



ESTIREM EL FÍL.

GUÍA PRÁCTICA PER INCORPORAR LA MIRADA INTERSECCIONAL A LES POLÍTIQUES DE JOVENTUT



Generalitat
de Catalunya

El Govern de
Tot hom

GUÍA PRÀCTICA PER INCORPORAR LA INTERSECCIONALITAT

© Generalitat de Catalunya
Departament de Drets Socials i Inclusió
Agència Catalana de la Joventut, 2026

EQUIP DE REDACCIÓ:

Júlia Abelló, tècnica de gènere i inclusió de l'Agència Catalana de la Joventut
Marta López, tècnica de participació de l'Agència Catalana de la Joventut
Neus Alberich, tècnica d'interculturalitat i antiracisme de l'Agència Catalana de la Joventut
Aina Zabala, responsable de participació i inclusió de l'Agència Catalana de la Joventut

SUPORT EN L'ELABORACIÓ I LA REDACCIÓ: Rodrigo Prieto (Institut Diversitas)

PRIMERA EDICIÓ: Gener de 2026

ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC: Secció de Publicacions i Assessorament Lingüístic (DSI)

DISSENY I MAQUETACIÓ: Unitat d'Autoedició i Disseny de la Direcció General de Joventut

ÍNDEx

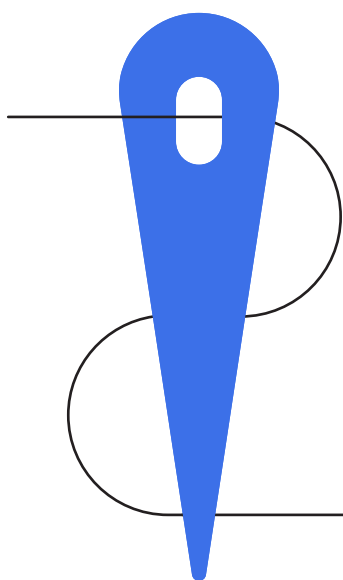
1. PRESENTACIÓ	6
1.1. QUÈ ÉS LA INTERSECCIONALITAT?	9
1.2. ORÍGEN DEL CONCEPTE	10
1.3. LES DESIGUALTATS: PUNT CLAU EN LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	11
1.4. L'EDAT ÉS UN EIX DE DESIGUALTAT	13
2. CONSCIÈNCIA DE LA PRÒPIA POSICIÓ I LES RELACIONS DE PODER	16
2.1. LA INTERSECCIONALITAT COM A EINA DE TRANSFORMACIÓ	18
2.2. ESTEM A PUNT PER TRACTAR LA INTERSECCIONALITAT?	19
3. LA INTERSECCIONALITAT APLICADA ALS PROJECTES I PROGRAMES DE JOVENTUT	22
3.1. DIAGNOSI	23
3.2. DÍSSENY	30
3.3. IMPLEMENTACIÓ	41

3.4. AVALUACIÓ	55
4. DÌMENSIONS TRANSVERSALS	60
4.1. PARTICIPACIÓ	61
4.2. COMUNICACIÓ	68
5. PER ON COMENCEM?	76
6. GLOSSARI	80
7. REFERÈNCIES RECOMANADES	84
8. ANNEX: MARC NORMATIU	88

ESTÍREM EL FÍL.

**GUÍA PRÁCTICA PER INCORPORAR
LA MIRADA INTERSECCIONAL
A LES POLÍTIQUES DE JOVENTUT**

1. PRESENTACIÓ



**HEU SENTIT A PARLAR D'INTERSECCIONALITAT
I NO SABEU COM ENCAIXAR-LA A LES
POLÍTiques DE JOVENTUT?**

**DIRÍEU QUE ELS PROGRAMES DE
JOVENTUT QUE DESPLEGUEU, TAL COM
ESTAN PLANTEJATS, RESPONEN A LES
NECESSITATS DE TOTES LES PERSONES JOVES,
ESPECIALMENT DE LES QUE ESTAN EN UNA
SITUACIÓ DE MÉS DESIGUALTAT?**

**PER ON COMENCEU SI VOLEU TREBALLAR
D'UNA MANERA INTERSECCIONADA?**

LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

L'enfocament interseccional és enriquidor per millorar l'abast de les actuacions de joventut per a tot el conjunt de joves i per arribar a realitats més minoritzades i invisibilitzades. A més, és una responsabilitat de les administracions en la seva tasca de garantir la igualtat de drets i oportunitats a totes les persones, tal com indiquen diversos marcs normatius:

TANMATEIX, AQUEST ENFOCAMENT S'HA DESENVOLUPAT D'UNA MANERA MÉS TEÒRICA QUE PRÀCTICA I NO TENIM GAIRES REFERÈNCIES APLICADES AL NOSTRE PAÍS.



LA PERSPECTIVA DE DRETS

i nombroses normatives internacionals, europees, estatals i autonòmiques, com ara la *Llei 19/2020*, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, i la més recent *Llei 15/2022*, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació (vegeu l'annex).

Malgrat que implica algunes complexitats a l'hora de treballar-hi, la guia que us presentem pretén animar-vos a treballar amb aquesta perspectiva. No cal que, de cop, implanteu la interseccionalitat en tot el que feu o en totes les fases d'un projecte, sinó que la podeu començar a aplicar, per exemple, encreuant primer dos eixos de desigualtat o en alguna acció d'un projecte més gran (i, a poc a poc, amb l'experiència i els aprenentatges fets, estendre-la més).

La guia s'adreça a professionals de joventut i a altres professionals i entitats que treballeu amb persones joves¹ i teniu la sensibilitat i voluntat d'implementar la interseccionalitat. A més, té l'objectiu de ser una eina per analitzar programes de joventut des d'aquesta òptica, però amb

1. Apostem per un llenguatge inclussiu en clau de gènere i al llarg del text ens expressem sovint en femení genèric de manera que, quan ens referim a les persones professionals, les persones adultes o la persona jove, podem dir les professionals, les adultes o la jove.

INTERSECCIONALITAT

PER PASSAR EL SEDÀS DE LA INTERSECCIONALITAT, US PROPOSEM DIVERSES QÜESTIONS PER APLICAR A LES DIFERENTS PARTS O FASES D'UN PROGRAMA. TAMBÉ APORTAREM RESPOSTES QUE, EN MOLTS CASOS, SÓN PER SÍ MATEIXES PROPOSTES DE MILLORA.

la idea que aquesta anàlisi ja proporcionï idees per enriquir el plantejament de la interseccionalitat en les polítiques de joventut.

D'una banda, aquesta guia s'ha elaborat a partir d'un procés de treball i reflexió conjunt de les tècniques de programes d'inclusió i foment de la participació de l'Agència Catalana de la Joventut. Els continguts han begut d'altres experiències, recursos i fonts que recollim a la bibliografia final, però volem destacar la feina pionera que s'ha fet en altres recursos i que ens ha servit d'inspiració: Checklist Interseccionalitat Col·lectiu I+, unitat didàctica d'inclusió a la formació Yintro en informació juvenil a Catalunya (nivell bàsic), la guia *Igualtats Connectades* de Terrassa i la guia *Joves i mirades diverses* de l'Agència Catalana de la Joventut. La voluntat és que serveixi de punt de partida per treballar amb aquests plantejaments i que a l'hora d'aplicar-la es pugui continuar revisant, millorant i ampliant amb

les aportacions basades en els vostres coneixements i experiència.

D'altra banda, els continguts de la guia s'han volgut contrastar amb persones joves expertes en la temàtica. Concretament, en les tres entrevistes que s'han fet s'ha reflexionat sobre els diferents apartats del document. Hem intentat incorporar-hi totes les aportacions i mirades plantejades, tenint en compte les limitacions del document, de la metodologia i de les persones redactores, però caldria dur a terme un treball més ampli, divers i profund per recollir tota la riquesa i el qüestionament que se'ns ha fet arribar. Agraïm totes les aportacions i reflexions que ens han ajudat a qüestionar-nos, a mirar-nos cap endins i a millorar el plantejament de la guia.

Esperem que aquest material us sigui útil, tant en la reflexió com en la praxi.

1.1. QUÈ ÉS LA INTERSECCIONALITAT?

«LA MİRADA INTERSECCIONAL ES PROPOSA COM UN MÈTODE D'OBSERVACIÓ, UN PUNT DE PARTIDA D'UN DIÀLEG, I UN TRAMPOLÍ DES DEL QUAL S'HA D'IMPULSAR UNA ACCIÓ COL·LECTIVA. UNA FORMA DE MİRAR LES DESIGUALTATS I DISCRIMINACIONS DE MANERA INTERRELACIONADA.»

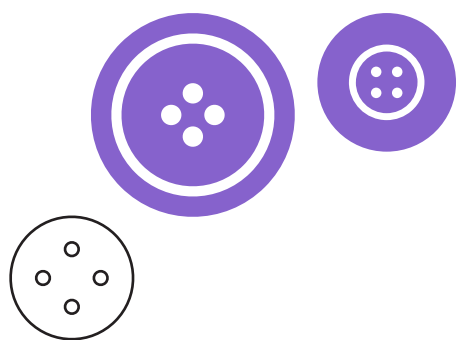
(FILIGRANA, 2020, P.12).

És una perspectiva que analitza les relacions de poder entre les persones i els grups socials tenint en compte els eixos de desigualtat que interactuen entre si. Els eixos de desigualtat, i el seu encreuament, com ara l'edat, la classe social, el gènere, l'ètnia, la migració i la racialització, el territori i la diversitat funcional, entre d'altres, situen les persones en unes posicions de més o menys avantatge i privilegi o desavantatge i opressió. Aquestes posicions depenen dels diferents sistemes de desigualtat que s'interrelacionen: l'edatisme, el capitalisme, el patriarcat, el racisme, el classisme, el capacitisme, la centralitat urbana...

Les desigualtats i les opressions que experimenten les persones en la societat són el resultat d'encreuar aquests

sistemes. Cada eix de desigualtat no actua independentment, sinó que es combina amb els altres d'una manera situada en els diferents contextos socials. Aquestes cruïlles creen sistemes de desigualtats, d'opressions i de resistències, que s'han d'entendre de manera complexa i no només com una suma de factors de desigualtat.

S'ha criticat l'ús del terme interseccionalitat en referir-se a qualsevol creuament d'eixos de desigualtat, sobretot quan no es tenen en compte els de raça, gènere i classe (essencials per a aquesta perspectiva quan va emergir). El fet de no considerar aquests eixos implica un blanqueig del concepte i de les lluites de les quals va sorgir.



1.2. ORÍGEN DEL CONCEPTE

EL CONCEPTE ES VINCULA AMB EL FEMINISME NEGRE NORD-AMERICÀ DE CLASSE TREBALLADORA DELS ANYS SETANTA, ENCARA QUE TENIA ORÍGENS ANTERIORS.

En l'àmbit acadèmic, la creació del concepte s'atribueix a Kimberlé Crenshaw, ja que va ser la primera d'utilitzar-lo en un article l'any 1991. No obstant això, en la genealogia del concepte es reconeixen també altres fites anteriors: *Un manifest feminista negre*, del Combahee River Collective (1977), i el discurs «Potser no soc una dona?», de l'abolicionista Sojourner Truth (1851). Aquestes veus constataren que el feminisme fins aleshores majoritari es

referia principalment a l'experiència de les dones blanques i de classe mitjana alta, per la qual cosa no reflectia la particularitat de l'experiència d'opressió de les dones negres i pobres. El punt clau era mostrar que aquests dos eixos per separat (gènere i raça)² no podien explicar la seva situació de desigualtat, sinó que calia veure com s'interrelacionaven i configuraven una experiència d'opressió concreta.



PER APROFUNDIR US RECOMANEM...

Unitat 1: Diversitat, desigualtat i inclusió.

² Les races no existeixen biològicament, sinó que són una ficció creada que es basa en la classificació i la jerarquització de les persones, d'acord amb uns marcadors racials, i que estructura una gran part de les diferències socials (Stuart Hall), tant globalment com en els nostres contextos situats. Per tant, encara que no tinguin consistència biològica, operen en l'àmbit social. I les persones tenen situacions i experiències racistes basades en aquestes classificacions i jerarquitzacions. Així doncs, hem d'anomenar la raça i la racialització de les persones per poder visibilitzar el racisme. A més, el terme *persones racialitzades* permet construir un subjecte polític antiracista (Aatar i Aamazan, 2023).

1.3. LES DESIGUALTATS: PUNT CLAU EN LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL



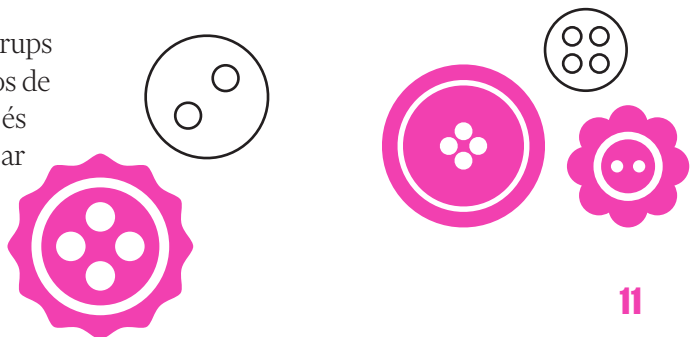
Sovint es comenta que la perspectiva interseccional és molt difícil d'entendre i, encara més, de posar en pràctica, ja que obliga a tenir en compte moltes variables i a analitzar-les de manera simultània, però, de fet, es tracta de plantejar les desigualtats i els seus encreuaments com a elements clau. En tot el que fem, cal preguntar-nos:

**EN QUINA MESURA
ELS CRITERIS
I ELS MECANISMES
QUE UTILITZEM EN
AQUEST [PROGRAMA,
PROJECTE, ACCIÓ,
ETC.] REPRODUEIXEN
LES DESIGUALTATS
O CONTRIBUEIXEN
A REVERTIR-LES?**

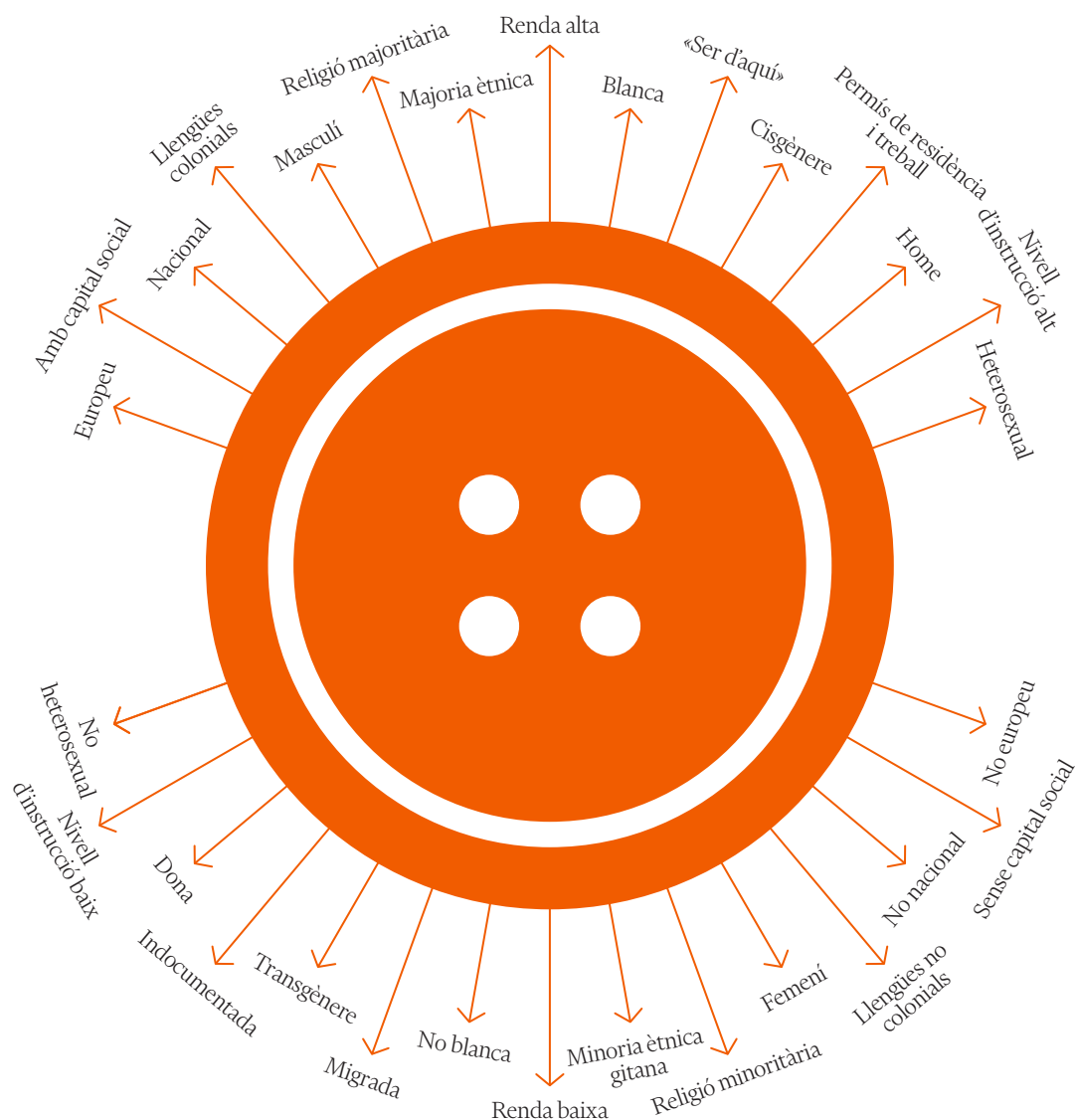
QUÈ PODEU FER?

- Incorporeu aquesta pregunta de base per revisar els projectes i les accions que dissenyeu i apliqueu-la a totes les fases que inclouen.
- Plantegeu la pregunta de manera específica als col·lectius afectats pels eixos d'opressió que voleu prioritzar.
- Complementeu la pregunta amb altres de més específiques que us permetin aprofundir en la qüestió: qui pot accedir i qui no a l'acció que proposem? Tal com està dissenyat el projecte o acció, a qui interpel·la i a qui no? Què podríem fer per afavorir que hi accedeixin i participin totes les persones?
- Demaneu a diferents persones que revisin els vostres projectes o accions d'acord amb la pregunta; idealment, han de ser persones que es trobin situades en les interseccions dels eixos de desigualtat que voleu prioritzar.

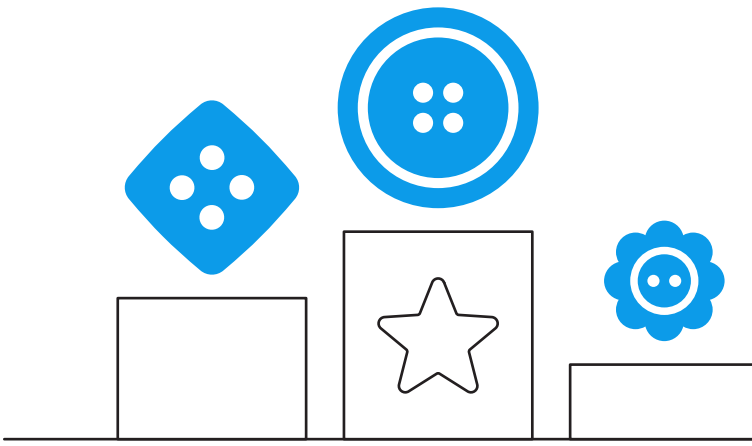
Per descomptat, caldrà fixar-nos en l'efecte que tenen en les persones i grups en què interseccionen diferents eixos de desigualtat. Com que l'objectiu final és revertir les desigualtats, caldrà revisar i corregir tot el que no ho faci.



PRIVILEGIS



El gràfic, que inclou alguns dels sistemes de desigualtats, mostra que la realitat és molt més complexa del que pot semblar i que les desigualtats i discriminacions estan formades per molts eixos. Ens hem centrat en la tríada de gènere, classe i raça, i hi hem desglossat diferents eixos, però amb aquest gràfic no pretenem esgotar els eixos de desigualtat que existeixen. Segons Rodó-Zárate (2021), l'elaboració de llistes d'eixos és un tema qüestionable que sempre fa visibles uns aspectes i n'invisibilitza d'altres. Poden aparèixer nous eixos arran d'un treball polític d'identificació de desigualtats (abans invisibilitzades) o d'una presa de consciència per transformar situacions injustes. És important tenir en compte el context per determinar els eixos que cal considerar.



1.4. L'EDAT ÉS UN EIX DE DESIGUALTAT

L'EDAT ÉS UN EIX QUE ESTRUCTURA LES DESIGUALTATS: DEFINIIX L'ACCÉS ALS RECURSOS, ALS BÉNS, ALS DRETS I AL PODER. SÍTUA EN UNA POSICIÓ DE DESAVANTATGE TANT LES PERSONES MÉS JOVES (INFÀNCIA, JOVENTUT) COM LES MÉS GRANS (VELLESA).

Fins que una persona no és considerada adulta en la nostra societat no gaudeix plenament dels drets civils i polítics, ni tampoc de tot el reconeixement social. La categoria adulta no es determina només per tenir més de 18 anys, sinó —encara— per diverses construccions culturals que associem a «una persona adulta» (feina, habitatge, estabilitat emocional...). En cas de no poder accedir a aquests recursos i a aquest poder manté les persones joves, des de l'adultocentrisme, en una «adolescència» permanent i allargassada, de manera que en disminueix la veu. Alguns exemples en són el dret a vot, en el cas de les persones joves nacionals, i altres participacions polítiques, la plena incorporació a l'edat productiva o els estereotips i prejudicis

associats a l'edat juvenil. Per tant, hi ha un sistema edatista i adultocèntric a la nostra societat que, en certa manera, discrimina la joventut i la situa en una posició de desigualtat respecte a l'etapa adulta.

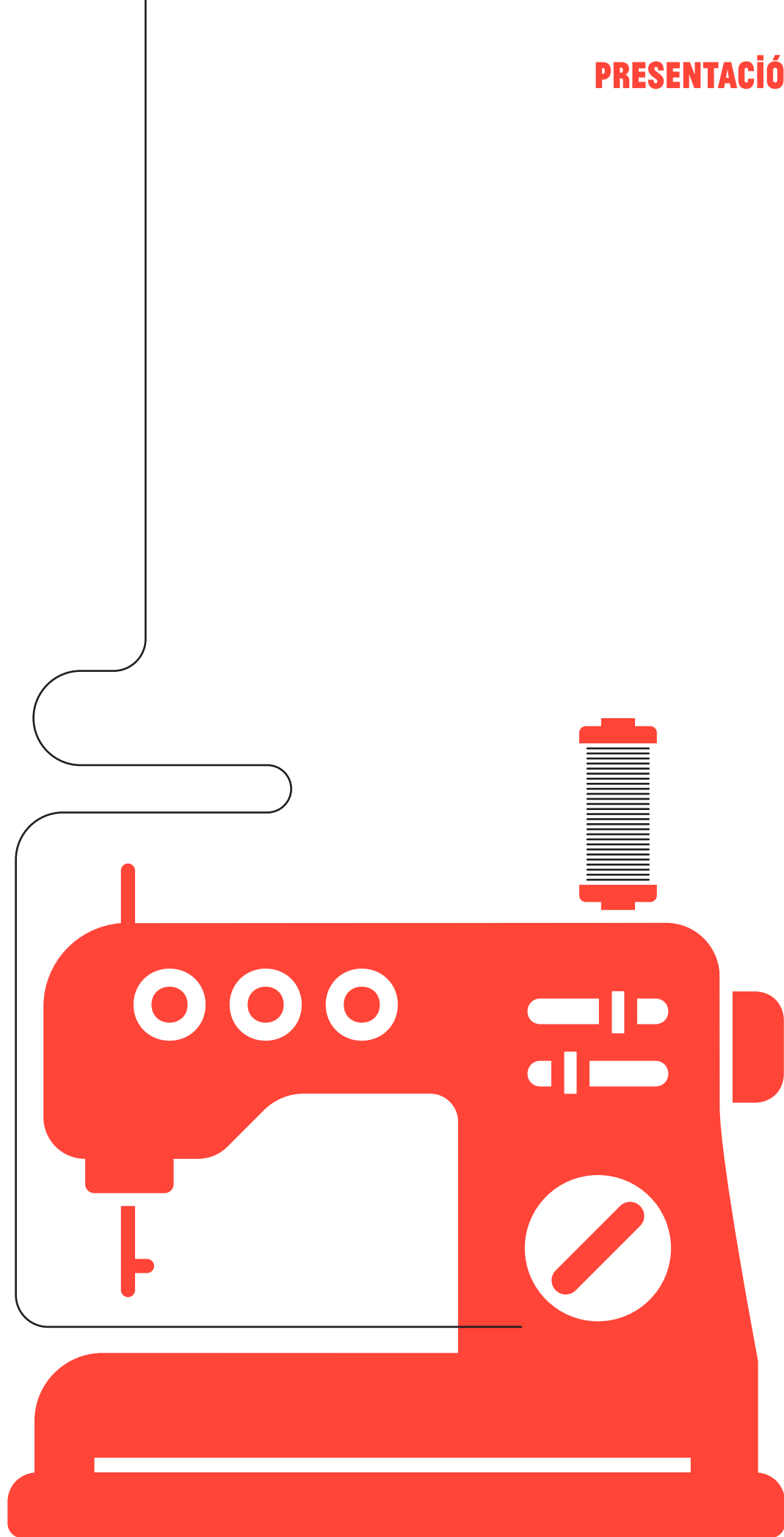
La perspectiva interseccional aplicada a la joventut considera que aquesta posició dependrà sobretot de l'edat, però també estarà vinculada a la classe social de la persona, la racialització i la migració, el gènere, el territori on viu, el seu desig sexual i un llarg etcètera de posicions que s'encreuen i creen situacions particulars en cada context.

Una persona, pel fet de ser jove, està en una posició de desigualtat respecte als adults. Si és menor d'edat, no és del tot autònoma per prendre totes les decisions, perquè legalment no té la majoria d'edat i en molts casos, si viu amb la família, els adults poden prendre les decisions (a vegades els consulten, però no sempre). Tampoc té dret a participar en les eleccions ni a ser escollit electe. Les persones adultes se situen en una certa posició perquè pressuposen que tenen un coneixement i una experiència que les joves no tenen. Així, les persones adultes educadores (professorat, etc.) gaudeixen de posicions de poder respecte a les joves i la capacitat de decidir sobre el procés formatiu dependrà de la voluntat de cada jove. La seva posició al món laboral és subalterna, etc. Tanmateix, si aquesta persona jove és de classe social baixa i està racialitzada com a migrant, pot ser vista pel professorat com algú que difícilment cursarà estudis postobligatoris –i encara

menys universitaris– i, per tant, les expectatives sobre elles són més baixes. A més, augmenten les dificultats a l'hora de trobar feina. Les persones joves estan en una etapa de transicions (educatives, laborals, afectives...) que les pot situar en una inflexió de vulnerabilitat en funció de l'encreuament dels eixos esmentats.

De fet, al llarg de la història hi ha hagut moltes persones joves que s'han mobilitzat per denunciar injustícies de tota mena (de segur que tenim presents imatges emblemàtiques de joves fent gestos significatius de resistència contra la repressió). Aquest mateix esperit crític i reivindicatiu és el que ens encoratja a elaborar aquesta guia, ja que la perspectiva interseccional és una eina molt potent per continuar treballant en aquesta direcció.

MALGRAT LA DISCRIMINACIÓ QUE PATEIXEN LES PERSONES JOVES A LA NOSTRA SOCIETAT I VOLEM FER VISIBLE EN AQUESTA GUÍA, ÉS IMPORTANT DESTACAR I VALORAR L'ENORME POTENCIAL DE LA JOVENTUT, TANT INDIVIDUALMENT COM COL·LECTIVAMENT, PER CONSTRUIR UNA SOCIETAT MÉS JUSTA I IGUALITÀRIA.



2. CONSCIÈNCIA DE LA PRÒPIA POSICIÓ I LES RELACIONS DE PODER

**LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL NO ÉS
TAN SOLS UN MARC TEÒRIC PER ENTENDRE
LA SOCIETAT, SÍNÓ TAMBÉ UNA PERSPECTIVA
QUE ENS INTERPEL·LA PERSONALMENT
I PROFESSIONALMENT DE MOLTES MANERES.**

Per exemple, heu pensat mai quines posicions ocupeu en els diferents eixos de desigualtat? O de quina manera la dimensió interna de la institució on treballeu genera contradiccions o pot afectar l'aplicació de la perspectiva interseccional? Sou conscients del lloc que ocupen les polítiques de joventut en el context on treballeu? Per incorporar la perspectiva interseccional en les nostres pràctiques quotidianes, és important reflexionar sobre aquestes qüestions i identificar possibles biaixos o punts cecs que poden condicionar les nostres decisions i intervencions.

Per afermar aquesta reflexió, us proposem que identifiqueu les vostres posicions de privilegi i opressió en el context laboral (o en la vida en general) i penseu de quina manera aquestes posicions condicionen el vostre punt de vista, sigui per identificar biaixos, sigui per afinar la mirada en algunes qüestions (per exemple, sobre els eixos d'opressió que viviu en primera persona).

Analitzeu, també, l'organització a la qual pertanyeu o treballeu: hi ha diversitat als equips de professionals? Quines són les condicions laborals de cada professional?

CONSCIÈNCIA DE LA PRÒPIA POSICIÓ I LES RELACIONS DE PODER



Hi ha diferències entre els uns i els altres? Reflexioneu sobre les formes d'organització internes, els mecanismes de presa de decisions (qui, com i en quins espais es prenen les decisions, qui té més pes a l'hora de decidir, quines veus s'escolten i quines no...) i la relació entre les figures tècniques i els càrrecs polítics.

Tot i que les polítiques municipals de joventut a Catalunya no solen ser centrals en l'acció de govern (Enquesta de municipis, 2019) ni es concentren en polítiques d'igualtat, preneu consciència que podeu avançar cap a un treball més coordinat entre totes les regidories i els diferents agents de la comunitat que fan programes adreçats a persones joves. Penseu estratègies per potenciar els programes que pretenen reduir les desigualtats i incidir en els moments clau de transició cap a la vida adulta (educació, treball, emancipació) i en els eixos de desigualtat que afecten les persones joves.

I si aquestes polítiques no s'adeqüen a la diversitat del jovent i no treballen per superar les desigualtats socials, perpetuaran o reproduiran les desigualtats socials i probablement exclouran persones i grups. Per això, si se centren a intervenir només en un dels eixos d'opressió per separat, podran treballar per la igualtat, d'una banda, però reproduiran una altra opressió, d'altra banda.

En aquest sentit, darrerament alguns activismes critiquen el «blanqueig» de la interseccionalitat que apliquen diferents organismes i administracions per intentar incorporar-la en les seves polítiques i en els programes. Sostenen que es vol emprar sense tenir en compte les veus i experiències de les persones afectades pels eixos d'opressió o que pretenen implementar accions que no transformen realment les desigualtats estructurals. Per aquest motiu, les polítiques de joventut han d'entendre com s'entrecreuen aquests eixos en la joventut, per evitar i revertir les desigualtats que poden provocar aquestes situacions.

**QUALSEVOL ACCIÓ QUE ES DUGUÍ A TERME
A PARTIR DE LES POLÍTIQUES DE JOVENTUT
NO ÉS MAI NEUTRA.**

2.1. LA INTERSECCIONA- LITAT COM A EINA DE TRANSFORMACIÓ

LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL ÉS, SENS DUBTE, UNA EINA DE TRANSFORMACIÓ SOCIAL PERQUÈ ENS AJUDA A PRENDRE CONSCIÈNCIA DE LES DESIGUALTATS ESTRUCTURALS EN QUÈ PODEM INTERVENIR (DES DE LA POSICIÓ QUE TENIM EN LA VIDA EN GENERAL I, SOBRETOT, COM A PROFESSIONALS DE JOVENTUT).

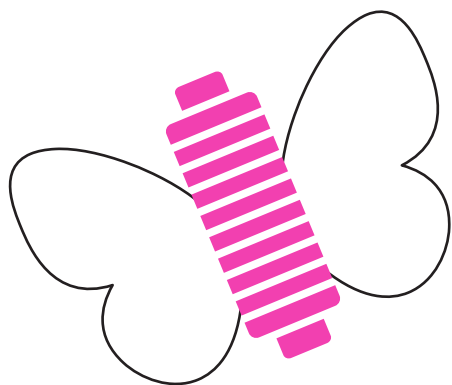
Es tracta d'una interpel·lació personal, però també social, en virtut del compromís que tenim, com a treballadores d'administracions públiques, cap a la ciutadania en general i cap a les persones joves (objecte de la nostra feina).

Per aprofundir en aquesta línia, hem de reflexionar sobre la responsabilitat social que suposa la nostra tasca —on comença i fins on arriba— amb l'objectiu de fer-nos una idea realista del que podem fer, del que hem de fer i del que no tenim a les nostres mans. Això és important per evitar sobrecàrregues o frustracions innecessàries, així com per regular les expectatives, els compromisos i les energies.

També és interessant que fem un exercici d'autoobservació i autocrítica constructiva sobre la manera de desenvolupar la nostra

feina davant les joves, amb una atenció especial als privilegis que tenim i com els utilitzem. Quan ho considerem necessari, aturem nos i reconduïm dinàmiques, accions o plantejaments per fer-los més igualitaris, encara que això impliqui cedir espai de paraula, de decisió o poder d'acció (expressat en diverses formes).

Fins i tot podeu fer un pas més enllà i explicar a les persones joves amb qui treballeu la vostra mirada en els diferents eixos de desigualtat i la vostra voluntat de treballar per la igualtat. Així mateix, recomanem acordar mecanismes de regulació (pròpia i mútua) per assegurar que us relacioneu seguint aquests criteris o per reconduir l'acció quan sigui necessari.



2.2. ESTEM A PUNT PER TRACTAR LA INTERSECCIONALITAT?

**L'ENFOCAMENT INTERSECCIONAL REQUEREIX,
D'UNA BANDA, CONEIXEMENT I REFLEXIÓ
SOBRE LES DESIGUALTATS –I COM AQUESTES
INTERACTUEN EN UNA SOLA PERSONA I EN
LA RESTA–, AIXÍ COM HABILITATS I ACTITUDS
PRÀCTIQUES, DE L'ALTRA.**

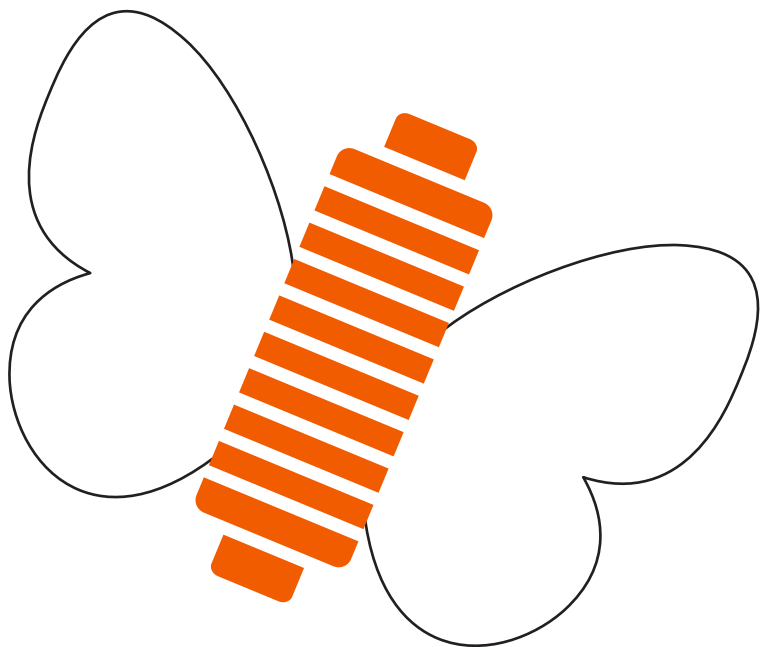
La capacitat i la formació en interseccionalitat del conjunt de professionals de joventut hauria d'incloure una revisió més personal de la posició professional que tenim, els coneixements més teòrics en desigualtats i interseccionalitat, orientacions per aplicar aquesta anàlisi a una realitat concreta i habilitats i actituds per treballar amb persones joves diverses que es troben en situacions desiguals. A més, aquesta capacitat no s'hauria de quedar en formacions puntuals, sinó que hauria de permetre l'aplicació pràctica (tot un repte!).

Per avançar en aquesta direcció, podeu començar per reconèixer que no sabeu de tot i procurar que aquesta constatació no us paralizzi. L'enfocament interseccional té una certa profunditat, que sovint s'acompanya d'un llenguatge que pot ser críptic; és una perspectiva que pràcticament acaba de començar a Catalunya i hi ha pocs referents en les polítiques de joventut; és una mirada que està més desenvolupada en la teoria que en la pràctica; per tant, podeu sentir certa inseguretat a l'hora d'anar per camins desconeguts, però podeu aprendre caminant.

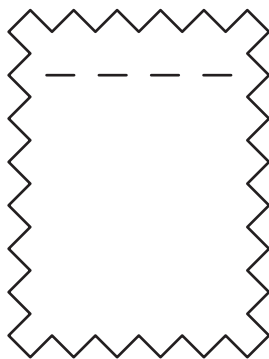
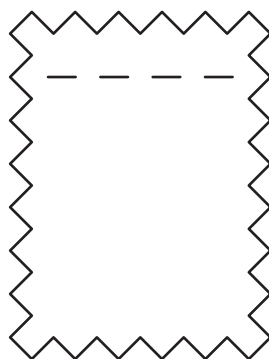
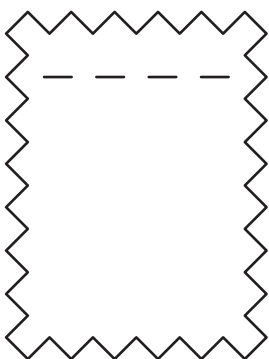
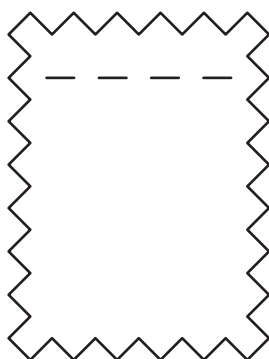
**PODEU MÍLLORAR
LES VOSTRES
COMPETÈNCIES
PROFESSIONALS
EN FORMACIONS.
UNA OPCIO ÉS
QUE COMENCEU
A FORMAR-VOS
EN COM UN EIX
DE DESIGUALTAT
(GÈNERE, MIGRACIÓ,
RACIALITZACIÓ...) ES
MANIFESTA EN
LA JOVENTUT
I DESPRÉS INTENTEU
INCORPORAR
L'ENCREUAMENT AMB
ALGUN ALTRE EIX.**

També podeu fer algun tast formatiu sobre la interseccionalitat. Sigui quina sigui la formació, és important que no es quedi només en una formació puntual, sinó que pugueu fer un esforç per aplicar-la, encara que sigui de manera senzilla.

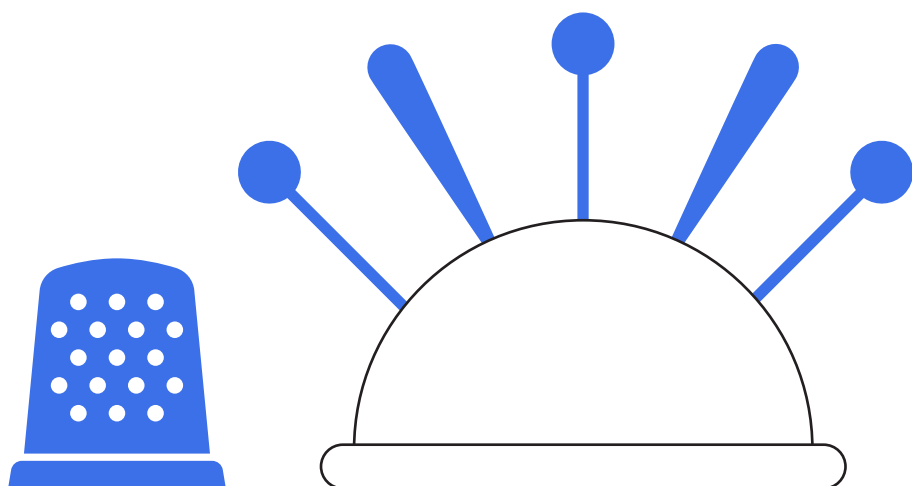
Aprendre d'altres professionals pot ser també una bona estratègia, així com escoltar atentament les experiències de persones que es troben en aquestes cruïlles de desigualtat. La interseccionalitat sempre s'enriqueix amb el treball i la reflexió en equip, ja que les persones que els integren poden aportar visions i experiències diverses en l'abordatge de les desigualtats que no havíeu vist mai o no us havíeu plantejat. Una altra opció és demanar supervisió, acompanyament o assessorament de persones més expertes en interseccionalitat com una oportunitat per a la reflexió i la revisió sistemàtica sobre el nostre quefer professional.



CONSCIÈNCIA DE LA PRÒPIA POSICIÓ I LES RELACIONS DE PODER

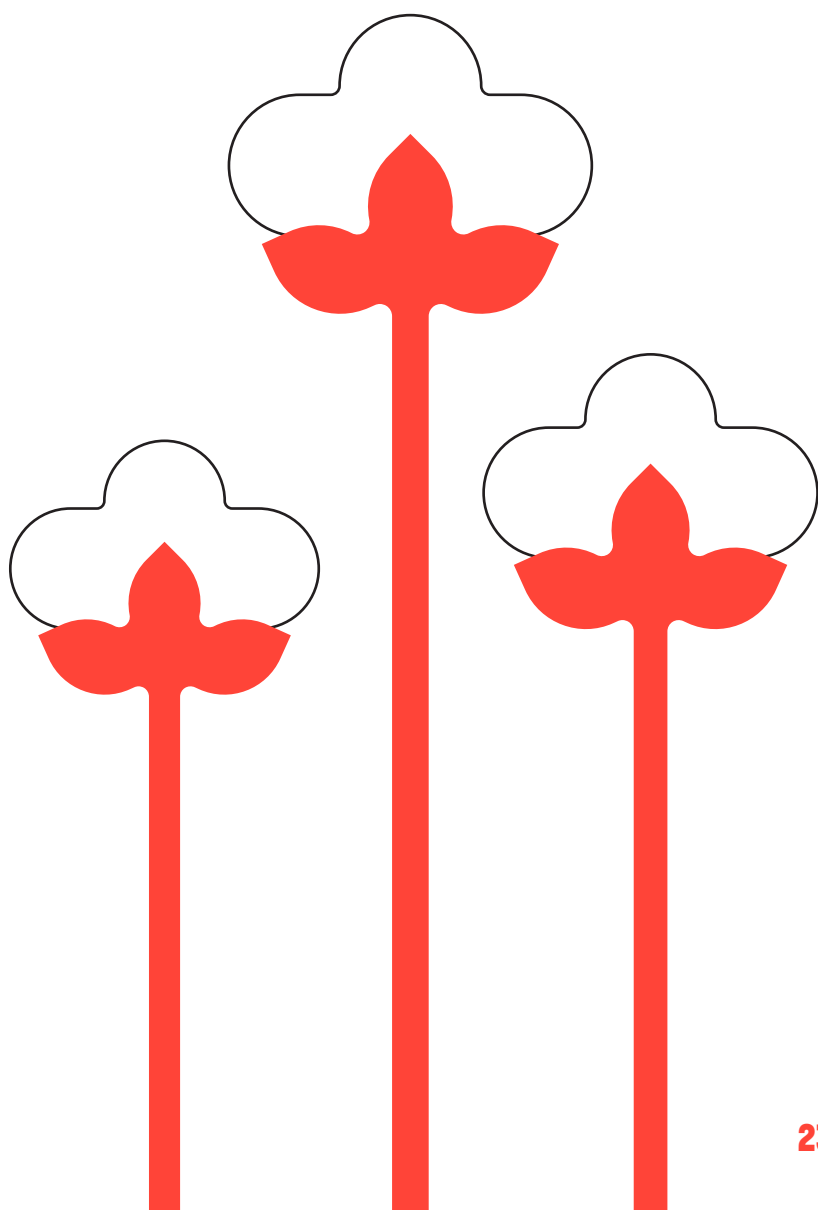


3. LA INTERSEC- CIONALITAT APLICADA ALS PROJECTES I PROGRAMES



3.1. DÌAGNOSI

**CAL DETECTAR LES PROBLEMÀTIQUES
O NECESSITATS SOCIALS DE LES PERSONES
JOVES, CONSIDERANT LA DIVERSITAT DELS
INDIVIDUS I COL·LECTIUS, AIXÍ COM LES
DESIGUALTATS QUE ELS AFECTEN, PER DEFINIR
EL CANVÍ QUE VOLEM ASSOLIR AMB LA
NOSTRA INTERVENCIÓ.**



3.1.1. TENIU EN COMPTE EL CARÀCTER ESTRUCTURAL DE LES PROBLEMÀTIQUES I LES DESIGUALTATS QUE AFECTEN LES PERSONES JOVES?

Si detectem les problemàtiques o les necessitats socials de les persones joves podrem definir el canvi que volem assolir amb la nostra intervenció. Aquest procés d'anàlisi ens ha d'ajudar a quantificar, dimensionar i descriure qui pateix el problema i a quina necessitat cal donar resposta.

Per incorporar la interseccionalitat en la diagnosi és important veure quines són les causes de fons de les problemàtiques i en què se sustenten des d'una òptica sistèmica i estructural. En el procés d'anàlisi cal disposar de dades creades de manera específica i de dades secundàries ja existents, amb l'objectiu de fer una anàlisi general de les problemàtiques juvenils i una anàlisi concreta de les necessitats (en un determinat àmbit, temàtica, problemàtica d'un col·lectiu determinat, etc.).

QUÈ PODEU FER?

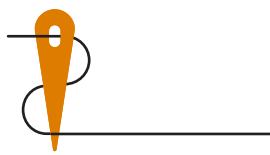
- Esbrineu les causes de fons dels problemes socials, els factors que poden generar les problemàtiques i la relació que tenen amb les desigualtats estructurals.
 - Plantegeu-vos si la problemàtica detectada està directament relacionada o no amb algun eix de desigualtat.
 - Busqueu la relació de les problemàtiques observades entre els eixos i els factors de desigualtat i com aquestes interrelacions poden donar lloc a nombroses i noves necessitats i situacions específiques.
 - Cerqueu indicadors que reflecteixin les diverses realitats i circumstàncies juvenils. Si no n'hi ha, genereu petites fonts per recollir informació: grups de discussió amb diversitat de joves, persones expertes, breus enquestes en línia, etc.).
- Analitzeu si les necessitats detectades estan relacionades amb les condicions de vida i les oportunitats de les persones joves i de quina manera aquestes necessitats es viuen de manera diferent en funció dels seus perfils i característiques (gènere, migració, racialització, cicle de vida, classe social, diversitat funcional, territori...).



EXEMPLE

A l'equipament juvenil on treballem veiem que la majoria de joves que hi acudeixen són nois amb un perfil força semblant. Primer hem d'analitzar les característiques d'aquests nois, tenint en compte diferents variables que poden generar desigualtats. En aquest cas, hi ha poca diversitat, són majoritàriament del barri on hi ha l'equipament, de classe mitjana, catalanoparlants i blancs. A partir d'aquí ens podem preguntar:

- En relació amb l'accessibilitat: per què no venen altres joves de fora del barri? És difícil accedir a l'equipament? S'hi pot arribar en transport públic? Està preparat per a persones amb mobilitat reduïda? Es pot aparcar a prop del centre per accedir-hi fàcilment si et porten en cotxe? Hi ha lloc per aparcar-hi bicicletes o patinets? De nit, l'entorn està ben il·luminat i és segur?
- En relació amb el perfil de joves: per què no hi acudeixen noies? Hem analitzat l'equipament en clau de gènere? Com és que la gran majoria de joves són catalanoparlants? Les activitats que s'organitzen estan pensades tenint en compte la diversitat de gustos i perfils de joves? Les activitats que s'hi organitzen tenen algun cost (material necessari, indumentària...)? Les persones joves que no són del perfil majoritari que acudeix al centre se sentrien còmodes a l'espai?



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1.2. QUI DEFINEIX EL PROBLEMA O LA NECESSITAT SOCIAL I DES DE QUINA PERSPECTIVA?

La definició dels problemes i de les necessitats es pot dur a terme des de diferents perspectives i punts de vista. Cal ser conscients que les necessitats no són iguals per a totes les persones joves i col·lectius i que, a més, hi intervenen interessos i relacions de poder. Recordeu que la manera de definir la problemàtica influirà en les solucions que proposarem i, per tant, en les accions que acabarem desenvolupant. Per aquest motiu, és molt important considerar les veus que consultem i escoltem en la fase de diagnosi.

QUÈ PODEU FER?

- Identifiqueu des de quina perspectiva s'analitzen les necessitats i es defineixen les problemàtiques (adultocèntrica, occidental, tècnica, etc.) i a quins interessos responen.
- Valoreu si l'equip que defineix el problema és divers, quines característiques té i si es recullen diferents visions de la temàtica o acció.
- Plantegeu-vos per què es considera una problemàtica dels agents que la defineixen i com aquests poden afectar la definició del problema.
- Analitzeu si en la definició del problema es tenen en compte l'opinió i les necessitats de les persones afectades i destinatàries del projecte, així com les diferents veus dins l'heterogeneïtat del col·lectiu jove, especialment les de les persones situades als pols de discriminació o amb visions diferents sobre el problema o context.
- Utilitzeu eines (sociograma, mapa d'agents...) que permetin identificar entitats, col·lectius, grups o persones clau que poden haver quedat exclosos en el procés de definició de les problemàtiques i la identificació de les necessitats. A banda de la identificació, permet veure el grau de relació existent.

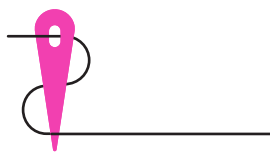




EXEMPLE

A la plaça d'un poble, cada vespre es reuneix un grup de joves adolescents, fills de famílies marroquines, la majoria de pares i mares que treballen en una indústria càrnia local. Els joves passen hores xerrant, escoltant música i passant-s'ho bé. El veïnat i persones amb botigues que hi ha a prop es queixen a l'ajuntament perquè fan soroll i embruten la plaça.

Si ens fixem en qui defineix el problema possiblement veurem que són persones adultes, que es consideren d'origen català i de classe mitjana (comerciants). L'atenció se centra en les molèsties que poden provocar (soroll, brutícia...), enteses des del seu punt de vista, i no pas en les necessitats d'aquest grup de joves (espai de trobada, espai gratuït, exterior, de fàcil accés...) ni en la necessitat d'un treball de convivència al barri. Segurament la mirada cap a aquests joves inclou el fet que no són considerats totalment del poble i prejudicis cap als nois, les famílies dels quals són marroquines, que són vistos com a més perillosos, incívics, sospitosos de fer coses il·legals, etc. (no tindrien el mateix punt de vista si fossin joves considerats catalans hi ha gent que diu «no sabem ni de què estan parlant», com si això ja es tractés d'una amenaça).



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1.3. TENIU BEN DEFINIDA LA POBLACIÓ DIANA?

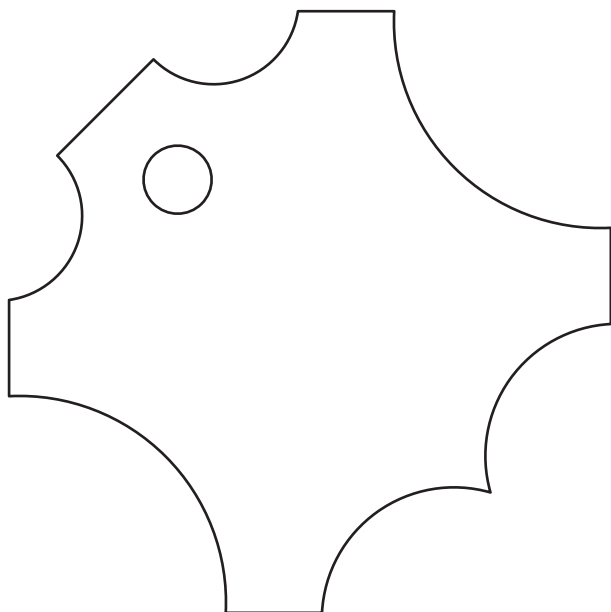


Per centrar l'anàlisi del problema en polítiques de joventut s'ha de tenir en compte la diversitat del col·lectiu, format per persones amb característiques i situacions de partida diferents, expectatives i estratègies de vida pròpies. La majoria de problemàtiques socials no afecten, doncs, tota la població jove de la mateixa manera. Per tant, cal establir quines persones pateixen el problema, quines característiques tenen i com els afecten els eixos de desigualtat des d'una mirada holística per dirigir les nostres actuacions cap a les persones que estan afectades pel problema (població diana).

- Reviseu si esteu incorporant, entre la població diana, els col·lectius o grups de joves més invisibilitzats o minoritaris (es tracta d'analitzar els casos que potser hem passat per alt).
- Sigueu conscients del paper que tenen els perfils situats als pols de privilegis, si formen part de la població diana i de quina manera ho fan.
- Analitzeu quines identitats i col·lectius contribuïu a reforçar en la definició de la població diana.

QUÈ PODEU FER?

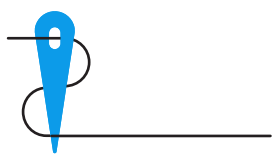
- En definir la població destinatària, supereu la lògica de les polítiques adreçades a la ciutadania en general o a grups específics, ja que les necessitats i les vides de les persones joves són plenes de matisos i complexitats, i qualsevol tipus de política pública els pot afectar encara que no siguin la població diana.
- Definiu la població diana tenint en compte la diversitat i l'heterogeneïtat juvenil, les característiques i especificitats de cada persona jove i la situació (privilegi o opressió) en què es troba.





EXEMPLE

Quan es dissenyen accions per promoure la inserció laboral de les persones joves en l'àmbit rural, en quins perfils s'acostuma a pensar? El gènere és un eix discriminador en aquests sectors, però no l'únic. La racialització i la migració també és un element que condiciona l'imaginari de persones joves d'alguns programes per treballar al camp, sobretot els que pretenen incentivar el retorn persones de la gent jove al món rural. Un exemple seria trobar un programa d'inserció social i laboral en aquest àmbit que no pensi només en nois blancs joves amb estudis superiors, sinó que posi al centre les oportunitats de vida d'altres perfils de persones joves migrades a les quals ni tan sols se'ls reconeixen els estudis fets als països d'origen ni es valora l'experiència que puguin tenir al món rural, de manera que es limita l'oportunitat d'accedir a espais laborals d'alta qualificació.



NOTES

.....

.....

.....

.....

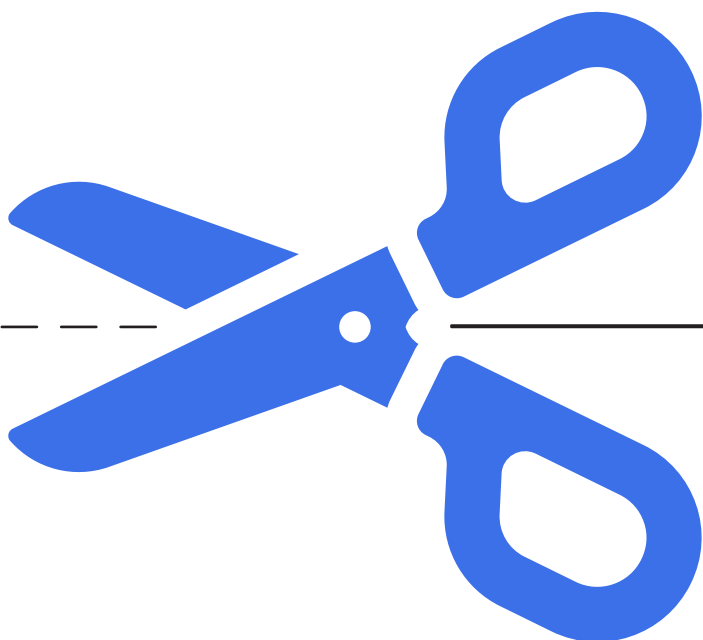
.....

.....

.....

3.2. DÍSSENY

EN LA CONCEPCIÓ DE PROJECTES AMB PERSPECTIVA INTERSECCIONAL HEM D'IDENTIFICAR LES DESIGUALTATS QUE VOLEM ABORDAR I REVÍSAR ELS MODELS QUE ESTEM UTILITZANT. TAMBÉ HEM DE TENIR EN COMPTE ELS POSSIBLES BIAIXOS PROFESSIONALS I FLEXIBILITZAR PROCESSOS PER EVITAR REPRODUIR DESIGUALTATS DE PERFILS O GRUPS QUE ES TROBEN EN SITUACIÓ DE DESAVANTATGE.



3.2.1. DES DE QUINA ÒPTICA ESTEU PENSANT LA VOSTRA TASCA?

Quan treballem en intervenció social (amb persones i col·lectius) sempre hi ha un model de fons que sovint no és explícit ni –a vegades– conscient, però permet orientar la feina que fem. Aquest model ens indica cap a on estem conduint les persones i cap a quins models de vida i maneres de ser i fer. La resposta a aquestes preguntes segurament és donada per les creences que són hegemòniques a la nostra societat (com a fruit de les relacions de poder); per tant, poden estar reproduint desigualtats estructurals.

- Identifiqueu en quins criteris, creences o coneixements es fonamenta el model que esteu utilitzant i reviseu en quina mesura són inclusius o no.
- Penseu com podríeu modificar els projectes o accions per evitar aquestes exclusions i assegurar-vos que els projectes reconeixen i validen diferents maneres de viure.

QUÈ PODEU FER?

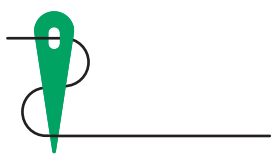
- Reflexioneu críticament sobre el model d'intervenció que esteu aplicant, centrant-vos en les desigualtats que pot estar reproduint, i les exclusions que està exercint. Quines formes de vida validem i quines sancionem si treballem des d'aquest model?



EXEMPLE

Els programes d'orientació educativa o ocupacional a joves solen promoure trajectòries individuals que, en alguns casos, poden contradir estratègies familiars o comunitàries d'alguns grups. En alguns casos, per exemple, les decisions sobre el futur acadèmic o professional d'una persona jove tenen en compte altres persones, com ara la família o les xarxes bàsiques de suport mutu.

En termes educatius o laborals, aquest tipus de valors i pactes poden fer que l'orientació de la persona jove cap a una trajectòria educativa llarga topi amb les necessitats de la seva família perquè s'incorpori de seguida al mercat de treball i aportï diners a l'economia familiar. Això no vol dir que la persona jove hagi de renunciar a allargar la trajectòria educativa (si és el que vol), però és important treballar aquesta qüestió tant amb la persona jove com amb la seva família i buscar alternatives i estratègies que també puguin donar resposta a les necessitats familiars o comunitàries (feines que es puguin compaginar amb els estudis, estudis més curts que no posposin gaires anys l'entrada al mercat de treball, etc.).



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2.2. TENIU EN COMPTE EXPLÍCITAMENT LA INTERSECCIONALITAT EN ELS OBJECTIUS DEL PROGRAMA?

L'elaboració genèrica d'objectius, sense esmentar les desigualtats, pot comportar que les conseqüències del programa no siguin les esperades. Segurament, amb la voluntat de no estigmatitzar encara més, moltes vegades s'ha intentat no fer al·lusions directes a col·lectius específics i grups que es troben als pols discriminats de la societat.

No obstant això, aquesta omisió fa que els programes acabin sent generalistes, no se centrin en el seu radi d'acció i produeixin un efecte contrari; és a dir, que acabin privilegiant les persones o col·lectius que ja tenen una certa posició de poder en relació amb la temàtica i no millori la situació de partida dels perfils o grups oprimits.

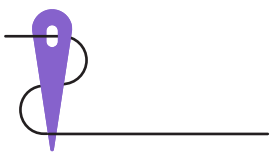
QUÈ PODEU FER?

- Tingueu present si, a partir de l'encreuament amb els altres eixos, hi ha perfils o grups que poden quedar exclosos amb aquesta acció. Considereu, també, si l'acció preveu un impacte en perfils o grups situats als pols privilegiats dels eixos estratègics.
 - Adapteu els objectius en funció del context, les necessitats que puguin sorgir i les característiques del públic destinatari en relació amb els eixos de desigualtat i atenent a l'heterogeneïtat de les persones joves.
 - Considereu objectius diferents en funció de la diversitat de perfils i persones joves.
- Incorporeu de manera explícita i conscient a la missió i els valors del programa aspectes relacionats amb l'equitat, la inclusió i la interseccionalitat i reduïu les desigualtats.
 - Recolliu els factors de desigualtat del tema que cal tractar a l'hora de definir els objectius per mitigar o incidir en les causes estructurals que generen les desigualtats.



EXEMPLE

En un programa que treballava la participació juvenil als instituts es va impartir formació al personal delegat per dur a terme un projecte participatiu com a experiència educativa. S'hi van percebre moltes dinàmiques d'exclusió i inclusió inherents al model de participació del sistema educatiu i com a reflex de la societat. Amb el reforç d'aquestes figures de representativitat, es reproduïen situacions d'opressions i privilegis, perquè els grups socials amb més privilegis dins l'estructura social són els que tenen més possibilitats de participar en l'esfera pública i d'incidir-hi. En un primer moment, el disseny del programa no va fer cap al·lusió directa a les desigualtats existents, fet que es va traduir en una perpetuació de les relacions de poder. En un segon moment, es van voler explicar en els objectius la voluntat de prendre consciència dels diferents eixos de desigualtats que condicionen la participació de les persones joves, com ara l'adultisme, el capacitisme, el racisme, el gènere, i la classe social, entre d'altres. El fet d'esmentar aquesta tema en el disseny del programa va permetre veure les desigualtats i les relacions de poder, introduir aquestes qüestions durant tot el treball formatiu i exposar moltes reflexions relacionades durant el procés d'aprenentatge. També es va canviar l'atenció del programa de persona delegada per un grup més col·legiat de persones joves que poguessin assumir aquesta tasca de dinamització i interlocució amb l'aula, amb la finalitat d'introduir altres formes de participació col·lectives que poden ser més inclusives.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

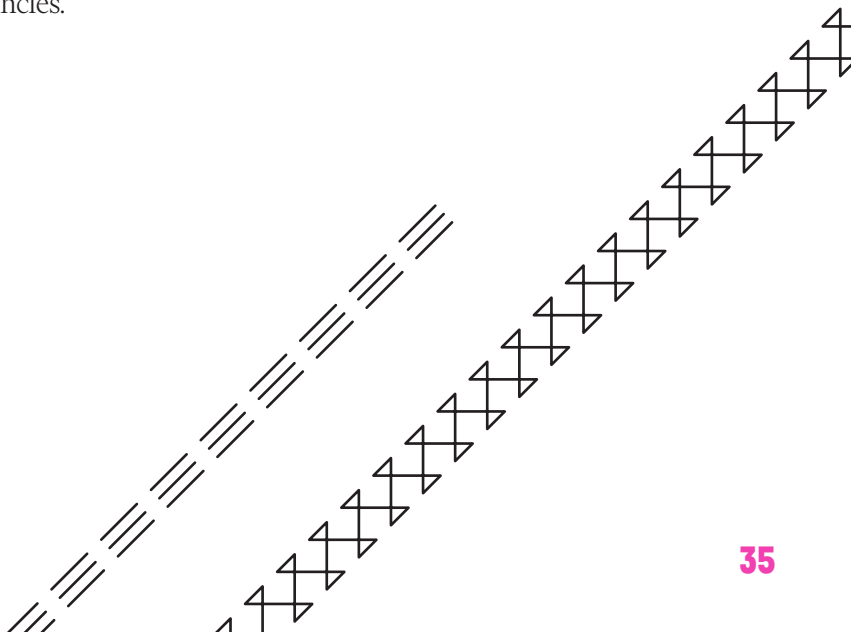
3.2.3. LA PLANIFICACIÓ DE LES ACTUACIONS DONA PES AL PROCÉS DE TREBALL?



Una planificació amb mirada interseccional ha de preveure mesures per posar en valor el procés que es vol dur a terme. Per això, cal pensar un disseny flexible, preparat per adoptar els canvis necessaris que es puguin generar a partir del desenvolupament del programa, a fi de garantir l'accés de persones diverses i una vinculació positiva entre elles.

QUÈ PODEU FER?

- En la planificació del calendari, l'horari, la ubicació i el format del projecte, tingueu present que ha de ser accessible per a totes les persones destinatàries. Per exemple, el calendari d'un projecte amb perspectiva interseccional ha de ser flexible i ha de donar temps a les persones participants perquè hi puguin prendre part i facin vincles.
- Valideu la proposta de disseny amb les persones i grups amb qui voleu treballar per consensuar el full de ruta, perquè se sentin més vinculades i compromeses amb el projecte i se'l facin seu.
- Preveieu la flexibilitat per intentar que les persones puguin accedir al programa i s'hi sentin interpellades i vinculades en tot moment.
- Sigueu conscients dels possibles eixos que estigueu deixant de banda pel fet de treballar-ne d'altres. Reflexioneu per què passa això i si voleu que sigui així. Certament, és impossible tractar tots els eixos simultàniament en una mateixa activitat, per això és important saber els que volem prioritzar en cada moment i per què.





PER APROFUNDIR-HI MÉS

Quan dissenyeu una activitat, com ara una excursió de cap de setmana, procureu incloure diferents espais o moments que permetin observar, analitzar i posar en valor la manera com viu el procés cada persona que hi participa (per saber si se sent còmode, inclosa, respectada, cuidada, etc., o si hi ha hagut conflicte i com l'hem gestionat, etc.). La mera existència de l'espai és un missatge molt poderós sobre la importància de respectar-nos i cuidar-nos mútuament, sobretot en el cas de les persones que es puguin sentir més vulnerables pels eixos d'opressió que viuen. Es poden utilitzar diferents metodologies inspirades en la comunicació per la pau o les pràctiques restauratives, com ara els cercles de paraula, que darrerament estan adquirint molta importància en l'àmbit educatiu.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2.4. QUINS RECURSOS TENIU PER INCORPORAR LA INTERSECCIONALITAT?

Cal disposar de recursos i pressupost per fer efectiva la incorporació de la mirada interseccional i desenvolupar els canvis necessaris en el programa. Encara que sembli que això comporta molts diners, en la pràctica es pot traduir en els passos per ajudar a invertir en la incorporació d'aquesta mirada (un any es pot plantejar una avaluació en perspectiva interseccional, un altre es pot buscar personal expert en desigualtats que faci propostes concretes, un altre es pot canviar el material de treball o les eines de difusió, etc.).

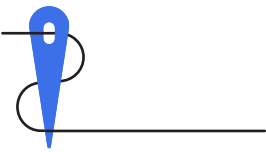
QUÈ PODEU FER?

- Inclogueu un pressupost específic per incorporar la mirada interseccional (com a avaluació del programa, formacions a l'equip de treball, acompanyaments, etc.).
- Vetlleu perquè les mirades, les vivències i les experiències diverses estiguin representades en l'equip de disseny del programa: persones gestores, entitats proveïdores, etc. Si no hi ha un equip divers, es poden tenir estratègies per incorporar altres mirades i maneres de fer, com poden ser altres professionals i persones referents.
- Preveieu recursos per a accions que generin benestar emocional o que acompanyin processos de treball des de la cura.
- Considereu una distribució més equitativa dels recursos i eviteu una baixa remuneració de tasques que acostumen a estar més infravalorades, com ara la gestió administrativa, la neteja, etc.
- Els recursos també serviran per fer-ne una difusió més accessible, en diferents idiomes (anglès, francès, àrab, xinès...) i formats (pòdcasts, posts en xarxes socials, *flyers*, postals...), per generar productes pensant en la diversitat de perfils (com ara distribuir preservatius per a la vagina i no només per al penis, oferir begudes sense alcohol a les festes) o espais que tinguin en compte necessitats diverses (en festes, espais de silenci per a persones neurodivergents, música de diferents tipus, etc.), per fer més activitats i arribar a més col·lectius.



PER APROFUNDIR-HI MÉS

Esteu elaborant el pla de treball anual de l'equip de joventut. Teniu molt clares les accions, el calendari i –com a recurs bàsic– les hores de dedicació de les professionals que formen part de l'equip... però quins recursos podeu dedicar a incorporar la perspectiva interseccional? Comenceu amb una pluja d'idees de les múltiples maneres d'establir aquesta «incorporació» (com algunes de les que es comenten en el punt anterior). Tot seguit, feu un càlcul aproximat del cost econòmic de cadascuna de les idees. Després, ordeneu les accions segons la prioritat que tenen en funció dels objectius que us heu plantejat com a equip. A continuació, feu una altra pluja d'idees –amb una perspectiva molt àmplia– sobre com podríeu aconseguir els recursos per tirar endavant aquelles accions. Tingueu en compte que no tot són diners; a vegades, els recursos arriben a través de les vostres aliances (institucions, entitats, cooperatives, persones, etc.) de diferents maneres: hores de dedicació, materials, cessió d'espais, serveis, etc. Quan tingueu tot això desplegat i prioritzat, valoreu i decidiu –amb realisme– quines gestions podeu assumir per cercar aquests recursos.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

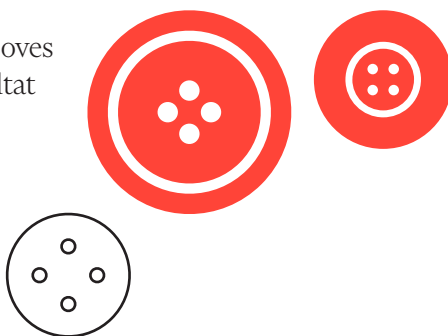
3.2.5. COM CAL REFORÇAR ELS RECURSOS HUMANS PER INCORPORAR LA INTERSECCIONALITAT?

Els equips de professionals de joventut no experimenten els diferents eixos de desigualtat que viuen les persones joves. A més, ocupen posicions determinades en relació amb els eixos, les estructures i els poders, així com en la seva relació amb la gent jove. Per tant, poden no tenir certes experiències i que la seva mirada estigui esbiaixada, fet que comportarà que siguin menys sensibles a certes realitats juvenils desiguals i desconeguin com operen, per poder tenir-les en compte i abordar-les.

- Procureu sempre no fer-ne un ús utilitarista i aprofiteu-vos dels coneixements i habilitats d'altres professionals i persones joves sense reconeixement; a més, s'hi suma que es troben en una situació de desavantatge. Cal reconèixer, valorar i compensar, quan sigui possible, certes aportacions. A vegades paguem persones expertes que fan una xerrada i, en canvi, demanem voluntariat a altres persones (les seves aportacions no són tan reconegudes socialment però ens aporten valor).

QUÈ PODEU FER?

- Incorporeu a l'equip, tant com sigui possible, persones que viuen en els diferents eixos de desigualtat.
- Busqueu –idealment al territori– la col·laboració de persones expertes interseccionades pels eixos de desigualtat que voleu tractar de manera específica.
- Escolteu especialment les persones joves que es trobin en els eixos de desigualtat que estiguen abundant.





EXEMPLE

Des de fa temps, a l'espai jove venen un parell de joves migrats sols que van arribar fa poc a Catalunya i que viuen en un dels pisos tutelats del municipi. La seva presència ha interpel·lat molt la resta de joves que acudeixen a l'espai... els fan moltes preguntes sobre la seva vida, sobre el procés migratori, sobre les seves famílies i la seva vida aquí. Arran d'aquestes interaccions, el grup va tenir la idea de crear un taller per oferir-lo als instituts del poble. Després de moltes converses i hores de preparació, van crear un taller d'una hora molt interessant i divertit en què no només expliquen les històries dels nois migrats, sinó que promouen una reflexió molt més àmplia sobre el significat de les migracions actuals. Tot el grup està molt content amb l'experiència i els instituts del municipi ja han demanat unes quantes edicions per al pròxim quadrimestre.



NOTES

.....

.....

.....

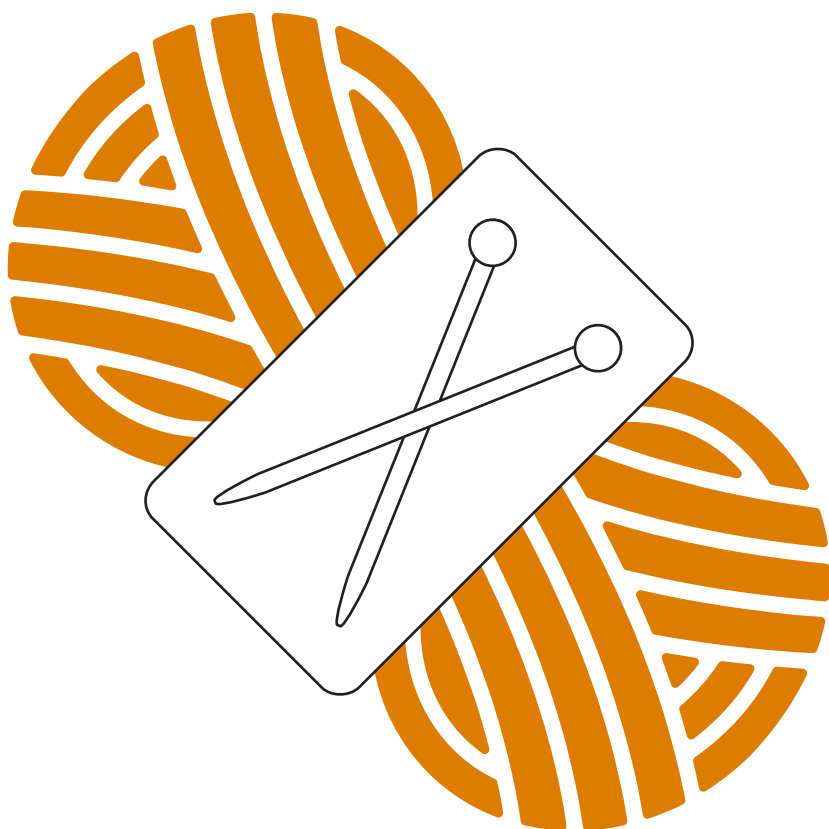
.....

.....

.....

3.3. IMPLEMENTACIÓ

PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN LES NOSTRES PRÀCTIQUES QUOTIDIANES, CAL ADOPTAR UN ENFOCAMENT QUOTIDIÀ AMB LES PERSONES JOVES PERQUÈ TROBIN ESPAI I MOTIVACIÓ MALGRAT ELS DESAVANTATGES QUE PUGUIN TENIR. TAMBÉ CAL TREBALLAR AMB PROFESSIONALS I ALTRES AGENTS DEL TERRITORI AMB QUI ES COL-LABORI O ES CONTRACTI.



3.3.1. EL MATERIAL QUE UTILITZEU EN LES ACCIONS TÉ UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL?

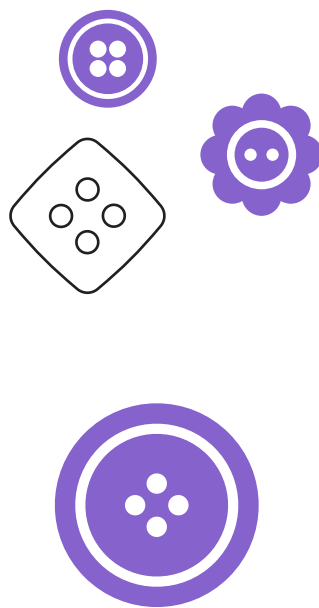
En la majoria d'accions que portem a terme com a equips de joventut utilitzem diferents tipus de materials: vídeos, jocs de rol, pilotes, futbolins, pissarres, llibres, revistes, còmics, mobles, etc. Revisar-los i triar-los tenint en compte la perspectiva interseccional implica fer un pas molt important en la incorporació transversal d'aquesta mirada a la nostra tasca, ja que, a través dels materials, la interseccionalitat pot esdevenir un enfocament quotidià, proper, conegut i fins i tot necessari que les persones joves reclamaran quan ho trobin a faltar.

QUÈ PODEU FER?

- En els materials que continguin imatges, assegureu-vos que aquestes representin la diversitat de la manera més àmplia possible i d'una manera no estereotipada. Això es refereix no només a les imatges on apareixen persones, sinó també en les que mostren, per exemple, llocs (barris, ciutats o països), professions (sense biaixos de gènere), actituds (vinculades a cap tipus de persona en particular), etc.
- Si heu d'escollir materials que presentin històries o narracions amb diferents personatges, trieu els que tinguin protagonistes de grups minoritzats o relacionats amb els diferents eixos de

desigualtat. Escolliu, també, els que presentin històries no estereotipades, que trenquin les inèrcies, que mostrin escenaris improbables i obrin possibilitats.

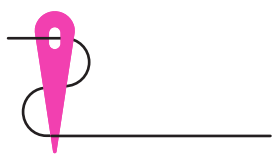
- Si voleu utilitzar materials que incloguin paraules, procureu donar espai a les diferents llengües maternes de les persones joves amb què trebal·leu, tant com a estratègia de visibilitat com de reconeixement de la diversitat.





EXEMPLE

Fabricar amb les persones joves un futbolí interseccional amb ninots que representin les cares de la diversitat pot ser una activitat molt engrescadora i pedagògica. D'una banda, per trencar l'estereotip de gènere que pesa sobre el futbol i també per pensar maneres alternatives de formar equips, més enllà de l'habitual segregació sexual dels esports; de l'altra, per incloure de manera visible la diversitat funcional en la pràctica esportiva. De fet, és una experiència que s'ha fet en diferents llocs de Catalunya i ha tingut molt bons resultats. Es pot fer el mateix amb altres tipus de materials, com ara els jocs de rol, les novel·les gràfiques, el mobiliari, etc.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3.2. LES PROVEÏDORES O COL-LABORADORES QUE TENIU PER TIRAR ENDAVANT ELS PROJECTES INCORPOREN LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL?

La interseccionalitat no es pot aplicar només en el que feu directament, sinó també en les persones o les empreses que contracteu o amb qui col·laboreu per tirar endavant els projectes.

Al territori on treballem pot haver-hi entitats de l'economia social i solidària, com ara cooperatives o associacions, que probablement estan formades per persones que viuen diferents eixos d'opressió i que ofereixen molts serveis que us poden ser útils en algun moment. Conèixer-les i comptar amb elles quan sigui necessari és una manera de donar suport als seus projectes i de contribuir a fer-les visibles i empoderar-les.

QUÈ PODEU FER?

- Informeu-vos de les persones i les entitats de l'àmbit de l'economia social i solidària que hi ha al vostre territori, del tercer sector, així com de persones, entitats o col·lectius diversos, que estiguin interseccionats per diferents eixos de desigualtat, siguin minoritaris o es trobin vulnerabilitzats.
- Recomaneu les persones, entitats i empreses de l'economia social i solidària amb perfils diversos a altres institucions del territori que formen part de la vostra xarxa de contactes i puguin necessitar els seus serveis en el futur. D'aquesta manera, els ajudareu a ampliar la cartera de clients i també a millorar la seva sostenibilitat.
- Visiteu i conegueu els seus projectes, objectius, serveis i maneres de ser i de fer. Si ho veieu pertinent, construïu-hi aliances per col·laborar en accions i projectes seus i vostres.
- Promoveu espais de trobada de les joves amb aquestes persones, entitats o empreses perquè es coneguin mútuament i animeu les persones joves a pensar en elles com a possibles sortides laborals en el futur.
- Procureu que les persones o entitats que vinguin a fer tallers, xerrades o activitats amb les persones joves trenquin amb la normativitat i no reproduïxin sempre els rols i estereotips hegemònics pel que fa a l'activitat concreta que ofereix.



EXEMPLE

Cada any, l'ajuntament encarrega tres mil bosses de roba per regalar a les persones que assisteixin a la fira d'entitats. Els darrers cinc anys, aquest encàrrec l'han fet a una empresa força gran de la capital que, pel que sabeu, fabrica i exporta milers de bosses cada mes. Enguany, l'ajuntament vol fer un encàrrec amb un enfocament més social i interseccional i us pregunta si coneixeu algú que ho pugui fer. Li heu facilitat el contacte d'una associació de persones migrades que fa un any va muntar una escola taller de costura per formar i ocupar moltes persones durant els seus primers anys de vida aquí. El contacte ha donat fruits: l'escola taller ha fet unes bosses que han agradat a tothom i el contacte ha quedat obert per a possibles encàrrecs en el futur.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

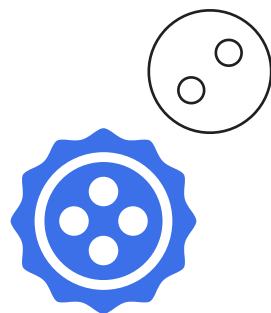
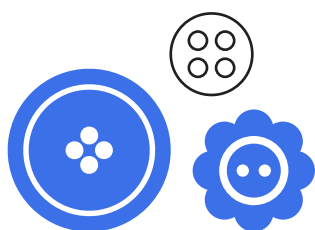
.....

3.3.3. SOU FLEXIBLES EN LA IMPLEMENTACIÓ PER ACOLLIR, ACOMPANYAR I TREBALLAR EL QUE SORGEIXI EN INTERSECCIONALITAT?

Les polítiques i els programes de joventut haurien de tenir una certa mal·leabilitat i adaptar-se a les diferents realitats que ens apareguin. Com a professionals, hem de ser conscients que quan abordem certs temes poden sorgir aspectes i situacions no previstes.

QUÈ PODEU FER?

- Si voleu tenir un enfocament interseccional, no heu de ser víctimes del temps que teniu per executar les accions i de tot el que heu pensat i previst. Flexibilitzeu aquest temps si podeu o renuncieu a altres parts planificades per parlar de les situacions de discriminació que sorgeixin: no les deixeu de banda per voler executar tot el programa.
- En el desenvolupament d'una activitat poden sorgir imprevistos relatius a la interseccionalitat: absències, discriminacions, experiències concretes de discriminació o de violència. Si és possible, detecteu aquests senyals d'alarma i treballeu-los en el marc del projecte. També pot ser que allò que hàgiu detectat –per exemple, una situació concreta que afecta una persona o un col·lectiu– vagi més enllà del projecte.
- Per tractar situacions diverses pot ser útil disposar d'un mapatge de recursos existents al territori, col·lectivitzar-ne alguns i tenir en compte altres persones i serveis de referència.





EXEMPLE

Durant uns tallers sobre violències masclistes que fem a l'espai jove, un noi explica que té un problema de salut mental i que ha patit discriminació per aquest motiu. Aquesta situació pot indicar-nos que potser cal treballar temes d'inclusió que fins ara no s'havien comentat. A més, podem aprofitar per dir que no es tracta d'una olimpiada d'opressions (per veure quina és més important que una altra), sinó de posar èmfasi en el fet que totes funcionen d'una manera semblant i afecten la vida de les persones. Després del taller, podem fer recerca sobre salut mental i joves, perquè hi ha unes quantes persones que hi estan treballant i potser podem establir aliances amb altres professionals i recursos per tractar-ho conjuntament.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3.4. COM ABORDEM LES RESISTÈNCIES QUE SORGEIXEN QUAN PARLEM D'OPRESSIONS O DISCRIMINACIONS?

Sovint, quan parlem d'oppressions o discriminacions estructurals, algunes persones reaccionen expressant diferents tipus i nivells de resistències: des del no reconeixement de la situació descrita fins a agressions verbals i físiques, incloent-hi discussions acalorades i debats amb poc respecte per l'escolta. Aquestes reaccions solen venir de persones que no han patit discriminacions i que no se n'han informat; també poden ser persones molt posicionades políticament o que estan en un moment vital o de maduresa en què necessiten reafirmar-se rebutjant tot el que provingui d'altres persones (percebudes com a autoritats, sigui de manera literal o simbòlica). Parlem, doncs, de «fragilitat blanca» (DiAngelo, 2021), quan el mínim desafiament a la posició blanca es converteix en intolerable i desencadena reaccions defensives (indignació, argumentació, invalidació, silenci, consideració a ser incomprès) que són una protecció dels propis privilegis i una negació de les opressions d'altres. També es parla, en un sentit similar, de la «fragilitat masculina».

QUÈ PODEU FER?

- Manteniu la calma i la cordialitat. No entreu en la lògica de la desqualificació i els insults. Tingueu cura del llenguatge

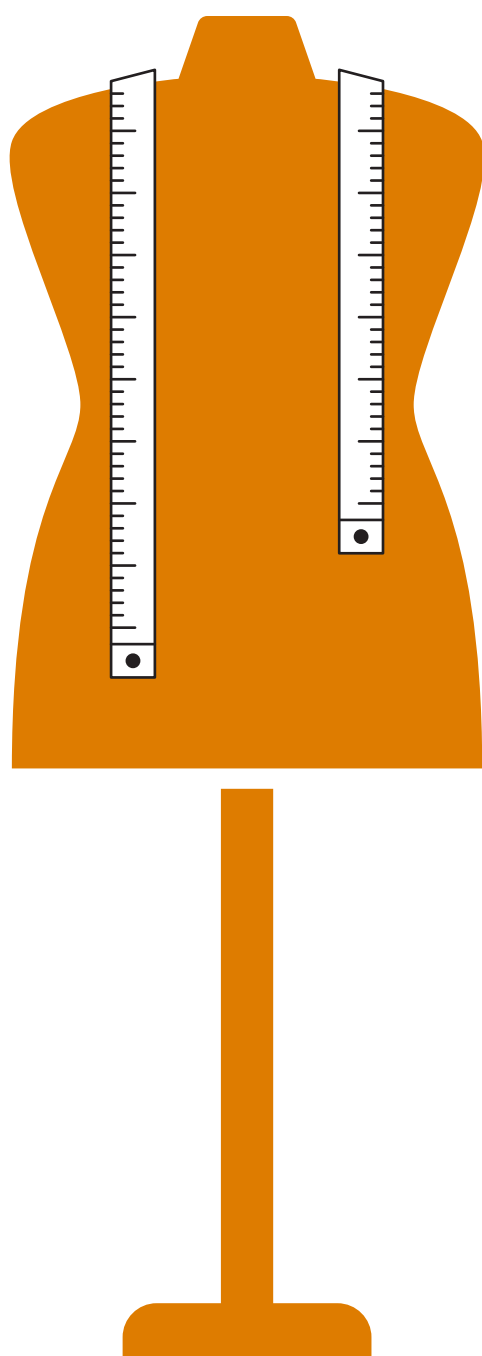
verbal i no verbal i mostreu sempre respecte.

- Apliqueu l'escolta activa per intentar entendre des d'on parla la persona que expressa la resistència. Què hi ha darrere els seus arguments? Quina experiència personal? Quins (des)coneixements i quina (in)sensibilitat?
- Visibilitzeu el caràcter estructural de la desigualtat. Oferiu dades objectives o fonamentades que la posin en evidència. Les desigualtats i les discriminacions no són fets aïllats o conductes individuals d'algú «boig» o d'un maleducat, sinó mecanismes institucionalitzats que les reproduïxen (breixa salarial entre dones i homes, violències masclistes, racisme institucional, etc.).
- Presenteu testimonis en primera persona que exposin clarament la injustícia d'aquestes desigualtats i reconeixeu l'agència (de reflexió, de pensament, d'acció...) d'aquestes persones, no com a meres «víctimes». Llibres, vídeos, cartes, fotografies... hi ha diversos materials que poden servir per posar aquestes vulneracions de drets en evidència. Cal tenir cura dels testimonis que mostrem com a referents, de com ho fem i de la seva exposició pública, si es produeix. A més, cal triar les persones

LA INTERSECCIONALITAT APLICADA ALS PROJECTES I PROGRAMES DE JOVENTUT

que puguin establir més lligams entre la seva experiència personal amb les posicions estructurals o les que estan més legitimades per les seves comunitats.

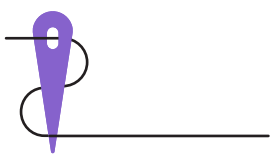
- Aclariu que no es vol culpar ningú de racista, de masclista o del que sigui... Tots ho som perquè vivim en una societat que ho és de manera estructural. Ens pot servir utilitzar la fórmula de l'autoinculpació: «Jo també soc racista, perquè he estat educat en una societat que ho és; per tant, no puc no ser-ho».
- Mostreu els diferents marcs normatius (autonòmic, estatal, europeu i internacional) que tracten sobre el tema i destaqueu les lleis locals i els articles específics que tractin de les qüestions tractades.
- Conduïu el diàleg cap a una reflexió profunda sobre la responsabilitat que totes les persones tenim davant d'això: què pot fer cadascú des de la seva posició?
- Mostreu diferents exemples de projectes o accions per combatre les desigualtats des de les institucions, des de la societat civil i individualment. Poden servir de font d'inspiració per sumar-s'hi o per crear noves iniciatives.





EXEMPLE

En una reunió interdepartamental per decidir el tema de la festa major d'aquest any, la tècnica d'igualtat proposa dedicar-lo a visibilitzar i combatre el racisme. Argumenta aquesta iniciativa dient que darrerament han aparegut pintades racistes al barri antic i que al Servei d'Atenció Integral algunes persones han manifestat que han rebut comentaris racistes en alguns comerços. Algunes persones dels equips de les altres àrees es mostren escèptiques i poc entusiasmades. Un altre company posa cara de fàstic i, una mica enfadat, afirma que «ja tornem a la mateixa cançó» i que «segur que són els de la pell fina». Es produeix un silenci incòmode. Agafeu la paraula i agraïu la intervenció del company perquè evidencia la necessitat de tocar el tema amb calma i en un entorn adequat. Us ofereix per preparar una sessió monogràfica més endavant en què es puguin exposar els diferents arguments i posicions i reflexioneu conjuntament sobre les implicacions.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3.5. QUÈ FEU QUAN SORGEIXEN SITUACIONS DE DISCRIMINACIÓ O VIOLÈNCIA?

Aquestes situacions poden aparèixer sempre que feu acompanyament a les persones joves. A més, si abordeu directament algunes temàtiques en les vostres accions, podeu facilitar que algunes persones joves trobin un espai de confiança i vincle per anunciar una situació determinada, encara que aquest no sigui un objectiu de l'acció que estàs fent.

QUÈ PODEU FER?

- Si hi ha una voluntat directa en el programa de tractar-ho, reviseu què diu i quines implicacions i conseqüències tenen algunes disposicions legislatives, com ara la Llei orgànica sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social –coneguda popularment com a llei d'estrangeria–, la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista o la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- En cas de situacions de discriminació o violència, actueu amb molta cautela i respecte. Tingueu sempre en compte les necessitats i la voluntat de les persones joves en la manera d'abordar la situació de discriminació o violència i durant tot el procés d'acompanyament.
- D'entrada, garantiu la confidencialitat i confiança que han tingut amb vosaltres les persones joves que us ho han explicat i no compartiu informació amb altres professionals si elles no ho volen.
- Controleu l'instint salvador i no revictimitzeu les persones. No actueu pensant que sabeu el que necessiten o posant en marxa circuits o mecanismes que no s'ajusten a les seves necessitats i desitjos. Considereu sempre el seu coneixement situat sobre la situació concreta, així com la seva capacitat d'agència.
- Tingueu localitzats els recursos, la xarxa de professionals, els agents i els serveis disponibles al territori que puguin treballar amb vosaltres per fer acompanyaments o intervencions integrals més ajustades.
- Faciliteu un espai tranquil per estar a soles amb la persona, sense interrupcions, que afavoreixi la proximitat i la conversa fluida.
- Propicieu la conversa i exploreu la situació de la persona. En la mesura del que sigui possible, cal veure de quin tipus de violència o discriminació es tracta i la seva intensitat, en quin estat es troba la persona i quin és el grau de consciència que té de la situació.
- Recolliu la informació principal per valorar la situació en què es troba la persona.
- Tingueu en compte que potser sereu més sensibles a uns eixos de discriminació que a uns altres, en funció de les vostres experiències o identitats.



EXEMPLE

En una activitat, un noi de classe baixa ens explica que a l'institut ha patit l'agressió d'un professor que és molt estimat al centre. Al principi no li va donar importància, però amb el pas dels dies s'ha sentit tan incòmode que ha arribat a no anar a les classes d'aquest docent per no trobar-se'l. Diu que no s'ha atrevit a dir res al centre, perquè no sap amb qui parlar. A més, afirma que li fa por que no el creguin i que el puguin sancionar d'alguna manera (per exemple, traient-li la beca de menjador).

Hem de valorar molt positivament el vincle i la confiança que aquest noi té amb nosaltres per haver-nos explicat la situació. Hem d'escoltar el que ens demana, a part d'altres necessitats que puguem identificar i que ens fan saltar algunes alarmes. Podem consultar a altres professionals anonimitzant el cas i informar-nos dels possibles recursos i professionals que li podem oferir. Potser el podem convèncer i acompanyar perquè vagi a parlar amb alguna persona professional que treballi en casos de violència, però no només per intervenir-hi, sinó perquè l'acompanyi i treballin algunes eines per abordar-ho personalment com ens demana. Així, podem iniciar a poc a poc un procés amb ell per intervenir en el cas.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3.6. COM ÉS LA COORDINACIÓ ENTRE ELS EQUIPS QUE TREBALLEU ELS DIFERENTS EIXOS DE DESIGUALTAT?

És important que els equips tècnics que treballen els diferents eixos de desigualtat o que ho fan des d'àrees diferents estiguin implicats en la implementació de determinats projectes o serveis. També valorar des d'on treballen aquests equips i amb quina perspectiva duen a terme les seves actuacions.

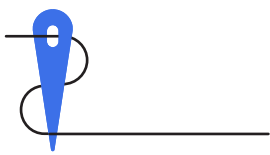
QUÈ PODEU FER?

- Vetlleu per mantenir espais de coordinació entre els diferents agents involucrats en el disseny, la implementació i l'avaluació dels projectes i programes.
- En l'encàrrec de projectes i accions, tingueu present, de manera explícita, que voleu treballar l'equitat, la inclusió i la voluntat d'incorporar una mirada interseccional per afavorir aquesta coordinació.
- Dissenyeu pressupostos que permetin desenvolupar projectes entre diferents serveis que treballen eixos de desigualtat.
- Sigueu conscients de si els equips tècnics són representatius de la diversitat del municipi i si és necessari incorporar altres visions professionals.
- La col·laboració entre el personal que ocupa diferents graus de responsabilitat a l'Administració és fonamental. Cal tenir en compte les persones que tenen més capacitat d'incidència i les que es troben a primera línia i coneixen directament les necessitats de les persones joves o dels eixos de desigualtats que es volen treballar.
- És important que els equips tècnics de diferents àrees s'impliquin a l'hora de treballar els eixos de desigualtat. A més, cal posar en valor des d'on treballen aquests equips, amb quina perspectiva i quines actuacions porten a terme.



EXEMPLE

En el desenvolupament d'un projecte ens adonem que uns determinats perfils de joves (persones del grup amb capacitats diverses, amb alguna malaltia de salut mental o migrades o racialitzades o altres) no hi estan participant o, quan participen, hi tenen un paper secundari i sempre queden una mica de banda en els grups, en la presa de decisions, etc. Podem plantejar espais de treball amb altres professionals que acompanyin i coneguin aquests perfils, a fi de transformar el projecte, que alguns dels espais siguin més inclusius, o fer que hi entri alguna entitat que treballa amb aquest perfil de persones joves. Podem destinar una part del pressupost a tractar algunes accions que tinguin aquests temes al centre.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4. AVALUACIÓ

**INCORPORAR LA PERSPECTIVA
INTERSECCIONAL A L'AVAUACIÓ IMPLICA
REVISAR LES FASES, LA METODOLOGIA
I ELS ELEMENTS DEL PROGRAMA PER
ANALITZAR SI ELS DIFERENTS COMPONENTS
QUE EL CONSTITUEIXEN AFAVOREIXEN
QUE ARRIBI A UNA DIVERSITAT DE PERFILS
JUVENILS I CONTRIBUEIXIN A REDUIR LES
DESIGUALTATS QUE ELS AFECTEN.**



3.4.1. COM S'INCORPORA LA MİRADA İTERSECCİONAL EN EL DİSSENY DE L'AVVALUACİÓ?

Per planificar una avaluació que incorpori la interseccionalitat, cal fer explícit el que es vol fer des d'aquesta mirada en el mateix encàrrec d'avaluació. Això consisteix a formular preguntes d'avaluació que ens permetin analitzar si els elements que formen el programa (activitats, població destinatària, recursos, objectius, resultats, etc.) són coherents o atenen les diferents realitats juvenils i punts de partida de manera equitativa per a totes les persones joves.

QUÈ PODEU FER?

- Sempre que sigui possible, encarregueu l'avaluació a un equip de persones expertes en interseccionalitat que representin la màxima diversitat de perfils possibles.
- Plantegeu preguntes d'avaluació que no estiguin esbiaixades per raó de gènere, racialització, classe o algun altre eix o sistema de desigualtat i que no parteixin d'una suposada neutralitat del programa.
- Incorporeu preguntes d'avaluació específiques que analitzin si s'han assolit els objectius plantejats inicialment sobre les desigualtats que es volien reduir. Tenint en compte sempre la complexitat d'avaluar els efectes d'un programa o política, és interessant fer aproximacions sobre si les problemàtiques relacionades amb situacions de desigualtat que s'havien detectat en la diagnosi han disminuït o no. També podeu revisar si el programa ha tingut algun efecte negatiu en altres eixos de desigualtat.
- Pregunteu si els imaginaris col·lectius, valors, actituds i prejudicis de tots els agents participants en el programa en relació amb la interseccionalitat han canviat gràcies al desenvolupament del programa. Recolliu, doncs, quins aprenentatges hi ha hagut, si han canviat mirades, estereotips i si s'han generat noves dinàmiques de treball entre els diferents agents implicats.
- En avaluar la implementació de les accions, reviseu a quin perfil de joves ha arribat el programa, qui n'ha quedat fora i per què. També és necessari analitzar si hi ha un encaix entre la població a qui anava destinada l'acció i qui l'ha rebuda finalment. En aquest punt és interessant analitzar si els beneficis de les accions han estat els mateixos per a tots els perfils participants, a qui han afavorit més i a qui menys i quines han estat les vivències dels diferents perfils de joves participants.



RECOMANACIÓ

Per avaluar un programa de transició escola treball hem de fer-nos preguntes d'aquest tipus: com ha estat la implementació del programa per als diferents perfils de joves? Com ha estat l'entrada al mercat laboral? Hi ha hagut diferències? Quins perfils han tingut més èxit? Quines joves han tingut més dificultats? Qui n'ha quedat fora? Quines característiques relacionades amb els eixos de desigualtat tenen aquests perfils? Quines són les condicions de treball de cada col·lectiu? Quin tipus de feina?, etc.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4.2. QUINES METODOLOGIES I FONTS D'INFORMACIÓ US PODEN AJUDAR A INCORPORAR LA MIRADA INTERSECCIONAL?

Com s'ha apuntat anteriorment, en el disseny de l'avaluació, a partir de les preguntes d'avaluació, cal determinar quines metodologies s'aplicaran per recollir informació i quins indicadors i fonts d'informació s'utilitzaran. Incorporar la mirada interseccional en el disseny d'aquestes tècniques i eines d'investigació és imprescindible per recollir dades i avaluar els efectes del programa en les situacions de desigualtat detectades i en la diversitat de perfils de persones joves destinatàries de les accions.

QUÈ PODEU FER?

- Combineu metodologies quantitatives i qualitatives. Les primeres us ajuden a recollir dades específiques i canvis generats a partir de l'acció (per exemple, nombre de joves castellanoparlants que han vingut a les activitats, increment de la presència de noies als equipaments juvenils, etc.). Les segones us permetran explicar les dades quantitatives, contextualitzar-les mitjançant la recollida d'actituds i vivències i representar els impactes d'una manera més explicativa i rica visibilitzant realitats i punts de vista sovint amagats (com ara la manca de participació de certs perfils de joves per la dificultat d'accés a l'espai, motius de
- la sobrerepresentació de determinats perfils de joves als concerts organitzats, etc.).
- Recordeu que els indicadors, per si mateixos, no són neutres sobre el que mesuren i com ho mesuren (mirada androcèntrica, falta de dades de col·lectius invisibilitzats, com ara persones joves en situació administrativa irregular, etc.). Per aquest motiu, utilitzeu indicadors existents i, alhora, creeu-ne de nous, complementeu els que ja hi ha (per exemple, la segregació de dades per sexe reproduceix una lògica binària a la qual caldria incorporar part del gènere femení i masculí i el no-binari) o feu un creuament de dades tenint en compte els diferents eixos de desigualtat.
- Incorporeu en l'avaluació, sempre que sigui possible, la veu i la mirada de la diversitat de perfils de joves que pateixen el problema o la necessitat que dona sentit al programa, especialment dels que hi estan infrarepresentats o d'aquells a qui ha estat més difícil arribar. Això també permetrà complementar la informació sobre aspectes on hi ha falta de dades o ajudarà a reduir-ne els possibles biaixos a l'hora d'interpretar-les.



EXEMPLE

En un programa d'abandonament escolar prematur, cal buscar indicadors externs que ajudin a contextualitzar el problema: taxa d'abandonament escolar prematur a Catalunya, a Espanya i a Europa (IDESCAT, informe EPA), per sexe i període. També cal buscar indicadors interns sobre la implementació: nombre de persones joves del municipi que han deixat els estudis de forma prematura, per sexe i període; centres educatius d'on provenen; tipus d'acompanyament (personal i material) que s'ha fet a cadascun dels perfils; treball amb l'escola i els diferents espais d'educació no formal, i nombre de persones joves que han tornat al sistema educatiu, per sexe i període. Indicadors creats expressament per donar resposta a les preguntes d'avaluació: perfil socioeconòmic de les persones que han abandonat els estudis, renda familiar, nacionalitat i situació administrativa, acompanyament educatiu familiar (disponibilitat i recursos culturals, cognitius i materials).

Els indicadors que es plantegin han de ser factibles d'aconseguir de les fonts disponibles, perquè hi ha moltes variables sociodemogràfiques que –per qüestions de privacitat– no es recullen, com ara l'etnicitat o les orientacions del desig de les persones (que justament són els factors d'identitat que detonen l'exclusió). És interessant plantejar-se altres maneres d'obtenir la informació (quantitativa i qualitativa) per avaluar les actuacions (explicar a les participants que es vol fer una anàlisi interseccional del projecte, per a la qual cosa es necessiten certes dades personals i demanar que –qui vulgui– les faciliti i signi un full de consentiment...). Creativitat al poder!



NOTES

.....

.....

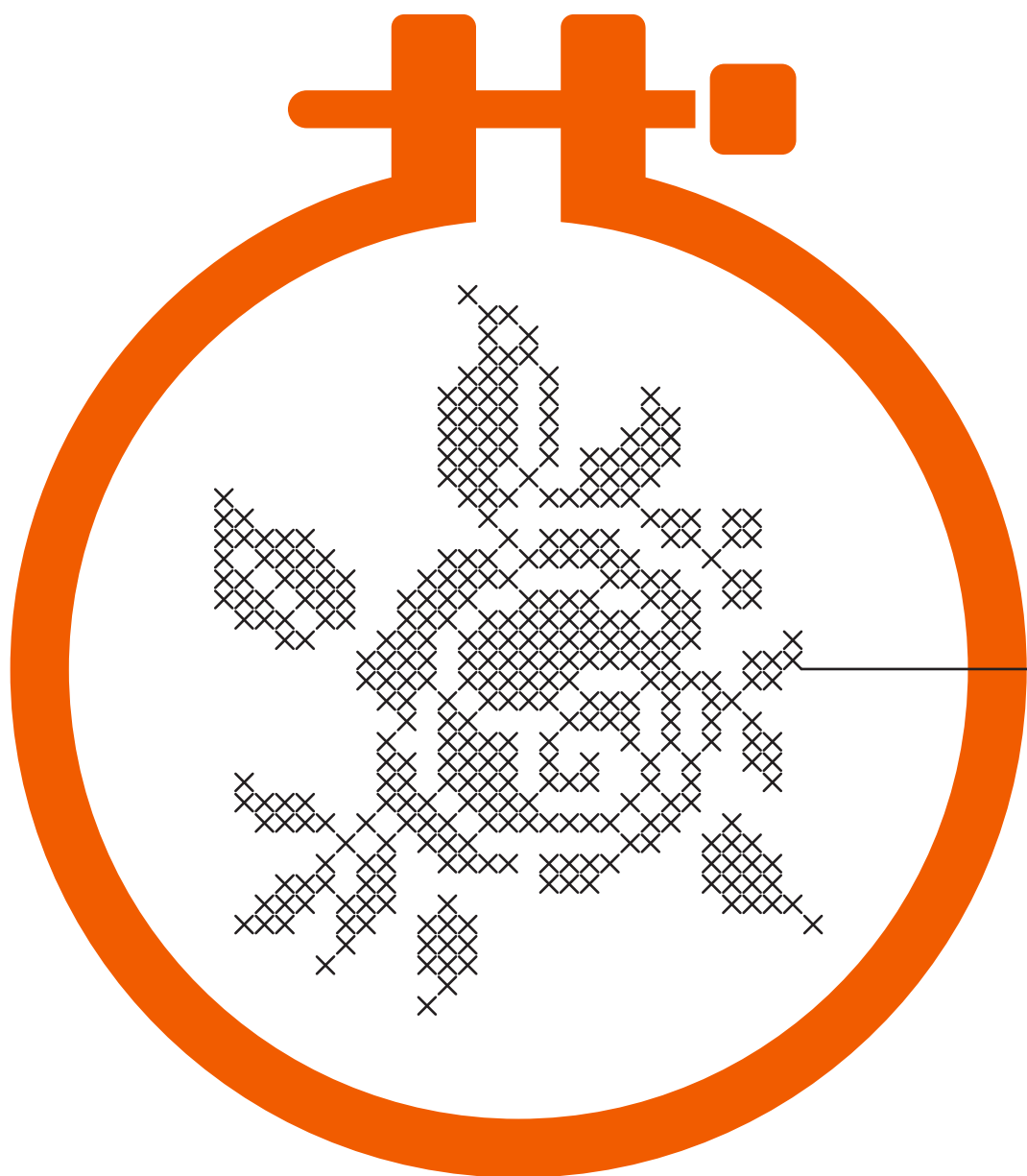
.....

.....

.....

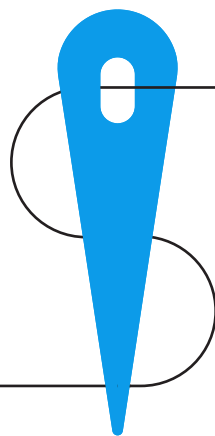
.....

4. DÍMENSIONS TRANSVERSALS



4.1. PARTICIPACIÓ

PER FACILITAR LA INCORPORACIÓ PARTICIPATIVA I LA CAPACITAT D'INCIDÈNCIA DE LES PERSONES JOVES QUE ES TROBEN EN SITUACIÓ DE DESAVANTATGE, CAL GARANTIR QUE ELS ESPAIS PARTICIPATIUS I LES RELACIONS QUE S'HÍ ESTABLEIXEN SIGUIN CÒMODES, INCLUSIUS I RELLEVANTS. TAMBÉ ÉS IMPORTANT EQUILIBRAR ELS PODERS PER EVITAR QUE ES REPRODUUEIXIN LES DESIGUALTATS JA EXISTENTS.



4.1.1. QUINS AGENTS PARTICIPEN EN LES DIFERENTS FASES DE DESENVOLUPAMENT DEL PROGRAMA?

La funció de cadascun dels agents que participen en les fases d'un programa, així com les seves característiques, és clau per determinar quina forma tindrà i quins resultats i impactes se'n derivaran. Per aquest motiu, cal tenir en compte com hi incorporem cada agent, el rol que ocupa i el rang de poder que té. És important aportar consciència a la centralitat o falta de centralitat de les persones que hi participen. Cal ser molt conscients de si les persones se senten còmodes, incloses, amb relacions rellevants, i cal recordar que és crucial pensar que potser no tothom se sent així. També és important saber que els grups socials amb més privilegis en la societat acostumen a tenir més presència i, per tant, més capacitat d'incidència.

QUÈ PODEU FER?

- Tingueu en compte la diversitat i l'heterogeneïtat dels col·lectius juvenils, els diferents punts de vista i les necessitats, així com contextos específics en tots els espais de participació.
 - Preneu consciència dels perfils que estan participant més en cada fase, de les seves característiques i quina és la situació contextual que tenen en els eixos d'opressió i privilegi. Tingueu en compte les seves fortaleses i el poder personal, ja que poden ser eines molt poderoses per impulsar la igualtat i la no-discriminació.
 - Analitzeu els elements que dificulten o afavoreixen la implicació i la participació dels diferents col·lectius i de les persones joves, especialment les que estan menys representades o en situació de discriminació.
- Impliqueu agents juvenils, ciutadania i referents tècnics i polítics en cadascuna de les fases del projecte a partir d'una lògica comunitària i transformadora.



EXEMPLE

Com que volem que la gent jove participi en el disseny del pla local de joventut, hem generat diferents espais participatius per fer-ne la diagnosi (tallers, entrevistes a persones joves i grups de discussió). A través d'aquests espais, hem pogut arribar a una gran diversitat de perfils i donem la participació per finalitzada. Qui decidirà les actuacions que s'han de dur a terme? Qui participarà en la implementació? I en l'avaluació? Abans de generar qualsevol espai participatiu, hem de pensar com hi podrà participar cada agent, no limitar la participació de la gent jove a les fases més consultives i planificar diversitat d'estratègies perquè tota la diversitat de col·lectius i persones joves puguin participar en les diferents fases de la intervenció.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.1.2. QUINES METODOLOGIES I ESPAIS DE PARTICIPACIÓ UTILITZEU PER ARRIBAR A DIVERSOS COL·LECTIUS?

La participació és un dret, però no una obligació. No sempre es vol o es pot participar de la mateixa manera. Hi ha molts factors, visibles i invisibles, que influeixen en la implicació que tenen les persones en una iniciativa: metodologies, disponibilitat de temps, confiança en la proposta, moment vital, interessos particulars, etc. Sovint, la participació implica una sobreexposició que no es pot permetre qui està en una situació de vulnerabilitat o discriminació; per això, en aquests casos, participar esdevé un privilegi. Cal tenir en compte aquestes casuístiques i oferir solucions adaptades.

- Reviseu que tots els espais i canals de participació no produeixin dinàmiques de desigualtat ni relacions de poder; analitzeu els rangs de poder que es poden donar entre participants, com gestionar-los, etc.
- Tingueu en compte criteris d'accessibilitat i d'oportunitats per a la participació, fixant-vos en els horaris dels espais participatius, el calendari, la ubicació, el format, el llenguatge, les dinàmiques i les relacions que s'estableixen entre les persones participants.

QUÈ PODEU FER?

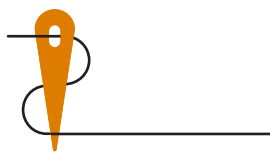
- Preneu consciència de la realitat i de les situacions específiques de cada col·lectiu i persona per dissenyar una estratègia participativa que s'adapti a les necessitats i als contextos de cada persona, especialment de les que estan infrarepresentades o absents.





EXEMPLE

Al municipi hi ha tres entitats juvenils que són força actives i participen en l'organització d'activitats amb l'ajuntament. Entre elles hi ha bona entesa i és una manera ràpida i fàcil d'incorporar-hi gent jove, però si analitzem el perfil de joves d'aquestes entitats probablement veurem que n'hi ha molts que se'n queden fora, que no hi són representats. Això vol dir que aquestes persones no participen enlloc o potser no ho fan en els espais que els proposem, però sí en d'altres i d'altres maneres? Les formes de participació, com les persones, són molt diverses; per tant, en quines accions s'impliquen? Com participen? Respondre aquestes preguntes i altres de semblants ens donarà les pistes per anar a buscar aquestes persones i oferir-los espais de participació que s'ajustin als seus interessos, possibilitats i necessitats (treball al carrer, suport entre iguals, participació anònima, voluntariats, espais informals puntuals, locals juvenils, etc.).



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.1.3. COM GENEREM ESPAIS PARTICIPATIUS INCLUSIUS, SEGURS I ON TOT HOM SE SENTI CÒMODE?

En tot espai participatiu amb diversitat de persones i col·lectius es generen dinàmiques de relació i vincles que poden reproduir les situacions de privilegi i d'opressió existents en la societat. Les relacions de poder situen les persones i els grups en determinades posicions dins les jerarquies socials, la qual cosa suposa que gaudeixen d'uns privilegis o pateixen unes opressions a diferents nivells i en les múltiples dimensions de la seva vida. Amb la finalitat d'evitar reproduir aquestes situacions, és necessari ser-ne conscients i definir estratègies que ajudin a generar espais segurs.

QUÈ PODEU FER?

- Creeu espais participatius i canals que tinguin en compte el treball emocional de les persones que en formen part i donin valor al benestar i a la cura. Acompanyeu els perfils que poden sentir-se amb menys poder o privilegi i adapteu-vos-hi.
- Reviseu els espais existents de participació (espais de coordinació, òrgans, entitats amb què treballem...) en clau de rangs de poder i privilegis per mitigar-los. Per exemple, si la mateixa estructura organitzativa respon a un sistema jeràrquic o personalista pot ser l'oportunitat per avançar en la reflexió sobre la necessitat d'aquest tipus de models si el que es persegueix correspon a lideratges més corals.
- Fomenteu espais segurs, on ningú pugui rebre violència (verbal, simbòlica, etc.), però no obvieu que la nostra societat és violenta, i que no només per dir que un espai és segur ho és. Cal anunciar-ho, establir uns marcs, tenir una vigilància activa de l'espai en aquest sentit i intervenir-hi, si escau.
- És important que escolteu les resistències (tècniques, polítiques i activistes) que es puguin produir per treballar-les. Per tractar-les, cal dedicar-hi temps i espais específics.
- En els espais participatius, observeu qui té protagonisme, qui parla sempre, qui ocupa més espai, qui no parla pràcticament mai... Això us donarà informació per regular millor els torns de paraula i facilitar que les veus minoritzades o dissidents tinguin espai per expressar-se si ho volen.
- Disposeu de personal especialitzat en dinamització d'espais amb lògica de facilitació i treball de processos. El treball de processos (TP) és un mètode interdisciplinari que ofereix actituds i eines per facilitar la transformació i el creixement individual i col·lectiu mitjançant la gestió de conflictes i problemes psicològics, físics i socials.



RECOMANACIÓ

En alguns projectes, si voleu vetllar per la cura, podeu generar espais diferenciats per a persones que poden estar interseccionades per determinats eixos de desigualtat i que se situen en el seu pol discriminat. Pot ser que en un projecte de participació un grup de joves del col·lectiu LGBTI els sigui complicat expressar l'LGBTI-fòbia que pateixen en un territori, però en canvi puguin parlar-ne de manera més oberta i proposar accions en un espai propi. Generar espais no mixtos on hi hagi persones per un mateix eix de desigualtat donarà l'oportunitat de crear espais de seguretat i confiança per compartir les pròpies vivències i, després, relacionar-se enfora des d'una posició més segura i des del sentiment de col·lectivitat.



NOTES

.....

.....

.....

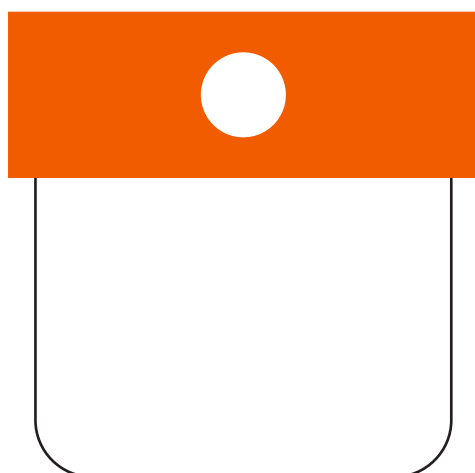
.....

.....

.....

4.2. COMUNICACIÓ

UNA COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA INTERSECCIONAL HA D'INCIDIR TANT EN ELS CANALS COM EN ELS CODIS PER ARRIBAR ALS COL·LECTIUS QUE SOVINT QUEDEN EXCLOSOS, I HA D'ASSEGURAR QUE REPRESENTI UNA PLURALITAT DE PERSONES JOVES A QUI REALMENT VOLEM ARRIBAR.



4.2.1. LES EINES DE COMUNICACIÓ QUE UTILITZEU INTERPEL·LEN TOTES LES PERSONES JOVES?

La comunicació té un paper fonamental en la socialització de les persones i en com construeixen i perceben les realitats socioculturals. Una comunicació en clau interseccional ha de tenir clar el públic destinatari i pensar quina és la millor manera de fer-ho, posant una atenció especial als col·lectius que sovint queden exclosos. En el cas de les persones joves, cal conèixer els diferents canals i codis que empren per arribar a tothom. També és important que les eines de comunicació que utilitzem contribueixin a mostrar les desigualtats i la manera de tractar-les.

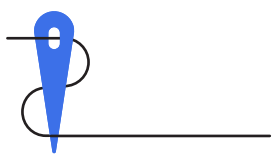
QUÈ PODEU FER?

- Elaboreu un pla de comunicació pensant en les persones joves amb qui treballeu, particularment en les que estan vivint diferents eixos de desigualtat i sovint queden excloses d'aquestes campanyes.
- Identifiqueu el missatge que voleu transmetre i formuleu-lo amb un estil comunicatiu reconeixible i proper a les persones joves destinatàries.
- Valoreu els canals de difusió disponibles i trieu aquells (en plural!) que siguin més pròxims i habituals per a les persones joves a les quals us voleu adreçar.
- Tingueu en compte la competència lingüística de les persones a les quals us adreceu i utilitzeu els idiomes (en plural!) que calgui per interpel·lar-les.
- Utilitzeu al màxim codis i formats específics de comunicació per a les persones amb diversitat funcional.
- Incorporeu criteris de lectura fàcil en les vostres comunicacions per afavorir l'accés a les persones amb dificultats lectores.
- Aproveiteu les accions comunicatives per visibilitzar i reconèixer positivament la diversitat, promoure'n els drets i condemnar-ne la vulneració.



EXEMPLE

Esteu preparant una campanya per promoure el servei d'atenció integral (SAI) entre les persones joves del municipi i voleu assegurar-vos que arribi a una diversitat més àmplia. La majoria de les persones que acudeixen al servei són blanques i de classe mitjana o benestant? Busqueu i aprofiteu continguts dels influenciadors del territori (youtubers, instagramers...) que encarnin o parlin dels eixos de discriminació i promoguin missatges positius i no discriminatoris. Procureu no crear o reproduir continguts estereotipats, utilitaristes o que tinguin un interès comercial.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2.2. EL LLENGUATGE QUE UTILITZEU ÉS INCLUSIU AMB TOTS ELS EIXOS?

El llenguatge no és neutre, sinó que està molt condicionat per la posició de qui l'utilitza. De fet, funciona de manera bidireccional: d'una banda, expressa les desigualtats originades pel masclisme, el racisme, el classisme, l'adultocentrisme, etc., i de l'altra, les reforça. Per tant, podem afirmar que el llenguatge construeix realitats i alhora les reproduïx i perpetua. Tot i això, canviar el llenguatge és només una de les moltes tasques pendents i, perquè el canvi sigui significatiu, ha d'anar acompanyat d'una transformació social estructural.

A l'hora d'adreçar-nos a les persones joves, com en cada col·lectiu discriminat, cal tenir en compte les particularitats i necessitats per arribar al màxim nombre de persones i que aquestes se sentin incloses i respectades.

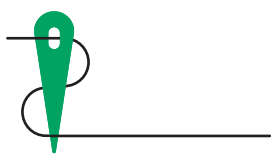
QUÈ PODEU FER?

- Eviteu emprar un to paternalista, infantilitzador i criminalitzador cap a les persones joves, sobretot si estan relacionades amb algun eix de desigualtat.
- Sempre que pugueu, utilitzeu el llenguatge sense marca de gènere (*alumnat* en comptes de *els alumnes*) i eviteu preguntes relacionades amb reafirmacions de gènere a persones del col·lectiu LGBTIQ+ com ara «Ets una dona o un home?» o «Quin és el teu nom de veritat?». Com a alternativa podem preguntar: «Amb quin pronom m'adreço a tu?».
- Per referir-vos a persones amb diagnòstics de salut mental, eviteu fer servir paraules que augmenten l'estigma, com ara *malalts mentals*, *dements* o *bojos*.
- Reviseu els termes que empreu per referir-vos a algunes diversitats i les implicacions que tenen. Les paraules *malalt mental*, *dement* o *boig* augmenten l'estigma de les persones amb diagnòstics de salut mental, i mots com *pobret*, *ximple*, *persona discapacitada*, *especial*, *deficient* o *disminuït* són irrespectuosos i condescendents. Altres paraules, com ara *persones subsaharianes* o *de països subdesenvolupats* o *menys desenvolupats* reproduïxen categories colonials.
- Qüestioneu i eviteu les dicotomies que diferencien les persones segons la seva procedència (*ells/nosaltres* o *nouvinguts/autòctons*), ja que reforcen les jerarquies en detriment de les primeres.
- Eviteu essencialitzar les desigualtats o responsabilitzar-ne les persones individuals; per contra, utilitzeu termes que indiquin que l'origen de la discriminació és estructural. Per exemple, en comptes de dir que una persona «és vulnerable», convé dir que «està vulnerabilitzada» o «en situació de vulnerabilitat».



RECOMANACIÓ

Voleu incorporar el llenguatge inclusiu i interseccional als materials de l'associació de joves on participeu? Podeu prioritzar l'ús de pronoms neutres, de paraules sense marca de gènere, evitar les metàfores per facilitar la lectura, elaborar materials en Braille o traduir-los a diferents idiomes, així com afegir subtítols als vídeos, entre moltes altres coses. Si teniu dubtes, informeu-vos i consulteu a professionals especialitzats o reviseu les guies que hi ha sobre el tema.



NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2.3. LES IMATGES QUE UTILITZEU REPRESENTEN LA DIVERSITAT DE MANERA PLURAL, RESPECTUOSA I NO ESTEREOTÍPADA?

La representativitat inclusiva és una tasca pendent i important que cal incloure en els projectes sobre interseccionalitat. Com ens representen o representem no és casualitat. Les imatges i representacions es basen en generalitzacions que, com a tals, són reduccionistes, falses i discriminatòries. En el cas de la joventut, cal desmuntar l'imaginari negatiu amb què sovint és percebuda i oferir una visió més diversa en un sentit ampli. Representar la pluralitat que hi ha en qualsevol grup humà ens enriqueix a totes i ajuda a construir una societat més digna i igualitària per a tothom.

QUÈ PODEU FER?

- Utilitzeu imatges que presentin diversitat de models perquè tothom se senti interpel·lat i representat, lluny dels prejudicis i estereotips.
- En el cas de les persones joves, eviteu imatges que les vinculin amb la criminalitat, les conductes irresponsables i l'apatia i aposteïu, per exemple, per mostrar el seu compromís

social, ambiental o comunitari, entre d'altres.

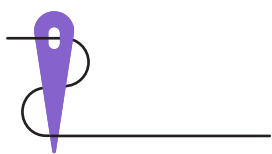
- Feu servir imatges que mostrin la pluralitat interna dels col·lectius, sobretot dels relacionats amb els diferents eixos de desigualtats.
- Utilitzeu imatges amb persones de col·lectius minoritzats en posicions de poder o reconeixement. Per exemple, la fotografia d'una formació on la docent és racialitzada o té una discapacitat.³
- Representeu les persones de col·lectius minoritzats en contextos quotidians, lluny de l'exotisme, el fetitxisme, la victimització i els estereotips en general.
- En les fotografies o vídeos, tingueu cura de l'angle d'enquadrament. Els angles picats situen la càmera per sobre de la persona (en el llenguatge audiovisual pot denotar inferioritat). Els plans contrapicats fan l'efecte contrari, ja que situen la persona per sobre de la càmera (poden provocar efectes de superioritat o exaltació).

³ El terme *discapacitat* s'utilitza tenint en compte el concepte que actualment recullen l'Organització Mundial de la Salut i la legislació internacional i que reconeix gran part del sector. No obstant això, hi ha un debat sobre l'ús de *diversitat funcional*, terme alternatiu focalitzat en la diversitat de situacions o maneres de funcionar que centra la responsabilitat en el model social que estableix uns canons normatius i de funcionament social determinats. Es qüestiona la mirada mèdica, sovint pejorativa, basada en les característiques corporals diferents de la norma estadística («dèficits») com a elements limitadors de la participació social.



EXEMPLE

L'Agència Catalana de la Joventut ha impulsat un repositori públic i gratuït de fotografies sobre la joventut que en mostra la diversitat en diferents àmbits. S'adreça a entitats, administracions públiques i empreses i està pensat per elaborar qualsevol comunicació de manera diversa i inclusiva amb finalitats no comercials. Aquest recurs pretén transformar el relat habitual dels bancs de recursos gratuïts o de pagament, que reproduïxen molts estereotips sobre aquest col·lectiu. El recurs inclou fotografies de grups de joves diversos, sobre relacions sexoafectives, oci, expressions artístiques i esportives, temes sanitaris, salut mental, entre d'altres. El repositori es va elaborar a partir d'un debat participatiu i crític amb persones joves molt diverses.



NOTES

.....

.....

.....

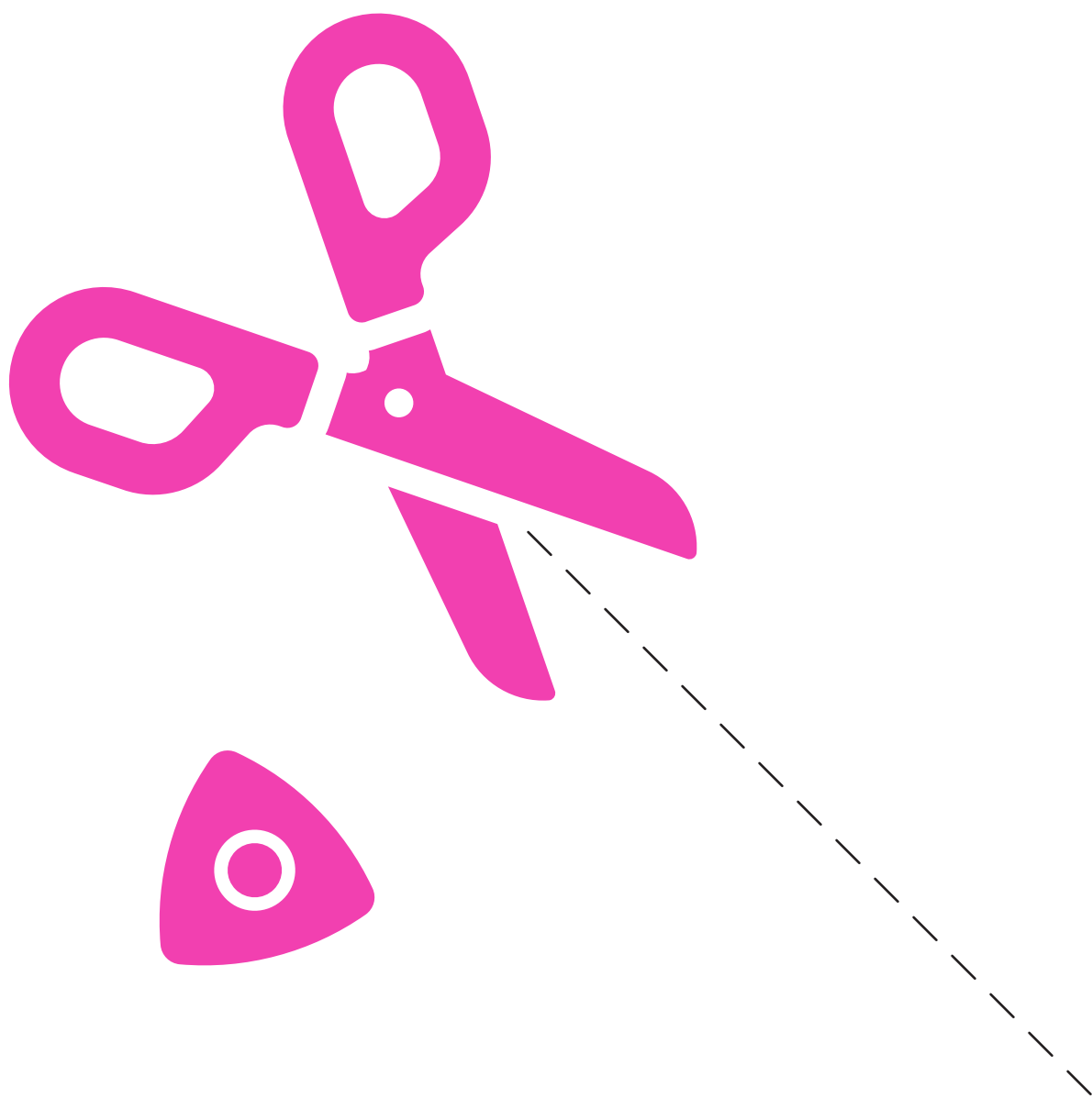
.....

.....

.....

.....

LA INTERSECCIONALITAT APLICADA ALS PROJECTES I PROGRAMES DE JOVENTUT



5. PER ON COMENCEM?

VALOREU EN QUÍN PUNT US TROBEU
RESPECTE DE LA INTERSECCIONALITAT I,
EN FUNCIÓ D'AIXÒ, INDIQUEU PER QUINA
DE LES DIMENSIONS SEGÜENTS VOLDRÍEU
I PODRÍEU COMENÇAR.

DIMENSIÓ	L'HEU TREBALLAT?	QUÈ PODRÍEU FER?
DIÀGNOSI		
El caràcter estructural de les desigualtats.		
La perspectiva amb què definiu el problema.		
La definició de la població diana.		
DÍSSENY		
La perspectiva des de la qual penseu la tasca.		
La interseccionalitat en els objectius.		
Donar pes al procés de treball dels projectes.		

DIMENSIÓ

L'HEU TREBALLAT?

QUÈ PODRÍEU FER?

Recursos disponibles per a la interseccionalitat.

Recursos humans per a la interseccionalitat.

IMPLEMENTACIÓ

Revisar els materials.

Proveïdores i col·laboracions.

Flexibilitat en la implementació.

Abordar les resistències.

Gestionar les discriminacions o violències.

Coordinació entre els equips.

AVALUACIÓ

Interseccionalitat en el disseny de l'avaluació.

Metodologies i fonts d'informació.

PARTICIPACIÓ

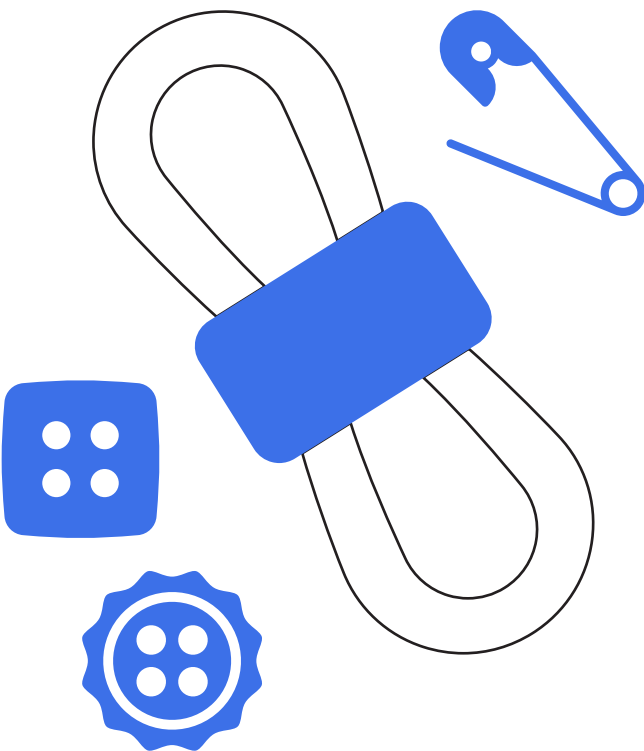
Agents participants.

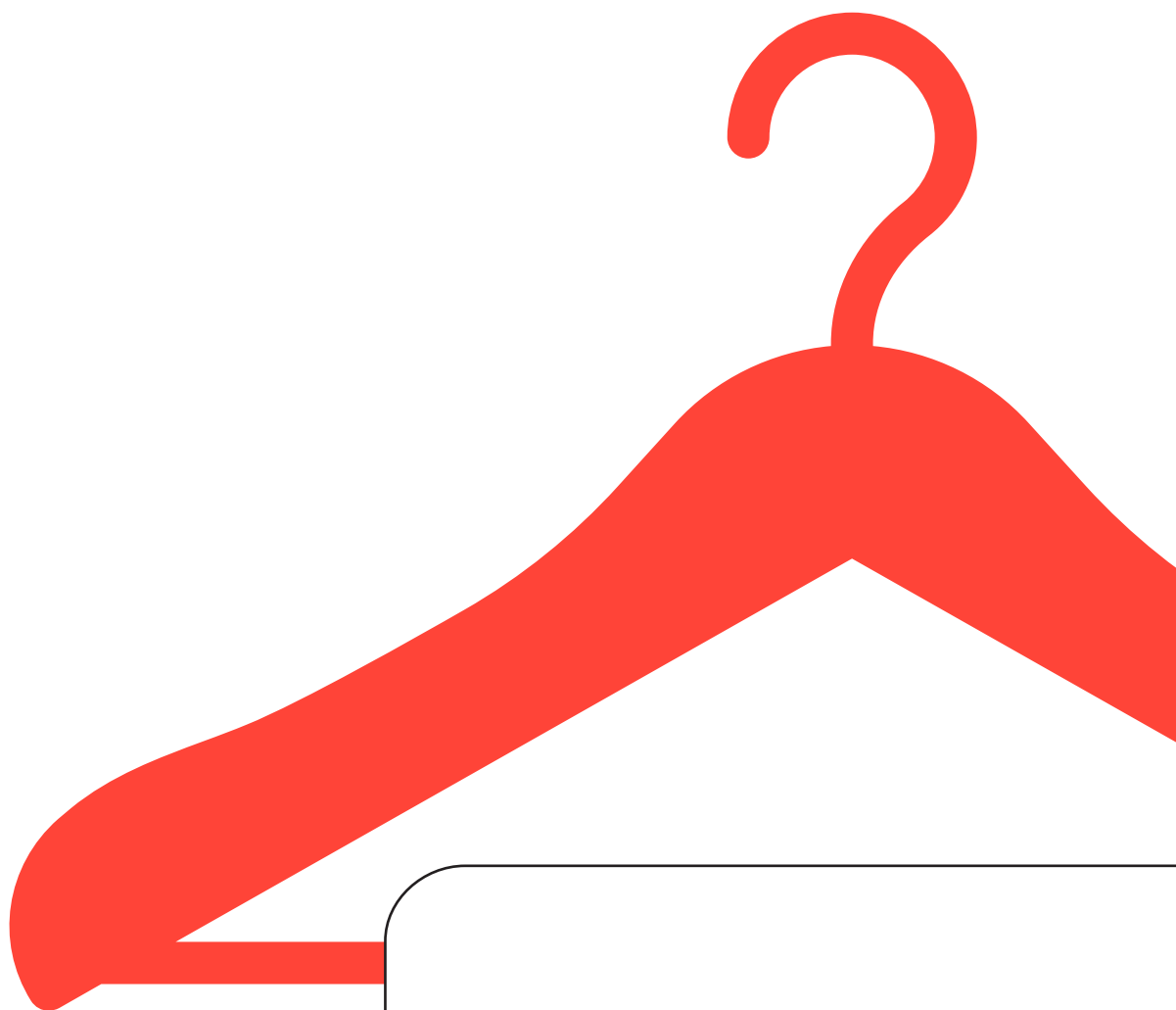
Espais de participació diversos.

Espais inclusius, segurs i còmodes.

ESTIREM EL FÍL

DIMENSIÓ	L'HEU TREBALLAT?	QUÈ PODRÍEU FER?
COMUNICACIÓ		
Eines de comunicació diverses i adaptades.		
Llenguatge inclusiu amb tots els eixos.		
Imatges plurals i no estereotipades.		





6. GLOSSARI

ACCIÓ POSITIVA

Mesura impulsada per qualsevol tipus d'organització amb el propòsit de revertir la discriminació estructural que afecta, per exemple, les dones, les persones racialitzades o les persones en situació de pobresa, entre d'altres. El concepte està recollit en nombrosos marcs legals, com ara la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

CAPACITISME

Conjunt d'idees, d'arrel biomèdica i valors productivistes, per les quals existeix una normalitat corporal, psíquica, cognitiva i sensorial desitjable que ha de ser el criteri d'organització de l'espai i les relacions socials. Les persones que no experimenten aquesta normativitat (persones amb discapacitat o amb diversitat funcional) són vistes, així, com un error o excepció i no com a manifestació de la diversitat humana. A més, pateixen desigualtats, discriminacions i dificultats d'accés a drets de manera estructural.

CISHETERONORMATIVITAT

Creença que només considera dues identitats de gènere possibles (home i dona), correlacionades amb el sexe biològic en néixer i atretes sexualment entre elles. La resta de les opcions (gènere no-binari, trans, homosexualitat, bisexualitat i asexualitat, entre d'altres) són vistes com a excepció, malaltia, error o fins i tot com a delictes. Aquest pensament no només dificulta l'accés als drets de les persones LGBTI+, sinó que limita el desenvolupament integral del conjunt de la ciutadania.

CLASSISME

Sistema de pensament que categoritza i jerarquitzava les persones en funció de la classe social o la situació socioeconòmica i cultural. Planteja la suposada superioritat de les classes altes o benestants i, per oposició, la inferioritat, i creences negatives i els prejudicis dels sectors empobrits de la societat. Sovint es justifiquen aquestes diferències socioeconòmiques pel mèrit i la vàlua personal.

CONÈIXEMENT SITUAT

Concepte creat des d'alguns sectors de lluita feminista per assenyalar que no hi ha un coneixement objectiu que es pugui considerar universal i neutral. En el cas del treball directe amb persones joves, 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 vivim. 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 la informació que ens arriba i per quins factors està influïda. Això sembla que ho fa tot més difícil, però en realitat ens permet entendre millor aquesta realitat més complexa. Aquest enfocament trenca amb la dicotomia entre persones expertes i persones que són objecte d'estudi (en el nostre cas, les joves).

DESIGUALTAT ESTRUCTURAL

Descriu les desigualtats que estan legitimades i consolidades per diferents estructures socials, com ara les lleis, la política, l'economia, l'educació i el llenguatge, entre d'altres. Aquestes desigualtats afecten directament la vida de les persones, sigui reconeixent o negant drets, oportunitats i recursos de tota mena.

DISCRIMINACIÓ

Segons l'Observació general núm. 18 del Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides, «[...] tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en determinats motius, com ara la raça, el color, el sexe, l'idioma, la religió, l'opinió política o d'una altra índole, l'origen nacional o social, la posició econòmica, el naixement o qualsevol altra condició social, i que tinguin per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i de les llibertats fonamentals de totes les persones».

DISCURS D'ODI

Segons la Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI), «foment, promoció o instigació [...] de l'odi, la humiliació o el menyspreu d'una persona o grup de persones, així com l'assetjament, el descrèdit, la difusió d'estereotips negatius, l'estigmatització o l'amenaça pel que fa a aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per raons de «raça», color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condició personal».

ESTRUCTURA O SISTEMA DE DESIGUALTAT

Sistema de pensament o creences en què es fonamenten les jerarquies i les desigualtats que hi ha en les nostres societats amb arguments que sostenen la suposada superioritat d'unes persones sobre les altres. Alguns d'aquests eixos són el sexisme, el racisme i el classisme.

EQUITAT

Situació social en què totes les persones tenen garantits els drets fonamentals, la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de manera adaptada a les seves necessitats i possibilitats independentment de la identitat o del grup al qual pertanyen. En l'àmbit de les polítiques públiques es diferencia de les polítiques d'igualtat, que ofereixen els mateixos recursos a totes les persones sense tenir en compte les seves diferències.

INCLUSIÓ O EXCLUSIÓ SOCIAL

Acció de garantir o negar a les persones o als grups socials l'accés als recursos que, en un context determinat, són necessaris per al desenvolupament dels seus projectes vitals, en un sentit material, ètic o simbòlic.

OPRESSIÓ

Situació o posició de desavantatge estructural que afecta algunes persones pel fet de pertànyer als grups no dominants de la societat. Es tradueix en la dificultat o la impossibilitat d'aquestes persones de gaudir dels drets fonamentals i de la igualtat d'oportunitats. Afecta les dones, les persones no blanques, les persones pobres, entre d'altres.

ESTIREM EL FIL

PRIVILEGI

Benefici, garantia, oportunitat o llibertat de què gaudeixen algunes persones pel fet de pertànyer als grups dominants de la societat o que concentren el poder, fruit de la desigualtat estructural. Sovint, les persones que gaudeixen de privilegis no en són conscients, perquè els donen per segurs.

RACISME

Sistema de jerarquització social, política, cultural i religiosa de persones o grups socials amb origen en la història colonial, l'esclavització de persones africanes i la persecució a les minories religioses i al poble gitano. Es manifesta en pràctiques d'invisibilització, discriminació, estigmatització, exclusió, agressió i desposseïció cap a les persones racialitzades. El racisme constitueix una violació de drets humans i una amenaça per a la cohesió social.

RACISME INSTITUCIONAL

Sistema complex i interrelacionat de lleis, polítiques, pràctiques i discursos dels poders públics que genera invisibilització, discriminació, estigmatització, restricció o negació de l'accés a drets, béns o serveis.

RACISME SOCIAL

Forma de racisme interpersonal que es manifesta mitjançant actes individuals o col·lectius quotidians: agressions verbals o físiques, maltractament, menyspreu o validació de pràctiques discriminatòries i desigualtats, entre d'altres. El racisme estructural alimenta i legitima el racisme

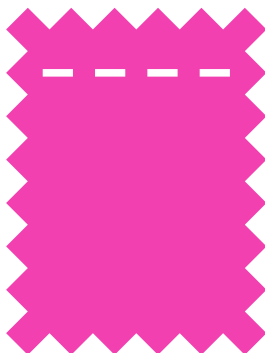
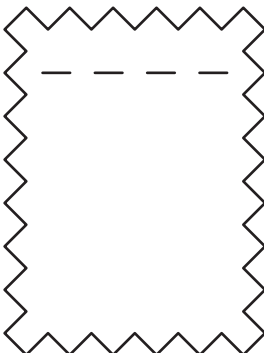
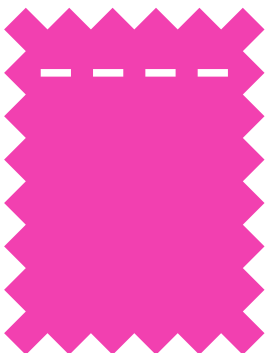
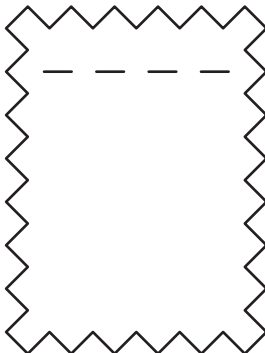
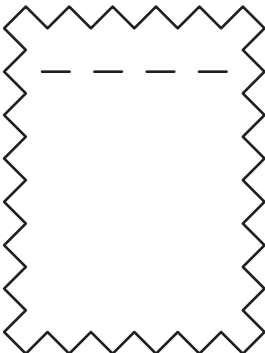
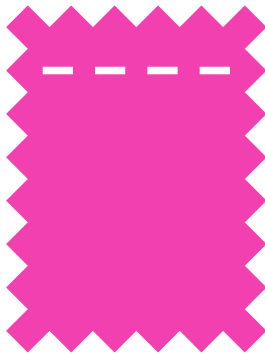
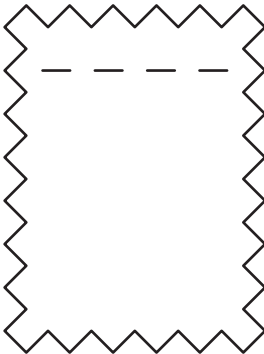
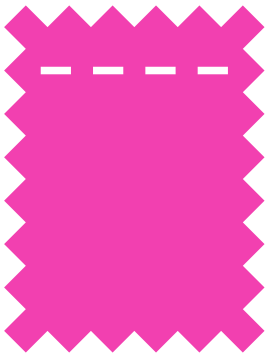
social: el sistema tracta pitjor certs col·lectius i la societat pot normalitzar aquest tracte.

RELACIÓ DE PODER

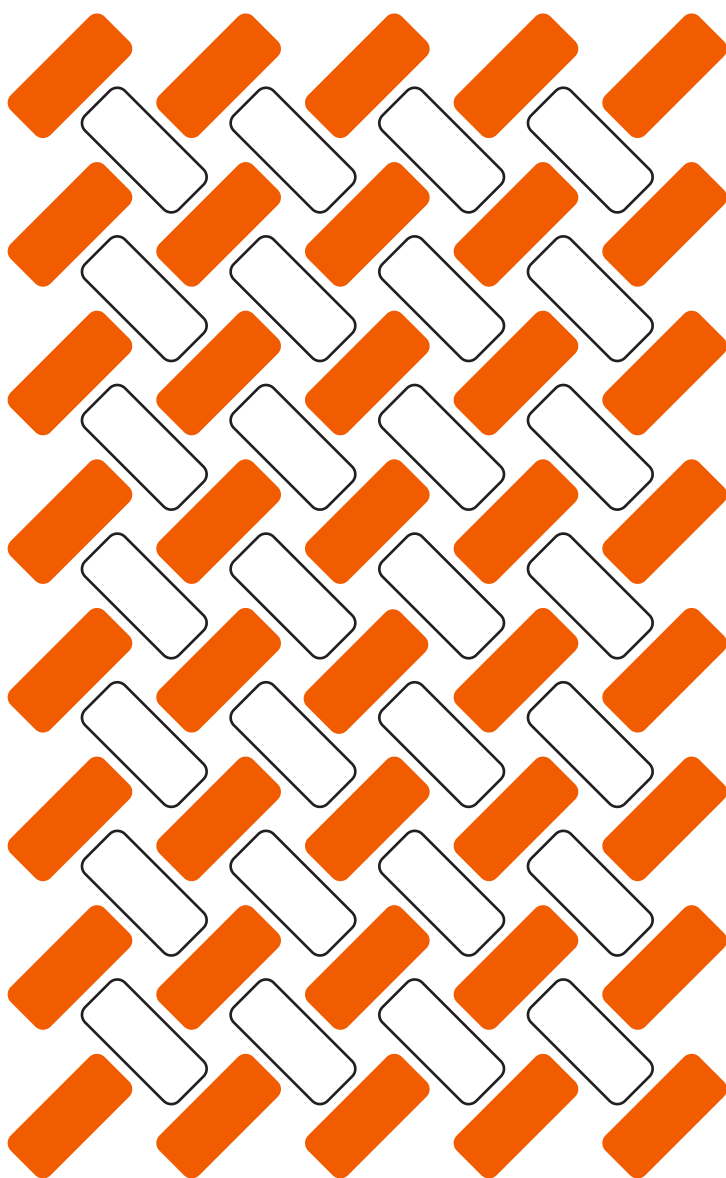
Tipus de relació que s'estableix entre persones, col·lectius o institucions, en un context determinat, en què cada part té interessos i objectius i desenvolupa estratègies per aconseguir-los. Segons Michel Foucault (1984), totes les relacions són de poder i es caracteritzen per no ser fixes ni estables, sinó que estan en moviment o negociació permanent, ja que el poder no es té, sinó que s'exerceix. D'això es desprèn que les relacions de poder poden canviar en funció de com exerceixin el seu poder les persones o col·lectius o institucions que hi estan involucrades.

SEXISME

Discriminació estructural basada en el sexe de les persones. Planteja la suposada superioritat del sexe masculí per sobre del femení com a fonament per legitimar, reproduir i atorgar més poder i privilegis als homes que a les dones en tots els àmbits de la vida privada, pública i social.



7. REFERÈNCIES RECOMANADES



7.1. LLIBRES

ANZALDÚA, GLORIA. (2016). *Borderlands / La frontera: La nueva mestiza*. Madrid: Capitán Swing Libros, SL.

BELA-LOBEDDE, DESIRÉE. (2018). *Ser mujer negra en España*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.

BRAH, AVTAR. (1996). *Cartografías de la diáspora. Identidades en cuestión*. Madrid: Editorial Traficantes de Sueños.

DAVIS, ANGELA. (1981). *Mujeres, raza y clase*. 3a edició. Madrid: Ediciones Akal.

DIANGELO, ROBIN. (2021). *Fragilidad blanca. Por qué es tan difícil para los blancos hablar de racismo*. Madrid: Ediciones del Oriente y del Mediterráneo.

FILIGRANA, PASTORA. (2020). *El pueblo gitano contra el sistema-mundo. Reflexiones desde una militancia feminista y anticapitalista*. Madrid: Ediciones Akal.

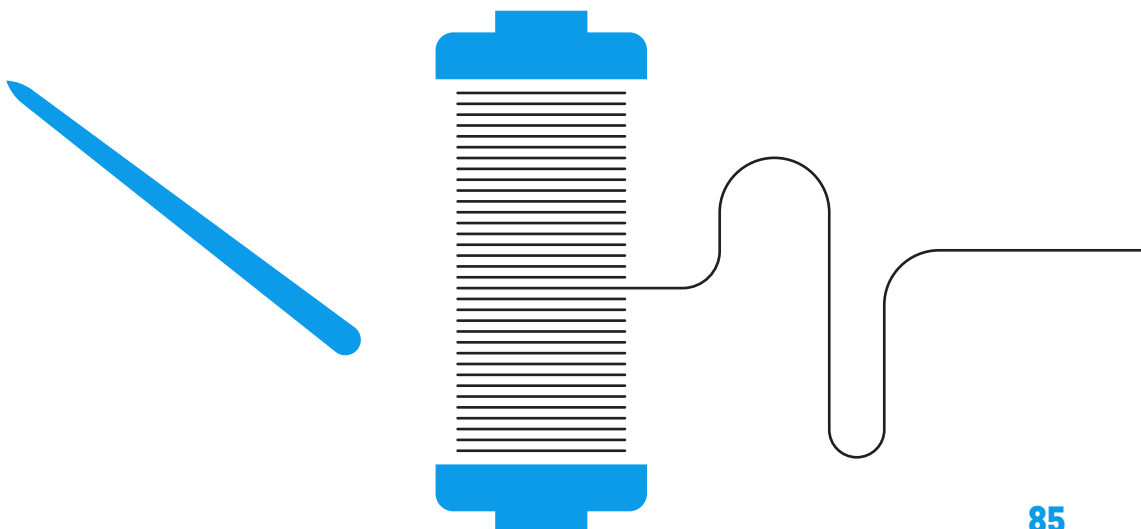
HILL COLLINS, PATRICIA; BILGE, SIRMA. (2016). *Interseccionalidad*. Madrid: Ediciones Morata.

HOOKS, BELL. (1981). *¿Acaso no soy yo una mujer? Mujeres negras y feminismo*. Bilbao: Consonni.

LORDE, AUDRE. (1984). *Hermana otra. Sister Outsider*. Madrid: Horas y Horas Editorial.

PLATERO, LUCAS (ed.). (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

RODÓ-ZÁRATE, MARIA. (2021). *Interseccionalitat. Desigualtats, llocs i emocions*. Barcelona: Tigre de Paper.

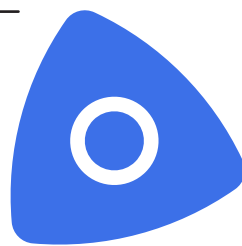


7.2. ARTICLES

COMBAHEE RIVER COLLECTIVE. «Un manifiesto feminista negro». A: Platero, L. *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2012, p. 75-86.

CRENSHAW, K.W. (1991). «Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color». A: PLATERO, L. *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2012, p. 87-122.

7.3. GUIES



Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals. Ajuntament de Terrassa (2019).

Camins. Una mirada crítica a l'educació des d'una perspectiva intercultural i de gènere. Guia educativa per al professorat. UVic-UCC (2019).

Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions. Institut de Drets Humans de Catalunya (2021).

3 voltes feministes als equipaments juvenils. Eines per a l'autodiagnosi i la transformació amb perspectiva de gènere. Agència Catalana de la Joventut (2021).

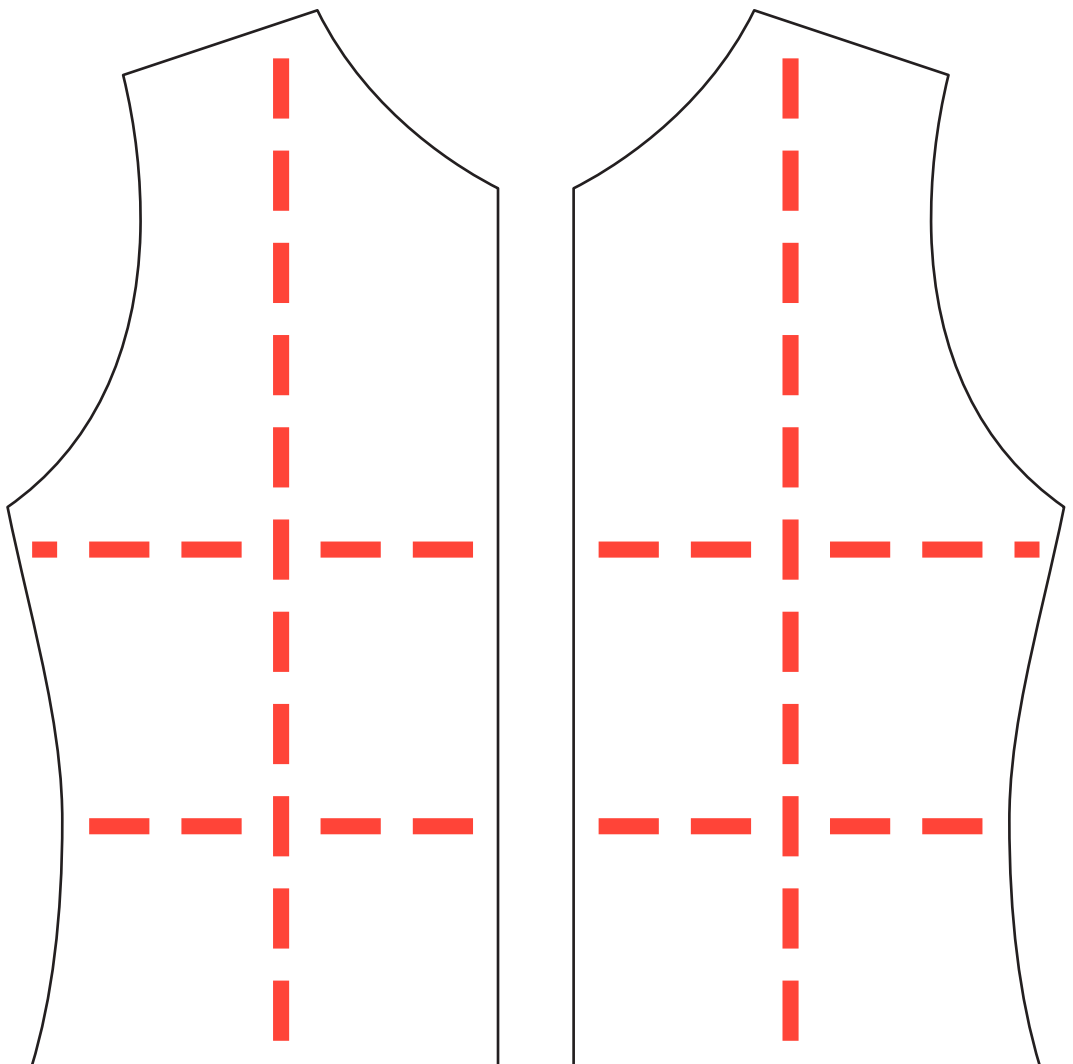
Mirades polièdriques. Guia per a l'aplicació de la interseccionalitat en la prevenció de violències de gènere amb joves. Gerard Coll-Planas, Maria Rodó-Zárate i Gloria García-Romeral (coord.) (2020).

Guia Jove. Caixa d'eines per als i les professionals que treballen amb gent jove per fomentar la participació mitjançant la dinamització juvenil.

Joves i mirades diverses. Guia per a una educació afectivosexual amb mirada interseccional. Agència Catalana de la Joventut (2022).

7.4. EINES DE DÌAGNOSÌ

Indicadors de dades estadístiques secundàries per a la diagnosi de la realitat juvenil en l'àmbit local. Observatori Català de la Joventut.



8. ANNEX: MARC NORMATIU

La perspectiva interseccional pretén identificar i combatre les desigualtats i discriminacions creuades que afecten algunes persones i col·lectius en tots els àmbits socials. Des d'aquesta base, és totalment coherent amb nombrosos marcs normatius, que defensen els drets humans en general o combaten formes específiques de discriminació com el cissexisme, el racisme o el capacitisme, entre d'altres; no obstant això, cal saber que, en rigor, les normatives vigents no obliguen a aplicar la mirada interseccional, però l'hem de tenir en compte com a eina per analitzar i identificar situacions complexes de discriminació. També és important saber que hi ha algunes normatives que reproduïxen les desigualtats estructurals (com ara l'anomenada Llei d'estrangeria) i que, per tant, cal continuar treballant per derogar-les o reformar-les, a fi que garanteixin la igualtat i la no-discriminació de totes les persones. En aquest apartat presentem un recull breu d'algunes normes que ofereixen uns fonaments jurídics sòlids per treballar la interseccionalitat.

INTERNACIONAL

- Declaració Universal de Drets Humans (ONU, 1948). Estableix les bases per garantir els drets i les llibertats de totes les persones sense cap distinció. No té caràcter vinculant amb els estats signants.
- Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (Consell d'Europa, 1950). Compromís ferm i vinculant dels països europeus per garantir els drets humans.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial (ONU, 1969). Compromís dels estats signants per eliminar la discriminació racial en totes les seves formes, sense dilació i amb els mitjans adients.

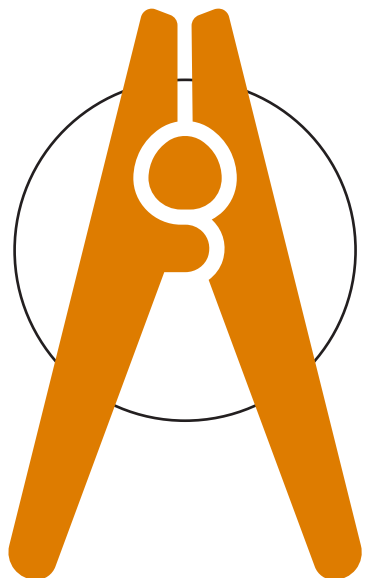
ESTATAL

- Constitució espanyola (1978). És el pacte polític, social i de convivència del qual emanen totes les normes jurídiques de l'Estat. En destaquen els articles 1.1, 9.2 i 14, en què es refermen els principis d'igualtat i no-discriminació.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Estableix polítiques preventives de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe, preveu accions positives per revertir-la i inclou la necessitat d'incorporar la igualtat de gènere de manera transversal en les polítiques.

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Destaca per la modificació de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, per incorporar l'antigitanisme com un delictes d'odi. També crea el Consell per a la promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació, un òrgan independent d'assessorament expert.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. Reconeix l'autodeterminació de gènere de les persones trans sense hormonació ni examen psicològic previ i també els drets de les persones intersexuals. Prohibeix les teràpies de reconversió.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Primera norma jurídica desenvolupada sobre el tema a Catalunya per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació. Crea l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i No-discriminació.
- 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 pionera per a l'erradicació de les violències masclistes que s'exerceixen contra dones transgènere i cisgènere, adolescents i nenes.
- Decret 150/2017, de 17 d'octubre, de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu. Normativa centrada a garantir la inclusió de tot l'alumnat com a subjectes de l'atenció educativa amb diferents intensitats de mesures i suports.

AUTONÒMIC

- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006). En el preàmbul recull el principi d'igualtat de drets de totes les persones, i en l'article 4, la promoció i la defensa de la Declaració Universal de Drets Humans.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Primera llei autonòmica de l'Estat espanyol que estableix un marc legal per protegir les persones LGBTI. Incorpora el deure d'intervenció de les treballadores públiques davant de situacions d'LGBTI-fòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Estableix i regula els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits i etapes de la vida.



AGRAÏMENTS

PERSONES JOVES I EXPERTES ENTREVISTADES

Hatim Azahri

Sai Ibraimo Férez

Viviane Ogou Corbi

PERSONES DE L'AGÈNCIA CATALANA DE LA JOVENTUT

Anna Gómez, tècnica de suport integral al territori

Eduarne Jiménez, tècnica de gènere de l'Agència Catalana de la Joventut

Josep Navarro, tècnic de participació i inclusió de la CT de Terres de l'Ebre

Júlia Pascual, tècnica de gènere de l'Agència Catalana de la Joventut

Marcel Borràs, tècnic de participació i inclusió de la CT de Tarragona

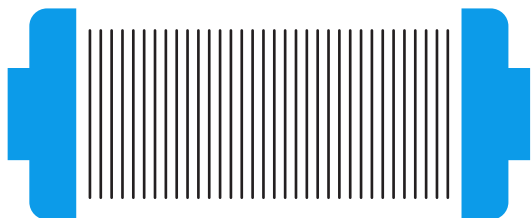
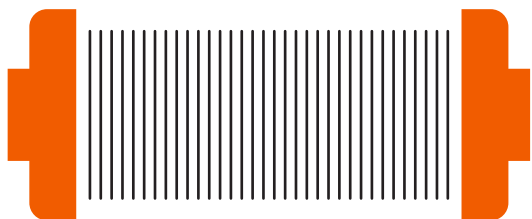
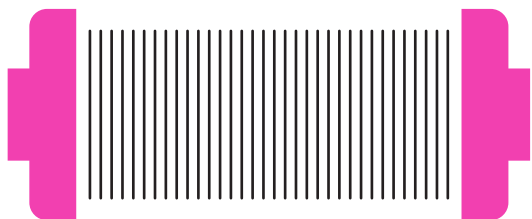
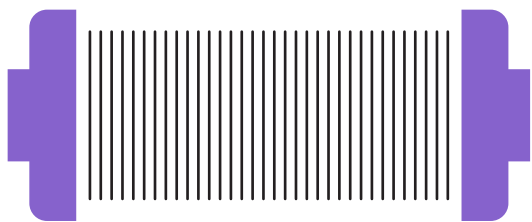
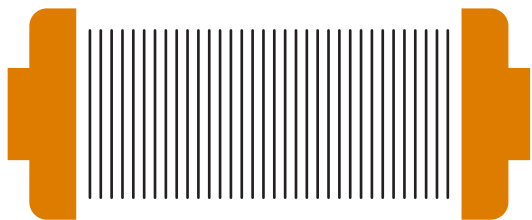
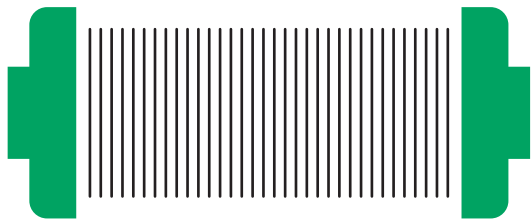
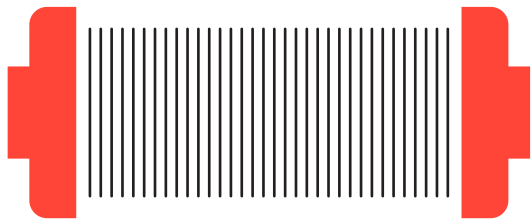
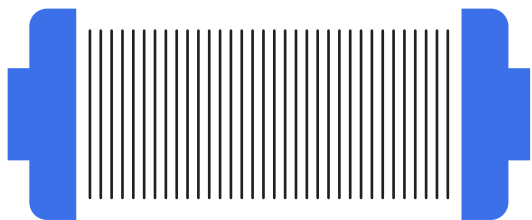
Marta Oliva, tècnica de gènere de l'Agència Catalana de la Joventut

Saleta Fabra, tècnica d'avaluació i anàlisi de polítiques

Sílvia Navarro, tècnica de gènere de l'Agència Catalana de la Joventut

Víctor Saló, tècnic de participació i inclusió de la CT de Lleida, Alt Pirineu i Aran

Xavier Ramos, responsable d'emancipació de l'Agència Catalana de la Joventut



**Generalitat
de Catalunya**

**El Govern de
*Tot Hom***

Amb el suport de:

diversitas