidad cultural reaccionan mejor ante los *dual identifiers* —personas que se identifican

con más de una categoría simultáneamente, por ejemplo la categoría étnica y la categoría de identidad nacional— (Verkuyten y Thijs, 2010), dado que ellos representan y son en sí mismos el pluralismo cultural.

FUENTES CONSULTADAS

- APFELBAUM, E., PAUKER, K., SOMMERS, S. Y AMBADY, N. (2010). In Blind Pursuit of Racial Equality? En *Psychological Science*. Núm. 21. pp. 1587–1592. doi:10.1177/0956797610384741
- BERRY, J. (1980). Social and Cultural Change. En H. C. Triandis y R. Brislin (Eds.). *Handbook of Personality and Social Psychology*. pp.623-648. Nueva York: Oxford University Press.
- BERRY, J. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. En *Applied Psychology*. Núm. 46. pp. 5-34. doi:10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x
- BERRY, J. Y KALIN, R. (1995). Multicultural and Ethnic Attitudes in Canada: an Overview of the 1991 National Survey. En *Canadian Journal of Behavioural Science*. Núm. 27. pp. 301-320. doi:10.1037/0008-400X.27.3.301
- BOURHIS, R., MOÏSE, L., PERREAULT, S. Y SENÉCAL, S. (1997). Towards an Interactive Acculturation Model: a Social Psychological Approach. En *International Journal of Psychology*. Núm. 32. pp. 369-386. doi:10.1080/002075997400629
- COSTA-LOPES, R., PEREIRA, C. Y JUDD, C. (2014). Categorisation Salience and Ingroup Bias: the Buffering Role of a Multicultural Ideology. En *International Journal of Psychology*. Núm. 49. pp. 508-512. doi:10.1002/ijop.12044
- DEAUX, K. Y VERKUYTEN, M. (2014). The social psychology of multiculturalism: Identity and intergroup relations. En Benet-Martínez, V. y Hong, Y-y. (eds.). *The Oxford Handbook of Multicultural Identity*. Nueva York: Oxford University Press.
- DOVIDIO, J., GAERTNER, S. Y SAGUY, T. (2009). Commonality and the Complexity of “we”: Social Attitudes and Social Change. En *Personality and Social Psychology Review*. Núm. 13. pp. 3-20. doi:10.1177/1088868308326751

- ELY, R. Y THOMAS, D. (2001). Cultural Diversity at Work: the Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. En *Administrative Science Quarterly*. Núm. 46. pp. 229-273. doi:10.2307/2667087
- GUIMOND, S., CRISP, R., DE OLIVEIRA, P., KAMIEJSKI, R., KTEILY, N., KUEPPER, B. Y ZICK, A. (2013). Diversity Policy, Social Dominance, and Intergroup Relations: Predicting Prejudice in Changing Social and Political Contexts. En *Journal of Personality and Social Psychology*. Núm. 104. pp. 941-958. doi:10.1037/a0032069
- GUIMOND, S., DE LA SABLONNIÈRE, R. Y NUGIER, A. (2014). Living in a Ulticultural World: Intergroup Ideologies and the Societal Context of Intergroup Relations. En *European Review of Social Psychology*. Núm. 25. pp. 142-188. doi:10.1080/10463283.2014.957578
- GURIN, P., DEY, E., HURTADO, S. Y GURIN, G. (2002). Diversity and Higher Education: Theory and Impact on Educational Outcomes. En *Harvard Educational Review*. Núm. 72. pp. 330-366. doi: 10.17763/haer.72.3.01151786u134n051
- Haidt, J., ROSENBERG, E. Y HOM, H. (2001). Differentiating Diversities: Moral Diversity is not Like Other Kinds. En *Journal of Applied Social Psychology*. Núm. 33. pp. 1-36. doi:10.1111/j.1559-1816.2003.tb02071.x
- HEWSTONE, M. Y BROWN, R. (1986). Contact is not Enough: an Intergroup Perspective on the Contact Hypothesis. En M. Hewstone y R. J. Brown (Eds.), *Contact and Conflict in Intergroup Encounters*. Oxford: Blackwell. pp. 1-44.
- LEUNG, A., MADDUX, W., GALINSKY, A. Y CHIU, C. (2008). Multicultural Experience Enhances Creativity: the When and How. En *The American Psychologist*. Núm. 63. pp. 169-181. doi:10.1037/0003-066X.63.3.169
- MODOOD, T. Y MEER, N. (2012). Interculturalism, Multiculturalism or Both? En *Political Insight*. Núm. 3. pp. 30-33. doi: 10.1111/j.2041-9066.2012.00097.x
- MORRIS, M., CHIU, C. Y LIU, Z. (2015). Polycultural Psychology. En *Annual Review of Psychology*. Núm. 66. pp. 631-659. doi:10.1146/annurev-psych-010814-015001

- MORRISON, K., PLAUT, V. Y YBARRA, O. (2010). Predicting Whether Multiculturalism Positively or Negatively Influences White Americans' Intergroup Attitudes: the Role of Ethnic Identification. En *Personality and Social Psychology Bulletin*. Núm. 36. pp. 1648-1661. doi:10.1177/0146167210386118
- NAVAS, M., GARCÍA, M., SÁNCHEZ, J., ROJAS, A., PUMARES, P. Y FERNÁNDEZ, J. (2005). Relative Acculturation Extended Model (RAEM): New contributions with Regard to the Study of Acculturation. En *International Journal of Intercultural Relations*. Núm. 29. pp. 21-37. doi:10.1016/j.ijintrel.2005.04.001
- NG, E. Y BLOEMRAAD, I. (2015). A SWOT Analysis of Multiculturalism in Canada, Europe, Mauritius, and South Korea. En *American Behavioral Scientist*. Núm. 59. pp. 619-636. doi: 10.1177/0002764214566500.
- NGUYEN, A. Y BENET-MARTÍNEZ, V. (2010). Multicultural Identity: What it is and Why it Matters. En R. Crisp (ed.). *The Psychology of Social and Cultural Diversity*. pp. 85-114. Hoboken, Nueva Jersey: Wiley-Blackwell.
- PAREKH, B. (2000). *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory*. Londres: Palgrave.
- PLAUT, V., THOMAS, K. Y GOREN, M. (2009). Is Multiculturalism or Color Blindness Better for Minorities? En *Psychological Science*. Núm. 20. pp. 444-446. doi: 10.1111/j.1467-9280.2009.02318.x
- RICHESON, J. Y NUSSBAUM, R. (2004). The Impact of Multiculturalism Versus Color-Blindness on Racial Bias. En *Journal of Experimental Social Psychology*. Núm. 40. pp. 417-423. doi:10.1016/j.jesp.2003.09.002
- ROJAS, A., SAYANS-JIMÉNEZ, P. Y NAVAS, M. (2012). Similitud percibida y actitudes de aculturación en autóctonos e inmigrantes. En *International Journal of Psychological Research*. Núm. 5. pp. 5-13.
- RYAN, C., HUNT, J., WEIBLE, J., PETERSON, C. Y CASAS, J. (2007). Multicultural and Colorblind Ideology, Stereotypes, and Ethnocentrism Among Black and White Americans. En *Group Processes & Intergroup Relations*. Núm. 10. pp. 617-637. doi:10.1177/1368430207084105

- STEVENS, F., PLAUT, V. Y SANCHEZ-BURKS, J. (2008). Unlocking the Benefits of Diversity: all-Inclusive Multiculturalism and Positive Organizational Change. En *The Journal of Applied Behavioral Science*. Núm. 44. pp. 116-133. doi:10.1177/0021886308314460
- TAYLOR, C. (1992). The Politics of Recognition. En: Gutmann, A. (ed.). *Multiculturalism and the Politics of Recognition*. Princeton, Nueva Jersey: Princeton University Press.
- TODD, A. Y GALINSKY, A. (2012). The Reciprocal Link Between Multiculturalism and Perspective-Taking: How Ideological and Self-Regulatory Approaches to Managing Diversity Reinforce Each Other. En *Journal of Experimental Social Psychology*. Núm. 48. pp. 1394-1398. doi:10.1016/j.jesp.2012.07.007
- URBIOLA, A., WILLIS, G.B., RUIZ-ROMERO, J., MOYA, M. Y ESSES, V. (2017). Valuing Diversity in Spain and Canada: The Role of Multicultural Ideology in Intergroup Attitudes and Intentions to Reduce Inequalities. En *International Journal of Intercultural Relations*. Núm. 56. pp. 25-38. doi: 10.1016/j.ijintrel.2016.10.006
- VERKUYTEN, M. (2005). Ethnic Group Identification and Group Evaluation Among Minority and Majority Groups: Testing the Multiculturalism Hypothesis. En *Journal of Personality and Social Psychology*. Núm. 88. pp. 121-138. doi:10.1037/0022-3514.88.1.121
- VERKUYTEN, M. (2006). Multicultural Recognition and Ethnic Minority Rights: a Social Identity Perspective. En *European Review of Social Psychology*. Núm. 1. pp. 148-184. doi:10.1080/10463280600937418
- VERKUYTEN, M., YOGESWARAN, K., MEPHAM, K, Y SPRONG, S. (2020). Interculturalism: A new Diversity Ideology With Interrelated Components of Dialogue, Unity and Identity Flexibility. En *European Journal of Social Psychology*. Núm. 50. pp. 505-519. Doi:10.1002/ejsp.2628
- WOLSKO, C., PARK, B. Y JUDD, C. (2006). Considering the Tower of Babel: Correlates of Assimilation and Multiculturalism Among Ethnic Minority and Majority Groups in the United States. En *Social Justice Research*. Núm. 19. pp. 277-306.

- WOLSKO, C., PARK, B., JUDD, C. Y WITTENBRINK, B. (2000). Framing Interethnic Ideology: Effects of Multicultural and Color-Blind Perspectives on Judgments of Groups and Individuals. En *Journal of Personality and Social Psychology*. Núm. 78. pp. 635-654. doi:10.1037//0022-3514.78.4.635
- ZICK, A., WAGNER, U., WAGNER, U., VAN DICK, R. Y PETZEL, T. (2001). Acculturation and Prejudice in Germany: Majority and Minority Perspectives. En *Journal of Social Issues*. Núm. 57. pp. 541-557. doi:10.1111/0022-4537.00228

Fecha de recepción: 13 de mayo de 2019
Fecha de aceptación: 14 de octubre de 2020