

THINK TANK

Proceso de deliberación sobre la nueva cultura política: Documento de trabajo nº 4

DEFINICIONES LABORALES DE LA NUEVA CULTURA POLÍTICA Y LA IGUALDAD

(14 de octubre de 2020)

El grupo que está desarrollando el debate sobre una nueva cultura política en el seno de Etorbizuna Eraikiz Think Tank, inició este proceso con una reflexión sobre la crisis de las democracias liberales y la necesidad de una nueva cultura política para combatirla (ver documento de trabajo nº 1). Para ello, se abordaron a continuación los principales retos de Gipuzkoa (documento de trabajo nº 2) y se priorizaron algunos temas de debate para dar respuesta a los mismos (documento de trabajo nº 3).

El primer reto que el grupo puso sobre la mesa fue el de tener definiciones propias de lo que es la cultura política y la igualdad. Este reto se abordó el 16 de septiembre de 2020, después de que Daniel Innerarity compartiera un marco conceptual para ello. El grupo puso las bases de las siguientes definiciones:

NUEVA CULTURA POLÍTICA

La nueva cultura política es una nueva fase que nos impulsa desde la representación hasta la participación y posteriormente a la colaboración **en el desarrollo de la democracia**, basada en personas independientes y en una sociedad civil viva.

El **sistema** correspondiente a la nueva cultura política es la gobernanza colaborativa y tiene tres ejes: los valores éticos como sistema de cohesión, los sistemas de interacción efectivos y el conocimiento comunitario. Este sistema se desarrolla **en tres planos**: el subjetivo, el personal y el social.

El **objetivo** de la nueva cultura política es transformar la relación entre las principales administraciones y agentes para hacer frente a una nueva agenda. Para ello, las **líneas de trabajo** son cuatro: (1) cambiar la forma de entender los problemas, interiorizando la complejidad desde un punto de vista sistémico; (2) organizar ámbitos colaborativos; (3) dar respuesta a la incertidumbre mediante la prototipación y co-creación; y (4) transformar y abrir desde dentro la administración para entender los problemas de la sociedad y articular las respuestas, adecuando para ello el rol del personal técnico.

IGUALDAD

La igualdad es un **proceso** de búsqueda de los mismos derechos y oportunidades para los individuos y de compensación de la desigualdad, y es, al mismo tiempo, el **resultado** de este proceso. Es decir, por un lado, tanto en los **derechos** y **opciones** de partida como en los **resultados**, indica igualdad. Por otro lado, y para conseguir las anteriores, exige garantizar la igualdad de condiciones en el proceso.

A la hora de analizar la igualdad utilizaremos **indicadores** estructurales y de percepción, es decir, además de los indicadores que podemos medir objetivamente para entender la igualdad, será importante conocer la visión subjetiva que las personas tienen de la igualdad. Por otro lado, buscaremos la igualdad **dentro de cuatro ejes**: el lenguaje, el género, la economía y el bienestar.

Es importante entender bien el lugar que ocupan estas definiciones dentro de la metodología de trabajo. De hecho, el Think Tank quiere utilizar la tensión entre la teoría y la práctica para impulsar la transformación. Esto requiere dos tipos de trabajo:

- a) *Lectura crítica de las aportaciones de las personas expertas.* Las teorías y los marcos conceptuales de las personas expertas en los temas y retos que se pretenden abordar se debatirán e integrarán de forma crítica en los procesos de experimentación. Es decir, estas teorías y marcos sólo se integrarán en la experimentación de las personas participantes cuando sean de ayuda.
- b) *Lectura crítica de los conceptos y marcos de las personas participantes.* Se pondrán sobre la mesa prejuicios e interpretaciones sobre los conceptos de las personas participantes, para analizarlos de forma crítica a través de las aportaciones de las personas expertas y demás participantes e ir transformándolos como consecuencia del aprendizaje.

Teniendo en cuenta que la aportación que hasta ahora han podido realizar las personas expertas sobre la cultura política ha sido muy limitada (ver documento de trabajo nº 1 y presentación de Daniel Innerarity), las definiciones de trabajo recogidas en este documento son sobre todo una fotografía de las interpretaciones de las personas participantes. De cara al futuro, estas definiciones deberían ir transformándose mediante dos tipos de trabajo:

- a) Una revisión crítica de las definiciones del grupo, a partir de textos y aportaciones de las personas expertas.
- b) Una revisión crítica de las aportaciones de las personas expertas y de las definiciones del grupo, a partir de lo que cada uno aprende en sus procesos de experimentación.

Este trabajo se realizará, en ocasiones, tomando como base el propio concepto de nueva cultura política y, en otras, debatiendo los ejes más concretos que se han definido en el seno de la nueva cultura política. En la sesión del 14 de octubre se tomará esta segunda vía, debatiendo de la mano de Angela Hanson sobre cómo analizar la complejidad en el proceso de construcción de la nueva cultura política y cómo incorporar la perspectiva sistémica.