

INTIMIDAD Y DIVERSIDAD EN EL ESPACIO DE FORMACIÓN



¿Qué hace que una formación en intimidad sea intercultural?

La misión del proyecto IRIS es abordar los temas relacionados con las relaciones y la intimidad desde una perspectiva intercultural. En el capítulo sobre **la teoría intercultural de la intimidad**, se ha descrito la teoría de cómo el enfoque intercultural es relevante cuando se trata de las relaciones, la intimidad y la sexualidad. Sin embargo, cuando llegamos a espacios de formación, esto no es en absoluto evidente: ¿qué se considera un enfoque intercultural? ¿Basta con acoger a las participantes de diferentes condiciones sociales y culturales, incluso sin hablar de interculturalidad? ¿O es necesario abordar la diversidad de forma explícita? ¿Cómo atendemos, abordamos y acogemos las diversidades que no están presentes en el aula, es decir, cuando no están representadas por las participantes en un taller? Estos son algunos de los rompecabezas que hemos tenido que resolver, y a los que tu también puedes enfrentarte al preparar sus sesiones.

También tuvimos que reconocer que un taller que aborda la intimidad y la sexualidad desde una perspectiva intercultural implica una doble sensibilidad: las cuestiones de la intimidad ya son delicadas y abordarlas requiere un cuidado adicional y un enfoque específico por parte de las formadoras (véase la sección anterior). Un enfoque intercultural también implica sensibilidad, ya que plantea cuestiones de conciencia sobre las identidades, las relaciones de grupo y, posiblemente, las relaciones de poder entre los grupos a los que pueden pertenecer las personas participantes. Debido a este "doble vínculo", hemos considerado necesario incluir esta sección en nuestro manual.

A continuación presentamos algunos temas que consideramos importantes. Evidentemente, nuestras respuestas no son las únicas posibles: tómelas como una contribución, una inspiración para dar tus propias respuestas.

¿Por qué tenemos que ocuparnos de la diversidad?

En una de nuestras sesiones piloto, una participante, algo molesta, admitió que no entendía por qué una formación sobre la intimidad debía abordar cuestiones de poscolonialismo, opresiones, dinámicas de poder o racismo. Para ella, esto no viene al caso. Sin embargo, en la misma sesión piloto, otros participantes expresaron que les hubiera gustado que se prestara más atención a las relaciones de poder, las opresiones y el racismo. ¿Puedes adivinar las características demográficas de las participantes que expresaron la primera y la segunda opinión? ¿Cuáles son más probables que sean expresadas por un miembro de la sociedad mayoritaria y cuáles son más probables que provengan de un participante que pertenezca a un grupo minoritario?

Los miembros de la sociedad mayoritaria pueden verse fácilmente envueltos en una ilusión de neutralidad cultural (es decir, que las diferencias culturales no importan) y una ilusión de igualdad (que todos tenemos las mismas oportunidades, acceso, estatus, etc.). Es muy probable que tengan estas ilusiones si nunca han experimentado la evidencia de lo contrario: no tienen que dudar sobre si pueden tomarse de la mano con su pareja en público, no tienen que preocuparse por destacar en una sesión de citas rápidas por su apariencia o por ser reducidos a su religión, país de origen, discapacidad, etc. Para algunos de nosotros es muy fácil imaginar que en un taller todos conectaremos principalmente como individuos, como las personas únicas que sentimos que somos "en el fondo". Pero, ¿es realista hoy en día esa posición daltónica / daltónica cultural / daltónica de clase? Piensa en esto: ¿has sido alguna vez miembro de un grupo en el que eras el único representante de tu género / país / religión / capacidad física? ¿Sentiste que esta característica no influía en absoluto en tu comportamiento ni en el de los demás? Por otra parte, esta no visibilidad de las posiciones culturales tiene sus ventajas: nuestras diferencias culturales y la diversidad de experiencias añaden capas de comprensión a un mismo tema. A través de las diferentes respuestas que aportan las distintas culturas a las cuestiones del amor, la intimidad y la sexualidad, podemos efectivamente comprender mejor estos temas, pero sólo si prestamos atención a esta diversidad y la acogemos en nuestro proceso de formación.

Acoger la diversidad en el grupo

La igualdad formal, es decir, tratar a todos de la misma manera, puede perpetuar las desigualdades en un grupo heterogéneo. Piensa en estos ejemplos:

- Invitar a todos a comer juntos en el mes de Ramadán excluiría a las participantes musulmanes;
- los folletos escritos excluirían a las participantes que no saben leer, o quien no lee el idioma local; o
- Hablar rápido en el idioma local excluiría a las participantes que no hablan el idioma local con fluidez.

Los ejemplos anteriores demuestran que no sólo debemos esforzarnos por conseguir un trato igualitario, sino que también debemos reflexionar sobre la posible discriminación indirecta provocada inadvertidamente por nuestros procesos. Para ello, puede valer la pena empezar por considerar qué tipos de diversidades podemos encontrar en el contexto de un taller de intimidad. Pronto nos daremos cuenta de que nos enfrentamos a una diversidad de diversidades:

- **Diversidad visible(-audible) / no visible(-audible):** hemos sido entrenados para pensar que lo que cuenta como diversidad es inmediatamente visible. En efecto, el color de la piel, el origen étnico, la edad y, por lo general, el sexo, suelen percibirse inmediatamente. Aunque no podamos ver si alguien viene de un país diferente, escuchar los diferentes acentos puede hacerlo evidente. Sin embargo, muchos aspectos de la diversidad permanecen ocultos a los ojos y los oídos al principio, como el origen nacional, la religión, la región, la clase social, etc.
- **Diversidad de identidades frente a diversidad profunda:** el color de la piel es un rasgo de identidad destacado que puede llevar a la categorización. En muchas situaciones, las personas de distinto color de piel pueden ser agrupadas, a menudo reducidas al binario de blanco y personas racializadas, es decir, cualquier persona que no sea caucásica. Pero esa categorización no implica necesariamente nada en relación con la diversidad de valores, normas y comportamientos. Nuestros participantes "negros" y "blancos" pueden tener los mismos valores y preferencias. Hablamos de diversidad profunda siempre que haya diferencias a nivel de valores, normas y comportamientos, y esta diversidad puede no ser necesariamente rastreada a lo largo de categorías visibles.

Todas estas diversidades pueden tener un impacto en nuestro taller, pero, por supuesto, de diferentes maneras. En las siguientes secciones, ofreceremos algunas ideas sobre cómo abordar la diversidad de identidades y la diversidad profunda. Sin embargo, en este momento nos gustaría centrarnos en la importancia de simplemente acoger todas estas diversidades. La acogida puede parecer al principio una formalidad superficial. Sin embargo, la mayoría de los rituales, incluso los saludos más sencillos, tienen un propósito más profundo: transmitir respeto al otro, confirmar su reconocimiento como interlocutor digno de interacción. Fundamentalmente, todos los seres humanos desean el reconocimiento: la aceptación es una expectativa estándar que llevamos a cada interacción. Este reconocimiento no sólo se refiere a nuestras identidades personales, sino también a nuestras múltiples identidades culturales, sobre todo si nos encontramos en un contexto con un rasgo de identidad destacado, o en el que esa identidad está representada por una minoría de participantes. Si el equipo de facilitadoras está formado por miembros de la sociedad mayoritaria (por ejemplo, mujeres blancas heterosexuales), el reconocimiento de la diversidad que los demás aportan al proceso es imprescindible.

CONSEJOS: lee y adapta las actividades "Acogida de la diversidad" y "Rueda de la identidad íntima"

Exploración de las dimensiones de las diferencias culturales en las relaciones y la intimidad

En la sección anterior, mencionamos la diferencia entre la diversidad de identidades múltiples (diferencias visibles y audibles: color de la piel, etnia, edad, etc.) y la diversidad profunda (diferencias entre lo que las personas consideran importante, cómo piensan, cómo se comportan, etc.). Aquí abordaremos este segundo aspecto de la diversidad.

Las diferencias culturales en la forma de imaginar, pensar y vivir la intimidad y la sexualidad pueden tener su origen en dos niveles. En primer lugar, podemos pensar en las "culturas" como culturas nacionales, culturas regionales, culturas urbanas y rurales, culturas religiosas, etc. Si indagamos en el tema, descubriremos que la mayoría de estas

"culturas" tienen convenciones y prescripciones culturales específicas sobre la intimidad y la sexualidad. Las culturas tendrán diferentes definiciones de lo que es una mujer y un hombre, qué partes de sus cuerpos deben considerarse públicamente visibles e íntimas, cuáles son las normas para su correcta interacción, qué se define como sexual, cuáles son las normas adecuadas para el comportamiento sexual, etc.

Además de las culturas nacionales o regionales, también podemos pensar en las culturas en términos de (sub)culturas creadas a lo largo de alguna especificidad relacionada con el género y la sexualidad. En este sentido, podemos hablar de identidades feministas, queer, gay y trans, entre muchas otras. Estos grupos o culturas se caracterizarán, por definición, por normas, valores y comportamientos específicos relativos al género, la intimidad o la sexualidad. Y, por supuesto, estos dos conjuntos de culturas no son independientes entre sí: algunas culturas específicas de género o sexualidad están arraigadas en culturas nacionales y religiosas específicas. Los Hijra (Kinnar o Kinner) son personas con una identidad transgénero específica en la India, mientras que el *Muxe* es una tercera identidad de género en las culturas zapotecas de México²⁵. Asimismo, algunos grupos pueden encontrarse en todas partes pero con diferencias según la región o la religión: podemos encontrar feministas en todo el mundo, pero las feministas occidentales universalistas y las feministas musulmanas pueden discrepar sobre el significado del hijab, o sobre la interpretación de la "emancipación".

Podríamos argumentar que una formación intercultural adecuada que tratara la intimidad y la sexualidad podría explorar todas estas diversidades. Sin embargo, hay tres limitaciones metodológicas para tal ambición. En el ámbito de la formación intercultural, el enfoque consistente en intentar explicar y dar cuenta de las "diferencias culturales" a los demás se denomina formación "específica para una cultura". En nuestro contexto, esto implicaría una comparación de, por ejemplo, el comportamiento sexual de los jóvenes en China y en Francia. Este enfoque implicará inevitablemente un grado de generalización y esencialización: no todos los jóvenes de China y Francia se comportarán de la misma manera, pero nuestra comparación dará esa ilusión, al exagerar las diferencias. Un segundo reto se deriva de los sesgos que inevitablemente aparecen cuando describimos un grupo cultural del que no somos miembros. En realidad, la antropología tiene un nombre distintivo para esos relatos: se denominan "etic", en contraposición a los relatos "emic", que son narraciones de un grupo cultural redactadas por miembros de ese grupo cultural. Para que te hagas una idea: si te identificas como persona negra, ¿preferirías una descripción de la "identidad negra" escrita por personas negras o por blancas? ¿Cuál consideraría más auténtica? Por último, un tercer reto posible es el riesgo de un cierto *voyeurismo* que podría surgir si se trataran y debatieran culturas sexuales específicas en ausencia de personas que representaran esas culturas.

Para responder a estos retos, el enfoque con el que nos sentimos cómodas no es un enfoque específico de la cultura centrado en la comparación y la transferencia de conocimientos sobre las diferentes diversidades íntimas / sexuales. Es más bien un enfoque interactivo que ofrece un espacio para explorar las identidades presentes, pero sin forzarlas, sólo en la medida en que las participantes portadoras de esas diversidades se sientan cómodas compartiéndolas. La creación de grupos no mixtos en algunas actividades puede contemplarse si las personas participantes necesitan una oportunidad para compartir con personas que tienen las mismas identidades: esto puede ser un paso necesario para poder entrar en diálogo con quienes no comparten esa identidad.

Esto no significa que no debamos buscar información sobre la diversidad sexual o de género: al contrario, animamos a todos a hacerlo. Pero hacerlo con conocimiento de causa es crucial: buscar definiciones de fuentes verificables, combinar el conocimiento frío (experto) y el cálido (experiencial). Nuestro glosario sobre diversidad sexual y de género podría servir de ejemplo: combinamos definiciones recogidas de organizaciones especializadas en LGBTQ, incluyendo testimonios para aportar el conocimiento cálido de las personas que viven con estas identidades.²⁶

Lucha contra las desigualdades y las opresiones

¿Cómo se relacionan las cuestiones de dominación con la diversidad cultural? La diversidad no sólo implica una multiplicidad de identidades y prácticas. En la mayoría de nuestras sociedades, también implica desigualdades, porque los diferentes grupos a los que pertenecemos se benefician de diferentes estatus y posiciones de poder. Algunas pertenencias nos aportan ventajas, mientras que otras conllevan desventajas. Las implicaciones prácticas para todos

²⁵ Para saber más, aquí hay un recurso interesante sobre las identidades de tercer género en diferentes culturas disponible en línea: https://www.redeemer-cincy.org/uploads/images/gender-diversity-in-indigenous-cultures_205.pdf Específicamente para los *Muxe* ver: <https://medium.com/the-omnivore/a-brief-history-of-mexicos-third-gender-7d80451419e6>

²⁶ Consulte nuestro glosario de diversidad e igualdad en <https://intimacyacrosscultures.eu/cultural-diversity-in-intimacy-and-relationships/>

son bastante complejas, ya que cada uno de nosotros pertenece a una multiplicidad de grupos. La medida en que nuestra pertenencia a un grupo nos facilite o dificulte la vida dependerá de la interacción entre estas identidades (un fenómeno que se engloba en el concepto de "interseccionalidad").

La ventaja y la desventaja son siempre las dos caras de la moneda de la desigualdad: siempre que vemos un caso de discriminación negativa, ya sea directa o indirecta (por ejemplo, el acceso a un derecho está limitado a los miembros de algunos grupos), otro grupo se beneficia necesariamente de ello. Por ejemplo, si el matrimonio legal no está disponible para las parejas homosexuales, sino sólo para las heterosexuales, esto implica que las parejas heterosexuales se benefician de ventajas con respecto a las parejas homosexuales. Si las personas negras no son aceptadas en un servicio de citas rápidas, significa que las personas blancas están en ventaja. La discriminación negativa contra un grupo significa una discriminación positiva para los que no son miembros de ese grupo. La mayoría de estas distinciones injustas tienen sus propias etiquetas: el primer ejemplo es de homofobia institucionalizada, mientras que el segundo es un ejemplo de racismo. Ambos son ejemplos de discriminación directa, es decir, cuando existe una norma explícita que favorece a un grupo en detrimento del otro. En nuestros talleres es (esperemos) poco probable que tengamos prácticas discriminatorias directas (por ejemplo, no aceptar participantes de un determinado grupo). Pero eso no significa que garanticemos la igualdad: es bastante fácil cometer una discriminación indirecta (véanse los ejemplos anteriores). Tampoco implica que hagamos algo para promover una mayor igualdad. Para ello, no sólo hay que establecer normas básicas que garanticen el respeto mutuo, sino que hay que integrar las perspectivas de las distintas minorías en todas las actividades propuestas. Esto implica comprobar si las actividades tienen algún sesgo, y si impactarían en las participantes de las minorías de forma diferente a los de la mayoría. La mejor manera de hacerlo es, probablemente, implicando a expertas o personas jóvenes de diferentes minorías en el proceso de creación de las actividades, realizando sesiones de prueba/co-construcción conjunta que puedan ayudar a ajustar las actividades.

Consejos: Lee el "ejercicio de seguridad", y piensa en cómo puedes crear un proceso que sea seguro incluso para las participantes que sufren opresiones, y que permita un diálogo real incluso en temas delicados.

¿Una estrategia implícitamente ciega a la cultura?

En uno de nuestros talleres para personas jóvenes, compuesto exclusivamente por mujeres, tuvimos una gran diversidad de participantes en términos de religión, educación, orientación sexual, color de piel y nacionalidad. El grupo era lo que en la literatura académica se denomina "grupo altamente heterogéneo", lo que implica que estaban representadas muchas culturas o grupos diferentes, cada uno de ellos con un número relativamente bajo de participantes que no permite que se formen "líneas de fractura", impidiendo así que las participantes "vuelvan a caer" en sus grupos internos cuando se sientan amenazados. En este taller no se abordaron explícitamente la diversidad cultural y las asimetrías de poder entre los distintos grupos o las formas de opresión, y las participantes no expresaron la necesidad de abordar cuestiones de relaciones intergrupales. ¿Significa esto que podemos simplemente olvidar todo lo que hemos escrito antes? Una estrategia así nos recordaría a los tiempos en que muchos educadores, dotados de las mejores intenciones -pero carentes de competencias en educación intercultural- profesaban que "para manejar la diversidad, basta con ser amable y simpático con todos". Como escribimos al principio, un trato igual a todos no garantiza necesariamente una igualdad profunda. Si nuestras estrategias implícitamente ciegas a la cultura a veces funcionan, probablemente se deba a constelaciones especiales, como una alta heterogeneidad, o una confianza preexistente entre la mayoría de los miembros del grupo. En cualquier caso, en el mejor de los casos, dicha estrategia puede ofrecer una experiencia positiva de estar con los demás participantes como individuos, pero no nos acercará a una comprensión más profunda de la diversidad y a la deconstrucción de la desigualdad que tan a menudo implica.

Consejo: Realiza tu propia investigación. Realiza consultas previas al taller para recoger las percepciones y expectativas de las personas participantes: ¿esperan que las cuestiones de las relaciones de poder y la opresión se aborden explícitamente en el taller?