

ASSIMILACIONISME.
CONÈXEMENT SITUAT.
LGBTI. RACIALITZACIÓ.
HOMONACIONALISME.
INTERCULTURALITAT.
INTERSECCIONALITAT.
LGBTI-FÒBIA. RACISME.
RANG. EFECTE PÍGMALIÓ.
RELACIONS DE PODER.
SISTEMA SEXE-GÈNERE.
DIVERSITAT CULTURAL.
CULTURA. PATRIARCAT.

**JOVES I MIRADES DIVERSES. GUÍA
PER A UNA EDUCACIÓ AFECTIVOSEXUAL
AMB MIRADA INTERSECCIONAL**



Generalitat de Catalunya
Departament
de Drets Socials

ÍNDEX

PRESENTACIÓ	4
LA MIRADA INTERSECCIONAL	8
GLOSSARI	16
QÜESTIONARI D'AUTOAVALUACIÓ	26
RECALL DE REFLEXIONS I ESTRATÈGIES PER A L'ACCIÓ	42
EINES	52
RECURSOS PER CONSULTAR	64
AGRAÏMENTS	72

JOVES I MIRADES DIVERSES

PRESENTACIÓ

PER A QUÈ SERVEIX AQUESTA GUÍA?

La guia *Joves i mirades diverses*, que impulsa l'Agència Catalana de la Joventut, vol donar resposta a una necessitat que els darrers anys han detectat i expressat professionals de joventut respecte a la manca de perspectiva interseccional, especialment intercultural, aplicada a l'àmbit de l'educació afectivosexual. En molts casos, és fruit de la falta de formació o desconeixement de les dinàmiques, les anàlisis, els posicionaments i les estratègies que podem incorporar o transformar.

La voluntat d'aquesta guia és donar eines per aplicar la perspectiva interseccional en aquest àmbit, tant en la teoria com en la pràctica, amb exercicis de casos concrets perquè sigui al més útil possible. A més, en aquestes pàgines es fa especial èmfasi en la pròpia revisió de la persona lectora, dels seus privilegis i de què li xoca i sent en determinats casos quan treballa amb joves diverses.

A QUI S'ADREÇA?

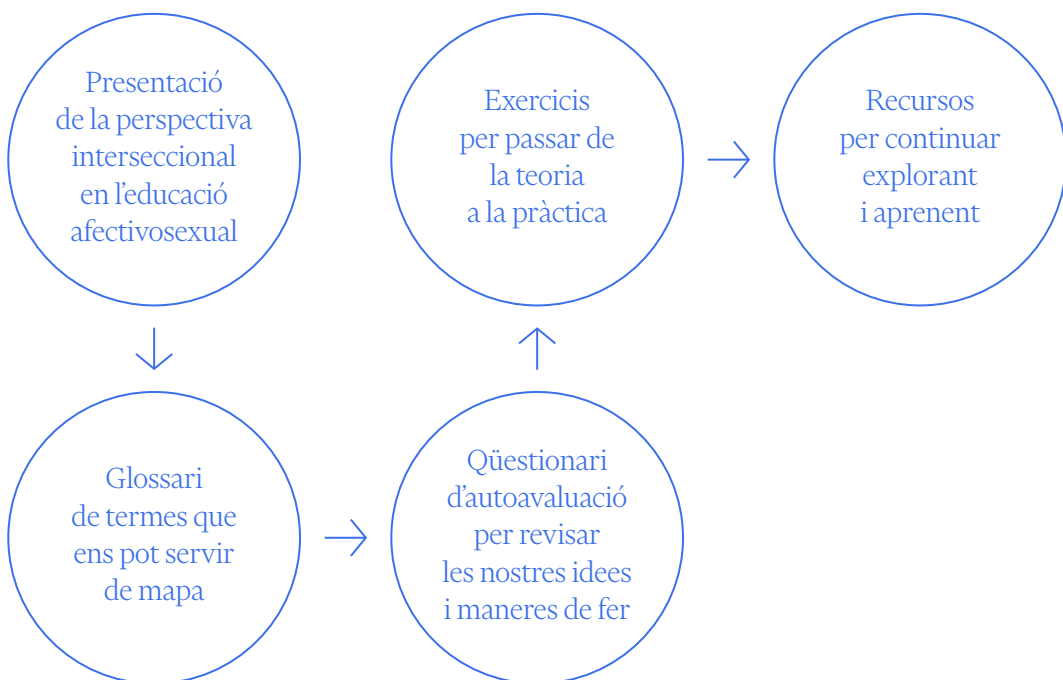
Abans de continuar llegint, potser la primera qüestió que hem de resoldre és per a qui serà útil, aquesta guia. Va dirigida a totes les persones –siguin professores, educadores, dinamitzadores o talleristes– que treballen o volen treballar amb joves en l'àmbit de l'educació afectivosexual i LGBTI en diferents escenaris, des de les aules fins als equipaments de joventut. Amb una perspectiva més àmplia, moltes de les reflexions que hi trobaràs poden ser útils per enfocar el treball sobre altres temes i projectes, perquè ens interpel·len i ens fan replantejar la visió de la feina amb jovent en general.

Al llarg del document es plantegen qüestions que són útils per a qui vulgui iniciar un projecte o un procés a mitjà o llarg termini. D'altra banda, s'incorpora un plantejament ampli perquè les puguis adaptar a diversos entorns com una classe, un equipament juvenil o qualsevol altre programa o servei de joventut. Per això hi trobaràs referències al grup de joves o a l'alumnat, que pots aplicar indistintament al teu cas.

QUÈ HI TROBARÀS?

Aquesta és una guia que posa el focus en els encreuaments entre diferents eixos o factors de desigualtat. Volem posar en pràctica una mirada interseccional sobre l'educació afectivosexual i atendre especialment els processos i les dinàmiques que es produeixen quan la diversitat sexual i de gènere s'encreua amb la diversitat cultural. En particular, atendrem com afecten els processos de racialització o lògiques racials i la forma amb què *interseccionen* amb els diferents privilegis i opressions que intervenen en l'àmbit de l'educació afectivosexual.

Els canvis de paradigmes i la incorporació de noves maneres de fer, això ho sabem, no s'assoleixen simplement seguint una guia, i per tant l'objectiu d'aquest material és completar i complementar el programa formatiu *Reflexions i Eines per a un Abordatge Interseccional de l'Educació Afectivosexual*.



COM S'HA FET?

El material que tens a les mans no ha estat creat exclusivament des d'enfocaments teòrics, sinó sobretot a partir de reflexions sorgides de l'experiència directa tant de professionals com de joves. És fruit d'un procés de construcció col·lectiva de coneixement, basat en allò que succeeix a la pràctica en els tallers i les activitats d'educació afectivosexual.

Grups diversos, des de diferents perspectives, han marcat el camí i han definit els temes a abordar a partir de les seves experiències, tant des dels èxits com des dels moments de frustració

o de la sensació de manca d'eines. Després d'analitzar totes aquestes experiències, proposem una metodologia de treball que no és pas l'única, però és la que ens ha semblat més adient per abordar alguns dels objectius que ens plantegem des de la perspectiva interseccional.

COM PARLEM?

Sovint ens trobem sobre la taula la qüestió de com parlem. Aquí entenem el llenguatge com una eina de comunicació i no d'enterboliment, i per això un dels capítols d'aquesta guia és justament un glossari que conté alguns termes que ens convé conèixer i definir. Definir-los, però, sovint no és tan fàcil, perquè la terminologia va evolucionant al llarg del temps i segons els diversos usos que se'n fa, i no sempre hi ha consens sobre les paraules o els significats exactes o adequats. És per això que no oferim definicions úniques, de diccionari, sinó que recollim terminologia que és objecte de debats oberts i que justament ens ajuda a reflexionar.

D'altra banda, per simplificar la lectura, apostem per un llenguatge inclusiu en clau de gènere i al llarg del text ens expressem en femení genèric de manera que, quan ens referim a *les persones professionals*, *les persones adultes* o *la persona jove*, diem *les professionals*, *les adultes* o *la jove*, com ja hem fet en aquesta presentació.

JOVES I MIRADES DIVERSES

LA MIRADA INTERSECCIONAL

Des d'un àmbit d'aplicació, la perspectiva interseccional ens ensenya que totes les persones estem condicionades per una infinitat d'eixos de desigualtat o de categorització social. Aquests eixos són dimensions de la realitat social. La posició específica que hi ocupem té un impacte sobre les nostres vides. En aquesta línia, el poder és un dels elements clau de la perspectiva interseccional, ja que defineix les jerarquies i les posicions de privilegi, opressió o resistència en què se situen les

persones en la societat. En aquesta guia, tal com s'explica posteriorment, atendrem molt específicament a situacions de desigualtat i dinàmiques de poder que es donen, en diferents esferes (des del marc legislatiu fins a les dinàmiques dins d'un grup classe), quan abordem aspectes de tres eixos específics i interrelacionats: la racialització i la diversitat cultural, la diversitat sexual i de gènere, i l'edat.

POLÍTiques PER A UNA SOCIETAT DIVERSA

Quan parlem de diversitat cultural no ens referim a algunes realitats en concret, sinó que ens referim a una característica estructural de la societat en què vivim. Aquesta diversitat s'ha nodrit amb els diferents orígens i bagatges migratoris de les persones i col·lectius que la componen, així com amb les seves diferents maneres de ser i estar, pràctiques culturals, llengües i sistemes de valors i creences, per anomenar alguns eixos presents tan històricament com en la realitat contemporània.

Pel que fa a polítiques públiques, en el nostre context es parla d'una progressiva incorporació d'una perspectiva intercultural (vegeu el glossari) a l'acció pública. En són mostra el [Pacte Nacional per la Interculturalitat](#) –impulsat per la Generalitat el 2019– o el [Programa Barcelona interculturalitat](#) –impulsat per l'Ajuntament de Barcelona des de fa més de deu anys. En l'àmbit de la joventut, l'[Agència](#)

[Catalana de la Joventut](#) treballa des de la perspectiva intercultural de manera pionera des de fa més de 15 anys, la qual disposa d'un programa propi i personal tècnic que hi està dedicat. També hi ha nombroses iniciatives promogudes per ens locals, serveis, associacions i col·lectius autoorganitzats amb el suport de polítiques i programes institucionals de diverses administracions locals sota el paraigua de la interculturalitat.

Tanmateix, amb aquestes experiències no n'hi ha prou per assolir de forma plena una societat intercultural. Hi ha límits legislatius i estructurals que generen situacions de manca de drets i d'oportunitats, i és important recordar que, més enllà de les polítiques d'acollida, avui en dia no hi ha un marc legislatiu que comprometi les administracions a vetllar per la garantia dels drets de les persones migrades, d'origen cultural divers o racialitzades.

MALGRAT AQUEST CONTEXT ADVERS, DES DE DIFERENTS ÀMBITS PÚBLICS I ASSOCIATIUS ES TREBALLA PER TAL QUE ELS IMAGINARIS SOBRE ALLÒ QUE ES CONSIDERA DIVERS EN TERMES CULTURALS NO ESDEVINGUIN FONT DE DESIGUALTATS O RACISME, AMB MIRADES ASSIMILACIONISTES, INFERIORITZANTS, PATERNALISTES, INVISIBILITZADORES, FOLKLORITZANTS O EXOTITZANTS.

Aquesta és una tasca diària i continuada, i es realitza des de diversos àmbits, com la salut, els mitjans d'educació i també l'educació o el lleure.

Pel que fa als drets vinculats a la diversitat sexual i de gènere del col·lectiu LGBTI, d'entrada trobem que en els darrers anys s'han incrementat el respecte i el reconeixement tant social com institucional. En aquest últim, l'Agència Catalana de la Joventut té un recorregut històric en el foment de les polítiques d'equitat de gènere mitjançant formacions a professionals de joventut, treball interdepartamental, elaboració de protocols sectorials i locals, campanyes, tallers per a joves... Concretament en els últims anys, s'ha anat incorporant la mirada LGBTI+ en tot allò que es fa des de Joventut en matèria de gènere, ja que es parteix del fet que és imprescindible el reconeixement de la diversitat de desitjos sexuals i identitats de gènere per combatre l'hegemonia del cisheteropatriarcat. Per això, des de l'Agència vetllen per incorporar

la mirada de les dissidències sexuals i d'identitat de gènere en les polítiques que generen, com ara el nou Pla Nacional de joventut, que incorporarà les perspectives de gènere i diversitat LGBTI+ com a elements transversals des d'una mirada inclusiva i interseccional.

A més, és molt visible en l'actual marc legal i normatiu català, que cristal·litza, amb diversos antecedents a l'Estat espanyol i a Europa, amb l'aprovació de la [Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), coneguda com la Llei contra la LGBTI-fòbia.

Aquestes respostes, tot i que encara són insuficients, són fruit dels moviments i organitzacions de col·lectius LGBTI que han utilitzat diverses estratègies d'incidència en els àmbits legal, polític i institucional, i que han fet un treball continuat de formació, sensibilització, informació i divulgació en diferents camps.

CONFRONTAR ELS NOSTRES BIAIXOS

Des de l'activisme, el teixit social i l'acadèmia, però, s'està assenyalant una problemàtica: gran part de les fites aconseguides i dels projectes i actuacions vinculats a la garantia de drets del col·lectiu LGBTI parteixen d'un marcat biaix: han estat pensats des d'una mirada occidental i sense tenir en compte la diversitat dins del mateix col·lectiu.

Què ha implicat aquest biaix? Per exemple, la invisibilització en la memòria de les aportacions de persones i col·lectius racialitzats en les lluites i les conquestes del moviment LGBTI a Occident i al món en general. Les lleis, les polítiques, les mesures, els enfocaments, els serveis, les actuacions, les metodologies, els materials o els espais pensats per garantir els drets de les persones LGBTI fins ara han estat dissenyats i aplicats a partir de paràmetres culturals occidentals.

Per tot això, plantejar abordatges per treballar la diversitat sexual, afectiva i de gènere sense tenir en compte aquesta invisibilització i la necessitat de l'equitat en l'accés a drets segons els orígens i els diversos contextos culturals de les persones, implica reproduir discriminacions a col·lectius que ja es troben en una situació de desigualtat estructural i històrica.

Però com confrontem aquests biaixos?
Com deixem d'invisibilitzar realitats?
La interseccionalitat és la resposta.

Treballar des d'una mirada interseccional ens porta a abordar les situacions des de

la complexitat, de forma contextualitzada, tenint en compte el rol que tenen de forma simultània les relacions i els sistemes d'opressió en les persones. En conseqüència, també ens porta a tenir en compte els privilegis que pot tenir o no cadascú en la societat en què vivim, i com aquests afecten o condicionen àmbits concrets de la vida.

De fet, la mirada interseccional ens porta, d'una banda, a identificar els nostres privilegis i com aquests ens creen una visió parcial de la realitat. Tothom mira el món des de la seva realitat concreta, el repte és ser conscients de com ens condiciona per poder actuar en conseqüència.

D'altra banda, la perspectiva interseccional pot possibilitar a les professionals mirar l'educació sexual, afectiva i de gènere d'una forma diferenciada i contextual, tenint en compte les especificitats associades als diversos bagatges migratoris, orígens, contextos, sistemes de valors, creences i pràctiques culturals del jovent.

En definitiva, la mirada interseccional ha de ser una eina per facilitar l'esforç que implica desvincular el problema de la LGBTI-fòbia de les persones i els col·lectius considerats diversos culturalment, i així evitar caure en el parany d'abordatges racistes en aquest àmbit educatiu.

LA REALITAT ÉS INTERSECCIONAL

La idea de la interseccionalitat és cada dia més present i està promoguda des de diversos espais acadèmics i moviments socials. A poc a poc, també s'estan esmerçant esforços per incorporar una mirada interseccional al disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques públiques, i ho podem constatar en algunes experiències concretes de treball en equipaments juvenils i altres iniciatives educatives amb joves.

Som conscients que actualment hi ha un debat amb relació a com s'està entenent i aplicant la interseccionalitat en diversos àmbits, i per això volem exposar breument per què considerem que és l'eina clau per enfocar el tema que ens ocupa, com l'entendem i en quins usos no volem caure.

D'entrada, en primer lloc, recorrem a la genealogia del concepte: la interseccionalitat va ser un concepte encunyat a finals dels anys vuitanta per feministes negres als

Estats Units com una crítica i una crida d'atenció al feminisme blanc per no tenir en compte les realitats pròpies de les dones negres en el marc de les lluites feministes d'aquell moment. La crida que s'està fent –i de la qual ens ocupem en aquesta guia– per superar la mirada eurocèntrica en les propostes educatives relacionades amb la diversitat afectivosexual comparteix la mateixa intenció amb la reivindicació d'aquest concepte.

En segon lloc, des d'un punt de vista analític, la interseccionalitat planteja que les persones no són divisibles en identitats estanques. Allò que defineix una persona no és separable en bocins. Una persona pot ser, per exemple, negra, pobra, migrant o trans de manera simultània. Això implica pensar que les respostes a les seves necessitats han de tenir en compte aquestes dimensions alhora i no han de ser respostes independents i desconnectades.

ÉS LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL LA QUE ENS PERMET FER UN EXERCICÍ DE TRADUCCIÓ DE COM ELS DIFERENTS SISTEMES D'OPRESSIÓ –COM PODEN SER EL RACISME, EL PATRIARCAT O EL CAPITALISME– OPEREN D'UNA FORMA INTERCONNECTADA.

L'anàlisi de com interactuen aquests diferents eixos d'opressió és indispensable, perquè avui en dia no ens podem permetre, per exemple, pensar en una anàlisi de gènere o de classe sense tenir en compte la racialització.

Finalment, cal dir que no aplicar la mirada interseccional té un cost. El biaix occidental o monocultural en l'educació afectivosexual i de gènere, a més de provocar situacions racistes, genera barreres per al jovent –independentment del seu origen, pràctiques i contextos culturals– en l'accés i el gaudi d'una educació de qualitat en aquestes qüestions. Per posar un exemple, una preocupació recurrent és el risc d'abandonament de les sessions formatives per part de les persones joves. Ho podem

interpretar com un indicador simptomàtic que ens pot mostrar que les persones joves no se senten interpel·lades i que l'educació que estan rebent potser no respon a les seves necessitats.

Hem de treballar col·lectivament per superar desigualtats i discriminacions. Els equips professionals de joventut de Catalunya tenen una capacitat d'incidència considerable, però cal un replantejament de les maneres de fer política i les maneres d'entendre l'educació des d'una mirada més integral.

QUAN PARLEM D'INTERSECCIONALITAT* HEM DE TENIR EN COMPTE QUE...

LA DIVERSITAT

La diversitat no és pròpia d'algunes persones «diferents», és una característica estructural de la nostra societat.

LES DESIGUALTATS

Les polítiques, les actuacions i els projectes educatius s'han pensat tradicionalment des d'una mirada occidental i monocultural que invisibilitza la diversitat i reforça les desigualtats.

LA INTERSECCIONALITAT NO ÉS SUMA SINÓ INTERACCIÓ

Les persones no són divisibles en identitats estanques i els efectes dels diferents eixos de desigualtat s'han d'analitzar de manera complexa i multidimensional i no com una suma d'opressions i privilegis per obtenir un resultat numèric que indica qui està més o menys oprimida.

ENS CAL UNA MIRADA «ASCENSOR» QUE VAGI D'ALLÒ INDIVIDUAL A ALLÒ SOCIAL

La mirada interseccional ha de permetre observar tant les qüestions estructurals (sistemes de pensament i institucions) com les persones (històries de vida concretes) per identificar de quina manera la interacció de les diferents variables provoca uns efectes específics en la vida de les persones i els grups.

L'ENFOCAMENT HA DE SER CONTEXTUAL

Cal una anàlisi concreta de les relacions de poder en contextos específics (escola, feina, botiga, etc.) per identificar els elements clau que atorguen privilegis a unes persones i opressions a unes altres. Aquesta característica permet observar, entre altres qüestions, com una mateixa persona pot ocupar posicions de privilegi i d'opressió en diferents contextos.

* Per aprofundir-hi, recomanem la unitat didàctica *Diversitat, desigualtat i exclusió* del Curs sobre Polítiques Locals de Joventut 2019-2020, de l'Agència Catalana de la Joventut.

LES RELACIONS DE PODER CONDICIONEN LES IDENTITATS

Les relacions de poder en un context determinat tenen efectes directes en la construcció de les identitats, ja que defineixen marcs de pensament (categories, descripcions, jerarquies, relacions, etc.) que les persones i els grups utilitzen per definir-se a si mateixos. D'aquesta manera, les relacions de poder es reproduïxen i amb elles ho fan també els privilegis i les opressions que comporten.

NO APLICAR LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL TÉ UN COST

Genera barreres en l'accés i el gaudi d'una educació afectivosexual i de gènere de qualitat per part de totes.

GLOSSARI

Hem parlat sobre la perspectiva interseccional i com aquesta ens porta a qüestionar la forma com s'han abordat moltes qüestions tradicionalment.

Si volem revertir desigualtats i evitar la invisibilització, pot ser que ens faltin paraules per anomenar realitats que fins ara no eren visibles. En aquest apartat en trobaràs unes quantes!

Molts d'aquests termes són importats d'altres contextos socials i geogràfics, i això implica una sèrie de processos i debats, alguns encara oberts, per ajustar-ne el significat i l'ús al nostre context. El que pretenem aquí no és oferir una explicació detallada i definitiva de cada concepte, sinó exposar-los de forma útil i aplicada a l'àmbit de l'educació afectivosexual i de gènere. Per això mateix, ens centrarem en la terminologia que potser és menys coneguda o accessible des d'aquest àmbit la que fa referència a la mirada entrecreuada amb àmbits antiracistes i interculturalistes.

I si et queden ganes de saber-ne més, aquí trobaràs referències a algunes autores i al capítol *Recursos per consultar* hi trobaràs més materials per aprofundir-hi.

ASSIMILACIONISME

L'*assimilacionisme* és una idea i una postura que parteix de la premissa que les persones o col·lectius migrants –o considerats com a «altres» independentment del seu lloc de naixement– han d'adoptar la cultura i la identitat nacional del país en què viuen, i que aquesta adopció implica alhora l'abandó progressiu de la cultura i la identitat d'origen.

La postura assimilacionista considera aquest reemplaçament no només un procés natural, sinó també el procés desitjat, ja que entén que és la base que permetrà a les persones migrants gaudir d'una plena igualtat d'oportunitats. Al contrari, considera que la determinació d'aquestes persones a mantenir la seva cultura d'origen en un nou context, regit per normes i costums fruit d'una història diferent, és un fre a la inclusió. En un nou context occidental, s'assumeix que les particularitats religioses o culturals han de ser pròpies de l'esfera privada i no haurien de tenir cap projecció pública, sigui a les escoles, a la política o a l'espai públic.



ALERTA!

Encara que avui dia l'assimilacionisme ha quedat desacreditat com a model d'inclusió i ha desaparegut dels discursos polítics, la lògica assimiladora continua present en moltes de les inèrcies i dinàmiques sociopolítiques del nostre entorn. Impregna en bona mesura la lògica del sentit comú amb què sovint la població autòctona, les persones professionals i les persones responsables polítiques conceben les seves actuacions.

CONEIXEMENT SITUAT

El *coneixement situat* és un concepte creat des de certs sectors de lluita feminista per assenyalar que no hi ha un coneixement objectiu que pugui ser considerat universal i neutral. En el cas del treball directe amb persones, adaptem aquest terme a la nostra realitat professional per referir-nos al fet que, en cada intervenció i situació, la informació que obtindrem de cada jove i del grup està condicionada per múltiples factors i la situació concreta que estem vivint. Això implica que no podem establir regles absolutes que ens valguin per a totes les situacions, tallers, sessions, projectes... Cada vegada haurem d'estar atentes a quina és la informació que ens arriba i per quins factors està influïda. Això sembla fer-ho tot més difícil, però en realitat ens fa guanyar una comprensió més complexa de la realitat.



ALERTA!

La idea de coneixement situat, desenvolupada principalment per la filòsofa Donna Haraway, ha estat una gran aportació als àmbits acadèmics. Trobareu més informació sobre el terme en [un article](#) de la investigadora Eulalia Pérez Sedeño.

CULTURA

Hi ha una gran diversitat de nocions i debats en relació amb què entenem per cultura. En general, podem dir que el terme *cultura* fa referència a coneixements, valors, regles i maneres de veure el món que són apreses històricament i socialment. La cultura, així entesa, orienta la conducta individual i grupal i es pot reconèixer en moltes de les manifestacions d'una comunitat concreta en un context i temps determinats.



ALERTA!

Quan parlem d'allò que s'anomena «cultura occidental», cal tenir en compte que l'universalisme i l'actitud missionera són trets característics que provenen de la història colonialista moderna. L'universalisme fa referència a la idea estesa i reproduïda institucionalment que la cultura occidental, amb les seves manifestacions, no només és la millor, sinó que ho és per a totes les cultures. Se la considera missionera perquè, partint d'aquesta premissa, té la missió d'ajudar altres cultures a seguir «el bon camí» per arribar «al nostre nivell» de valors i normes. Tenir en compte aquestes característiques ens pot ajudar a situar des d'on mirem quan hem de treballar en contextos culturals diversos.

DIVERSITAT CULTURAL

S'entén per *diversitat cultural* la multiplicitat de trets o mitjans a través dels quals s'expressen les cultures de les diferents societats. Aquestes expressions poden tenir relació amb l'origen, les llengües, les maneres de ser i estar, l'ús de l'espai públic o els costums, per posar alguns exemples. Es manifesten a través de les diferents formes de creació, producció, difusió i gaudi artístic, així com de les tecnologies emprades.



ALERTA!

Sovint el concepte *diversitat cultural* pot encobrir fenòmens i situacions desiguals, discriminatòries o racistes, vinculades als imaginaris socials existents sobre determinats col·lectius que no formen part de la cultura dominant. Cal tenir especialment en compte, com hem assenyalat al capítol anterior, que sovint es parla de diversitat per referir-se a «altres», i no es considera que les persones blanques o occidentals formin part de la diversitat. Per tot això l'ús d'aquest terme en alguns casos esdevé una forma oculta dels conflictes i injustícies que provoca el racisme estructural sobre alguns cossos, sabers i maneres de ser i estar.

EFFECTE PIGMALIÓ

L'efecte *Pigmalió* fa referència al mite grec segons el qual un artista –Pigmalió– va esculpir la seva parella ideal i l'estàtua va cobrar vida. El terme pren aquesta història per referir-se a un mecanisme a través del qual un resultat s'apropa a les expectatives prèvies de les persones que inconscientment han modificat la seva conducta i l'han encaminat cap a allò esperat. És a dir, quan una persona espera un resultat concret –més enllà que sigui positiu o negatiu–, la creença que l'obtindrà modifica la seva manera de comportar-se, i per tant altera els factors externs que condicionen el resultat, i així és molt probable que s'assoleixi al marge de les possibilitats inicials. Seria el que sovint s'anomena una profecia autocomplerta.



ALERTA!

L'efecte Pigmalió ha estat molt estudiat en l'àmbit educatiu en referència a les expectatives de les professionals docents que, lluny de ser innòcues, tenen un efecte directe sobre l'alumnat. Si una professora creu que una alumna traurà bones notes, les pot acabar obtenint no només per la seva capacitat o esforç, sinó perquè la mestra modifica la seva conducta, potser avaluant-la més positivament, premiant-li excessivament els encerts o oferint-li un tracte preferent. Al contrari, si aquesta professional no té bones expectatives sobre l'alumna i el seu procés d'aprenentatge, pot fer minvar la seva autoestima i confiança i provocar l'abandonament dels estudis. És essencial tenir aquest efecte en compte per preguntar-nos quines són les nostres expectatives i quin paper tenen els nostres prejudicis en la imatge que transmetem a l'alumnat.

HOMONACIONALISME

El concepte *homonacionalisme* va ser encunyat el 2007 per la pensadora Jasbir Puar per referir-se a la instrumentalització de les lluites del col·lectiu LGBTI per part d'estructures nacionals, dins un esquema colonial i geopolític. La inclusió progressiva dels drets LGBTI dins l'aparell legal i normatiu s'ha convertit en un indicador de suposada maduresa democràtica o modernitat, i això ha permès establir una nova jerarquia entre països que genera forts efectes racistes. L'homonacionalisme funciona com un mecanisme per estigmatitzar les comunitats no occidentals –i especialment les musulmanes– perquè són vistes com a bàrbares, i estableix una jerarquia a partir del reconeixement dels drets LGBTI en l'aparell legal.



ALERTA!

L'homonacionalisme s'expressa al nostre context de diverses maneres. Un exemple és la complicitat de part del moviment LGBTI amb la indústria cultural i les estratègies de *pinkwashing* –rentat d'imatge rosa o LGBTI– del govern d'Israel, que desvia així l'atenció sobre les violacions de drets i els abusos constants contra el poble palestí. Un altre exemple, en l'àmbit de l'educació afectivosexual i de gènere, seria la creença generalitzada per part de docents que els àrabs –o els llatinoamericans o els gitanos– són més masclistes i LGBTI-fòbics. El debat de la taula rodona «Aterrant l'homonacionalisme a Barcelona», del cicle «Interculturalitat LGBTI», aporta més informació sobre com s'expressa aquest fenomen a Catalunya.

INTERCULTURALITAT

La *perspectiva intercultural* és una estratègia, una metodologia o un procés permanent de relació i negociació, i busca contribuir al canvi en la societat a través del trencament de dinàmiques de jerarquització, invisibilització, discriminació i exclusió cap a col·lectius que pertanyen a cultures minoritzades per part d'una cultura considerada central o hegemònica. La interculturalitat ha de ser transversal a la tasca diària en qualsevol àmbit, i per això cal incidir en les condicions d'igualtat i equitat que possibilitin espais de diàleg horitzontals. Aquests han de permetre teixir aliances des d'allò comú tenint en compte les diferències entre diversos col·lectius o persones.



ALERTA!

Actualment es debat sobre el perill de caure en l'assimilacionisme o el racisme disfressats d'interculturalitat. No estarem treballant des de la interculturalitat si no es posa sobre la taula la colonialisme del poder o el racisme en la nostra societat. En resum, no s'hi val parlar d'interculturalitat si continuem pensant que, d'una banda, hi ha una cultura central, en aquest cas l'occidental europea, i, d'altra banda, cultures assimilables que s'hi han d'inserir, adaptar o assimilar.

INTERSECCIONALITAT

El terme *interseccionalitat*, tal com l'entendem ara, el va emprar per primera vegada l'advocada i feminista negra Kimberlé Crenshaw en un article publicat el 1989. La perspectiva interseccional és una eina d'anàlisi que posa l'accent en les relacions de poder entre les persones i els col·lectius segons els diversos eixos de desigualtat que interactuen entre si i generen una sèrie de privilegis i opressions. Aquesta perspectiva ens permet analitzar vivències amb la mirada posada tant en el costat de l'opressió com en el del privilegi.



ALERTA!

Des de diversos espais acadèmics i activistes es qüestionen els usos del concepte *interseccionalitat*, o bé perquè moltes vegades deixa fora de l'anàlisi el component racial, o bé perquè s'aborda des de l'acumulació d'identitats, agrupant les persones segons la suma de les seves opressions. Com ja hem vist, el que planteja la mirada interseccional és que les persones no es poden separar o agrupar per eixos sense interrelacionar-los.

LGBTI

Les sigles *LGBTI* s'utilitzen per referir-se al conjunt de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals. Es pot trobar en diverses combinacions i sovint també s'hi inclou la Q en referència al terme *queer* —que podríem traduir com a «estrany» o «raret»—, que utilitzen algunes de les persones que prefereixen no identificar-se en funció del seu sexe, gènere o sexualitat. En aquesta guia fem servir la forma *LGBTI*, que és l'emprada en el marc legal i l'àmbit de les polítiques públiques, però dins d'aquest col·lectiu hi ha debats oberts sobre les jerarquies i les relacions de poder i com, també amb les sigles, es representen o visibilitzen determinats cossos i experiències en detriment d'altres.

LGBTI-FÒBIA

S'entén per *LGBTI-fòbia* el tipus de violència de gènere que apunta a les persones que posen en qüestió la cisheteronormativitat, és a dir, la idea que tothom és heterosexual i cisgènere, i que aquestes són les úniques orientacions del desig i identitats de gènere acceptables. La *LGBTI-fòbia* és un instrument de control de la masculinitat que estableix que allò masculí implica per força el rebuig de la realitat *LGBTI*.



ALERTA!

Identificar les persones com a *LGBTI* pot implicar assignar-hi unes identitats que limiten la nostra acció i molt probablement deixen fora qualsevol experiència i cossos que no encaixen dins d'aquestes sigles. Des d'una perspectiva intercultural, cal tenir en compte que les sigles *LGBTI* funcionen com un concepte universalitzant. A més a més, hi ha una qüestió de diferenciació política; per exemple hi ha qui s'oposa a anomenar-se com a membre del col·lectiu *LGBTI* i se sent més còmode identificant-se com a part de la dissidència sexual i de gènere. La terminologia a utilitzar depèn de si ens trobem en un àmbit acadèmic, activista o de política institucional. Com sempre, hem de situar-nos des d'on parlem.



ALERTA!

La *LGBTI-fòbia* s'expressa en un continuïum que va des de l'exclusió o el rebuig fins a la violència verbal o física, i això inclou l'insult, la ridiculització, els malnoms, la intimidació, l'assetjament per mitjà d'Internet, les amenaces o les agressions físiques o sexuals. Cal posar atenció a totes les seves formes i ampliar la mirada sobre com es manifesta entre el jovent, independentment del seu context cultural.

PATRIARCAT

Etimològicament, el *patriarcat* és una forma d'organització social que atorga la màxima autoritat al pare i li adjudica la responsabilitat de prendre qualsevol tipus de decisió. Avui portem aquest terme més enllà per parlar de la tradició cultural i organitzativa occidental, que és de caràcter patriarcal. En la seva accepció actual, entenem el patriarcat com un sistema basat en l'androcentrisme, la cisheteronormativitat i el sexisme, que genera desigualtats i estructura múltiples discriminacions. En aquest sistema, les dones, els infants i qualsevol identitat que no s'encaselli dins el mandat de gènere masculí veuen minvats els seus drets, llibertats i oportunitats.



ALERTA!

Diverses línies de pensament de feministes anticolonials o decolonials, com Oyèrónkẹ Oyěwùmí, Aura Cumes, Rita Segato o María Lugones, posen en qüestió que la idea de patriarcat sigui universal i única. Aquestes autores alerten que, prenent la mirada occidental sobre la diversitat sexual i de gènere com a model únic de referència, sovint s'invisibilitzen altres realitats i s'associen les cultures no occidentals a la cisheteronormativitat i l'androcentrisme. Tenir en compte aquesta advertència ens permet ampliar la mirada i tenir cura d'aplicar de forma homogènia els nostres marcs d'anàlisi a l'hora d'abordar i reaccionar davant expressions o comportaments considerats masculistes entre l'alumnat.

RACISME

El *racisme biològic* és un sistema de pensament que jerarquitzava les persones a partir dels seus trets físics, principalment el color de pell. Tot i que hi ha altres antecedents, el racisme tal com l'entendem avui està directament vinculat al colonialisme europeu del segle XV i a la construcció de l'estat-nació modern. Aquests processos van tenir un paper cabdal en la construcció de l'alteritat, la dicotomia nacional-estranger i l'espoli de les colònies. Després de la Segona Guerra Mundial, es va començar a considerar científicament incorrecte i políticament perillós diferenciar els éssers humans en races. Així doncs, el fonament biologicista del racisme s'ha anat abandonant gradualment, però la seva lògica no ha desaparegut. Avui en dia trobem el que anomenem *racisme culturalista*, que fonamenta la superioritat o la inferioritat de les persones ja no en la biologia sinó en la seva procedència geogràfica, l'ètnia o la religió. Podem concloure que la lògica de fons de la jerarquització racial no ha estat abordada ni atacada de soca-rel.



ALERTA!

Malgrat el desplaçament argumentatiu, actualment les posicions en la jerarquia de les races són anàlogues a les del racisme biològic. El racisme s'expressa contra diferents grups, posant l'èmfasi en uns aspectes o uns altres segons el context. Pot referir-se al color de pell, l'origen geogràfic, la religió o la nacionalitat, per posar alguns exemples, i es manifesta com a islamofòbia, xenofòbia, antigitanisme o antisemitisme, entre altres. Igual que assenyala col·lectius diversos, també s'expressa en diversitat de formes que van des de l'expulsió, la violència o la discriminació social més evidents fins a expressions més subtils, com el paternalisme, la folklorització, l'exotització o la invisibilització de les persones o col·lectius considerats «altres».

RACIALITZACIÓ

La *racialització* és un procés mitjançant el qual una persona és percebuda, classificada i tractada com a membre d'una «raça», una ètnia o un origen determinats –amb l'assumpció acrítica de les categories associades que això comporta– només pel fet de percebre-hi algun tret que es considera característic del grup en qüestió, com ara el color de pell, un determinat tipus de cabells, una peça de roba, un accent... El tracte diferencial que se'n deriva no és només una qüestió relacional, sinó que està sustentat per un sistema ideològic i estructural, i comporta diferents tipus de discriminacions, exclusions i violències.

RANG

El psicòleg Arnold Mindell defineix el *rang* com la suma de privilegis d'una persona. L'assenyala com una actitud o un poder que, de forma conscient o inconscient, sorgeix de la cultura, el suport comunitari, la psicologia personal o el poder espiritual de cadascú. Parlem específicament de rang social per referir-nos al que prové de la situació que una persona ocupa en termes de racialització, gènere, orientació sexual, classe social, religió, edat o altres eixos en un context determinat.



ALERTA!

Aquest concepte l'han utilitzat políticament els moviments socials antiracistes dels Estats Units i ha passat als contextos espanyol i català de forma quasi automàtica i sense ser problematitzat. Els processos de racialització que es van donar en altres llocs no són els mateixos que els de les comunitats racialitzades d'aquí. A Espanya, per exemple, una persona pot ser racialitzada pel fet de ser estrangera, i això es defineix no només en el color de la pell, sinó també segons el lloc d'on ve o el seu estatus legal. Cal tenir en compte que el terme pot ser problemàtic segons qui el fa servir, sobretot si l'empren les administracions.



ALERTA!

El rang depèn del context i canvia segons aquest. Què vol dir això? Que una mestra o una alumna poden tenir un rang elevat de poder i privilegi dins de la classe però no tenir-lo en un altre context. Reconèixer aquestes diferències ens permet abordar cada situació específica tenint en compte que el rang varia, i per tant les dinàmiques de poder i opressió, també.

RELACIONS DE PODER

El poder, entès com una relació, és un dels conceptes centrals de la perspectiva interseccional. Les *relacions de poder* situen les persones i els grups en determinades posicions dins les jerarquies socials, i això les fa gaudir d'uns privilegis o patir unes opressions a diferents nivells i en les múltiples dimensions de la vida.



ALERTA!

Els privilegis i les opressions poden ser, entre altres, de tipus estructural, institucional, simbòlic o material, i tenen conseqüències directes en les trajectòries vitals de les persones. Però de què parlem quan parlem de privilegis i opressions? Doncs de qüestions tan concretes com l'accés a recursos –com la sanitat, l'educació o l'habitatge–, l'exercici de drets –com el dret de vot, el de moviment o el matrimoni– i el reconeixement social –el respecte, la visibilitat o la valoració positiva–. Les persones disposen o no de recursos, drets o reconeixement pel fet que comptin amb –o que se'ls atribueixin– unes característiques determinades que no han triat ni poden canviar, com una identitat de gènere o un color de pell, o per pertànyer a un determinat grup social.

SISTEMA SEXE-GÈNERE

Amb el concepte *sistema sexe-gènere* ens referim a la manera com es distribueixen i s'assignen pautes de comportament i rols socials a les persones en funció del sexe en cada context sociocultural. Amb la idea de sexe es determina les persones com a mascles o femelles –és a dir, se les diferencia a partir d'uns determinats atributs físics i fisiològics–, i amb la idea de gènere se les remet a les categories socials d'allò que es considera masculí o femení. En aquest sistema, el gènere estableix patrons que determinen les característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament per a cadascun dels sexes a partir de construccions socioculturals. Podeu trobar més informació a la unitat didàctica *Diversitat, desigualtat i inclusió* del Curs sobre Polítiques Locals de Joventut 2019-2020.



ALERTA!

Si els patrons determinats pel sistema sexe-gènere fossin innats, els trobaríem en la mateixa forma arreu del món i al llarg de la història, però no és així; aquestes mateixes característiques no es donen en totes les societats ni en tots els moments històrics, sinó que varien al llarg del temps i de les organitzacions socials. Cal assenyalar que les pautes de comportament i els rols socials assignats a les persones en funció del sexe també estan travessades per processos de racialització que afegeixen una capa més de complexitat.

QÜESTIONARI D'AUTOAVALUACIÓ

El qüestionari d'autoavaluació no és un test de revista que t'atribuirà un perfil segons les respostes que triïs. És una llista de preguntes, sí, però no hi ha encerts ni errors. L'objectiu és que ens serveixin per revisar-nos des d'una mirada interseccional: Quines idees de partida tenim en l'enfocament de la nostra tasca? Des d'on ens situem com a professionals? Com ens relacionem amb la resta d'agents educatius? Com estem treballant? Quines eines i estratègies tenim quan estem en una activitat?

A continuació trobaràs 16 preguntes dividides en cinc eixos: a) Prenent consciència del nostre punt de partida, b) Preparant l'acció, c) Abordant la diversitat, d) Dinamitzant l'acció I (amb les eines de sempre), e) Dimanitzant l'acció II (amb noves eines). Assenyala l'opció que et sembli més adequada en cada ítem. En realitat, de vegades en trobaràs més d'una i de vegades potser no en trobaràs cap. Com hem dit, no és un joc d'encerts i errors, sinó d'aturar-nos, centrar-nos en nosaltres mateixes i reflexionar!

A. PRENENT CONSCIÈNCIA DEL NOSTRE PUNT DE PARTIDA

Comencem revisant alguns aspectes genèrics del nostre rol i abordatge professional en el treball amb joves:

PREGUNTA 1

Tinc aquesta guia a les mans perquè...

- A.** Faig activitats amb joves i crec que puc aprendre noves mirades i estratègies.
- B.** Crec que tinc alguns estereotips i prejudicis i m'aniria bé revisar-me'ls.
- C.** M'adono que necessito eines que no tinc; de vegades no sé com respondre a situacions que em trobo quan treballo.

Totes són correctes! La formació no s'acaba mai i és molt bon indicador que busquis idees i estratègies noves. Això demana una revisió interna i ser conscients de les nostres emocions, límits, potencialitats, creences... En definitiva, fa que ens preguntem: Com em col·loco davant d'un grup? Quina relació hi estableixo? Quins objectius em plantejo?

La feina que fem no és gens fàcil i ens cal més reflexió abans, durant i després de les activitats. Sovint tenim limitacions per fer-ho, com la manca de temps, d'un espai adequat o del suport adient, però hem de tenir sempre present que treballar-nos els aspectes que plantejem és part de la nostra feina!

PREGUNTA 2

Com a persones adultes que ens dediquem a l'acció educativa, estem exposades a situacions diverses en el treball tant amb altres professionals com amb el jovent. En general...

- A.** Em sorprenç quan sento coses que trobo fortes mentre faig les activitats, però intento no dedicar-hi gaire atenció, perquè si no seria molt difícil gestionar el dia a dia.
- B.** M'ho treballo bastant, buscant el suport de l'equip o d'altres recursos que tinc a l'abast.
- C.** Crec que la gestió emocional és un tema tabú.

Som professionals, però no som de pedra. A nosaltres també ens travessen diferents eixos de desigualtat—com el gènere, el fenotip, la classe social...— i les nostres pròpies experiències vitals, i per això alguns temes o comentaris ens poden remoure especialment. Per exemple, si has viscut una situació de violència en una relació pròpia, és lògic sentir ràbia, pena o impotència davant un comentari masclista. De la mateixa manera, quan ocupem una posició de privilegi ens pot costar molt més veure, reconèixer o empatitzar amb patiments que no ens afecten a nosaltres o el nostre entorn proper. Els temes que abordem ens travessen i ens provoquen emocions que tenim el dret de sentir i la responsabilitat de poder gestionar, i cal ser-

PREGUNTA 3

ne conscients. Per exemple, potser enfadar-nos explícitament amb un jove davant un comentari masclista o racista no és gaire estratègic per a la finalitat educativa. Hem de fer ús de recursos de gestió emocional per poder fer sostenible la nostra tasca per a nosaltres, per a les joves i per a les altres professionals amb qui treballem.

Pensant en la nostra incidència en l'àmbit educatiu...

A. És desitjable que els equips professionals siguem diversos pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'origen, etcètera.

B. No crec que afecti que els equips siguin 100% blancs, heterossexuals o cisgènere, tot depèn de com es gestioni.

C. Està molt bé tenir equips diversos però no és gens fàcil, hem d'atenir-nos al que hi ha.

Qui som i com ens veuen sempre condiona les relacions humanes, també les educatives. És important qüestionar-nos com ens lleixen, des d'on reben el nostre missatge o com influencia tot això la nostra tasca educativa. Per exemple, educadores de diversos orígens, religions, llengües o LGBTI poden tenir vies d'aproximar-se o una legitimitat amb algunes joves que cal aprofitar, en clau de reconeixement i reparació. I si un educador és blanc i heterosexual? Doncs és important tenir en compte com pot fer del seu lloc d'enunciació un instrument pedagògic. Per exemple, podrà posar exemples de com ell mateix s'ha pogut crear estereotips o prejudicis. En general ser un equip educatiu divers sempre és un valor afegit.

PREGUNTA 4

Les persones que treballem en àmbits educatius i juvenils en general...

A. Per força ens treballem els estereotips que tenim, perquè vivim la diversitat de forma quotidiana, i això ajuda.

B. Quan diem que «és difícil treballar» amb un grup és perquè el coneixem i entenem que realment hi ha temes que costa abordar.

C. Tenim força prejudicis de tot tipus, com tothom.

Ningú és lliure de prejudicis i estereotips! Vivim en societat i ningú està exempt de la contaminació dels mitjans ni del poder de les grans categoritzacions. De fet, fins i tot podem tenir prejudicis cap a nosaltres mateixes, que és el que anomenem opressió internalitzada. Per exemple, les dones, pel sol fet de ser dones, no estan exemptes del masclisme, perquè les han educat i socialitzat en un sistema masclista, i el mateix podem dir del racisme o d'altres formes de discriminació. El que hem de fer és tenir consciència que tots i totes tenim creences, estereotips i prejudicis. Com a professionals tenim la responsabilitat de revisar-nos per no perpetuar-los amb la nostra pràctica, perquè accentuen la discriminació cap a les joves amb qui treballem.

PREGUNTA 5

Les famílies de les persones joves amb qui treballem...

A. No les tinc en compte perquè no hi puc accedir directament.

B. Sovint són resistents a vivències dels seus fills i filles, i això dificulta la feina que fem.

C. Són persones de qui no en sabem pràcticament res de primera mà.

En la gran majoria de casos, l'objectiu de les famílies és protegir i cuidar. Davant de situacions que puguin interpretar com a perilloses, tendiran a sentir por i inseguretat, i a posar en marxa dinàmiques i mecanismes que poden ser difícils d'interpretar, comprendre i abordar. Els conflictes entre les joves i les seves famílies —o el desconeixement que en tenim— poden provocar que ens construïm una imatge estereotipada de qui són, com actuen i què senten davant de situacions concretes. Aquesta imatge que tinguem sobre la família influeix i condiciona, de forma més o menys conscient, les nostres orientacions i intervencions. La família és un agent clau en el terreny educatiu i emocional per a les persones joves, i com a tal és important poder-hi generar aliances o sinergies. Si bé és cert que en la majoria de casos no hi podrem tenir relació directa, cal recordar que hi ha moltes coses que no sabem i hem d'evitar omplir els buits d'informació amb prejudicis.

B. PREPARANT L'ACCIÓ

Per pensar l'acció que volem dur a terme, cal que recordem alguns aspectes bàsics:

PREGUNTA 6

Quan faig una activitat d'educació afectivosexual o altres activitats educatives, de vegades acabo amb la sensació de no haver aconseguit el que volia perquè...

- A.** Em falta temps.
- B.** Em poso objectius massa difícils o ambiciosos.
- C.** Els grups de vegades són complexos i per això costa assolir els objectius.

pateixin. I d'altra banda, haver viscut o estar vivint experiències doloroses com ara situacions de violència, pot fer que abordar certs temes sigui dolorós i això afecti a l'activitat. Atendre aquestes necessitats i saber trobar el moment adequat és clau per aconseguir una experiència educativa que sigui significativa.

Quan planifiquem una activitat és important tenir present quines són les necessitats del grup i quant de temps tenim per treballar-les aquell dia, tant si es tracta d'una activitat puntual com si forma part d'un procés. Tenint en compte això, serà més fàcil establir objectius realistes i assolibles. Sovint nosaltres tenim unes intencions i expectatives i el grup, unes altres, i això ens genera frustració perquè no aconseguim el que preteníem, però cal que posterguem la nostra necessitat i que ens adaptem al grup. Per exemple, si tenim un taller de dues hores, podrem plantejar algunes qüestions i conceptes, però no un treball vivencial a llarg termini. També hem de tenir en compte que de vegades la situació que viuen els membres del grup pot fer que un taller afectivosexual no sigui prioritari perquè tenen altres preocupacions o inquietuds per davant, com podria ser el racisme o altres formes de discriminació que

PREGUNTA 7

La metodologia que utilitzo a les activitats...

- A.** Prioritza el contingut conceptual, perquè tenim poc temps i s'han d'explicar moltes coses.
- B.** Aposta per fer dinàmiques i combinar la teoria amb la pràctica.
- C.** Posa el focus a les seves experiències i en com defineixen elles mateixes certes idees.

És recomenable prioritzar sempre les dinàmiques de construcció col·lectiva de coneixement que parteixen de les vivències, prioritzar allò pràctic per sobre d'allò teòric. Per fer-ho, cal que ens flexibilitzem en relació amb els termes i que puguem renegociar i resignificar conceptes i idees. D'una altra manera només aconseguirem que aprenguin «coses sobre el fet LGBTI», però el que ens interessa és generar un aprenentatge significatiu en les formes de pensar, de fer i de ser, no només de les joves, sinó també de les nostres. Això implica un canvi important: hem de cedir el control de les activitats i dels debats. Potser trenca esquemes i no és fàcil, però ens hem d'entrenar per formar-nos-hi.

C. ABORDANT LA DIVERSITAT

Ara és hora que atenguem les implicacions que té per a nosaltres el fet d'assumir que els grups són per força diversos:

PREGUNTA 8

Quan treballo de forma estable amb un mateix grup que és molt divers des de diferents punts de vista –per exemple de gènere, socioeconòmic, d'origen o de religió—...

A. És difícil abordar certs temes per les seves creences, trets culturals, etc. Hi ha resistències, normalment pels seus orígens o els de les famílies.

B. És més complex treballar-hi que quan tens un grup més homogeni.

C. He de tenir molta consciència d'amb qui treballo, perquè no és el mateix fer-ho en un barri que en un altre, amb majoria de nois o de noies, amb joves cisgènere o transgènere... Cal adaptar-s'hi.

també som diverses i que tenim trets que ens faciliten o dificulten l'abordatge de certs temes o la interacció amb altres professionals o joves. El que nosaltres som també influeix en la relació educativa, no només ho fa el grup. Hem de defugir l'efecte Pigmalión (vegeu el glossari) i estar sempre obertes al canvi, tant en nosaltres mateixes com en la resta.

De vegades ens frustrem perquè amb certs grups de joves ens costa més abordar algunes temàtiques. Sovint se'ns fa més difícil treballar aquests temes perquè imaginem que l'origen o la cultura de les persones impliquen necessàriament possibles resistències cap a allò que volem transmetre. La realitat és que cap tret no explica res per si mateix, sinó que està connectat amb la resta de circumstàncies de la vida de cadascú. Les identitats són fluides, plurals i canviant, ningú és només una cosa ni té per què ser-ho sempre. El context influirà en com algú sent, pensa, viu i s'expressa (vegeu *coneixement situat* al glossari). Recordem que nosaltres

PREGUNTA 9

Si em toca treballar amb un grup que no conec, de vegades la persona responsable del grup em fa un avís del tipus «Amb aquest grup et costarà molt» o «Aquests temes, amb ells són difícils d'abordar». Davant d'això normalment...

- A.** Quan preparo una formació puntual, escolto el que les responsables del grup comenten i incorporo alguns canvis per adaptar-m'hi, ja que elles el coneixen molt millor que jo.
- B.** Ho considero una informació irrellevant que intento que no m'influeixi en absolut.

Aquests comentaris ens donen molta informació sobre la consideració que la professional té sobre el grup –i els grups específics dins d'aquest– i sobre quines dinàmiques poden estar-hi tenint lloc. En aquest sentit, és important tenir-ho en compte. La persona responsable del grup, igual que tothom, té els seus estereotips creats envers el seu alumnat. Sovint, quan no tenim prou eines i recursos per abordar certs temes o dinàmiques, atribuïm la responsabilitat al grup, però el que ens caldria és més formació i suport per trencar les barreres que de vegades es van generant.

D. DINAMITZANT L'ACCIÓ I

Aturem-nos un moment per posar la lupa sobre les dinàmiques de sempre:

PREGUNTA 10

Perquè l'activitat esdevingui un espai d'expressió, de debat segur i de confiança...

- A.** Dic explícitament que tothom qui vulgui hi pot participar i no s'exclou a ningú.
- B.** Animo constantment a tothom a intervenir i tallo si veig que es desvien del tema o expressen opinions poc correctes.
- C.** Escolto activament i permeto que expressin la seva opinió, tot i que de vegades entri en contraposició amb el que penso, pugui perdre el control del que es diu i em pugui trobar en situacions difícils de reorientar.

El nostre objectiu en els debats és que es puguin expressar diferents idees i posicionaments per generar reflexions i obrir noves possibilitats. Alhora, però, hem de ser conscients que estem entrant en un grup on hi ha dinàmiques complexes i la nostra responsabilitat és generar un espai segur i de confiança, sobretot per a aquelles joves en situació de particular vulnerabilitat. Això vol dir que és important observar qui té protagonisme, qui parla sempre, qui no parla pràcticament mai... Això ens donarà informació per regular millor els torns de paraula, facilitar que les veus minoritzades o dissidents tinguin espai per expressar-se si ho desitgen, o identificar situacions de violència per motius racials o de gènere, entre altres.

PREGUNTA 11

Al llarg de l'activitat, utilitzem les preguntes com a eina...

- A.** Per veure si poden argumentar bé les seves idees i, si no ho fan, poder-les desmuntar.
- B.** Per aprendre sobre les seves visions i experiències, perquè és important per a mi entendre com pensen i viuen les coses.

Si juguem a les preguntes, més que la pregunta en si, el que és rellevant és que tinguem un desig genuí de conèixer. No podem creure que ho sabem tot o que sabem com són les joves, perquè cada persona és única i té una construcció i una vivència pròpies dels temes que abordem. Només cultivant una curiositat genuïna podrem tenir una relació real d'aprenentatge mutu. La voluntat d'aprendre plegades facilita generar dubtes i noves respostes en el grup. En general, tot i defensar postures inflexibles, totes tenim curiositat per saber què hi ha en el pensament de l'altra, i així es poden generar esquerdes en raonaments estancs. Però recorda-ho: tu també has de formar part del moviment! Ens hem de deixar sorprendre i transformar amb cada activitat, i desmuntar els nostres propis estereotips i prejudicis.

PREGUNTA 12

La majoria de materials, vídeos, exemples i referències que faig servir en les activitats...

A. Inclouen persones i referents diversos des de diferents perspectives com l'origen, l'orientació sexual, etc.

B. No són gaire variats però crec que, depenent del grup, no és gaire rellevant.

plantejaments són útils per trencar la idea que tota la vida ha estat així i fer visible que les dinàmiques que combatem avui en dia són fruit d'una construcció progressiva.

La manca de referents determina tant els nostres estereotips i prejudicis com els de les joves. Forma part de la nostra tasca trencar la invisibilització de realitats i experiències a l'entorn del gènere i les sexualitats d'altres contextos –que poden estar vinculats al nostre alumnat–, perquè, de forma majoritària, els exemples i els referents que utilitzem són homogenis. Si volem promoure una educació en la diversitat amb mirada interseccional, cal que posem exemples i referents diversos, com poden ser joves LGBTI activistes antiracistes o persones racialitzades LGBTI. De la mateixa manera, també hauríem d'incloure materials produïts en diversos punts geogràfics per trencar la falsa idea que aquests temes només s'aborden als països del Nord. La invisibilització també té un pes en la història i per això hem d'introduir factors històrics. Per exemple, podem explicar que el colonialisme va tenir un impacte en les lleis homòfobes que perduren actualment a molts indrets del món, i que el gènere entès de forma binària és un llegat occidental. Aquests



ALERTA!

Abans de seguir, aturem-nos un moment per recapitular i no perdre de vista algunes qüestions importants que cal tenir en compte quan dinamitzem una activitat:

- 1.** Generalment el que busquem en les activitats és crear un ambient distès i lliure on ningú se senti jutjat pel que pensa. És important transmetre que no hi ha respostes bones ni dolentes per no caure en maniqueïsmes. La veritat és que sovint sentim comentaris que no ens agraden o que estan a les antípodes del que volem transmetre, però és important generar un espai d'expressió real i honest per saber què pensen les joves i perquè ho pensen. Hauríem de fugir del dir «Això és un error», perquè els invalida l'experiència i les emocions. El seu relat ens dona informació molt rellevant sobre com han construït les seves creences i posicionaments que ens serà útil per debatre i treballar.
- 2.** Pensem en quines temàtiques abordem i quines no. De vegades, com a educadores, ens sentim més còmodes amb alguns temes que amb d'altres, però hem d'estar preparades per acollir i abordar narratives o experiències diverses. Per exemple, per la nostra formació potser ens sentim més còmodes acollint experiències de violència masclista però no de violència racista; no donar-hi espai o dir que no és el lloc o el moment pot generar un efecte invalidador perjudicial per a la jove que decideix expressar-ho.
- 3.** És fonamental potenciar la nostra escolta activa abans, durant i després de les nostres intervencions. Moltes vegades ens donarà la clau per saber cap a on té més sentit guiar el debat, i això no ens ho trobarem quan només estem esperant que algú acabi la seva intervenció per continuar la nostra.
- 4.** Tot i que el que busquem és un ambient en què tothom pugui expressar-se lliurement, si veiem que hi ha persones en

el grup que es poden sentir especialment exposades o violentades, podem definir unes normes de joc. Per exemple, podem dir que es pot parlar de tot però no es pot assenyalar ningú del grup, especialment si es tracta d'algun assenyalament de tipus culturalista. Cal identificar quines són les principals figures de poder dins el grup i estar atentes a evitar que les persones amb poc poder quedin encara més desposseïdes al llarg de l'activitat (vegeu *rang* al glossari).

5. I també amb referència a les posicions de poder, és important fer-se càrrec del propi i parar atenció a la situació de privilegi que tenim com a professionals respecte a l'alumnat. Cal ser-ne conscients per tal de no abusar d'aquesta posició i, per exemple, insistir amb algunes preguntes, excedir-se en el torn de paraula...

6. Hem d'estar atentes als límits individuals i col·lectius i tenir cura de no empènyer debats que poden ser viscuts amb molta incomoditat. Per exemple, a qui mirem més en les nostres dinàmiques o invitacions a participar? A qui mirem menys? Estem forçant algunes intervencions o formes de participar?

7. Justament cal fixar-nos en qui ens focalitzem. De vegades ens crida molt l'atenció alguna jove que s'expressa amb força, però què passa amb les que tenen una actitud més silenciosa o expectant? Per això és important equilibrar la nostra atenció i possibilitar altres formes de protagonisme i aprenentatge. Potser això comportarà buscar formes imaginatives perquè tothom que ho desitgi pugui expressar-se, tenint en compte que no tothom voldrà fer-ho oralment o voldrà exposar-se davant del grup.

8. Per tot això, és fonamental que ens adaptem als ritmes i les característiques de cada grup i no esperem que el grup s'acobli a nosaltres. Ajustar-nos als ritmes també vol dir tenir la capacitat de sostenir els silencis. No tenim per què omplir-los. En els silencis, de vegades, es produeix reflexió i interiorització d'idees, i cal donar-los l'espai que mereixen.

E. DINAMITZANT L'ACCIÓ II

Toca pensar nous abordatges per a noves cruïlles; posem el focus en com s'entrecreuen les temàtiques, les dinàmiques de discriminació i les formes d'abordar-les:

PREGUNTA 13

El gènere, la sexualitat i les diverses formes de viure-la...

abordem aquests temes si volem evitar resistències i no caure en l'assimilacionisme (vegeu *cultura* i *assimilacionisme* al glossari).

A. Són un tema bastant normalitzat, tot ha canviat molt.

B. Segueixen sent temes bastant tabú, hi ha molt per fer.

C. Estan més normalitzats per a qui treballa amb joves que per a professionals d'altres sectors.

Encara hi ha molts tabús a l'hora de parlar de gènere, sexualitats i afectes, tant entre adults com entre joves. No ho podem perdre de vista, perquè ens podem trobar actituds de resistència que sovint són senzillament pudor i vergonya. Cal respectar els ritmes i els límits al voltant de temes tan íntims, i més tenint en compte que som persones adultes que estem abordant aquestes qüestions amb joves. A més a més, hem de ser conscients que generalment la nostra concepció i forma d'explicar el gènere i la sexualitat parteixen d'una mirada occidental moderna, que és una mirada parcial dins un context de molta diversitat. No sempre tenim en compte la pluralitat de formes d'entendre aquestes realitats o com estan imbrincades amb altres situacions que pateixen les joves, com ara el racisme o el classisme. En aquest sentit, hem de tenir cura de com ho plantegem i fugir de l'universalisme i d'un posicionament missioner quan

PREGUNTA 14

De vegades, davant un jove que fa servir expressions masclistes o LGBTI-fòbiques, inclús de forma agressiva, em passa que...

- A.** Sento ràbia i m'agradaria dir-li quatre coses; penso en com està el pati i que no avancem.
- B.** Penso que potser hi ha coses que no estan en les nostres mans canviar, que hi ha joves que són masclistes i no s'hi pot fer res.
- C.** Penso que hi ha algun motiu que explica la seva forma d'expressar-se.

En general, a les nostres activitats aspirem a què el jovent amb qui treballem incorpori una forma de pensar i de fer en funció dels valors i objectius que tenim predefinitos i que considerem universalment bons (vegeu *assimilacionisme* al glossari). Amb aquesta mirada, no sempre podem interpretar tots els codis i formes de comunicació, i això ens pot fer disparar alarmes i alguns estereotips; podem pensar, per exemple: «No em mira als ulls, això és perquè s'avergonyeix, l'oprimen a casa perquè són masclistes o homòfobs» (vegeu *cultura* al glossari). Alhora se'ns desencadenen respostes emocionals –inseguretat, ràbia, impotència, por...– molt comprensibles, però que ens evidencien que no som neutrals. Tot i ser professionals, tenim un marc cultural i de valors molt específic. És especialment important preguntar-nos si les nostres reaccions

de ràbia o d'impotència són les mateixes independentment de qui expressa aquestes opinions. Si podem identificar algun patró d'afectació de la nostra reacció segons el gènere, sexualitat, origen, religió o altres tipus de trets culturals del jovent, cal fer un exercici de revisió crítica de la nostra mirada sobre l'alumnat.

D'altra banda, cal tenir en compte que el que expressem no és necessàriament el mateix que el que som o creiem realment. En molts casos les posicions de violència o de rebuig es basen en poder autodefinir-se i tenir alguna parcel·la de poder; en contextos difícils, de vegades l'únic que queda és adoptar el rol del o la més dura, o estereotips per protegir-se de dinàmiques que estigmatitzen algunes persones quan es parla de diversitat sexual i de gènere. Lluny de justificar-ho, que no és el nostre objectiu, hem de ser conscients quan aquestes expressions masclistes o LGBTI-fòbiques funcionen com un recurs per tenir un espai de seguretat davant altres violències o discriminacions, com poden ser el racisme o el classisme.

PREGUNTA 15

Quan en una activitat es posa de manifest que alguna jove ha viscut una situació discriminatòria o de violència...

A. Vaig tan de bòlit que la situació em passa desapercebuda i no detecto que sigui un indicador important.

B. Intento comentar-ho a la resta d'educadores perquè es faci un seguiment de la situació.

C. Vull saber més sobre els senyals d'alarma i els recursos que hi ha per treballar-hi.

No hem de ser especialistes en tot, i cal conèixer els nostres límits a l'hora d'intervenir-hi, però és important aprofitar aquestes situacions i fer pedagogia amb el nostre alumnat sobre com les violències i els sistemes d'opressió funcionen de manera separada i també interconnectada. Això assentarà les bases per generar coneixement i competències perquè estiguin alerta i puguin actuar davant les diferents situacions que, directament o indirectament, viuen o viuran. Abans d'intervenir-hi, però, cal que com a professionals haguem cercat recursos i xarxes especialitzats en l'àmbit de violències que es manifesten en el nostre entorn, d'aquesta manera podrem derivar-hi les persones joves que ho necessitin.

Durant el temps que compartim amb el grup, hem de poder detectar senyals

d'alarma –indicadors que assenyalen la possible existència de situacions de violència– i conèixer les estratègies que cal posar en marxa, els recursos útils que tenim a l'abast i les opcions de derivació a serveis especialitzats. En els casos en què la persona jove ens expressi de manera privada que està vivint una situació de violència, cal tenir-hi una cura específica, ja que n'hem de respectar els drets i la privacitat (per exemple, no hem de compartir aquesta informació amb altres professionals, llevat que la persona jove ho vulgui o estigui en situació de risc). En altres situacions, serà molt important compartir les dades rellevants que hàgim detectat amb la resta de l'equip educatiu, analitzar els casos de manera grupal, pensar en estratègies viables per abordar-los i col·lectivitzar recursos i serveis de referència.

**RECALL
DE REFLEXIONS
I ESTRATÈGIES
PER A L'ACCIÓ**

RECULL DE REFLEXIONS I ESTRATÈGIES PER A L'ACCIÓ

Com dèiem a l'inici de la guia, aplicar elements de la perspectiva interseccional a les nostres intervencions és un exercici complex i situat (vegeu *coneixement situat* al glossari), que no ens permet tenir decàlegs infal·libles ni receptes aplicables a totes les situacions. En cada cas, ens caldrà reflexionar i trobar solucions o estratègies per rebatre els nostres propis estereotips, posar sobre la taula algunes realitats invisibilitzades o resituar debats per no aprofundir en dinàmiques discriminatòries, a tall d'exemple!

Com qualsevol aprenentatge, aplicar una mirada interseccional en l'educació afectivosexual és un procés que implica temps per anar incorporant progressivament noves maneres de reflexionar i d'actuar. De vegades pot semblar molt complex i laboriós, però no ens bloquegem! L'important és anar fent camí –un camí que no sempre és de progressió lineal– i entregar-nos a l'experiència de transformar el nostre fer.

A continuació, us exposem alguns exemples de reflexió i acció amb perspectiva interseccional.

SITUACIÓ I

ESTEM IMPARTINT UN TALLER DE SENSIBILITZACIÓ EN DISSIDÈNCIES SEXUALS A UN GRUP DE 4T D'ESO EN UN INSTITUT. L'OBJECTIU PRINCIPAL ÉS VISIBILITZAR I DESMUNTAR ESTEREOTIPS SOBRE EL COL·LECTIU LGBTI. EN UN MOMENT DEL DEBAT, UN ALUMNE DIU: «A CATALUNYA SOM MÉS TOLERANTS, HÍ HA PAÏSOS ON ET MATEN SI ETS GAÍ». ALTRES COMPANYYS I COMPANYYES ES MOSTREN D'ACORD I S'INICIA UN DEBAT ENTORN DE CÀSTIGS I PENES PEL FET DE SER DEL COL·LECTIU LGBTI A DIFERENTS ÌNDRETS DEL MÓN.

RECURSOS RELACIONATS

- 1.** Tornat a mirar els ítems del 10 al 12 de la guia!
- 2.** [Entrevista a Diego Falconí](#), per aprofundir com ha operat i continua operant el colonialisme en la construcció i les vivències sexoafectives.
- 3.** [Programa Interculturalitat i LGTBI](#), per conèixer referents en relació amb els activismes LGBTI arreu del món.

RECULL DE REFLEXIONS I ESTRATÈGIES PER A L'ACCIÓ

REFLEXIÓ 1: PROTEGIM L'ALUMNAT DE DEBATS RACISTES I EVITEM CREENCES HOMONACIONALISTES

Cal estar molt atentes, perquè voler reduir a l'essència cultures o països sencers i dir que alguns són més masclistes o homofòbics que d'altres, només contribueix a estigmatitzar des del punt de vista racista les persones, d'entre les quals pot formar part el nostre alumnat. D'altra banda, aquestes dinàmiques poden conduir-nos cap a idees trampa. Podem pensar que aquí tot està resolt, o fins i tot que és un problema importat. Aquesta visió faria que deixéssim d'analitzar de manera crítica el que passa en el nostre entorn (vegeu *homonacionalisme* al glossari).

REFLEXIÓ 2: DEIXEM DE BANDA LES ALIANCES DE SOLIDARITAT INTERNACIONAL I CENTREM-NOS EN LA NOSTRA TASCA PROFSSIONAL

Cal debatre, reflexionar i eradicar les violències que tenen lloc en el nostre context, que no són poques, com ara els suïcidis de joves trans o les agressions físiques i verbals a persones LGBTI en l'espai públic.

ESTRATÈGIA 1: NO CENSUREM

Escoltem per permetre el diàleg i per entendre per què una part de l'alumnat pensa i s'expressa en aquesta línia. Cal entendre-ho per poder-ho treballar!

ESTRATÈGIA 2: PLANTEGEM DUBTES I OBRIM MIRADES A REALITATS INVISIBILITZADES

Donem a conèixer referents, posem-ne exemples i potenciem una visió crítica envers els mitjans de comunicació generalistes. Algunes qüestions que es poden plantejar en aquesta línia són: Fins on coneixem les realitats d'altres llocs on no vivim? Hi hem estat? Qui ens n'ha parlat? Quin és el context? Què és el que succeeix? Quines actuacions activistes contra les violències LGBTI-fòbiques hi ha també en altres indrets del món?

ESTRATÈGIA 3: CONDUÏM EL DEBAT CAP A ELEMENTS DE CONSENS I EMPODERAMENT RESPECTE A ALLÒ QUE S' QUE CONEIXEM I ESTÀ A LA NOSTRA MÀ

Deixarem de banda el debat de les violències LGBTI-fòbiques d'arreu, i tornarem a incidir en les nostres vides quotidianes. Algunes preguntes que podem formular són: Com són les violències homofòbiques aquí? I les violències racistes a casa nostra? Què podem fer per evitar les violències que vivim? Com transformem el que no ens agrada?

SITUACIÓ II

UNA DE LES JOVES DE L'ESPAI JUVENIL ENS EXPLICA QUE FA POC LA SEVA FAMÍLIA ES VA ASSABENTAR QUE LÍ AGRADEN LES NOIES. ENS COMENTA QUE DES DE LLAVORS, LA SITUACIÓ A CASA ÉS MOLT DIFÍCIL, QUE HÍ HA DIES QUE TOT SE LÍ FA UNA MUNTANYA I TÉ GANES D'ESCAPAR DE TOT.

RECURSOS RELACIONATS

- 1.** Torna't a mirar els ítems 2, 4, 5 i 16 de la guia!
- 2.** [Entrevista a Kenza Benzidan](#), per aprofundir en el rol professional i les relacions de poder.
- 3.** [Com dir-ho als teus pares](#), opuscle de l'Associació de Pares i Mares de Gais i Lesbianes.

RECULL DE REFLEXIONS I ESTRATÈGIES PER A L'ACCIÓ

REFLEXIÓ 1: TINGUEM CLAR QUIN ÉS EL NOSTRE ROL PROFESSIONAL

Hi ha temes o problemàtiques que ens remouen emocionalment, i una situació com aquesta ens pot generar frustració, impotència, ràbia... i tot de teories i explicacions respecte a per què la seva família s'està comportant d'una determinada manera. No oblidem que hi ha molta informació que no tenim i hem de pensar de quina manera podem atendre les necessitats reals de la jove, no les que creiem que té o les que es desporten en nosaltres.

REFLEXIÓ 2: COM ENS HEM IMAGINAT AQUESTA JOVE?

Potser ens hem llegit el cas i ens hem imaginat que formava part d'una família migrada o racialitzada. Reflexionem: Com de forts són els estereotips que tenim entorn del fet que les persones de determinades cultures són més tancades o més homòfobes?

ESTRATÈGIA 1: FEM UNA ANÀLISI INTEGRAL

Les emocions de les persones són incontestables i cal validar sempre les sensacions de patiment, angoixa, por... Però alhora, les vies d'acompanyament són múltiples, multifactorials i sempre han de respondre a una anàlisi global i integral. En els conflictes amb les famílies, intentarem obtenir i analitzar informacions que potser d'entrada no tenim, per fer un acompanyament adaptat al que aquesta jove en concret necessita. Per exemple: Té alguna aliança dins del seu entorn familiar (germans/anes, cosins/ines, tiets/etes...)? Tenia conflictes previs amb la seva família? Hi ha una situació d'agressivitat, indiferència, comunicació...? Quines opcions reals i factibles de transformació de la situació té o tenim a l'abast?

ESTRATÈGIA 2: UN CAS CONCRET, UN ACOMPANYAMENT CONCRET

Per fer un acompanyament respectuós i ajustat, cal dialogar i ser presents de forma empàtica, respectant de forma activa la vivència i visió que tenen les persones joves sobre les situacions que viuen. No oblidem que nosaltres ens trobem encreuades per experiències, visions, privilegis i posicions de vida molt diferents, i això ens pot portar a actuar de forma adultocèntrica, classista, racista, etc. A la pràctica, moltes vegades acabem actuant pensant que nosaltres sí que sabem què necessiten i posant en marxa actuacions o circuits que no estan ajustats a les seves necessitats i desitjos. No hi ha dues persones ni dues situacions iguals, tot i que ens sembli que abans ja ens n'havíem trobat de molt similars. Com ja sabem, la interacció de les diferents

JOVES I MIRADES DIVERSES

variables provoca uns efectes específics en la vida de les persones. Cal respectar sempre les vivències, els desitjos i les decisions de les persones sobre les seves pròpies vides. I com podem saber què necessita i vol cada jove en cada situació concreta? Escoltant empàticament, obrint possibilitats de reflexió i d'actuació, i acompanyant-les en les seves decisions.

ESTRATÈGIA 3: SÍ NO ENS EN SORTÍM, TREBALL EN XARXA!

De vegades ens trobem en situacions o casos que van més enllà de les nostres capacitats, competències o expertesa. Tinguem localitzada la xarxa d'agents i de serveis que poden col·laborar amb nosaltres per fer acompanyaments o intervencions més integrals i ajustades.

SITUACIÓ III

HEM D'IMPULSAR UN PROJECTE DE SENSIBILITZACIÓ EN IGUALTAT DE GÈNERE I DISSIDÈNCIES SEXUALS I DEL DESIG A L'EQUÍPAMENT ON TREBALLEM. TREBALLEM AMB UN GRUP ESTABLE DE JOVES, DÍVERS DES DE DIFERENTS PERSPECTIVES (GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL, PERTINENCES CULTURALS...). TENIM MOLTES IDEES I VOLEM QUE PARTICIPIN TOTES LES PERSONES JOVES VINCULADES A L'EQUÍPAMENT, PER FER-LO AL MÀXIM D'INCLUSIU I PARTICIPATIU. TEMPTEJANT EL TEMA, VEIEM QUE HÍ HA RESPOSTES DESIGUALS: HÍ HA JOVES QUE VOLEN PARTICIPAR MOLT ACTIVAMENT, EN CANVÍ N'HÍ HA D'ALTRES QUE NO HÍ DEMOSTREN INTERÈS.

RECURSOS RELACIONATS

1. Torna't a mirar els ítems del 6 al 9, i el 13!
2. Torna't a mirar l'Eina 2: *Què cal qüestionar-nos abans de cada activitat?*

JOVES I MIRADES DIVERSES

REFLEXIÓ 1: PARTICIPAR ÉS UN DRET, NO UNA OBLIGACIÓ

Recordem: la participació és un dret però no una obligació. No sempre es vol o es pot participar de la mateixa manera i hi ha molts factors (alguns de visibles i d'altres d'invisibles) que influeixen en el fet que les persones s'impliquin en una iniciativa (el tema que s'aborda, la disponibilitat de temps, la confiança en la proposta, el moment vital, els interessos particulars, etc.). Sovint, participar implica una sobreexposició que una no es pot permetre quan està en situació de vulnerabilitat o discriminació, i fer-ho esdevé, en aquests casos, un privilegi. Cal tenir en compte aquestes casuístiques i oferir solucions adaptades.

REFLEXIÓ 2: QUI S'ADAPTA A QUI

Sovint, ens trobem que hi ha propostes participatives de molta qualitat metodològica, però que no aconsegueixen seduir. Com sabem, la relació entre les professionals (que gestionem un equipament, un projecte o un taller) i les persones joves amb qui treballem està travessada per una desigualtat de rang i poder. Això implica que és responsabilitat nostra ajustar la proposta participativa (temes, formats, continguts, metodologia...) per adaptar-la a les seves necessitats i al context específic en el qual ens trobem. No busquem tant l'excel·lència metodològica com l'adaptabilitat al cas específic que tenim entre mans. Cada intervenció serà, d'alguna manera, un vestit a mida.

ESTRATÈGIA 1: LA CONSTRUCCIÓ COL·LECTIVA PER A UNA INTERVENCIÓ SIGNIFICATIVA

Les intervencions educatives són exitoses en la mesura que són significatives en la vida de les persones. Qualsevol intervenció, i nosaltres mateixes, són en realitat eines i instruments al servei de les persones joves per a les quals treballem. Nosaltres fem propostes, però sempre tindran prioritat els desitjos i les idees de les joves. Per això, caldrà construir les línies mestres del projecte de forma col·lectiva. En primer lloc, haurem de tractar algunes qüestions com per exemple: Quins són els interessos i les necessitats del grup respecte a aquesta temàtica? Quins temes concrets volen abordar i quins no? Quins objectius tenim plegades (professionals i joves) amb aquest projecte? Quin paper volen i poden tenir les persones joves de l'equipament? En quin termini el durem a terme, tenint en compte la disponibilitat del grup, les càrregues de feina i estudis, els horaris...?

ESTRATÈGIA 2: LA PARTICIPACIÓ ÉS CANVIANT I TAMBÉ EVOLUCIONA AL LLARG DEL TEMPS

Que no hi hagi implicació activa al moment zero no vol dir que el projecte no pugui interpellar o generar interès i vinculació en un altre moment del seu desplegament. En projectes de llarg recorregut podem idear mecanismes que permetin incorporar persones, temes o estratègies que no havíem considerat o que encara no s'havien aconseguit en la fase de disseny de la proposta. La realitat és canviant i els

projectes han de transformar-se; hem de fer que siguin permeables a nous interessos, desitjos o ganes de les persones joves per a qui treballem.

ESTRATÈGIA 3: LA ÌNDIFERÈNCIA O EL REBUIG COM A OPORTUNITAT EDUCATIVA

Al llarg d'una activitat educativa amb persones joves, podem percebre respostes que considerem de rebuig (per exemple, quan no volen participar en una activitat de forma expressa) o de desinterès (per exemple, quan adopten una actitud totalment passiva de manera sostinguda). Com a professionals, moltes vegades considerem que els nostres objectius i propostes educatives són els correctes, i ens costa gestionar aquestes reaccions. Però podem aprofitar aquest mateix xoc com a oportunitat per reorientar les nostres intervencions i metodologies, detectar quines esclatxes hi ha en la nostra tasca educativa i cercar com les podem millorar. Tinguem en compte que és diferent percebre indiferència o desinterès (no els hi ressona) o rebuig (no ho volen). Explorem per què tenen aquesta resposta davant de la proposta que fem! Algunes qüestions que ens podem plantejar, entre altres, són: El tema els genera desinterès o rebuig? És el tema en si mateix o és la forma que tenim de presentar-lo? Tenen experiències concretes que fan que aquest tema els resulti especialment difícil o dolorós (violències, discriminacions, etc.)? Tenim la forma d'abordar aquests temes de manera curiosa, respectuosa? Potser senten que n'hi ha d'altres més urgents i prioritaris en les seves vides?

JOVES I MIRADES DIVERSES

EINES

EINA 1: EM REVISO!

A continuació presentem 33 preguntes que ens ajudaran a situar-nos en relació amb els diferents aspectes que aborda el qüestionari d'autoavaluació. El resultat que en traurem serà un estat de la qüestió, un punt de partida per detectar els nostres punts forts i les nostres mancances, i així conèixer-nos millor com a professionals i orientar-nos per millorar.

ENFOCAMENT GENERAL

1. Tinc coneixement i formació adient sobre com operen el masclisme, el racisme, el classisme, etcètera, i com funcionen de forma individual i interconnectada? Tinc l'oportunitat de formar-me de forma continuada?
2. Compto amb espais de supervisió o de suport professional al meu equip o fora del meu entorn de treball?
3. Hi ha alguna xarxa d'agents, entitats, col·lectius o serveis en els quals puc trobar suport?

GESTIÓ EMOCIONAL

4. En general, quines creences, emocions i vivències tinc en relació amb temes com el racisme, el masclisme o la LGBTI-fòbia? Per exemple, he patit alguna situació racista algun cop?
5. De quina manera les meves vivències m'allunyen o m'acosten a les temàtiques sobre les quals treballaré? Per exemple, si soc cisgènere i no he patit mai violència trànsfoba.
6. Més específicament, he patit o pateixo alguna de les discriminacions o violències que poden haver viscut o viuen altres membres del grup? Per exemple, tinc consciència de patir racisme? He viscut una experiència LGBTI-fòbica en primera persona? De quina forma això influeix el meu abordatge de la qüestió? Quines implicacions té per a la meva tasca educativa?
7. M'he trobat en la situació de reaccionar de forma poc assertiva o poc adient davant un comentari o situació en una activitat perquè em remou especialment i em genera una resposta emocional forta? Soc conscient de quan em passa això? Tinc identificats quins factors específics influeixen en aquesta resposta, com podria ser el tema, la situació o les característiques de qui intervé?
8. Conec estratègies o formes de gestió que m'ajuden a reorientar aquest tipus de reaccions?

COM SOC I COM EM VEUEN

9. Quins privilegis i quines opressions tinc en el nostre context en termes d'enfocament interseccional? Per exemple: Soc home? Soc blanc? Tinc estudis universitaris? Tinc permís de residència i de treball? Soc cisgènere? Tinc capital social?
10. Si educadores de diversos orígens, religions, llengües o LGBTI poden tenir una aproximació i legitimitat amb algunes joves que es pot aprofitar en clau de reconeixement i reparació, com em situo jo en aquest sentit? Quines aliances o estratègies específiques puc posar en marxa en funció del lloc que ocupo?
11. Quina posició ocupo en termes de rol i rang respecte al grup? Per exemple, si soc la mestra de la classe i, per tant, els puc avaluar.

ESTEREOTIPS I FAMÍLIES

12. Soc conscient dels estereotips, prejudicis o tabús que tinc sobre les temàtiques específiques que abordem? Per exemple, em costa entendre la prostitució com a exercici de llibertat del propi cos per part d'algunes dones?
13. M'adono de les creences i estereotips que tinc sobre els grups –o sobre joves específiques– amb qui treballo? Per exemple, penso que és un grup complex pel barri on resideixen?
14. Soc conscient de com influeixen les meves idees sobre les famílies en la meva relació educativa amb les joves i en la pròpia actuació?

NECESSITATS, OBJECTIUS I DINAMITZACIÓ

15. Tinc consciència de quines són les necessitats, els objectius i les expectatives pròpies en les meves intervencions i actuacions?
16. Em sento còmoda emprant dinàmiques de construcció col·lectiva del coneixement?
17. Tinc eines de dinamització educatives des d'aquesta perspectiva?
18. Com visc el fet de cedir en part el control de les activitats i dels debats?
19. Per a un aprenentatge significatiu, utilitzo els coneixements, les realitats i les idees de l'alumnat com a punt de partida per generar nous debats, coneixements i aprenentatges?

DIVERSITATS

20. Em costa més abordar algunes temàtiques amb determinats grups de joves que amb d'altres?
21. Tinc eines i recursos per desenvolupar noves estratègies, treballar aspectes propis, relacionar-me amb l'alumnat o enfocar els continguts?
22. Tinc consciència de com algunes creences pròpies poden estar condicionant les meves expectatives i com això influeix en joves o grups determinats amb els quals treballa?

ROLS, RANGS I ESPAIS SEGURS

- 23.** Soc conscient de la posició de privilegi i poder que tinc com a professional respecte a les persones joves en el context educatiu?
- 24.** Conec i aplico eines de dinamització per crear espais i debats educatius segurs?
- 25.** Tinc coneixement o experiència a identificar rols i rangs i a gestionar situacions o dinàmiques de violència dins els grups?
- 26.** Conec i poso en pràctica l'escolta activa?
- 27.** Em sento identificada amb una actitud de curiositat genuïna per conèixer les joves amb qui treballo?

MATERIALS

- 28.** Compto amb recursos, idees i referents diversos per utilitzar en les meves activitats o actuacions educatives?

REPTES INTERSECCIONALS ESPECÍFICS

- 29.** Tinc consciència del punt de partida on em situo i de les ulleres específiques a través de les quals interpreto els conceptes i els continguts quan treballa en el context educatiu?
- 30.** Centro els debats en les violències discriminatòries al nostre context, defugint debats comparatius amb altres contextos geogràfics, socials o culturals?
- 31.** Puc identificar algun tipus de patró d'afectació en la meva reacció segons el gènere, la sexualitat, l'origen, la religió o altres tipus de trets culturals del jovent?
- 32.** Si es donen situacions o dinàmiques de violència específica dins el grup, tinc habilitats i estratègies adients per convertir-les en una oportunitat educativa en aquell moment?
- 33.** Tinc coneixement de la xarxa d'agents, recursos i serveis d'abordatge de violències i de lluita contra les discriminacions que tinc a l'abast?
- 34.** Sé interpretar els senyals d'alarma que són indicadors de violències específiques?
- 35.** Quan detecto indicadors de violències específiques, els poso en coneixement de la resta d'agents educatius implicats amb el grup?

EINA 2 : QUÈ CAL QÜESTIONAR-NOS ABANS DE CADA ACTIVITAT?

A continuació et proposem algunes qüestions que cal plantejar-se abans de cada actuació sobre educació afectivosexual i t'oferim alguns exemples concrets.

La dinàmica de l'exercici és la següent:

1. Omple la graella amb qüestions:

Ho farem basant-nos en tres categories:

- A.** JO (com a professional)
Per exemple: Quines són les meves expectatives explícites i implícites en la realització d'aquesta activitat? O en concret: Aspiro al fet que l'alumnat faci un canvi de xip i esdevingui activament respectuós amb les persones LGBTI?
- B.** EL GRUP (específic amb què treballaré en aquesta ocasió)
Per exemple: Quins rols de poder i rang hi ha? O en concret: Hi ha algun membre del grup que exerceix violència sobre els altres?
- C.** L'ACTIVITAT (específica que duré a terme en aquesta sessió)
Per exemple: Com s'imbrica la meva actuació en el context habitual de les joves, com poden ser el seu institut, barri, equipament o entitat? O en

concret: El fruit dels tallers es podrà exposar a la festa major del barri?

- 2.** Després, contrasta-la amb la llista de respostes possibles.
Reflexiona: Quines respostes de les que plantegem havies previst? Quines no?
- 3.** Si n'has pensat de noves, fes-nos-les arribar!

JOVES I MIRADES DIVERSES

GRAELLA:

Què cal qüestionar-nos abans de cada activitat?

ÀMBIT DE REFLEXIÓ

QÜESTIONS A PLANTEJAR-SE

Jo (com a professional)

1. Quines són les meves expectatives explícites i implícites amb la realització d'aquesta activitat? (Per exemple: Aspiro al fet que l'alumnat faci un canvi de xip i esdevingui activament respectuós amb les persones LGBTI?)
- 2.
- 3.
4. ...

El grup (específic amb què treballaré en aquesta ocasió)

1. Quins rols de poder i rang hi ha? (Per exemple: Hi ha algun membre del grup que exerceix violència sobre els altres?)
- 2.
- 3.
4. ...

L'activitat (específica que duré a terme en aquesta sessió)

1. Com s'imbrica la meva actuació en el context habitual de les joves, com poden ser el seu institut, barri, equipament o entitat? (Per exemple: El fruit dels tallers es podrà exposar a la festa major del barri?)
 - 2.
 - 3.
 4. ...
-

RESPOSTES POSSIBLES

Jo

1. Quines vivències i experiències m'allunyen del grup? Quines m'hi acosten? (Per exemple: M'he criat al seu barri?)
2. Com em veurà o m'interpretarà el grup tenint en compte les meves característiques i el lloc des d'on em mostro? (Per exemple: Poden dubtar de la legitimitat que tinc per opinar sobre certs temes si soc un home racialitzat?)
3. Quins elements m'uneixen al grup? Quins me'n separen? De quina manera algunes característiques pròpies poden ser un bon recurs pedagògic? (Per exemple: Donar a conèixer el meu lloc de naixement pot acostar-me a alguns membres del grup?)
4. Quines són les meves expectatives explícites i implícites amb la realització d'aquesta activitat? (Per exemple: Aspiro al fet que l'alumnat faci un canvi de xip i esdevingui activament respectuoses amb les persones LGBTI?)

EL GRUP

1. Qui em proporciona la informació sobre el grup? (Per exemple: La tutora del grup classe?)
2. Tinc informació de les característiques generals del grup? (Per exemple: Sobre el seu barri, les condicions socioeconòmiques, el nombre de membres, les edats, les llengües que empren habitualment...?)
3. Quins rols de poder i rang hi ha? (Per exemple: Hi ha algun membre del grup que exerceix violència sobre els altres?)
4. Han expressat el desig o la necessitat de fer aquest tipus d'activitat? Faran l'activitat per elecció pròpia o de forma obligatòria? (Per exemple: Ho han demanat al seu referent d'equipament?)
5. Es troben en un moment en què l'activitat és adient? (Per exemple: Estan a punt de fer exàmens importants? Tornen d'un viatge? Acaben d'arribar a la ciutat?)
6. Algun membre del grup ha viscut o viu situacions de violència o discriminació des de diferents eixos com poden ser el racisme, el masclisme o la LGBTI-fòbia? (Per exemple: Hi ha hagut un cas recent d'assetjament LGBTI-fòbic a la classe?)

L'ACTIVITAT

- 7.** El grup o alguns dels seus membres es coneixen prèviament? És un grup natural o està format exclusivament per a l'ocasió? (Per exemple: És un grup estable que comparteix altres activitats a l'equipament?)
- 1.** Se m'ha fet un encàrrec o faig l'activitat per iniciativa pròpia? (Per exemple: És una directriu que rebo des de la direcció del centre?)
- 2.** Quant de temps tinc per desenvolupar l'acció? He adaptat els objectius i les dinàmiques al temps disponible? (Per exemple: Si disposo de poc temps, he reduït els objectius per abordar menys temes però amb més profunditat?)
- 3.** Quins objectius tinc amb l'activitat? Són meus o són compartits? Si són compartits, amb qui? (Per exemple: He consensuat els objectius amb la tutora del grup?)
- 4.** Tinc eines i recursos per a les joves i altres professionals un cop acabo l'activitat? (Per exemple: Deixo una llista d'enllaços i lectures per derivacions o per aprofundir en certs temes?)
- 5.** Quins mecanismes de coordinació i comunicació tinc amb la resta de referents educatius del grup? (Per exemple: Tenim un vincle estable i compartim informació de forma habitual?)

- 6.** Quins són els límits de l'actuació que faré? (Per exemple: L'encàrrec no s'ajusta a les necessitats del grup? Hi ha disponibilitat de temps molt limitada, manca de recursos o impossibilitat de fer un seguiment?)
- 7.** Quines són les potencialitats de l'encàrrec? (Per exemple: Es pot iniciar un treball de sensibilització amb altres agents educatius implicats?)
- 8.** Com aprofitaré les condicions de l'espai i de materials per fer les dinàmiques de l'activitat? (Per exemple: Si hi ha un gimnàs disponible, el demanaré per fer dinàmiques de moviment?)
- 9.** Com avaluaré l'activitat? Qui em donarà la informació? (Per exemple: L'alumnat farà una avaluació, o la farà la tutora o jo mateixa?)

RECURSOS PER CONSULTAR

ARTÍCLES I LLIBRES

FÀTIMA AATAR, [«Islamofòbia de gènere»](#), *La Directa*, 24 de novembre del 2017.

DIANA AL-RAHMOUN, [«Placer entre mujeres en la poesía árabe antigua: ¿Acaso hay algo más placentero que el tribadismo?»](#), *Pikara Magazine*, 26 d'abril del 2018.

LUCÍA ASUÉ MBOMÍO, [Hija del camino](#), Grijalbo, 2021.

DESIRÉE BELA-LOBEDDE, [«Lo feminista no te quita lo racista»](#), *Público*, 5 de març del 2019.

DESIRÉE BELA-LOBEDDE, [Ser mujer negra en España](#), Plan B, 2018.

ISHMAEL BISHOP, [«No al Whitewash/Blanqueamiento de Marsha P Johnson»](#), *Contranarrativas*, 1 de juliol del 2019.

PALOMA CHEN, [Invocación a las mayorías](#), Letraversal, 2022.

PALOMA CHEN, [«Crecer en un chino»](#), *El Salto*, 26 d'octubre del 2019.

ABEL COBOS, [«Un musulmán gay te explica el racismo oculto de la comunidad LGBTI»](#), *Código Nuevo*, 31 d'octubre del 2018.

CONTRANARRATIVAS, [«Arroz Con Mango! 5 libros imperdibles de literatura queer africana!»](#), *Contranarrativas*, 10 de juliol del 2020.

OCHY CUIRIEL i DIEGO FALCONÍ TRÁVEZ, [Feminismos decoloniales y transformación social](#), Icaria, 2021.

DANIEL AHMED FERNÁNDEZ, [«Islamofòbia queerizada y resistencias musulmanas queer en tiempos de homonacionalismo»](#), *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, núm. 24, UAM Ediciones, 2018.

ANNA FUX, [«¿Cuán radical es mi activismo si es inaccesible para mis padres?»](#), *El Salto*, 26 de gener del 2022.

MOHA GEREHO, [Qué hace un negro como tú en un sitio como este](#), Ediciones Península, 2021.

ICÍAR GUTIÉRREZ, [«Migrantes y 'disidentes' sexuales: "Nuestros cuerpos hackean al Estado racista español"»](#), *elDiario.es*, 20 de març del 2018.

SUHRAIYA JIVRAJ, [«Deteniendo una marcha racista: el activismo más allá de inconmesurabilidad de la \(homo\)sexualidad y la religión»](#), *Desde el Margen*, 2015.

JOVES I MIRADES DIVERSES

ÁLEX MAROÑO, «Homonacionalismo: el odio tras el arcoíris», *El Orden Mundial*, 28 de juny del 2017.

EULALIA PÉREZ SEDEÑO, «El conocimiento situado», *Investigación y ciencia*, 1 de març del 2011.

ABDENNUR PRADO, «Estudio sobre la homosexualidad en el islam», dins d'*El islam anterior al Islam*, oozebap, 2008.

ANÍBAL QUIJANO, *Colonialidad del Poder y Des/Colonialidad del Poder*, Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, 4 de setembre de 2009.

SYLVIA RIVERA i MARSHA P. JOHNSON, *Acción Travesti Callejera Revolucionaria: Supervivencia, revuelta y lucha trans antagonista*, Madrid: Editorial Imperdible, 2015.

LETICIA ROJAS MIRADA i FRANCISCO GODOY VEGA (ed.), *No existe sexo sin racialización*, Madrid: Traficantes de Sueños, 2017.

SARA ROSATI, «Estas mujeres no quieren que les digan cómo ser feministas», *El País*, 17 de juliol del 2019.

AIMAR RUBIO LLONA, *Comprendiendo la homofobia poscolonial: una propuesta de análisis desde el paradigma sudafricano*, Biblioteca fragmentada, 2015.

RUBÉN SERRANO, *No estamos tan bien*, Traficantes de sueños, 2020.

CHENTA TSAI TSENG, *Arroz tres delicias: sexo, raza y género*, Plan B, 2019.

IÑAKI VÁZQUEZ, «La memoria contra el silencio sistémico. La resistencia de la disidencia sexual y de género romaní contra el mutismo antigitano», dins de *Libro del buen amor: sexualidades raras y políticas extrañas*, Madrid: Ayuntamiento de Madrid, 2019.

CATHERINE WALSH, *Interculturalidad crítica y educación intercultural*, Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello, 11 de març de 2009.

ESTUDIS

ALBERTO ALARCÓN, *Joves d'origen immigrant a Catalunya: Necessitats i demandes. Una aproximació sociològica*, Barcelona: Secretaria de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2010 (Estudis; 27).

BEATRIZ BALLESTÍN GONZÁLEZ i JOFFRE LÓPEZ OLLER, «Capítol 7. Immigració: Inèrcies i canvis en les desigualtats i oportunitats dins l'espai juvenil», dins de PAU SERRACANT (coord.), *Enquesta a la joventut de Catalunya 2017*: Direcció General de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2018 (Aportacions; 58).

CRISTIAN CARRER RUSSELL, FRANCISCA CIFUENTES ZUNINO i EUGENI RODRÍGUEZ, *Estudi sobre l'impacte del bullying per LGBTIfòbia a l'Institut Bellvitge*. L'Hospitalet de Llobregat: Observatori contra l'Homofòbia, 2016.

MARIA DE LA FUENTE VÁZQUEZ, LUCÍA MEDINA LINDO i MARIA BLANCO SORELL, «Capítol 6. Gènere: Tendències de millora i resistències al canvi en la desigualtat entre dones i homes joves», dins de PAU SERRACANT (coord.), *Enquesta a la joventut de Catalunya 2017*. Barcelona: Direcció General de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2018 (Aportacions; 58).

MARIA DE LA FUENTE VÁZQUEZ, NEREA BARJOLA RAMOS, MARIA RODÓ-ZÁRATE (coord.), *Violències masclistes en l'etapa juvenil a Catalunya*. Barcelona: Departament de Drets Socials, Generalitat de Catalunya, 2021 (Estudis; 40).

VERÓNICA DE MIGUEL LUKEN, «Capítol 7. Població d'origen estranger, Transicions accelerades en un context de vulnerabilitat», dins de PAU SERRACANT (coord.), *Enquesta a la joventut de Catalunya 2012*. Barcelona: Direcció General de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2013 (Aportacions; 58).

JORDI ESTIVILL I CASTANY, «Capítol 3. Perfil demogràfic de la joventut catalana: cap a l'estabilització demogràfica», dins de PAU SERRACANT (coord.), *Enquesta a la joventut de Catalunya 2017*. Barcelona: Direcció General de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2018 (Aportacions; 58).

JORDI PÀMIES I ROVIRA, *Identitat, integració i escola. Joves d'origen marroquí a la perifèria de Barcelona*. Barcelona: Secretaria de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2008 (Aportacions; 32).

VÍDEOS, PÒDCASTS I WEBS

Ajuntament de Barcelona: [Diversitat en curt.](#)

Ajuntament de Barcelona: [Jornada la Interseccionalitat de les Polítiques Públiques LGBTI.](#)

Ajuntament de Terrassa: [Igualtats connectades: la interseccionalitat a les polítiques públiques locals.](#)

BCN Interculturalitat: [Interculturalitat LGBTI.](#)

Cooperativa Candela: [La Lore: Espai jove sobre sexualitat relacions i gènere.](#)

Drac Màgic: [Lliures en la diversitat: Experiències LGBTI en el cinema.](#)

Entrevista a Diego Falconí (amb Heidi Ramírez): [«La construcció cultural, el model intercultural i antiracismes»](#), en el marc del projecte formatiu *Joves i mirades diverses: per una educació afectivosexual amb perspectiva interseccional.*

Entrevista a Iki Yos Piña (amb Heidi Ramírez): [«Gènere i perspectiva LGTBI+ amb mirada interseccional»](#), en el marc del projecte formatiu *Joves i mirades diverses: per una educació afectivosexual amb perspectiva interseccional.*

Entrevista a Kenza Benzidan (amb Heidi Ramírez): [«El rol professional: relacions de poder i relacions igualitàries»](#), en el marc del projecte formatiu *Joves i mirades diverses: per una educació afectivosexual amb perspectiva interseccional.*

[Dinàmiques educatives en l'àmbit afectivosexual](#), de SIDA STUDI.

BLOGS

[Baxtaló's Blog](#)

[Desde el Margen: Cuerpxs Fronterizxs](#)

[Migrantes Transgresorxs](#)

SÈRIES

Miss America

Oh My Goig

Orange is the New Black

Sex Education

POSE

ALTRES GUIES RELACIONADES

NEUS ALBERICH i MAWA NDIAYE, Interculturalitat en les polítiques de joventut, Secretaria de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2010 (Sinergia; 9).

FRANCESC XAVIER ALTARRIBA (dir.), Construcció social del gènere, Barcelona: Secretaria de Joventut, Generalitat de Catalunya, 2007.

ASSOCIACIÓ CANDELA, Pam a pam, coeduquem: Quadern pedagògic per al professorat del cicle formatiu de grau superior d'educació infantil, Barcelona: Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2015.

ASSOCIACIÓ DE PARES I MARES DE GAIS I LESBIANES, Com dir-ho als teus pares?, Barcelona: AMPGIL.

BODI PROJECT, Manual de prácticas escolares sobre la cultura, el cuerpo, el género, la salud, París: BODI Project, s.d.

GERARD COLL-PLANAS i MARIA VIDAL, Guia pedagògica Dibuixant el gènere, Universitat de Vic, 2016.

DIVERCITY, Herramientas para personas LGTB que residen en ciudades pequeñas y medianas, Barcelona: Divercity, 2017.

JOVES I MIRADES DIVERSES

DIVERCITY, *Herramientas para prevenir y combatir la LGBTfobia en ciudades pequeñas y medianas dirigidas a profesionales, gobiernos locales y ONG*, Barcelona: Divercity, 2017.

MARKO JURČIĆ, JOSE ANTONIO LANGARITA, XAVIER VALLVÉ i NÚRIA SADURNÍ, *Trabajar con víctimas de delitos de odio anti-LGTB, Manual práctico*, Girona: Universitat de Girona, 2018.

METROPOLIS, *Guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género, Interseccionalidad en las políticas LGBTI Metropolitanas*, Montevideo: Cebra Comunicación Visual, 2019.

JOSÉ IGNACIO PICHARDO GALÁN (coord.), *Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*, Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Gobierno de España, 2015.

RODRIGO PRIETO, NEUS ALBERICH, ABDOU MAWA NDIAYE, AINA ZABALA i JÚLIA ABELLÓ, «Diversitat, desigualtat i inclusió», dins de *Curs sobre polítiques locals de joventut 2019-2020*. Barcelona: Agència Catalana de la Joventut, Generalitat de Catalunya, 2019.

SIDA STUDI, *Guia de recursos d'educació sexual i afectiva*, Barcelona: Diputació de Barcelona, 2014.

SEXEJA'T. *Guia sobre sexualitats diverses i plaents*, Consell de la Joventut de Barcelona, 2021.

SINDICAT STEILAS, *Guia per treballar la diversitat afectiva, sexual i de gènere*. Barcelona: Intersindical Alternativa de Catalunya, 2015.

ENTITATS

Ayllu - Afroféminas: El col·lectiu Ayllu és un grup col·laboratiu d'investigació i acció artísticopolítica fundat l'any 2009 per agents migrants, racialitzades, dissidents sexuals i de gènere procedents de les excolònies de l'Estat espanyol.

ACATHI: Associació formada per persones LGBTQI+, diverses culturalment, d'orígens diferents, migrades i refugiades. Una gran diversitat d'identitats formen l'essència d'una estratègia que pretén afavorir el reconeixement i la inclusió de la diversitat cultural, sexual i de gènere amb el propòsit de prevenir i alleugerir la discriminació i la persecució.

Escuelita Antirracista: Iniciativa del Sindicato Popular de Vendedores Ambulantes i l'Espacio del Inmigrante amb el suport d'altres col·lectius migrants. Un projecte que té com a objectiu treballar el racisme de manera pràctica i fomentar la reflexió amb les escoles, entitats i educadores.

Red Iberoamericana de Educación LGBTI (RIE): Plataforma d'entitats que treballen per la promoció i el respecte dels drets humans de les persones LGBTI en l'àmbit educatiu.

SOS Racisme: Entitat formada per persones que defensen els drets humans des de l'acció antirracista. Treballen per erradicar la discriminació racista i xenòfoba en totes les seves manifestacions i tots els àmbits de la societat, atenent les persones, canviant consciències i incidint políticament.

t.i.c.t.a.c.: Taller autònom d'anàlisi i intervencions crítiques transfeministes antiracistes i decolonials. Treballen des d'un pensament fronterer i polítiques encarnades per desenvolupar investigacions dissidents i maneres d'imaginar la transformació i per actuar cap a un canvi social.

Ververipen: Espai ideat per a persones Rroma (gitanes) i no-Rroma que lluiten pel respecte a la diversitat.

MARC NORMATIU

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

AGRAÏMENTS

Aquesta guia ha estat elaborada des de la construcció col·lectiva de coneixement amb diverses joves, professionals, entitats i serveis. Volem agrair a totes les persones que l'han fet possible la seva participació!

JOVES I MIRADES DIVERSES

GRUP DE JOVES EXPERTES

CASAL DE JOVES PALAU ALÒS:

- Abdel
 - Angel
 - Andy Javier
 - Brahim
 - Chemsí
 - Hakim
 - Hannas
 - Ino
 - Kevin
 - Kike
 - Lional
 - Moha Z.
 - Moushin
 - Nata
 - Omar
 - Zaca
- Janet Encarnación Valdez (Espai Jove Garcilaso)
 - Judit (Espai Jove Garcilaso)
 - Lucía Torres Portellano (projecte Peluquitas)
 - Salma Bensfiya (projecte Peluquitas)
 - Sandra Sarrión (Intercanviador Jove)

OH MY GOIG:

- Kimberly Hernández
- Lans
- Miquel
- Pol Ruiz Ramos

PROJECTE PELUQUITAS:

- Adriana Nicosia (Luciérnagas Arte en Acción – projecte Peluquitas)
- Alba Rey (projecte Peluquitas)
- Anabel Cuadrado Ortuño (Intercanviador Jove)
- Clàudia Campos (projecte Peluquitas)
- Cristina (Espai Jove Garcilaso)
- Danelsi Rodríguez Corporán (projecte Peluquitas)
- Dulce Pérez Oviedo (projecte Peluquitas)
- Iria Lozano (Espai Via Barcino)

GRUP DE PROFESSIONALS

- Alicia Aguilera
- Mohamed Aït abou Moujane
- Kenza Benzidan
- Youssef Bouajaj Hadiq (Servei d'Interculturalitat del Districte de Sant Andreu)
- Flor Brizuela González
- Lúdia Casanovas Abancó (Fil a l'Agulla)
- Martín Frasso (Centre d'Estudis Africans i Interculturals, CEAI, i Grup de Recerca en Gènere, Identitat i Diversitat, GENI)
- Clara Martínez Hernández (SIDA STUDI)
- Blanca Muñoz Núñez (Estació Jove de Salt)
- Desiré Rodrigo García (Lo Relacional)
- Judit Sancho Sancho (Associació Atzavara-arrels)
- Marta Serra Catalan (projecte Peluquitas i Servei de Dinamització Juvenil de la Franja Besòs, Districte de Sant Andreu)
- Rubén Toro Álvarez (projecte Peluquitas i Servei de Dinamització Juvenil de la Franja Besòs, Districte de Sant Andreu)
- Equip Tècnic del Casal de Joves Palau Alòs
- Servei d'Interculturalitat del Districte de Sant Andreu (Ajuntament de Barcelona)

GRUP D'ASSESSORAMENT

- Rodrigo Araneda Villasante (ACATHI: Migración, Refugio y Diversidad LGBTI+)
- Alfredo Cohen (elParlante)
- Santi Caño
- Berta Carreras
- Bernat Chueca Playà
- Rafa Crespo Ubero
- Marina Estragués
- Diego Falconí (Universitat Autònoma de Barcelona)
- João França
- Rosy Lázaro
- Cari McCay Jones
- Ariadna Pagès Serrat
- Txell Rodon
- Col·lectiu i+, Professionals per la Diversitat

CRÈDITS

EQUIP CONSULTOR:

- Carolina Astudillo Beals (QSL Serveis Culturals i Col·lectiu i+, Professionals per la Diversitat)
- David Yubraham Sánchez Zamora (Conversa. Laboratorio de Pedagogías Críticas)
- Carla Zendrera (QSL Serveis Culturals i Col·lectiu i+, Professionals per la Diversitat)

EDICIÓ:

João França

DISENY I MAQUETACIÓ:

Unitat d'Autoedició i Disseny. Àrea d'Innovació i Programes Estratègics. Direcció General de Joventut

COORDINACIÓ DE LA GUÍA:

- Júlia Abelló Vilalta, tècnica de gènere de l'Agència Catalana de la Joventut
- Neus Alberich González, tècnica d'Interculturalitat de l'Agència Catalana de la Joventut
- Aina Zabala Guitart, responsable de Programes de Participació i Inclusió

1A EDICIÓ:

Maig de 2022



Finançat amb càrrec als crèdits rebuts del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad:

