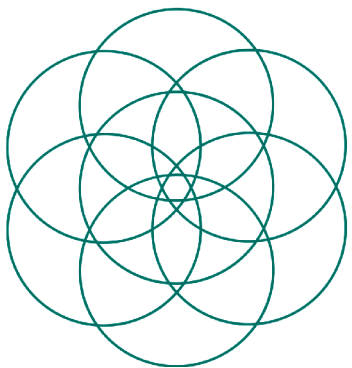




Treballant des de la diversitat en l'atenció al públic

Sumari

1. Introducció 3
2. Diversitat: som iguals o diferents? 4
3. De l'homogeneïtzació cap a la interculturalitat 6
4. La interculturalitat crítica com a horitzó 8
5. Introducció a la perspectiva interseccional 9
6. Eines per a intervencions professionals antidiscriminatòries 12
7. Conclusions 16
8. Bibliografia 17



1. Introducció

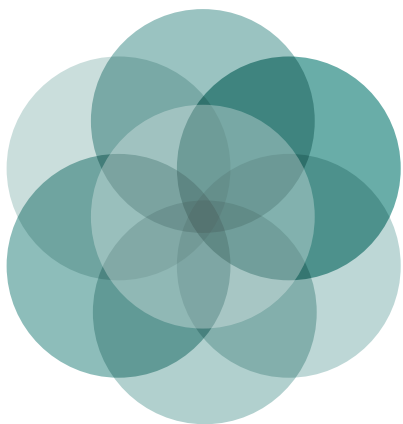
Al nostre territori viuen persones amb **diferent identitat i expressió de gènere, orientació sexual, origen, nacionalitat, que parlen múltiples llengües i practiquen diferents religions**. Malgrat que existeixen legislacions que emparen i reconeixen els seus drets, moltes persones i comunitats enfronten diferents formes de discriminació.

A través de diferents mitjans es difonen rumors i estereotips sobre determinades comunitats i persones que afecten la seva vida quotidiana, sobretot amb allò relacionat a l'accés a recursos i drets. Aquestes discriminacions estan relacionades amb **desigualtats estructurals** que es fonamenten en la manera en què la diversitat va ser reconeguda i s'ha anat tractant al llarg de la història.

Així mateix, diferents estudis han posat en evidència la manera en què la classe, la racialització i el sexisme es relacionen i creen obstacles per accedir als drets en igualtat de condicions. S'adverteix que, en general, **les diferents formes de discriminació s'interrelacionen i generen majors situacions de desigualtat**.

D'altra banda, l'administració pública té la responsabilitat de reconèixer la diversitat existent, brindar una adequada atenció al públic que accedeix als seus serveis i prevenir les diferents formes de discriminació que es produeixen.

Per tant, aquest document té com a objectiu reflexionar sobre la diversitat en les nostres societats, reconèixer la manera en què es relacionem amb desigualtats estructurals i oferir eines que permetin aplicar estratègies antidiscriminatòries en l'atenció al públic.



2. Diversitat: som iguals o diferents?

Preguntes per a la reflexió:
Què és en el primer que penso amb la paraula diversitat? Totes som iguals? Totes som diferents? Perquè si som iguals hi ha desigualtats? Quines són les dificultats que trobes a la te feina relacionades amb la diversitat? Quins creus que són els beneficis de viure en societats diverses?

Dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat) informen que en l'actualitat viuen 7.739.758 persones a Catalunya, de les quals 3.797.115 s'identifiquen com a homes i 3.942.643 com a dones ¹. Del total de població un 16,20% és estrangera, és a dir, que no té la nacionalitat espanyola.

Diferents recerques assenyalen que a la ciutat de Barcelona es parlen **més de 300 llengües** i que a Catalunya es practiquen **14 cultes**: existeixen aproximadament 7.405 centres de culte al llarg del territori català. L'Idescat indica que l'any 2021 hi havia 616.052 persones amb reconeixement legal d'alguna mena de discapacitat.

Aquestes dades indiquen que la població que viu a Catalunya **és diversa**. En el territori viuen persones que s'identifiquen amb diferent gènere, que tenen orígens diversos, que parlen múltiples llengües i practiquen diferents religions. Així mateix, existeix diversitat afectiu-sexual, és a dir, que hi ha persones que són heterosexuales, altres bisexuals, homosexuals, pansexuals i asexuals.

Malgrat que existeixen legislacions que emparen i reconeixen els seus drets, moltes persones i comunitats enfronten **diferents formes de discriminació**. Durant l'any 2021 es van produir 78 femicidis a l'Estat espanyol, dels quals només 44 van ser reconeguts oficialment.

Igualment, la bretxa salarial per qüestions de gènere va ser aproximadament de 4.915 euros anuals. És a dir: **les dones cobren menys que els homes pel mateix treball**. També s'adverteix que mentre que els homes dediquen a cura de la llar i la família 02.35 hores al dia, les dones dediquen 04.14 hores.

1. De moment, la informació oficial disponible només distingeixen entre homes i dones, no fan esment a la situació de persones no binàries i trans* que no s'identifiquen com a homes o dones. Les referències estadístiques utilitzades poden consultar-se en: <https://www.idescat.cat/>



2. Diversitat: som iguals o diferents?

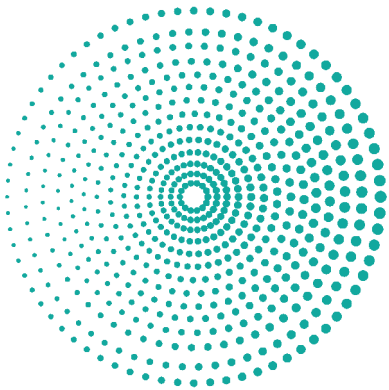
Amb la pandèmia de la COVID-19 aquesta situació es va agreujar: van ser les dones les que van enfrontar major precarietat laboral, més malalties i més càrregues en el treball i en les cures. També les persones estrangeres, especialment les que es troben en situació administrativa irregular, no van poder accedir a les ajudes que va brindar el govern malgrat que es trobaven en situació d'extrema vulnerabilitat.

Així mateix, durant 2019 i 2020 el major nombre de denúncies per discriminació a Barcelona van estar relacionades amb **racisme/xenofòbia** (33,9%) i per **LGTBifobia** (23,9%). Informes de SOS racisme assenyalen que una persona estrangera té 7 vegades més possibilitats de ser identificada per la policia que una persona espanyola.

Aquesta informació ens permet veure que, moltes vegades, les diferències porten aparellades diferents formes de discriminació i generen desigualtat en l'accés i en l'exercici dels drets reconeguts. Això succeeix perquè les nostres societats històricament s'han estructurat sobre la base de la negació de les diferències i han atès només les necessitats d'una part de la població.

Fins fa molt poc temps, les persones trans* no tenien dret al reconeixement de la seva identitat de gènere i van ser perseguides durant moltíssims anys. El mateix passa amb les persones que pertanyen al poble gitano, que històricament van ser perseguides i criminalitzades.

En aquest sentit, és important tenir en compte que moltes de les desigualtats que enfronten avui determinats col·lectius i persones responen a **processos històrics i materials ancorats en el sistema en el qual vivim**. No es tracten de fets recents sinó que tenen a veure amb la nostra història, la forma en què es van crear els Estats i les diferents polítiques públiques que van tendir a negar les diferències i a crear un "model" homogeni de ciutadà.



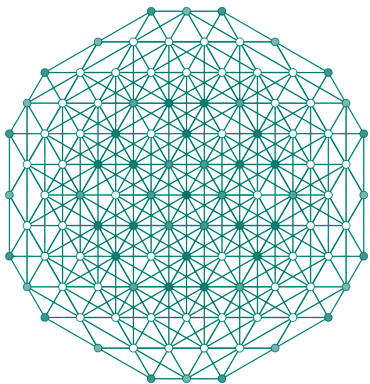
3. De l'homogeneïtzació cap a la interculturalitat

Algunes preguntes per a la reflexió: quins estereotips hi ha sobre les comunitats llatines, gitanes i musulmanes en les nostres societats?; per què creus que existeixen?; són certs, aquests estereotips?; quines representacions d'aquestes comunitats hi ha en els mitjans de comunicació?; coneixem pensadors i pensadores gitanes i musulmanes?; quines?; hem estudiat la història d'aquests pobles?

Des de la creació dels Estats moderns es van desenvolupar diferents polítiques tendents a homogeneïtzar la població que vivia en els seus territoris. La pròpia idea dels Estats-nació parteix del supòsit que existeix una ciutadania homogènia que comparteix els mateixos valors i característiques, més enllà de les diferències que puguin existir.

Les normes relatives al matrimoni i a la filiació, per exemple, durant molt de temps van partir del supòsit que totes les persones eren heterosexuales i exclouien els qui no ho fossin. **Les lluites dels moviments feministes i LGTBIQ*** van permetre posar en evidència que aquesta presumpció no s'adequava a la realitat i que discriminaven moltes persones que no cabien dins d'aquesta "normalitat".

En allò relacionat amb la diversitat cultural, també es van desplegar diferents polítiques tendents a **homogeneïtzar racialment i culturalment la població**. En l'àmbit espanyol, al llarg de la història es va anar construint una imatge del «moro» com l'enemic musulmà del qual s'havia de desconfiar. Aquesta imatge es pot rastrejar a partir dels relats històrics de la pèrdua de Granada, l'expulsió dels musulmans (1499 a 1609), es manté en els discursos de l'esquerra durant la dictadura franquista i en l'actualitat és alimentada per l'associació «del musulmà» amb el terrorisme.



3. De l'homogeneïtzació cap a la interculturalitat

Similar situació enfronta la població gitana que, com relata Pastora Filigrana² la seva presència en la península Ibèrica va ser perseguida i criminalitzada a partir de 1499. Per a l'autora, es van desplegar diferents polítiques contra el poble gitano perquè la seva cultura i etnicitat desafiaven l'ideal blanc-catòlic sobre el qual s'erigia la nació. Amb les seves formes de vida comunitàries i les seves resistències a la venda de la força de treball a canvi de salari, resistien al model econòmic que es volia imposar. **Des de 1499 fins a 1978 van existir, almenys, 250 normatives que perseguien d'alguna manera les persones gitanes**, només pel fet de pertànyer a aquest poble.

D'altra banda, els processos migratoris de les últimes dècades van incidir en la configuració de la població catalana. En els últims 20 anys el percentatge de la població estrangera que viu a Catalunya s'ha mantingut en constant creixement. Mentre que en el 2000 representaven un 2,9% de la població, en 2020 va aconseguir al 16,20% segons dades de l'Idescat.

Aquests processos van accentuar la necessitat de desenvolupar polítiques públiques concordes amb la diversitat cultural i d'origen que existeix en el territori. Enfront de processos homogeneïtzadors i excloents de la diversitat, es planteja **la necessitat d'un canvi de política que reconegui la diversitat, enfronti les desigualtats estructurals que existeixen i garanteixi la igualtat en l'accés a drets a les persones i comunitats que viuen a Catalunya**. En aquest sentit, la perspectiva intercultural sorgeix com una proposta capaç de respondre a tals necessitats.

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



4. La interculturalitat crítica com a horitzó

Tant a l'àmbit europeu com al local, des de la dècada dels 90 es van començar a desenvolupar polítiques, accions i programes tendents a reconèixer la diversitat cultural existent en el territori europeu. En l'àmbit català, el **Pacte Nacional per a la Immigració** signat en 2008, reconeix la necessitat d'adaptar els serveis públics a la diversitat de la societat i preveu una sèrie de mesures per aconseguir-ho.

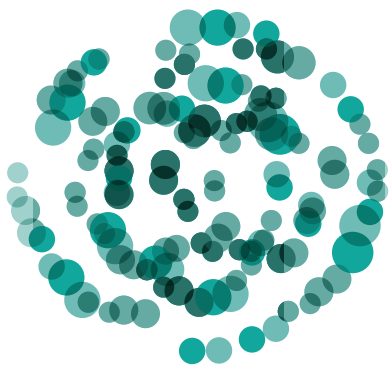
Per part seva, el **Programa BCN Interculturalitat** (2010 a 2020) desenvolupat a la ciutat de Barcelona, planteja crear una ciutat igualitària on tothom, amb independència del seu origen cultural, pugui compartir drets, deures i oportunitats. També busca construir una ciutat que reconegui la diversitat com un valor i un motor de creixement social. Finalment, proposa impulsar la interconnexió entre persones de diferents cultures per, a través del diàleg, treballar col·laborativament en un projecte comú de ciutat.

Així, el model intercultural requereix no sols reconèixer la diversitat de la població sinó el valor de la mateixa i promoure la interacció entre la població. Tot això en un marc de reconeixement de la igualtat de drets de les persones que viuen en el territori. En aquest sentit, el **Pla Barcelona Interculturalitat 2021-2030** planteja anar més enllà del reconeixement de la diversitat cultural per a tractar d'incidir en les relacions de poder i en els elements estructurals de la societat que generen discriminació, racisme, exclusió i segregació.

En aquest sentit, Catherine Walsh³ assenyala que és important no sols fomentar l'intercanvi i contacte entre les persones amb orígens culturals diversos, sinó també tenir en compte que aquestes interaccions no sempre es donen en igualtat de condicions. Perquè, com s'analitza en l'apartat anterior, existeixen desigualtats estructurals que col·loquen les persones en diferents posicions a nivell social. Per això, no sols han de modificar-se les relacions entre els grups socials, sinó també les estructures, les condicions i els dispositius de poder que mantenen la desigualtat, inferiorització, racialització i discriminació.

3. Walsh, C. (2010): "Interculturalidad crítica y educación intercultural".

En: Viaña, J., Walsh, C. i Tapia, L. *Construyendo interculturalidad crítica* (pp. 75-96) La Paz: Convenio Andrés Bello.



5. Introducció a la perspectiva interseccional

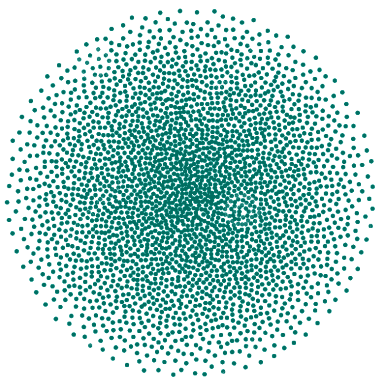
Algunes preguntes per pensar són:
quins són els estereotips que hi ha sobre les dones?; i sobre els homes?; són els mateixos estereotips que pesen sobre una dona blanca o gitana?; i sobre un home blanc, llatí o negre?; totes les dones som iguals?; totes vivim les mateixes opressions?; quins elements intervenen per diferenciar-nos?

Un aspecte important a tenir en compte és que en general les diferents formes de discriminació estructural s'interrelacionen entre si generant majors situacions de desigualtat.

Per aquest motiu, pensadores feministes i antiracistes van proposar la **perspectiva interseccional** per a assenyalar les discriminacions que afronten moltes dones, no sols pel seu gènere sinó també per formar part de pobles que van ser colonitzats i/o esclavitzats.

Per exemple, podem pensar quines són les discriminacions que en l'actualitat afronten les dones a Catalunya o a l'Estat espanyol. Si bé hi pot haver moltes exclusions comunes, altres solament les pateix un determinat tipus de dones. En l'àmbit laboral, per exemple, moltes dones migrants no poden treballar per diferents motius, sigui perquè no tenen reconegut aquest dret, perquè desconeixen l'idioma o perquè els estudis que van fer al seu país d'origen no són validats al país de destinació.

A més, moltes dones migrants i racialitzades treballen en el sector de les cures i neteja que és un àmbit laboral poc reconegut a nivell social i mal retribuint. Això agreujat per un règim legal que no els reconeix el dret a l'atur. Aquesta situació els hi genera barreres addicionals a les que s'enfronten les dones blanques locals.



5. Introducció a la perspectiva interseccional

Per a nomenar aquestes situacions Kimberly Crenshaw⁴, jurista afroamericana, va proposar la paraula **interseccionalitat** per explicar la manera en què la raça i el gènere s'interrelacionen en el context de la violència contra les *dones de color*⁵. Aquesta expressió sorgeix durant els anys vuitanta als Estats Units per aglutinar les opressions comunes que les dones amb diferents procedències nacionals i ètniques o racials vivien entorn del racisme.

Crenshaw estudia casos judicials en què les denúncies per discriminació fetes per dones negres eren rebutjades sistemàticament perquè s'aplicaven de manera excloent les legislacions contra el sexisme i el racisme. Pren com a exemple el cas d'una dona afroamericana que demanda una empresa de cotxes per discriminació en considerar que ella no havia estat contractada per ser una dona negra. El jutge que va tenir coneixement de l'assumpte va considerar que no hi havia discriminació, perquè a l'empresa treballaven dones (blanques) i persones negres (homes).

Per a Crenshaw, aquest cas il·lustra la manera com moltes de les experiències de les dones negres no encaixaven en els límits tradicionals de la raça o de la discriminació de gènere, perquè la intersecció del racisme i el sexisme actua en les seves vides de maneres específiques que no poden ser capturades per complet en veure les dimensions racials o de gènere per separat. A la dona que denunciava no la discriminaven «només» per ser dona o «només» per ser negra, sinó que la intersecció d'ambdues condicions la situava en una posició diferent de la de les dones blanques i els homes negres.

Això es deu al fet que les experiències de les dones racialitzades són freqüentment fruit de patrons de racisme i sexisme que es creuen i que no estan representades en els discursos del feminisme o l'antiracisme.

4. Crenshaw, K. (1991). «Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color». *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

5. Actualment s'ha començat a parlar de “persones o dones racialitzades” per fer referència als mecanismes mitjançant els quals s'atribueix «una raça» a determinades persones o pobles. No es tracta de processos biològics sinó de ficcions que s'imposen a determinades persones per motius diversos (origen, trets, religió, color de pell, etc.), assentats en un llegat colonial i basant-se en les relacions asimètriques de poder.

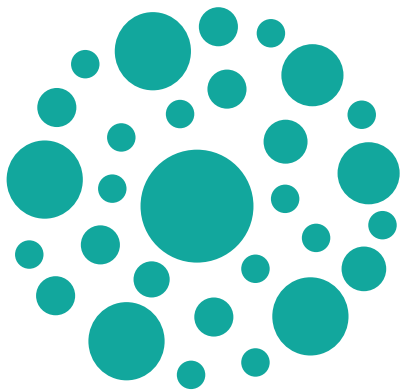
5. Introducció a la perspectiva interseccional

A més, Crenshaw considera que les dones «de color» estan situades en dos grups subordinats —dones i persones negres— que persegueixen sovint agendes conflictives. Això implica que divideixin les seves energies polítiques entre dos grups de vegades oposats, la qual cosa comporta una dimensió del seu desempoderament que els homes de color i les dones blanques afronten rars vegades.

En aquest sentit, assenyala que, encara que moltes vegades a les dones de color «se les inclou» en les agendes d'aquests moviments socials, el feminisme no tracta el problema del racisme, ni l'antiracisme i el sexisme. Això fa que les seves experiències no siguin reconegudes ni representades en cap dels grups. L'experiència del racisme —com l'experimenten els homes de color— és el que tendeix a determinar les estratègies antiracistes. Per la seva banda, el sexisme —tal com és experimentat per les dones blanques— tendeix a fonamentar els moviments de les dones.

Per a Crenshaw, una de les conseqüències polítiques més preocupants és que la incapacitat del feminisme per interrogar-se sobre el racisme significa que les estratègies del feminisme reforcen sovint la subordinació de les persones de color. Així mateix, la incapacitat de l'antiracisme per qüestionar al patriarcat significa que l'antiracisme reproduirà sovint la subordinació de les dones.

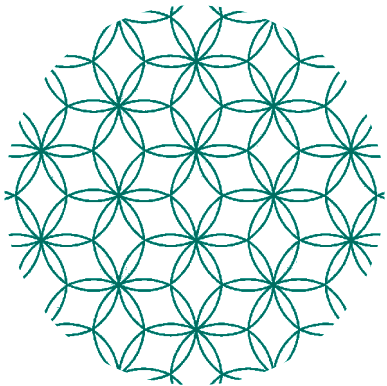
A partir de la proposta de Crenshaw s'han desenvolupat molts estudis, debats, publicacions i polítiques públiques entorn d'aquesta noció. Organismes nacionals i internacionals, com l'ONU i la Unió Europea, han adoptat aquest enfocament per a les seves polítiques antidiscriminatòries. També a l'àmbit local s'ha reconegut la necessitat d'incorporar-la tant en el disseny de les polítiques públiques com en el funcionament de l'administració pública.



6. Eines per a intervencions professionals antidiscriminatòries

En els últims anys, s'han creat gran quantitat de guies i criteris per a orientar l'aplicació de la **perspectiva intercultural en l'àmbit laboral**. No obstant això, és important tenir en compte que es tracta d'un procés complex de continu aprenentatge i que no existeixen solucions ni ràpides, ni fàcils.

Un criteri important que s'ha d'utilitzar com a guia d'actuació és el reconeixement de la igualtat de drets de les persones que viuen en el territori català. L'administració pública està obligada a atorgar un **tracte igualitari sense distinció d'origen, nacionalitat, religió o cultura de les persones** i ha de treure els obstacles que ho impedeixin. Així mateix, ha de promoure polítiques tendents a erradicar les desigualtats estructurals que existeixen en el territori.



6. Eines per a intervencions professionals antidiscriminatòries

Sobre la base de l'exposat, es recomana:

I. Tenir en compte que quan es parla de diversitat cultural en general es pensa en la diversitat dels altres, generalment de les persones que són usuàries dels serveis, però hi ha poca reflexió sobre la diversitat pròpia.

És a dir, sobre la diversitat o la falta de diversitat dels serveis de l'administració pública.

Una pregunta a realitzar-nos és si el personal que treballa en l'administració i, sobretot, la seva manera de funcionar reflecteix la diversitat que existeix en la societat, o si només representa un determinat sector de la població.

Preguntes per a la reflexió:

El personal contractat reflecteix la diversitat de la població?

Els horaris d'atenció responen a les diferents necessitats que existeixen?

Hi ha recursos suficients per a respondre a les necessitats que sorgeixen?

Quins són els festius que marca l'activitat laboral?

Representen la diversitat religiosa del territori?

Els espais estan adaptats per a les necessitats de les usuàries?

II. Conèixer el context, les característiques i les necessitats de la població a la qual va destinat el servei o recurs.

Tenir coneixement d'aquests elements permetrà avaluar el seu funcionament i adaptar els serveis a les necessitats de la població i no al revés. Per a això és necessari que l'administració tingui capacitat d'adaptació i una mirada reflexiva sobre la seva pròpia acció.

Preguntes per a la reflexió:

Existeixen mecanismes per a conèixer la diversitat de la població que assisteix als serveis?

Es recopilen els perfils de les persones que utilitzen els recursos i serveis de l'administració?

S'analitzen aquestes dades per a valorar si existeixen biaixos en la població que els utilitza?

Es prenen mesures actives per a ampliar l'abast dels serveis?

Com es tracten els obstacles que existeixen?

6. Eines per a intervencions professionals antidiscriminatòries

Sobre la base de l'exposat, es recomana:

III. Utilitzar un llenguatge i comunicació respectuosa amb les diferències que existeixen en la societat i que estigui lliure d'estereotips. Això incideix en com de proper pot presentar-se un servei o recurs a les persones usuàries.

És important recordar que les persones no es defineixen per una sola identitat (dones, migrants, treballadores, mares, etc.) sinó que són resultat d'una multiplicitat de factors que s'interrelacionen. A més, cal ser conscient que existeixen expressions que contribueixen a mantenir el classisme, el racisme i el sexisme pel que han de ser eliminades del llenguatge.

No sols és necessari adaptar els serveis a la diversitat existent sinó també tenir en compte la comunicació i els mitjans que s'utilitzen per difondre'ls.

Preguntes per a la reflexió:

Els idiomes en què es comunica l'administració responen als idiomes que parla la població? Hi ha serveis de mediació o traducció per a altres idiomes?

Hi ha diferents formes de comunicació que no impliquin només oralitat o l'escriptura? Quins canals de difusió s'utilitzen? En quins idiomes?

A través de quins mitjans? Els mitjans de difusió que s'utilitzen són diversos?

Les paraules que s'utilitzen són respectuoses amb la diversitat existent?

IV. Brindar formació i serveis de suport en temàtiques relacionades amb la diversitat. L'administració ha d'adaptar-se als canvis existents i formar els treballadors perquè adquireixin les eines necessàries per afrontar-los. Moltes vegades s'exigeixen respostes però no es brinden els recursos necessaris per a fer-ho, la qual cosa genera major frustració i càrrega laboral.

Les formacions han de tenir una perspectiva interseccional i intercultural per a evitar generar noves situacions d'exclusió. Igualment, és important que existeixin serveis de suport i consulta per a atendre les diferents qüestions que puguin sorgir. Adquirir una perspectiva interseccional i intercultural és un procés obert, per la qual cosa sorgiran noves preguntes i desafiaments a resoldre. Comptar amb serveis especialitzats d'atenció i suport és fonamental.

Preguntes per a la reflexió:

Tinc coneixement i formació adient sobre com operen el masclisme, el racisme, el classisme i com funcionen de forma interconnectada?

Tinc l'oportunitat de formar-me de forma continuada? Compto amb espais de supervisió o de suport professional al meu equip de treball?

Existeix una xarxa d'agents, entitats, col·lectius i serveis en qui buscar suport?

Quins privilegis i quines opressions tenim en el nostre context en termes d'enfocament interseccional?

6. Eines per a intervencions professionals antidiscriminatòries

Sobre la base de l'exposat, es recomana:

V. Enfortir el treball en xarxa i participació amb altres entitats. Per a poder detectar les diferents necessitats de les persones i comunitats a les quals va dirigit el servei o recurs, és important afavorir el treball en xarxa amb entitats que treballen en el territori o amb persones referents de les comunitats. Les entitats han de ser diverses i representar a diferents sectors de la societat.

A més, s'han d'establir mecanismes que afavoreixin i facilitin la participació de la ciutadania en general, amb independència de la seva situació administrativa.

Preguntes per a la reflexió:

*Com participen els i les usuàries en la detecció de necessitats?
Com es facilita o incentiva la participació de les diferents comunitats?
Coneixem a referents o entitats que operen en el territori?
Com ens relacionem amb elles? Les entitats amb les quals treballem són diverses culturalment?*

VI. Reconèixer públicament la diversitat com un valor i adquirir un compromís per a erradicar les diferents formes de discriminació que existeixen. Tal reconeixement requereix d'accions i recursos per a dur-los a terme.

Les polítiques de reconeixement de la diferència han de fer canvis estructurals per a acollir-les i donar-los cabuda dins d'institucions que històricament han estat monoculturals. Això planteja un desafiament i un compromís amb generar espais més igualitaris que reflecteixin la diversitat que existeix a nivell social.

Preguntes per a la reflexió:

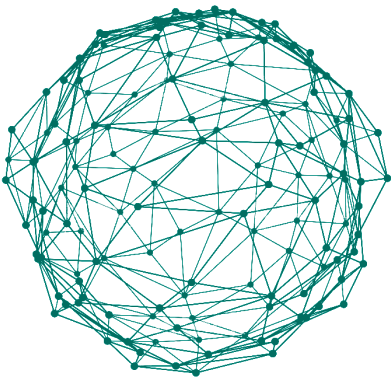
Existeix un posicionament polític i públic a favor del reconeixement de la diversitat? Quines mesures concretes es prenen per a incorporar-lo en l'administració? Es destinen recursos per a això? Com s'integren altres maneres de fer i resoldre conflictes dins de l'administració?

7. Conclusions

Com s'ha assenyalat al llarg del text, **la diversitat és una característica de la nostra societat**. L'administració pública té la responsabilitat de reconèixer-la i adaptar els seus serveis a la realitat del territori. Si bé s'han fet importants canvis en el reconeixement de la diversitat sexual i de gènere, s'ha de continuar aquest recorregut per incorporar una **mirada intercultural i interseccional** en la seva actuació.

Per això, és necessari que l'administració tingui capacitat d'adaptació i una mirada reflexiva sobre la seva pròpia acció. Aquesta guia pretén oferir algunes eines d'anàlisi i d'actuació en aquest sentit, tenint com a criteri rector el reconeixement de la **igualtat de drets** de les persones que viuen a Catalunya.

Reconèixer les diferències i valorar-les requereix d'accions fermes tendents a modificar els nostres entorns per erradicar les diferents formes de desigualtats que existeixen en l'actualitat. És un camí llarg i amb desafiaments, però necessari per a crear societats **més justes i humanes**.



8. Bibliografia

Ajuntament de Barcelona (2019). *Per construir un món més igualitari. Guia de comunicació inclusiva.*

Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Ofereix eines pràctiques per reflexionar sobre el llenguatge que generalment utilitzem.

Fa propostes d'alternatives per a evitar reproduir expressions classistes, sexistes o racistes.

Astudillo, C. i Sánchez, D. (2022). *Joves i mirades diverses. Guia per una educació afectivosexual*

amb mirada interseccional. Barcelona: Agència Catalana de Joventut, QSL Serveis Culturals i Col·lectiu i+.

Ofereix eines i casos pràctics per a incorporar una perspectiva interseccional a l'educació afectivosexual.

Aporta exercicis per a orientar als i les professionals en aquest sentit.

CAWI (2015). *Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities.* Ottawa: City for All Women Initiative.

Brinda exemples pràctics i eines per a l'aplicació de la perspectiva interseccional en l'àmbit de les polítiques públiques municipals.

Coll-Planas, G. y Solá-Morales, R. (2019). *Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales.*

Terrassa: Ajuntament de Terrassa.

Ofereix eines per a incorporar la perspectiva interseccional en les polítiques públiques en l'àmbit català i brinda exemples d'altres experiències a nivell europeu.

Consell de la joventut de Barcelona (2020). *Desviades: una guia per desmuntar el sistema sexe-gènere.*

Barcelona: Consell de la joventut de Barcelona.

Explica de manera senzilla conceptes relacionats amb les identitats de gènere, les expressions de gènere, les orientacions afectivosexuals i el qüestionament a la norma cisheteropatriarcal i al binarisme.

Fundació Secretariat Gitano (2017). *Guía sobre discriminación Interseccional, el caso de las mujeres gitanas.*

Madrid: Fundació Secretariat Gitano.

Explica les diferents formes de discriminació que existeixen i les diferents maneres de tractar-les.

Posa l'accent principalment en la situació de les dones gitanes i brinda recomanacions per evitar discriminacions.



www.diba.cat/formacio



Recurs elaborat per la Direcció de Serveis de Formació de la Diputació de Barcelona. Any 2022.



Els continguts d'aquest web estan sota una llicència de Creative Commons Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 Internacional