

Juliol 2025

Rodrigo Prieto Drouillas

Soci fundador i director de continguts de l'Institut Diversitas

Perspectives d'abordatge de la diversitat cultural i la discriminació a l'àmbit educatiu



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Educació

ÍNDEX

Les perspectives	3
La relació entre les perspectives	11
Dimensions o línies de treball per aplicar-les	14
Bones pràctiques	18
Recursos recomanats	21
Referències	22
Glossari	23



01

Les perspectives

Els darrers anys, les polítiques públiques de Catalunya (i d'Espanya, Europa i fins i tot a escala global) han estat interpellades per diverses perspectives socials, polítiques i acadèmiques que han posat en el debat públic un seguit de conceptes i enfocaments que poden resultar una mica confusos, ja que, si bé estan relacionats, no són el mateix. Es tracta de la interculturalitat, l'antiracisme, la perspectiva interseccional i la igualtat de tracte i no-discriminació.

Aquestes quatre perspectives aborden diferents problemàtiques socials, com ara la xenofòbia i el racisme i les seves interseccions amb el classisme, entre altres eixos; en definitiva, diferents dimensions socials en les quals hi ha desigualtat. Des d'una perspectiva de drets, per tant, es podria dir que se situen en l'hemisferi progressista de l'escena política, ja que tenen com a horitzó l'ampliació i la garantia dels drets de totes les persones, a diferència de sectors més conservadors, que tendeixen a limitar els drets. Tot i així, cada dimensió posa èmfasi en diferents eixos, factors o aspectes de la

desigualtat i la discriminació. Per això, la traducció en polítiques públiques ha generat i està generant tensions entre els diferents agents que intervenen en aquesta tasca.

Conèixer els fonaments de cadascuna d'aquestes perspectives és bàsic per discernir quina cal aplicar o per comprendre les implicacions de fer-ho a diferents nivells.

Aquest article es planteja justament assolir aquest **objectiu**: presentar les quatre perspectives amb els conceptes més importants, exposant-ne les similituds i diferències, identificant-ne les àrees de tensió, i aportant eines i recomanacions per a l'aplicació a l'àmbit educatiu.

Concretament, l'article s'inspira en la ponència *Interculturalitat, interseccionalitat i (anti)racisme* presentada per l'autor a la jornada de cloenda de la 19a edició dels Cercles de Comparació Intermunicipals, feta a l'Espai Francesca Bonnemaison el 21 de novembre del 2024.

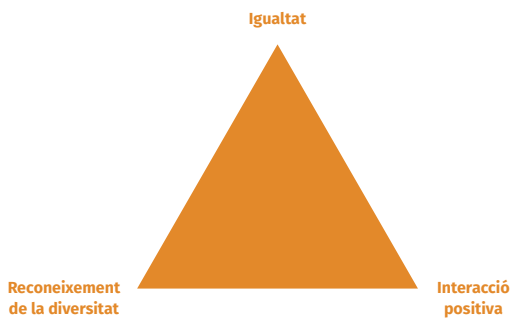
1.1.

Perspectiva intercultural (o interculturalitat)

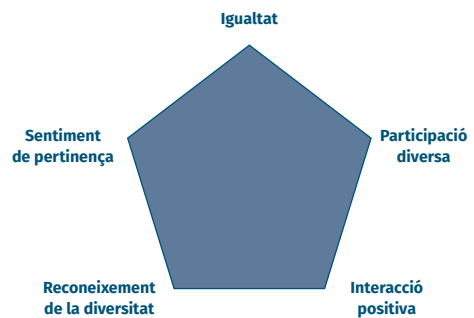
La interculturalitat és un model de gestió de la convivència ciutadana en contextos amb una alta proporció de població culturalment diversa. Originalment es fonamenta en tres principis: igualtat; reconeixement de la diversitat,

PRINCIPIOS DE LA INTERCULTURALITAT

FORMULACIÓ ORIGINAL



FORMULACIÓ AMPLIADA



Font: Elaboració pròpia.

i interacció positiva, als quals posteriorment s'han afegit dos més: sentiment de pertinença i participació diversa.

No es tracta només d'una celebració de la diversitat cultural, sinó d'un enfocament que busca transformar les estructures socials injustes mitjançant el reconeixement de l'altre com a legítim i la construcció d'una societat més equitativa, inclusiva i democràtica.

Aquesta perspectiva parteix de la idea que la cultura no és estàtica ni homogènia, sinó que es construeix en la interacció amb altres, en espais compartits i sovint marcats per tensions. La interculturalitat proposa no només conviure amb la diferència, sinó establir-hi relacions significatives, igualitàries i transformadores.

Els tres tipus de sociabilitat

La perspectiva intercultural promou la convivència i el diàleg entre cultures diverses, a diferència d'altres «tipus de sociabilitat» en contextos multiculturals, com ara l'hostilitat i la coexistència.

- 1. Hostilitat:** És pròpia de societats que es consideren homogènies. La diferència es percep com a amenaça, i sovint promou l'assimilació o l'exclusió de l'altre. No hi ha espai per al reconeixement de l'alteritat.
- 2. Coexistència:** Es basa en la coexistència pacífica entre cultures diverses, però sense una veritable interacció o transformació. Es reconeix la diversitat, però es manté una separació o fragmentació social.
- 3. Convivència:** És la més desitjable segons aquesta perspectiva. Implica relacions recíproques, interacció significativa, reconeixement mutu i construcció conjunta de noves formes de convivència.

TIPUS DE SOCIABILITAT			
Dimensions	Hostilitat	Coexistència	Convivència
Relacional	Més competència que cooperació.	Es viu de manera separada. Hi ha respecte i es deixa fer mentre «no m'afecti».	Reciprocitat, aprenentatge mutu i cooperació.
Normativa	Hi ha un tracte desigual, discriminació.	S'acompleixen normes bàsiques. Potser algú no hi està d'acord, però no ho manifesta.	Normes morals i jurídiques bàsiques compartides i respectades.
Axiològica	Hi ha percepció que no es comparteixen els valors fonamentals.	Valors no necessàriament compartits, però s'accepta mentre no hi hagi problemes.	Valors bàsics compartits i respectats.
Participativa	Participació dels «altres» percebuda com a «amença».	Cada grup hi participa per separat. No es barregen.	Hi ha vincles i participació activa i diversa.
Comunicacional	No n'hi ha o genera malestar, desqualificacions o insults.	Principalment amb els considerats «iguals».	Comunicació amable i respectuosa entre tothom.
Conflictual	Conflicte latent o explícit i no regulat.	«Aquí no hi ha conflictes» (tampoc hi ha relació).	Prevenió, gestió pacífica, mediació.
Actitudinal	Desconfiança, tensió, «l'altre» vist com a «problema».	Es tolera l'altre, perquè no hi ha alternativa.	Tolerància activa i reconeixement.
Identitària	«Ells» vs. «nosaltres».	Predomina la identificació amb el propi grup.	Pertinença particular i compartida.

Font: Elaboració pròpia a partir de les aportacions de Carlos Giménez.

Interculturalitat aplicada

El projecte Ciutats Educadores (edcities.org) és una iniciativa internacional impulsada per l'Associació Internacional de Ciutats Educadores (AICE), amb seu a Barcelona, que promou la idea que la ciutat ha de ser un agent educador actiu més enllà de l'àmbit escolar. Algunes de les ciutats que hi participen són Barcelona, Girona, Granollers, Mollet del Vallès, Torelló i la Vall d'en Bas.

En els darrers anys, aquestes ciutats han implementat diverses accions amb perspectiva intercultural. Un exemple destacat és Barcelona, que ha desenvolupat l'**Estratègia BCN Antirumors**, una política pública orientada a promoure la convivència intercultural i combatre els estereotips i rumors sobre la diversitat cultural. Aquesta iniciativa busca fomentar una ciutat més inclusiva i respectuosa amb la diversitat, implicant diferents agents socials i educatius en la implementació. A més, en la celebració del **Dia Internacional de la Ciutat Educadora de 2024**, Barcelona va organitzar una conferència amb l'artista i activista **Angélica Dass**, centrada en les accions antiracistes a la ciutat educadora. L'esdeveniment va tenir lloc al Museu de les Ciències Naturals i va incloure una exposició del projecte fotogràfic *Humanae*, que explora la diversitat de tons de pell com a eina per reflexionar sobre la identitat i el racisme. Aquesta activitat va ser una mostra clara del compromís de la ciutat amb la promoció de la interculturalitat i la lluita contra la discriminació.

Crítica a la perspectiva intercultural

La perspectiva intercultural ha estat criticada perquè, quan s'ha traslladat a la política pública, ha posat molt d'èmfasi en el reconeixement de la diversitat i la interacció positiva (per exemple, atacant els rumors i els estereotips), i s'ha deixat de banda el principi d'igualtat que fa referència a la dimensió més estructural (com ara el racisme i el colonialisme).

Com a resposta a aquesta crítica, algunes autores han proposat el concepte d'**interculturalitat crítica** (Catherine Walsh) com a postura política que (A) denuncia les relacions de poder colonial que encara persisteixen; (B) interpel·la les institucions per exigir canvis estructurals que incorporin sabers i perspectives no occidentals; (C) construeix espais de resistència i re-existència, on les cultures subalternes no només siguin reconegudes, sinó que també transformin les dinàmiques hegemòniques,

i (D) apella a una educació intercultural decolonial, on no només es reconeixen les diferències, sinó que també es qüestiona l'eurocentrisme del coneixement.

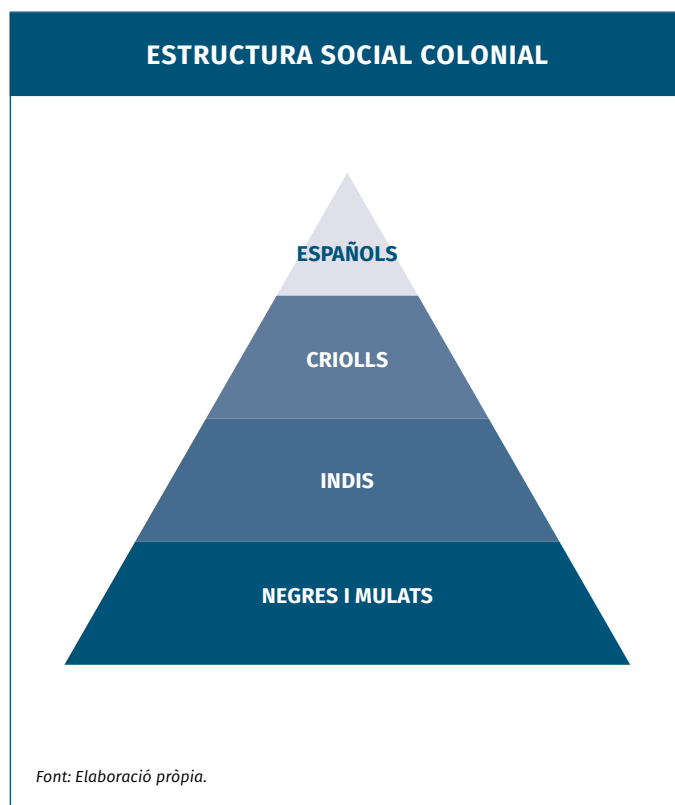
1.2.

Perspectiva antiracista

L'antiracisme

L'antiracisme és un enfocament actiu i conscient orientat a identificar, qüestionar i desmantellar estructures, pràctiques, creences i actituds racistes presents en la societat. No es tracta només de «no ser racista», sinó de comprometre's activament en la lluita contra totes les formes de racisme —sigui institucional, estructural, social o individual—, per tal de garantir els drets de les persones racialitzades, així com per visibilitzar-les i reconèixer-les; tot això amb el propòsit final de promoure la justícia social i l'equitat.

L'objectiu principal del moviment antiracista és desmuntar la (antiquada, però persistent) creença en la suposada superioritat (intel·lectual, moral, etc.) de les persones blanques per damunt les no blanques, o en altres



paraules, desmuntar la supremacia blanca. Tot i que en termes biològics fa dècades que la genètica¹ va descartar l'existència de les races, i encara més la de la suposada jerarquia entre elles, és cert que el pes del racisme que va sorgir i es va instal·lar en el món durant l'època colonial encara es manifesta de múltiples maneres, tant en les institucions (lleis, normatives, protocols, plans, etc.) com en les interaccions socials (llenguatge verbal, escrit, no verbal, etc.).

Historia del moviment antiracista

La història del moviment antiracista està estretament vinculada a les lluites per la igualtat, la justícia social i els drets humans, especialment per part de les poblacions racialitzades i oprimides. Aquest moviment ha pres formes diverses segons el context històric i geogràfic. Als Estats Units, el moviment antiracista té una llarga trajectòria, que ha estat marcada per moments clau com l'abolició de l'esclavitud (1865); el moviment pels Drets Civils (1950-1970), amb figures com Martin Luther King Jr., Rosa Parks i Malcolm X; als anys seixanta i setanta grups com Black Panthers, i més recentment, Black Lives Matter, que han revitalitzat la lluita antiracista, connectant-la amb altres eixos, com ara el feminisme, la classe i el moviment queer. A escala global, l'antiracisme també ha estat present en les lluites anticolonials a Àfrica, Àsia i Amèrica Llatina; en el combat contra l'apartheid a Sud-àfrica (liderat per Nelson Mandela), i el rebuig als discursos xenòfobs i feixistes a Europa, especialment davant el creixement de l'extrema dreta.

Antiracisme a Espanya i Catalunya

A Espanya, i especialment a Catalunya, el moviment antiracista ha guanyat força i visibilitat els darrers anys impulsat per col·lectius de persones migrades, racialitzades i aliades que denuncien les polítiques migratòries restrictives (com la Llei d'estrangeria); la discriminació racial en l'habitatge, l'educació, etc.; la violència policial (identificacions per perfil ètnic), i els discursos polítics xenòfobs. Algunes entitats de referència en el tema són SOS Racisme, Sindillar, AfroFemKoop i Secretariado Gitano, entre altres.

¹ L'any 2003 el Projecte del Genoma Humà va comprovar que tots els éssers humans compartim el 99,99% del nostre codi genètic, independentment de les nostres diferències fenotípiques (National Human Genome Research Institute (NHGRI): <https://www.genome.gov/human-genome-project>).

Antiracisme i educació

Aplicat a l'àmbit educatiu, en un sentit ampli, l'antiracisme implica revisar l'accés, la participació, els discursos, les pràctiques quotidianes i els materials utilitzats en activitats educatives per assegurar-se que no reproduïen estereotips, invisibilitzen realitats o legitimen desigualtats que afecten negativament la vida de les persones no blanques. També promou la reflexió sobre els privilegis blancs, i l'impacte històric i actual del colonialisme.

Un exemple d'aquesta aplicació són dues guies que ha elaborat el Centre de Recursos de Drets Humans de l'Ajuntament de Barcelona, en les quals aporta criteris per a l'aplicació concreta de la perspectiva antiracista en l'àmbit educatiu. Per una banda, la **Guia per a la incorporació de la perspectiva antiracista en els materials educatius** (2024) presenta set criteris per incorporar aquesta perspectiva en els materials i activitats educatius amb conceptes clau, preguntes per reflexionar, referències i exemples. I, l'altra, la guia **Parlem de racisme a les escoles** (2024), que està orientada a prevenir el racisme a través d'un vídeo en què diverses persones joves racialitzades parlen de la seva experiència amb aquest tema i es proposen una sèrie d'activitats didàctiques que es poden aplicar a les aules.

Crítica a la perspectiva antiracista

Els darrers anys el moviment antiracista ha crescut i s'ha institucionalitzat progressivament a Catalunya, però diversos sectors assenyalen diferents crítiques que val la pena de tenir en compte.

Una de les crítiques recurrents és que el moviment se centra massa en accions simbòliques o en discursos institucionals buits de contingut real, mentre que evita confrontar les arrels estructurals del racisme, que persisteixen en àmbits com ara l'educació, l'habitatge o seguretat ciutadana. Una altra crítica prové de veus racialitzades que qüestionen la centralitat que encara mantenen persones blanques dins del moviment. Denuncien que l'antiracisme institucionalitzat —sovint vinculat a partits o ONG amb finançament públic— genera una «marca antiracista» que serveix més per rentar la cara de les institucions que no pas per impulsar canvis reals. Altres sectors apunten que una part del moviment antiracista a Catalunya manté una mirada massa desconnectada de les lluites materials i econòmiques.

Argumenten que, sense una crítica explícita al capitalisme i a les polítiques neoliberals, l'antiracisme corre el risc de quedar-se en un gest moral o identitari. En aquest sentit, es reclama una renovació del moviment antiracista que el faci més coherent, profund i connectat amb les realitats socials que diu que vol transformar.

Per què és important incorporar la perspectiva antiracista en les polítiques locals d'educació?

- **Per erradicar les desigualtats estructurals:** El racisme no és només una qüestió d'actituds individuals, sinó que està arrelat en estructures socials, educatives i institucionals. Una mirada antiracista ajuda a identificar i transformar aquests mecanismes.
- **Per promoure l'equitat i la justícia social:** Incorporar la perspectiva antiracista contribueix a construir espais més justos, inclusivament i respectuosos amb la diversitat d'origen, ètnica i cultural.
- **Per visibilitzar experiències silenciades:** L'antiracisme permet reconèixer i valorar les veus i les experiències dels col·lectius racialitzats, sovint ignorades i inferioritzades per la força de l'eurocentrisme.
- **Per desmuntar prejudicis:** Una educació antiracista ajuda a desmuntar estereotips i imaginaris colonials que encara perviuen en els discursos educatius (i materials, metodologies, etc.).
- **Per afavorir la convivència i la cohesió social:** Quan es reconeix i es respecta la diversitat, es generen entorns més inclusivament que afavoreixen la convivència, la solidaritat i el respecte mutu.
- **Per tenir en compte la salut mental de les persones racialitzades:** El racisme, com altres opressions estructurals, afecta negativament la salut mental de les persones que el reben; per tant, incorporar l'antiracisme significa tenir consciència d'aquesta realitat i implementar mesures per prevenir, atendre i reparar aquesta afectació.

1.3.

Perspectiva interseccional

Què és la interseccionalitat?

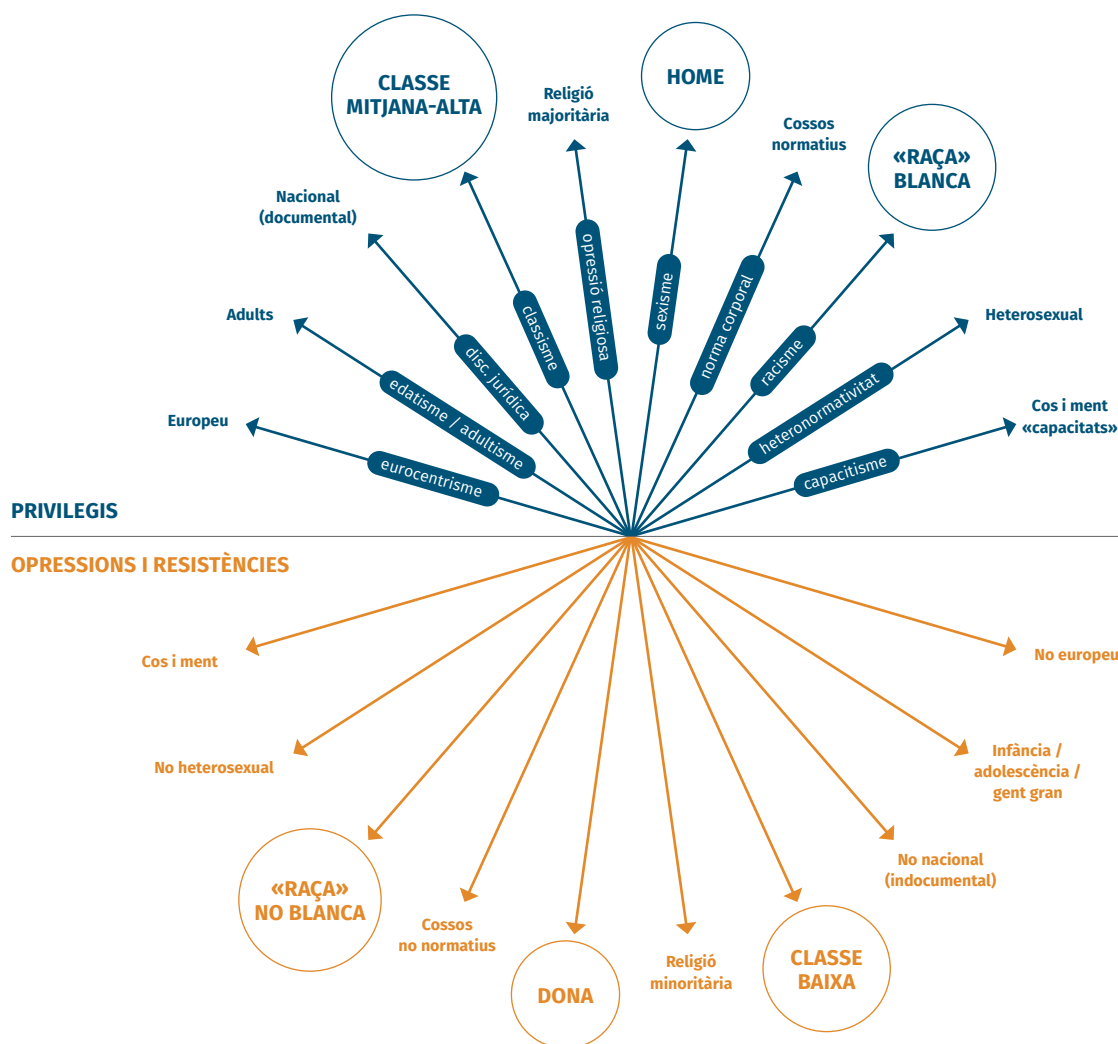
És una perspectiva d'anàlisi que posa l'accent en les relacions de poder entre les persones i els grups segons els diversos eixos de desigualtat que situen les persones en posicions de privilegi o opressió, com ara el sexisme, el racisme, el classisme, el capacitisme, l'edatisme, la cisheteronormativitat, entre molts altres (Hill-Collins, P. & Bilge, S. 2016).

Totes les persones estem travessades per tots aquests eixos alhora i en tot moment; per tant, per entendre com funcionen, cal aplicar una mirada complexa i contextualitzada. Això vol dir que les persones no «som» essencialment privilegiades o oprimides, sinó que «ocupem posicions» de privilegi o opressió depenent dels contextos on ens trobem, que poden ser a escala macro (continents, països, ciutats...) o micro (barris, carrers, espais específics...). Cal precisar que totes les persones ocupem *al mateix temps posicions de privilegi i posicions d'opressió, la qual cosa pot generar molt malestar, o una sensació de «ferida interseccional»* (Rodó-Zárate, M. 2021).

Les persones que es troben en situació d'opressió no necessàriament la viuen des de la resignació, sinó que sovint habiten aquelles posicions des de la resistència, és a dir, desenvolupant diferents estratègies per oposar-se a l'opressió i guanyar poder. Aquestes resistències poden ser molt petites i individuals (manera de parlar, gestualitat, vestimenta, etc.) o més grans i col·lectives (participació en grups, col·lectius de barri, moviments socials, partits polítics, etc.).

La il·lustració següent presenta de manera sintètica els plantejaments de la perspectiva interseccional:

EIXOS DE DESIGUALTAT O OPRESSIÓ



Font: Elaboració pròpia.*

Origen del concepte d'interseccionalitat

El concepte es vincula amb el feminisme negre nord-americà de classe treballadora dels anys setanta, encara que té orígens anteriors. Al món acadèmic es reconeix Kimberlé W. Crenshaw com a creadora del concepte, ja que va ser la primera a utilitzar-lo en un article acadèmic publicat l'any 1991. No obstant això, en la genealogia es reconeixen també altres fites anteriors, com el *Manifest feminista negre del Combahee River Collective* (1977), i el discurs «Potser no soc una dona?», pronunciat per l'abolicionista Sojourner Truth el 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

* La representació visual en forma de roda o estrella ha estat desenvolupada i adaptada per diversos col·lectius, institucions i pedagogs feministes i antiracistes. La primera versió va aparèixer en el capítol «Describing the Emperor's New Clothes: Three Myths of Educational (In-) Equity», de Kathryn Pauly Morgan, recollit al llibre *The Gender Question In Education. Theory, Pedagogy, And Politics* (Routledge, 1996). La versió aquí recollida és d'elaboració pròpia a partir de diverses versions prèvies.

donava compte de la particularitat de l'experiència d'opressió de les dones negres i pobres. El punt clau era mostrar que aquests dos eixos (gènere i «raça») per separat no podien explicar la seva situació de desigualtat, sinó que calia veure com s'interrelacionaven i es configurava una experiència d'opressió concreta.

Desigualtat estructural

Un element central de la perspectiva interseccional és la desigualtat estructural; és a dir, el reconeixement de l'existència de mecanismes de discriminació que estan profundament arrelats en les estructures socials i que generen un greuge comparatiu que afecta algunes persones respecte d'altres per les seves característiques personals (o motius de discriminació). Aquestes estructures es fonamenten en múltiples jerarquies que s'han creat al llarg de la història (com ara, el sexisme o el racisme) que assignen més o menys valor a les persones i que, tot i que en l'actualitat la majoria d'aquests arguments han estat refutats o desestimats, continuen tenint efectes concrets a la pràctica.

Interseccionalitat en les polítiques públiques

Aplicada a les polítiques públiques, la perspectiva interseccional busca identificar els mecanismes que reproduïxen les desigualtats, per tal d'identificar els eixos en què es fonamenten i les conseqüències que provoquen. A partir d'aquesta anàlisi, pretén implementar mesures correctores i de reparació per garantir els drets fonamentals de les persones i els col·lectius afectats.

Aquest enfocament tan ampli permet aplicar la interseccionalitat en tots els àmbits de la política pública (educació, salut, treball, habitatge, transports, etc.) tant a escala macro (lleis, normatives...) com micro (programes, plans, projectes, protocols...). Per fer-ho, el punt de partida pot ser plantejar-se la pregunta:

En quina mesura els criteris i mecanismes que utilitzem en aquest (programa, projecte, acció, etc.) reproduïxen les desigualtats o bé contribueixen a revertir-les?

Interseccionalitat en educació

Un exemple d'interseccionalitat aplicada a l'àmbit educatiu és **l'Infoedu**, una publicació periòdica de

l'Observatori de l'Educació Local impulsat per l'Àrea d'Educació de la Diputació de Barcelona amb l'objectiu d'oferir recursos, anàlisis i reflexions per donar suport a les polítiques educatives locals, posant l'èmfasi en temes clau com ara la coeducació, l'equitat i la participació comunitària. Més concretament, l'Infoedu número 20 (publicat al novembre del 2022), titulat **«Una mirada de gènere a l'Abandonament Escolar Prematur (AEP)»** analitza l'abandonament escolar prematur des d'una perspectiva de gènere, i destaca com altres categories socials, com l'ètnia i la classe social, s'interrelacionen amb el gènere per crear desigualtats.

Crítica a la interseccionalitat

El concepte d'interseccionalitat ha estat criticat darrerament per diversos motius. Per una banda, perquè sembla que «s'ha posat de moda» en l'àmbit social, de manera que s'ha convertit en una mena de segell de qualitat o de prestigi. Així, sembla que cal que tots els projectes o accions siguin *interseccionals* perquè siguin reconeguts. Això ha portat a la utilització del concepte de manera superficial, buida, sense que les persones o institucions que l'utilitzen sàpiguen realment què significa, i encara menys que hagin aplicat mesures coherents amb els seus plantejaments. I, d'altra banda, se l'ha criticat perquè sovint s'utilitza per parlar de diferents eixos de desigualtat, sense tenir en compte cap dels tres eixos principals que van donar peu al concepte (gènere, «raça» i classe), la qual cosa, per a qui sosté aquesta crítica, significa un «blanquejament» del concepte.

1.4.

Igualtat de tracte i no-discriminació

Definició i origen

La perspectiva de la igualtat de tracte i no-discriminació (ITND) es fonamenta en la Declaració Universal dels Drets Humans (ONU, 1948), que en els seus primers paràgrafs planteja els principis d'igualtat (article 1) i de no discriminació (article 2), que constitueixen drets dels quals han de gaudir totes les persones, «sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o qualsevol altre tipus, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició».

Aquests principis estan recollits en nombrosos marcs normatius tant a escala europea i estatal com autonòmica. Per tant, són els fonaments, la base, el factor comú que les inspira. Alguns d'aquests marcs són la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000),² la Constitució Espanyola³ (1978) i l'Estatut d'Autonomia⁴ de Catalunya (2006).

Normativa més recent

Els darrers anys s'han promulgat dues normatives específiques per donar un impuls aquestes polítiques a escala estatal i autonòmica:

- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació (Parlament de Catalunya).
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (Congrés dels Diputats).

Tot i que els principis en què es fonamenten ja estan recollits en altres normatives, la rellevància d'aquestes és que estableixen obligacions a les administracions públiques, i creen organismes públics encarregats d'impulsar les polítiques del tema i règims sancionadors per a qui les incompleixi. Així mateix, les dues normatives incorporen conceptes que reconeixen la discriminació múltiple o interseccional, així com diferents formes específiques de discriminació que no estaven reconegudes en normatives anteriors, com ara la romafòbia o gitanofòbia, que, a més, és reconeguda com a «delicte», ja que modifica el codi penal (Llei 15/2022).

Aquestes normatives també coincideixen en el reconeixement de la desigualtat estructural que afecta algunes persones i col·lectius per les seves característiques particulars, posant-los en una situació de desavantatge que no és casual ni anecdòtica, sinó fruit d'un conjunt de mecanismes consolidats de les estructures socials.

Una manera senzilla d'explicar aquest concepte és una il·lustració que va ser creada l'any 2012 per Craig Froehle, professor de negocis de la Universitat de Cincinnati, i que ha anat evolucionant al llarg dels anys fins a arribar a

² Disponible a: <https://www.europarl.europa.eu/spain/barcelona/resource/static/files/Publicacions/cartadretsfonamentals.pdf>

³ Disponible a: <https://www.parlament.cat/document/nom/ConstitucioConsolidat.pdf>

⁴ Disponible a: <https://www.parlament.cat/document/catalog/48089.pdf>

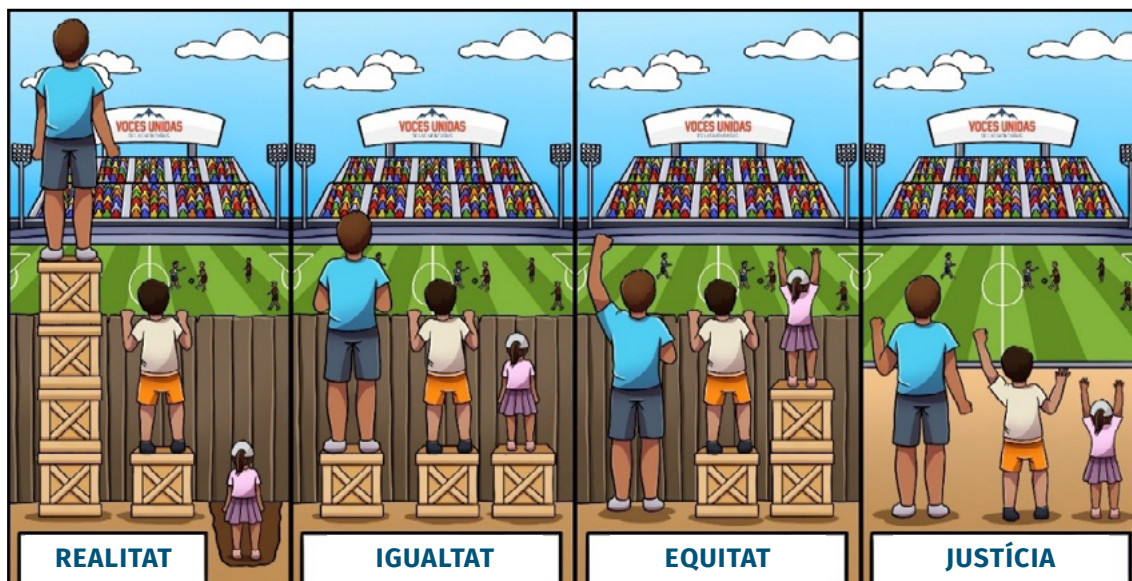
formulacions com la que presentem a continuació, obra de Jorge Santos, professor d'Educació especial, impulsor del projecte [Restoringracialjustice](#).

Igualtat de tracte i no-discriminació en educació

Atès que es tracta de principis generals, la igualtat i la no-discriminació són aplicables a tots els àmbits socials, i, per descomptat, a l'àmbit educatiu. I això es pot fer d'infinites maneres, dependent del context o la dimensió específica del que es tracti. En termes generals, es pot dir que totes les mesures (polítiques, programes, projectes i accions...) orientades a garantir la igualtat i/o a evitar la discriminació de les persones estan aplicant aquesta perspectiva. De manera més concreta en àmbit educatiu, alguns exemples podrien ser: la tarificació social o les beques, per evitar que el baix nivell d'ingressos d'algunes famílies sigui un obstacle per accedir a l'educació; els menjadors escolars, com a mesura per garantir una alimentació sana i de qualitat a tots els infants, independentment de la situació econòmica de les famílies; els plans de convivència, com a estratègies de sensibilització contra el *bullying* (sexista, racista, lgtbi-fòbic, capacitista, grassofòbic, etc.), per evitar les violències i discriminacions que es poden donar als centres educatius, entre moltes altres estratègies i accions.

Acció positiva

Per revertir les desigualtats estructurals és necessari aplicar «accions positives», és a dir, mesures que puguin garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació de les persones i els col·lectius que històricament han patit opressions. És el que popularment es coneix com a «discriminació positiva», però que la Llei 19/2020 s'encarrega de corregir quan a l'article 5.2 indica que «no es pot considerar discriminació la diferència de tracte que es derivi de disposicions, conductes, actes, criteris, omissions o pràctiques que tinguin per objecte revertir, corregir, reparar o paliar situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural». A la següent il·lustració aquestes mesures estan representades en el requadre anomenat *equity* (equitat), on la distribució dels recursos (caixes) permeten a totes les persones aconseguir l'objectiu de veure el partit. O també en el requadre *justice* (justícia), que directament elimina la font de la discriminació, la tanca.



Font: Jorge Santos, [Restoringracialjustice](#).

Crítica a l'aplicació de la igualtat de tracte i la no-discriminació a escala local

Les polítiques d'igualtat de tracte i no-discriminació a escala local existeixen fa molt de temps, però la mirada global que se'ls està donant darrerament arran de la promulgació de les lleis esmentades és una novetat. Des d'aquest punt de vista, la principal crítica fa referència al limitat marge de maniobra que tenen les administracions locals sobre les causes estructurals de la desigualtat; de fet, les competències i els pressupostos de les administracions locals solen ser molt limitats per abordar qüestions complexes i que, en molts casos, estan determinades per marcs normatius autonòmics, estatals o europeus. Un cas paradigmàtic és la situació de les persones migrades que no poden accedir al permís de residència per les limitacions que imposa la Llei d'estrangeria, que és una llei estatal. Tanmateix, aquestes persones habiten en municipis concrets on sovint pateixen les conseqüències de la manca de documentació: empadronament, atur o feines sense contracte, dificultat per trobar habitatge, marginalitat, etc.

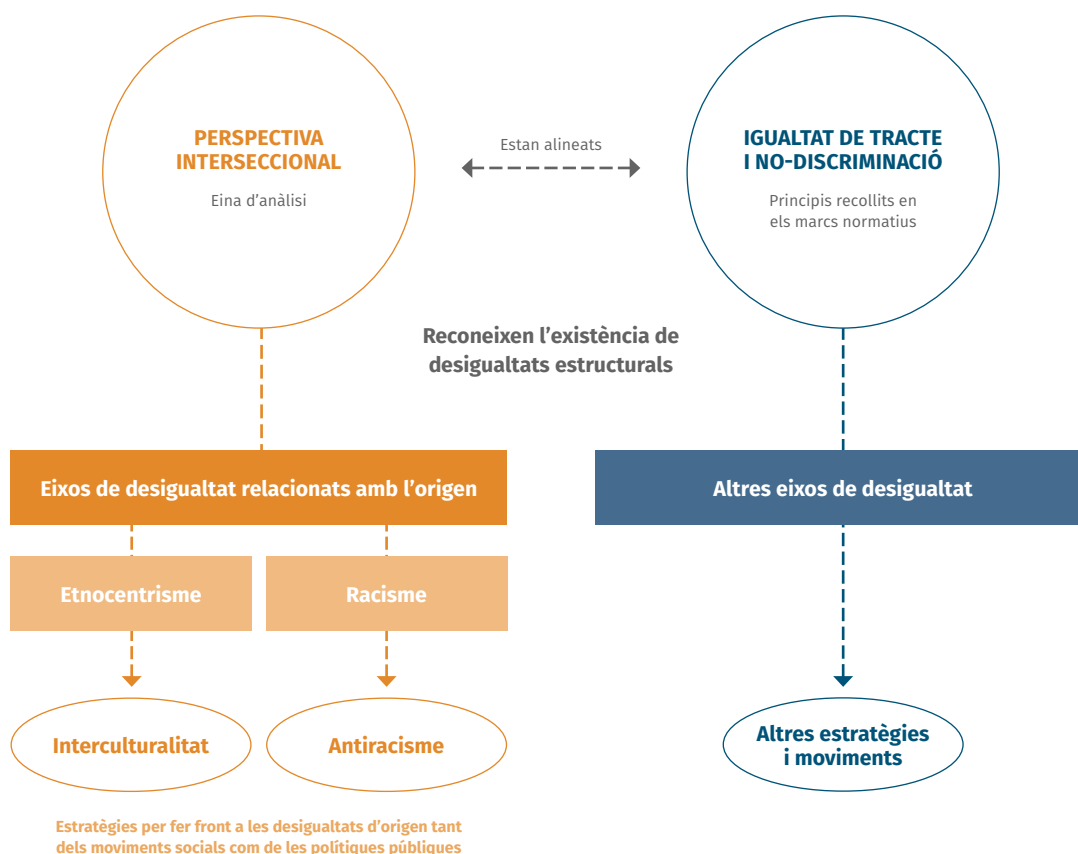
02

La relació entre les perspectives

Les quatre perspectives incloses en aquest article estan relacionades entre si, ja que estan orientades a combatre les discriminacions. No obstant això, no es poden abordar com si fossin el mateix, ja que presenten diferències. Per facilitar aquesta tasca presentem a continuació un esquema que pretén situar cadascun dels plantejaments.

L'esquema mostra la relació entre dues perspectives complementàries: la **perspectiva interseccional**, que s'utilitza com a eina d'anàlisi, i el **principi d'igualtat de tracte i no-discriminació**, que es fonamenta en els marcs normatius. Aquestes dues perspectives estan alineades i comparteixen l'objectiu comú de reconèixer i abordar

RELACIÓ ENTRE PERSPECTIVA INTERSECCIONAL I PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ



Font: Elaboració pròpia.

les desigualtats estructurals presents a la societat. Així, la interseccionalitat permet analitzar com diferents eixos de desigualtat interactuen entre si, mentre que la igualtat de tracte estableix un marc legal i de valors per garantir que ningú no sigui discriminat per raons d'origen, gènere, religió o altres factors.

Dins dels diferents eixos de desigualtat que existeixen, l'esquema destaca especialment dos que estan relacionats amb l'**origen**, com ara l'etnocentrisme i el racisme, així com les corresponents estratègies per combatre'ls: la **interculturalitat** i l'**antiracisme**, que s'han explicat en apartats anteriors. Aquestes estratègies poden provenir tant dels moviments socials com de les polítiques públiques, i busquen oferir respostes concretes a les desigualtats d'origen. L'esquema també fa referència a altres eixos de desigualtat i a altres

estratègies i moviments, tot indicant que la lluita contra la discriminació és multidimensional i requereix un enfocament ampli i integrador.

2.1. Eina i principis

Tal com indica el nom, **la perspectiva interseccional és una «manera de mirar», una eina d'anàlisi que posa el focus en els eixos de desigualtat** i les seves interseccions, per tal d'entendre'n els mecanismes, les causes i conseqüències, etc. En llenguatge metafòric es pot entendre com unes ulleres amb un filtre especial que permet identificar aquests eixos i les seves derivades.

La igualtat de tracte i la no-discriminació (ITND), en canvi, **són els principis o valors fonamentals** que la majoria dels països del món, de manera lliure i voluntària, s'han volgut comprometre a defensar i garantir per a totes les persones, i per aquest motiu apareixen recollits en nombrosos marcs normatius tant a escala internacional com nacional, regional i local, en forma de declaracions, convencions, tractats, lleis, reglaments, protocols i mesures, entre altres documents impulsats per múltiples institucions.

Tant la perspectiva interseccional com la igualtat de tracte i no-discriminació reconeixen l'existència de diverses desigualtats estructurals, i comparteixen l'objectiu de desmuntar-les; per tant, es pot dir que estan alineades i són complementàries.

Si bé els principis de la ITND reconeixen els diferents motius de discriminació, quan es tradueixen en normatives o en polítiques públiques no necessàriament els aborda de manera interseccional. De fet, la majoria dels marcs normatius orientats a garantir drets estan formulats de manera monofocal; és a dir, posant èmfasi només en un dels eixos de desigualtat (o col·lectius afectats): declaració dels drets de les dones, dels pobles indígenes, dels infants, etc.; o bé, lleis per la igualtat entre dones i homes, per garantir els drets de les persones LGTBIQ+, etc. En altres paraules, es poden aplicar els principis de la igualtat de tracte i no-discriminació de manera no interseccional. Per contra, la perspectiva interseccional sempre estarà alineada amb els principis de la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Tot i aquesta constatació, és important recordar que avui dia, tant a Espanya com a Catalunya, les lleis específiques de la ITND promulgades recentment tenen un enfocament interseccional. Per tant, tenen la voluntat explícita de fer un abordatge d'aquest tipus. I així ho confirmen les polítiques impulsades pels organismes encarregats de desplegar aquestes normatives.

2.2. Interseccionalitat i antiracisme

Tal com s'ha comentat abans, la perspectiva interseccional va sorgir davant la frustració de les dones negres de classe treballadora dels Estats Units dels anys seixanta, que veien que els plantejaments del moviment feminista d'aquell moment, majoritàriament blanc i de classe mitjana, no tenia en compte les seves necessitats ni

les discriminacions múltiples que patien per causa del gènere, la «raça» i la classe social. Per tant, es pot considerar que la perspectiva interseccional porta implícita la perspectiva antiracista. No passa el mateix a l'inrevés.

El moviment antiracista no necessàriament té en compte altres eixos de desigualtat, com ara el de gènere o l'heteronormativitat, entre altres. De fet, diverses autores antiracistes considerades precursors de la interseccionalitat (Angela Davis, bell hooks, Audre Lorde, etc.) han estudiat i criticat els orígens del moviment antiracista dels Estats Units que, sobretot als inicis, tenia un enorme biaix sexista i homòfob.

Lluny d'aquell origen, el moviment antiracista actual a Catalunya, encara incipient, es reconeix com a interseccional, ja que reconeix la necessària confluència de les lluites contra l'opressió i la desigualtat, sobretot de la lluita feminista.

2.3. Interculturalitat i antiracisme

Aquestes perspectives coincideixen en abordar l'eix de desigualtat que podríem anomenar «d'origen», en el qual, però, conflueixen diferents qüestions com la «raça», la cultura, la nacionalitat, l'eurocentrisme, l'opressió religiosa i la discriminació jurídica. Totes sota el paraigua de la xenofòbia (o fòbia a l'estranger) en un sentit ampli.

La interculturalitat és més un *model de gestió* de la diversitat cultural des de la política pública que posa l'èmfasi en la *diferència cultural*, i, per tant, la clau de la seva estratègia gira entorn del concepte de *cultura* (qüestionant-lo, relativitzant-lo, ampliant-lo, etc.). Quant a polítiques, està orientat a promoure la convivència positiva en la diversitat i la cohesió social.

Per la seva banda, l'antiracisme és un moviment social que fa l'èmfasi en la *diferència racial*, de manera que el focus de la seva estratègia se centra en la idea de «raça», també per qüestionar-la i relativitzar-la. Pel que fa a polítiques, s'enfoca a identificar el racisme estructural i institucional, per tal de denunciar les discriminacions i les agressions racistes.

Des de principis dels anys 2000, quan va començar l'augment progressiu de les migracions extracomunitàries, es pot dir que tant a l'Estat espanyol com a Catalunya

s'han desenvolupat polítiques interculturals a diferents nivells, tot i que amb matisos i algunes contradiccions. Un cas emblemàtic ha estat el Programa Barcelona Interculturalitat (PROGBI). El desenvolupament de les polítiques interculturals ha anat avançant juntament amb el desenvolupament social que, entre altres elements, ha propiciat el creixement del moviment antiracista fins al moment actual, en què les dues perspectives coexisteixen tant entre la ciutadania com en les administracions i els partits polítics que les governen.

En aquest context, des de posicions que s'identifiquen amb la interculturalitat es qüestiona l'antiracisme dient que és massa radical i confrontacional, i afirmen que proposa canvis impossibles de dur a terme i que no fan sinó augmentar la tensió i la pressió sobre les institucions. D'altra banda, posicions que s'identifiquen amb l'antiracisme critiquen l'enfocament intercultural perquè el consideren massa superficial; diuen que es limita a intervenir en la interacció social (desmuntant estereotips, prejudicis i rumors) i no aborda les desigualtats estructurals.

Actualment, a Catalunya la tensió i el debat entre aquestes dues perspectives estan oberts i es reproduïxen, e, diferents nivells d'intensitat) tant a les administracions com en les entitats socials i la ciutadania en general. És un debat en el qual es posen en joc la manera d'entendre l'eix de desigualtat d'origen, els diferents elements que el conformen, les prioritats d'aquests elements i sobretot les estratègies que s'han d'aplicar per abordar-lo.

Aplicat a l'àmbit educatiu aquest debat es pot manifestar, per exemple, en els tipus d'èmfasi que es posa en les polítiques educatives locals (per exemple, en els consells escolars, o en les xarxes de lleure, en el disseny de jornades, xerrades o formacions adreçats a la comunitat educativa) o bé als mateixos centres educatius (i les seves diferents dimensions que es comenten en l'apartat següent).

Cal destacar també que aquest debat no es produeix només a Catalunya, sinó que forma part d'un debat més ampli sobre les migracions i la diferència cultural a escala global, un debat que no és aliè als conflictes armats que hi ha avui dia i a les lluites de poder de les grans potències del món que apareixen cada dia als informatius.



03

Dimensions o línies de treball per aplicar-les

Totes les perspectives presentades en aquest article coincideixen a dir que a l'hora de traduir-les a polítiques públiques s'han de tenir en compte tres criteris generals, per tal que compleixin l'objectiu de transformació social:

- **Transversalitat:** Cal revisar i transformar tots els elements de l'àmbit en què es vulguin aplicar, i no només amb accions puntuals.
- **Implicació:** Cal implicar tots els agents que participen en aquests àmbits: administracions públiques, organitzacions privades, entitats socials i ciutadania en general.
- **Cap a dins i cap a fora:** L'aplicació d'aquestes perspectives s'ha de fer tant *cap a dins* de les institucions que les volen impulsar (conformació dels equips, formes d'organització, jerarquies, etc.) com *cap a fora* (accés, participació, continguts, comunicació, etc.) pensant en la ciutadania a la qual s'orienta l'acció de les institucions.

Atès que aquest article està orientat principalment a persones que treballen en el desenvolupament de polítiques locals d'educació, tant des dels ajuntaments com des dels centres educatius de titularitat municipal, farem l'èmfasi en la dimensió *cap a fora*, posant el focus en set dimensions o línies de treball clau que es poden aplicar des de les diferents posicions o rols professionals encarregats de l'àmbit educatiu local. Aquestes dimensions són accés, continguts, participació, comunicació, espais, comunitat i convivència. A continuació, les presentem.

3.1.

Accés

Descripció: És un dels principals criteris per garantir (o limitar) un dels drets més fonamentals de totes les persones: la igualtat d'oportunitats. Per tant, és molt important posar molta atenció a com dissenyem els programes, els projectes i les accions per garantir que l'accés sigui el més ampli possible, i si no ho és, oferir mecanismes compensatoris. Concretament es tracta de l'accés al lleure, a les escoles bressol, a les escoles d'art o de música, a les activitats extraescolars i als centres educatius en general.

Preguntes clau: Tothom pot accedir a les activitats que proposem? Hi ha cap element en el disseny (preu, horari, lloc, llengua, metodologia, etc.) o la difusió de l'activitat (canal, llenguatge, inscripció virtual, etc.) que pugui estar generant, potser de manera inconscient, una exclusió? Què podríem fer per corregir l'exclusió?

Exemple: El preu de les colònies d'estiu és massa alt; per tant, les famílies en situació més desafavorida no les poden pagar i, en conseqüència, els seus fills i filles queden fora d'aquesta oportunitat educativa. Fa anys que aquest tema està damunt la taula de diversos agents preocupats per les desigualtats educatives, entre ells, la Sindicatura de Catalunya.

Com resoldre-ho: Es pot corregir aquesta exclusió plantejant el preu de les colònies amb criteri de tarificació social o becant els infants de famílies en situació de pobresa.

3.2.

Continguts

Descripció: Els temes sobre els quals es parla o es treballa en àmbit educatiu (per exemple, en les jornades anuals del Consell d'Infants o en les formacions de l'escola de pares i mares, etc.) indiquen el que es considera important per a la comunitat. Per tant, d'alguna manera marquen la pauta i/o estableixen jerarquies entre el que és important i el que no ho és. Una forma habitual d'exclusió és la invisibilitat, és a dir, no tractar temes relacionats amb determinats grups o col·lectius, amb la qual cosa és com si no existissin.

Preguntes clau: Quins temes s'aborden en les activitats (jornades, congressos, formacions ciutadanes, xerrades, classes, projectes) que organitzem? Com es decideixen

els temes? Qui els decideix? S'ha fet cap enquesta o petita recerca per conèixer els temes d'interès de la població destinatària? A quines persones interpel·len o interessen aquests temes? N'estem oferint que interessin a tota la població, o almenys, en oferim de prou diversos perquè en algun moment de l'any totes les persones potencialment destinatàries se sentin interpellades?

Exemple: Totes les activitats que es programen a l'escola d'adults del municipi (o bressol, o de música) tracten sobre cultura catalana. No hi ha cap activitat que tingui en compte altres referències culturals, per exemple, de les persones nouvingudes. Per tant, no participen mai de les activitats, o si ho fan (a les escoles, per exemple), es mantenen en silenci o al marge de la dinàmica. A les escoles bressol, es llegeixen contes provinents dels països d'origen de tot l'alumnat del centre, o només contes locals (o europeus)?

Com resoldre-ho: Es pot corregir aquesta exclusió programant activitats que tractin sobre algun aspecte de la cultura de les persones nouvingudes, així com buscant contes dels països d'origen de l'alumnat, per tal de reconèixer i celebrar les seves arrels.

Subdimensions: Dins la dimensió dels continguts hi ha algunes subdimensions específiques que és important tenir en compte, com ara els següents:

- **Referents:** Els referents que utilitzem per parlar de qualsevol tema són una manera de visibilitzar o legitimar discursos o col·lectius, o, per contra, invisibilitzar o no legitimar aquells que no utilitzem. Si volem treballar des d'una perspectiva inclusiva convé visibilitzar i legitimar justament els discursos que no es tenen mai en compte o que no apareixen enlloc i/o aquells que provenen de col·lectius en situació d'opressió.
- **Materials:** Les activitats d'àmbit educatiu sovint utilitzen materials de suport com ara llibres de text, joguines, vídeos, contes, música, etc. En aquest cas cal fer-se les mateixes preguntes en els punts anteriors d'aquest àmbit: de quin temes es parla en aquests materials? Quins referents es visibilitzen en els materials?
- **Enfocament:** Quan es tinguin en compte temes i referents de col·lectius en situació d'opressió, cal procurar que l'enfocament que ofereixin no reproduïxi els estereotips i/o els prejudicis que situen aquests col·lectius en una situació d'inferioritat,

sinó presentar-los de manera matisada, complexa, mostrant-ne la diversitat interna, etc.

3.3.

Participació

Descripció: La participació és un mecanisme de reconeixement, de dignificació, de legitimitat, de corresponsabilitat, de construir comunitat, sentiment de pertinença, etc. Oferir participació algú és dir-li: «Ens interessa la teva opinió», «Volem tenir-la en compte», «Ajuda'ns a construir...». Per descomptat, no oferir espais de participació dona el missatge contrari.

Preguntes clau: El programa, projecte, acció o classe que estem dissenyant permet la participació de totes les persones assistents, de manera igualitària? Quins mecanismes de participació inclou el projecte o acció? Quin nivell de participació s'ofereix: sobre aspectes centrals de l'activitat o més aviat, sobre aspectes secundaris o sense importància? La metodologia de l'activitat afavoreix la participació de totes les persones, o només d'una quantes (dinamització, moderació, distribució dels torns de paraula, parlar davant de tothom, treball grupal, etc.).

Exemple: Es programa una activitat del Consell Municipal d'Educació sobre un tema que desperta molt interès i sobre el qual s'ha de prendre una decisió per al curs vinent. En el disseny de l'activitat el 70% del temps es destina a la ponència d'una persona convidada; el 30% restant es distribueix entre el retard de cortesia, les presentacions institucionals i només una pregunta del públic després de la ponència. Conclusió: Malgrat el gran interès, les persones assistents han tingut un temps molt reduït per participar-hi i expressar les seves opinions; a més, no se'ls ha donat l'oportunitat de prendre part en el disseny de la jornada, sinó només com a assistents.

Com resoldre-ho: Primer de tot, s'ha de convidar qui vulgui del Consell Escolar a participar en la comissió encarregada de dissenyar la jornada. En segon lloc, cal dissenyar la sessió destinant menys temps a la ponència i més temps a un treball grupal, per reflexionar i dialogar conjuntament al voltant d'una pregunta plantejada per la ponent, i oferir un espai ampli de paraula final en plenària perquè tots els grups puguin exposar les seves conclusions.

3.4.

Comunicació

Descripció: La comunicació és una eina clau en tot el que fem i a través de la qual podem generar inclusions o exclusions, en diversos aspectes, com ara els següents:

- **Canal de difusió:** oral (idiomes), escrit (analfabetisme), virtual (breixa digital), cartellera (distribució), etc.
- **Llengua:** català, castellà, altres?
- **Imatges:** fotos, vídeos, il·lustracions (qui apareix?, com apareix?, en quins rols?).
- **Codis culturals diversos:** en funció dels llocs d'origen de les famílies.

Preguntes clau: L'estratègia de comunicació que tenim prevista en el programa, projecte, acció o classe permet que el missatge arribi adequadament a tota la població? Hi ha cap persona i/o col·lectiu al qual, tal com l'hem dissenyat, creiem que el missatge no arribarà? Què podem fer per assegurar-nos que el missatge arriba a tothom, sobretot a aquelles persones i col·lectius que estan en situació d'exclusió? La manera com comuniquem té en compte els codis culturals diversos de les persones a les quals ens adreçem? Què podem fer per adaptar la nostra comunicació i fer-la comprensible i propera per a totes les persones destinatàries?

Exemple: Programem un cicle de xerrades sobre un tema i fem la difusió a través del correu electrònic, a més de la web i les xarxes socials de l'Ajuntament o de l'escola. Les persones del municipi o del centre en situació de vulnerabilitat social tenen escasses o nul·les competències digitals, així com molt poc accés a internet; per tant, difícilment els arribarà la informació. Una altra situació: Les reunions informatives de l'escola de pares i mares estan pensades des d'una perspectiva eurocèntrica, tot i que la major part de les usuàries són persones migrades, que tenen uns codis i uns referents culturals diferents dels europeus.

Com resoldre-ho: Es pot dissenyar una postal de difusió en diferents idiomes, impresa o en format d'imatge, que es pot enviar per WhatsApp acompanyada d'un missatge d'àudio que expliqui breument el contingut del cicle. En les reunions de l'escola de pares i mares, cal fer de manera intencionada l'exercici de posar-se en la pell de les persones migrades per intentar entendre

com percebran el missatge que els volem transmetre i, en funció d'això, adaptar-lo per apropar-lo als seus interessos i manera de pensar.

3.5. Espais

Descripció: Els espais on fan les activitats d'àmbit educatiu són una dimensió a través de la qual es poden generar inclusions o exclusions en diversos aspectes, com ara els següents:

- **Infraestructura:** L'espai està adaptat per persones amb mobilitat reduïda o amb algun tipus de diversitat funcional? Hi ha rampes o ascensors?, etc.
- **Mobiliari:** El mobiliari afavoreix una interacció positiva i igualitària entre les persones usuàries de l'espai o bé genera segregació, jerarquització, aïllament, etc.?
- **Decoració:** Els colors i el decorat de l'espai afavoreix la identificació de totes les persones usuàries de l'espai o només d'unes quantes?
- **Ús:** La manera com s'utilitza l'espai afavoreix la igualtat d'oportunitats de totes les persones usuàries (reserves d'espai per un determinat col·lectiu més que un altre, etc.)?

Preguntes clau: La manera com està dissenyat i es gestiona l'espai afavoreix la presència i participació igualitària de totes les persones potencialment usuàries? Hi ha cap persona i/o col·lectiu al qual, tal com hem dissenyat l'espai, no tingui accés, o tingui un accés reduït, o quedi invisibilitzat?

Exemple: L'escola municipal de música està promovent una estratègia d'aproximació al barri, cedint algunes de les aules i els instruments a les entitats socials que ho desitgin, per tal d'afavorir la cohesió social. Per aconseguir-ho, les entitats sol·licitants han d'omplir un formulari en línia força complicat i que només està disponible en català. D'aquesta manera, les associacions de persones migrades (o encara més, els grups o clubs no formalitzats) no poden tenir accés aquests espais, ja que no compleixen els requisits mínims ni tenen les competències lingüístiques ni digitals necessàries per presentar la sol·licitud.

Com resoldre-ho: Cal redissenyar els espais aplicant criteris urbanístics i arquitectònics amb una mirada inclusiva (feminista, antiracista, coeducativa, etc.).

3.6. Comunitat

Descripció: Es refereix amb qui ens relacionem per desenvolupar les polítiques i les accions d'àmbit educatiu a escala local. Fer aliances o col·laborar és una manera de reconèixer el valor d'aquell altre amb qui volem aliar-nos. Quan algú és considerat important, és fàcil que tothom en busqui la companyia i la col·laboració; per contra, quan algú no és valorat, ningú no el buscarà i segurament es quedarà aïllat i exclòs.

Preguntes clau: Ens relacionem amb algú? Amb qui? Quines són les nostres aliances (institucions, entitats, col·lectius, persones, etc.)? Quins altres agents socials hi ha al territori que potser no estem tenint en compte, per exemple, entitats de persones migrades, col·lectius antiracistes, persones racialitzades que estiguin treballant per la no-discriminació, etc.? Sabem si hi ha aquest tipus d'entitats o persones al municipi? Com ho podríem esbrinar? En quin aspecte o activitat podríem col·laborar amb elles?

Exemple: Al municipi hi ha molta població migrada de diferents orígens, però no s'han constituït formalment com a entitats o associació; per tant, no les tenim en compte com a possibles aliades o col·laboradores quan dissenyem les activitats educatives.

Com resoldre-ho: Investigar de quina manera s'organitzen les persones migrades del municipi, com entenen la participació, en quins espais la fan, i buscar la manera de connectar amb elles. En aquest procés molt probablement caldrà flexibilitzar la nostra manera d'entendre la participació i utilitzar la creativitat per buscar formes de col·laboració que desconexem, o bé estar obertes a les formes de participació i col·laboració que aquestes persones ens proposin.

3.7. Convivència / Erradicar les discriminacions

Descripció: Són els mecanismes de què disposem per gestionar el conflicte i les possibles discriminacions o agressions que es poden donar durant les

activitats que impulsem des de l'àmbit educatiu, tant municipals municipi com dels centres escolars. Es tracta majoritàriament d'interaccions tenses entre persones, tot i que en alguns casos podrien donar-se situacions greus, fins i tot considerades «delictives».

Preguntes clau: Quins mecanismes tenim per promoure una bona convivència en el marc dels programes, els projectes, les accions o les activitats educatives que impulsem? I quines eines o estratègies tenim per gestionar les situacions de conflicte que es poden donar? Coneixem els mecanismes institucionals existents per denunciar discriminacions o agressions per motius discriminatoris (sexisme, racisme, lgtbi-fòbia, etc.)?

Exemple: En una activitat al centre cívic del poble, que forma part del Pla local d'activitats Fora Escola, una persona fa un comentari clarament racista i discriminator envers les persones migrades. A la sala hi ha persones racialitzades que reaccionen amb molèstia i demanen que no es permeti aquest tipus d'opinions. La persona que lidera l'activitat no sap com reaccionar, i es genera una situació molt tensa i incòmoda que obliga a suspendre l'activitat abans d'acabar.

Com resoldre-ho: Elaborar un protocol de convivència i donar-lo a conèixer de manera proactiva a través dels diferents canals de comunicació de què es disposi. A l'inici de totes les activitats s'explicita que «aquest és un espai segur i lliure de qualsevol discriminació xenòfoba, racista, masclista...», i es demana a totes les persones participants que respectin aquesta premissa. S'informa les persones participants que, si ho necessiten, poden expressar les seves queixes o denúncies a través de l'Oficina d'Atenció Ciutadana de l'ajuntament.

04

Bones pràctiques

4.1.

Aplicació de les perspectives interseccional, intercultural i antiracista en l'àmbit educatiu

Programa Escoles per la Igualtat i la Diversitat

Impulsat pel Consorci d'Educació de Barcelona, està orientat a instal·lar als centres educatius una perspectiva transversal en favor de la diversitat i en contra de les discriminacions de tota mena, amb èmfasi en les diversitats afectiva, sexual i de gènere, la diversitat d'origen i cultural, i la diversitat funcional o discapacitat, totes tres sota el paraigua de la perspectiva interseccional. Per assolir aquest objectiu, el programa utilitza diferents estratègies:

- **Formació de professorat:** 20 hores de formació presencial al centre (10 sessions de 2 hores cadascuna) adreçada al claustre, per traspasar el marc conceptual dels temes i promoure la reflexió i el debat sobretot en els aspectes que desperten més dubtes o resistències.
- **Acompanyament en la planificació per a l'aplicació:** Treball per comissions per pensar com es poden aplicar els continguts treballats en les diferents dimensions de la tasca educativa del centre, com ara continguts, materials, biblioteca, festivitats i commemoracions, espais, relació amb les famílies, comunicació, referents, traspàs de mirada, etc. Les comissions treballen a partir d'un model de pla de treball en el qual han de plasmar les accions que volen fer en els pròxims cursos en cadascuna d'aquestes dimensions.
- **Conferències de persones expertes:** 3 conferències en un curs escolar (una de cadascun dels temes que aborda el programa), donant prioritat a persones coneixedores de l'àmbit educatiu (sovint,

professorat), per explicar la seva experiència i els seus aprenentatges sobre com tractar aquests temes amb l'alumnat i les famílies.

- **Tallers per a l'alumnat:** Entre 8 i 10 tallers cada any per a l'alumnat del centre sobre les temàtiques que aborda el programa. Els tallers són impartits per entitats especialitzades que utilitzen metodologies innovadores i molt participatives. Actualment, el catàleg de tallers inclou més de 30 propostes.
- **Activitats didàctiques:** Més de 300 activitats didàctiques disponibles a la web del programa sobre els temes que aborda, ordenades per tema, cicles i àmbit de coneixement, per tal que el professorat participant pugui trobar-les fàcilment i aplicar-les en els grups classe que porta.
- **Maletes pedagògiques:** Maletes físiques plenes de llibres que han estat especialment buscats per traspasar els criteris del programa a les diferents etapes educatives i des de la perspectiva dels diferents àmbits de coneixement. Les maletes roten, entre els centres participants on romanen uns mesos, per després continuar el seu camí.

Des dels inicis l'any 2018 fins ara han participat en el programa 49 centres educatius i més de 2.100 docents. La durada del programa ha variat amb els anys; va començar durant tres cursos escolars, després es va reduir a dos i per al curs 2025-2026 es mantenen els dos anys, amb un primer any de formació ampliada al claustre del centre, i un segon any adreçat només a un grup motor.

4.2.

Aplicació de les perspectiva intercultural a escala local (àmbit social i educatiu)

Exposició itinerant Viatge a Tatinutropo

Va ser creada pel Consell Comarcal del Vallès Occidental l'any 2007 per sensibilitzar la ciutadania sobre els processos migratoris i contra la xenofòbia. Des d'aleshores ha recorregut nombrosos pobles i barris de la comarca acompanyada amb un seguit de visites guiades, activitats de sensibilització i un *Manual pràctic per combatre prejudicis i rumors sobre la diversitat ètnica*.

La idea clau de l'exposició és presentar les migracions com un viatge a la terra de les OPORTUNITATS (Tatinutropo a l'inrevés). Per fer això, l'exposició proposa a les persones visitants un recorregut en què s'expliquen les diferents etapes del procés migratori des de la perspectiva de la persona que migra: el somni (per què vull marxar?, què busco?), la preparació (estalvi, suports familiars, visats, bitllets), fer la maleta (que m'emporto?, què deixo?), el viatge en si (transports, fronteres, etc.), l'arribada (il·lusió, por, novetat, descobriment), l'habitatge (on buscar?, barri, pobles, ciutats, pisos compartits, etc.), l'escola (en quin curs posaran els meus fills/illes?, aniran perduts?, aules d'acollida, etc.) i la convivència (llengua, cultura, hàbits, conflicte).

En cadascuna de les etapes es proposen activitats interactives per ajudar les visitants a posar-se en la pell de les persones que migren. Per identificar què pensen i com se senten, i, així, fer una crida a l'empatia i la solidaritat.

L'exposició va acompanyada d'un catàleg d'activitats didàctiques adreçades a la ciutadania en general (entitats, associacions, AFAs, persones a títol individual) o a centres educatius (alumnat de diferents etapes). Entre elles, destaca la «visita guiada», que s'adapta a les característiques de cada grup per facilitar la comprensió i participació de tots i totes. En alguns casos, les visites són guiades per persones migrades, és a dir, persones que han passat per aquest procés, la qual cosa augmenta l'efecte sensibilitzador de l'exposició.

Des que va ser creada l'exposició ha passat per diferents moments de més o menys activitat; fins i tot va estar «aturada» durant un temps, per actualitzar els plafons i el contingut. Actualment, el Consell Comarcal del Vallès Occidental està donant un nou impuls a l'exposició oferint-la als centres educatius dels pobles i ciutats de la comarca.

Trobareu més informació a: <https://www.consellvallesoccidental.cat/accio-social-educacio-i-formacio/ciutadania-immigracio-i-suport-a-les-persones-refugiades/exposicio-itinerant-viatge-a-tatinutropo/>

4.3.

Aplicació de les perspectiva de la igualtat de tracte i la no-discriminació a escala local transversal

Incorporació transversal de la igualtat de tracte i la no-discriminació (ITND) a l'Ajuntament de Montornès del Vallès

El procés va ser impulsat per la Diputació de Barcelona i executat per l'Institut Diversitas entre els anys 2022-2024, amb èmfasi en les àrees d'Infància i Joventut, Esports, Cultura i Atenció Ciutadana.

El procés va ser plantejat com una **prova pilot** per aterrar els criteris plantejats per la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació del Parlament de Catalunya, que, entre altres coses, obliga les administracions locals a dissenyar plans transversals sobre aquesta temàtica per erradicar tota mena d'agressions i discriminacions fonamentades en les desigualtats estructurals (sexisme, racisme, classisme, capacitisme, etc.)

El primer any es fa una formació de 12 hores (3 sessions de 4 hores cadascuna) sobre el tema a tot el personal tècnic de l'Ajuntament per tal de traspasar els conceptes clau de la perspectiva i sobretot per promoure la reflexió i el debat entre els diferents perfils de participants. En aquest procés cal destacar el valor de «posar en diàleg» persones amb diferents lògiques, i el repte i la riquesa que això suposa, ja que són persones que habitualment no coincideixen i encara menys treballen juntes. També va ser molt interessant oferir un espai segur per debatre qüestions que són altament controvertides, ja que es fonamenten en creences profundes (estereotips, prejudicis, posicionaments polítics...), per exemple, sobre la «integració» de les persones migrades, o sobre l'ús del català en les accions impulsades per l'Ajuntament, o la pertinència de les polítiques «acció positiva» (popularment conegudes com a «discriminació positiva»). Tant el contingut teòric com el diàleg i la reflexió que es van produir en aquestes sessions van ser claus perquè l'Ajuntament es decidís a continuar aquest procés un segon any.

El segon any es va fer una diagnosi en les àrees d'Infància i Joventut, Esports, Cultura i Atenció Ciutadana (OAC), per analitzar en quina mesura treballen des d'una perspectiva d'igualtat de tracte i no-discriminació. La clau d'aquest procés va ser identificar els punts crítics (espais o

mecanismes) en els quals, de manera involuntària i per desconeixement o per falta de recursos, es produeixen situacions discriminatòries. Es va observar a qui afecten i com, i com es gestionen aquestes situacions. Els resultats de l'estudi van permetre identificar algunes «interseccions» que tensen l'Administració local i que solen estar vinculades amb situacions de migració de persones en situació de pobresa i de religió musulmana. Es tracta d'un «nucli dur» d'exclusió que, tal com s'estava treballant fins a aquell moment, l'Administració local no estava aconseguint erradicar.

El tercer any es va elaborar una guia d'autoavaluació (*checklist*) i una guia per acompanyar el personal municipal en l'aplicació de la igualtat de tracte i no-discriminació. En el procés d'elaboració, hi va prendre part un grup motor amb participació de personal tècnic de diferents àrees de l'ajuntament: Convivència i Civisme, Igualtat, Migracions, Educació i Acció Social. Hi ha diferents elements per destacar en aquesta fase: per una banda, els productes, dues eines molt concretes amb criteris específics, una guia de recursos i recomanacions per aplicar aquesta perspectiva en qualsevol àrea de l'Ajuntament, a més d'una eina d'avaluació aplicable de manera periòdica (un cop l'any) i així poder observar l'evolució en l'estratègia d'aplicació a mitjà termini. I, per una altra, la reflexió profunda i el debat entre les persones del grup motor per identificar, prioritzar i triar els criteris que finalment s'inclourien en els materials, ja que s'havien de tenir en compte moltes variables, com ara la política local (equip de govern, consistori, partits), la realitat dels diferents serveis de l'Ajuntament (rellevància, pressupostos, equip), la realitat de la població del municipi (persones migrades, situació econòmica, habitatge, feina, educació, etc.), els recursos disponibles (econòmics, materials, socials, etc.). Tot i la complexitat del procés, totes les participants van valorar molt positivament la tasca feta, ja que va permetre tractar de manera molt concreta i adaptada els criteris de la igualtat de tracte i no-discriminació al municipi.



05

Recursos recomanats

Guia per a la presentació del fanzine *Benvingudes a l'escola... intercultural?*

Ajuntament de Barcelona, 2022.

Aquest document és una guia per presentar el fanzine *Benvingudes a l'escola... intercultural?* als centres els educatius. L'objectiu principal és introduir els principis de l'educació intercultural i fomentar la reflexió crítica sobre el racisme estructural en l'àmbit escolar.

Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/sites/default/files/documentos/guia-presentacio-fanzine.pdf>

Enquesta sobre les discriminacions a Catalunya (2024)

Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació de la Generalitat de Catalunya.

Disponible a: https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/Oficina-Igualtat/Publicacions/Documents/20241211_EnquestaDiscriminacionsIFE.pdf

Guia d'igualtat de tracte i no-discriminació per a administracions

Generalitat de Catalunya (2021).

La guia ofereix premisses i indicacions a les administracions públiques, en un sentit ampli, per aplicar els criteris de la igualtat de tracte i no-discriminacions recollits en la Llei 19/2020 del mateix nom.

Disponible a: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/informes-DDHH/GUIA-ADMINISTRACIONS.pdf>

Igualtats connectades

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

La guia presenta els conceptes clau de la perspectiva interseccional, així com diferents criteris per a la seva aplicació en les polítiques locals en un sentit ampli.

Disponible a: <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/09/Publicacion-Igualtats-Connectades-CAT.pdf>

Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació en format de Lectura Fàcil

Generalitat de Catalunya (2021).

És una versió resumida, simplificada i il·lustrada de la Llei que té l'objectiu d'arribar a totes les persones amb dificultats de comprensió lectora, ja sigui per qüestions de diversitat funcional, d'alfabetització o per desconeixement del català.

Disponible a: https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/llei_igualtat_lf_accessible_versio_final_1.pdf

Enllaç al document en diferents idiomes: <https://igualtat.gencat.cat/ca/oficina-digualtat-de-tracte-i-no-discriminacio/publicacions/>

Portal Interactiu de Comunicació Inclusiva MODII

És una iniciativa d'IWords Global que busca la transformació social a través del llenguatge. Ofereix nombroses guies de llenguatge inclusiu amb perspectiva de gènere, lgtbi, antiracista, de diversitat funcional, llenguatge visual, etc. És un recurs seriós, fiable i actual.

Disponible a: <https://modii.org/>

Referències

- Combahee River Collective (1977). «Un manifiesto feminista negro». A Platero, L. (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Ediciones Bellaterra, pàg. 75-86.
- Crenshaw, K. W. (1991). «Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color». A Platero, L. (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Ediciones Bellaterra, pàg. 87-122.
- Davis, A. (2021). *Mujeres, raza y clase* (trad. de P. Amat). Madrid: Akal. Obra original publicada el 1981.
- Espanya. (1978). *Constitució Espanyola*. Butlletí Oficial de l'Estat núm. 311, de 29 de desembre de 1978. Disponible a: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Giménez, C. (2006). *Convivencia: conceptualización y sugerencias para la praxis. Cuadernos puntos de vista, observatorio de las migraciones y de la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid*.
- Hill Collins, P. & Bilge, S. (2016). *Interseccionalidad*. Madrid: Ediciones Morata, 2019.
- hooks, bell. (2020). *¿Acaso no soy yo una mujer? Mujeres negras y feminismo*. Bilbao: Consonni. Obra publicada el 1981.
- Kymlicka, W. (1996). *Ciudadanía multicultural*. Barcelona: Paidós.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no-discriminació. BOE 167, 13 de juliol del 2022, sec. I, pàg. 98071.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 8307, 31.12.2020.
- Lorde, A. (2021). *Hermana, outsider* (trad. de R. Ibar). Barcelona: Capitán Swing. (Obra original publicada el 1984).
- Nacions Unides. (1948). *Declaració Universal dels Drets Humans*. Disponible a: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalitat. Desigualtats, llocs i emocions*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Walsh, C. (2009). *Interculturalidad crítica i educación intercultural*. Ponència presentada en el Seminari Interculturalidad y Educación Intercultural, organitzat per l'Institut Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello, La Paz, març del 2009.

Acció positiva

Mesures o accions impulsades per tot tipus d'organitzacions amb el propòsit de revertir la discriminació estructural que afecta, per exemple, les dones, les persones racialitzades o en situació de pobresa, entre altres. El concepte està recollit a nombrosos marcs legals, com ara la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació del Parlament de Catalunya.

Desigualtat estructural

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

Discriminació

«[...] tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en determinats motius, com són 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, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones». (Observació general número 18 del Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides).

Eixos de desigualtat

Són els sistemes de pensament (o creences) en els quals es fonamenten les jerarquies i desigualtats que existeixen a 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, entre altres.

Equitat

Situació social en què totes les persones tenen garantits els drets fonamentals, la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació independentment de les seves identitats o grups de pertinença, i de manera adaptada a les seves necessitats i possibilitats. 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 diferències.

Interseccionalitat o perspectiva interseccional

És una forma d'observar i analitzar la complexitat del món, posant atenció a les desigualtats estructurals existents en la societat, de les quals es deriven privilegis i opressions relacionats amb diferents eixos de desigualtat, com ara el sexisme, el racisme, el classisme, el capacitisme, l'edatisme, entre altres.

Opressions

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 impossibilitat d'aquestes persones de gaudir dels drets fonamentals i de la igualtat d'oportunitats. Afecta les dones, les persones no blanques o pobres, entre altres.

Privilegis

Beneficis, garanties, oportunitats i/o llibertats que 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 els gaudeixen no en són conscients, perquè els donen per descomptats.

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.

Relacions de poder

Són les relacions que s'estableixen entre persones, col·lectius o institucions en un determinat context, en què cadascuna de les parts té interessos i objectius i desenvolupa estratègies per aconseguir-los.



Diputació
Barcelona

Àrea d'Educació