

igualtats **CON**
NEC
TA
DES

Interseccionalitat
a les polítiques
públiques locals

Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals



www.igualtatsconnect.cat

Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals

Coordinador del projecte:

Ajuntament de Terrassa

Socis:

Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya
CEPS Projectes Socials

Recerca i elaboració de continguts de la Guia:

Gerard Coll-Planas, Roser Solà-Morales

Comitè assessor:

Àlex Monfort Fradera; Amàlia Fernández Portero; Bernat Chueca Playà; Consol Gallart Bascompte; Laura Fuste Llorens; Maria Cors Pedrol; Mercè Soler Campins; Montserrat Martínez Soler; Natalia Perona Vizcaino; Raquel Garcia Mesa; Sonia Valle Vilamitjana; Teresa del Amo Bustó; Victoria Hernández Salamero

Correcció del català: Laia Martínez i López

Traducció al castellà: Laia Martínez i López

Traducció a l'anglès: Ailish Holly

Disseny i maquetació: Ximena Chaperó

ISBN: 978-84-15421-12-2



Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported



Co-funded by the Rights,
Equality and Citizenship
Programme of the European Union

Aquest projecte (REC-PP-2016-2-776043) ha estat finançat amb el suport de la Comissió Europea. Els seus continguts i materials són responsabilitat exclusiva dels seus autors. La Comissió no és responsable de l'ús que es pugui fer de la informació aquí difosa.

El contingut d'aquesta publicació estava actualitzat al moment de la seva publicació (Maig 2019). Les referències a vincles externs poden canviar amb el temps i han de ser revisades.

Índex

1	Introducció	5
2	Igualtats Connectades. Un projecte pilot per incorporar la perspectiva interseccional	8
3	Eines conceptuais	11
	3.1. Eixos de desigualtat	11
	3.2. Àmbits de la política pública	12
	3.3. Serveis municipals	13
4	Formes d'abordar els eixos de desigualtat	14
	4.1. La lògica monofocal	15
	4.2. La discriminació múltiple	16
	4.3. La interseccionalitat	17
5	La interseccionalitat aplicada a les polítiques locals	23
	5.1. L'organització	24
	5.2. El disseny de projectes	33
	5.3. Aspectes transversals	47
	5.4. Recapitulant: estratègies per a l'aplicació de la interseccionalitat	51
6	Reflexions finals	52
7	Glossari	53
8	Referències bibliogràfiques	54

1 Introducció



La interseccionalitat és un repte perquè proposa una mirada que qüestiona dues dinàmiques habituals en les polítiques públiques: dirigir-se a la “ciutadania en general” o a grups socials específics que comparteixen un mateix eix de desigualtat. Aquestes dues opcions plantegen els corresponents problemes.

D’una banda, sobre les polítiques que es dirigeixen a la “ciutadania en general” ens podem preguntar: existeix “la persona estàndard”? Per a quina “persona” estan pensades les polítiques? O, plantejat a l’inrevés: les necessitats i realitats de quines persones no tenen en compte? A partir d’aquestes preguntes, podem evidenciar que les polítiques que estan adreçades a la “ciutadania en general”, sota la pretesa neutralitat, solen amagar biaixos i exclusions.

D’altra banda, les polítiques que tenen en compte grups socials determinats (dones, persones migrades, amb discapacitat, LGTBI, joves, etc.) permeten focalitzar l’atenció en determinades desigualtats però tenen alguns límits. En primer lloc, pot ser que també construeixin un subjecte estàndard (*la dona, la persona gran, etc.*) que exclouï altres parts del grup.

En segon lloc, pot ser que les polítiques sectorials no tinguin en compte els creuaments entre diferents eixos de desigualtat o opressió (com classe social, gènere, origen o diversitat funcional). I és que la idea que els eixos de desigualtat operen de manera independent, aïllats els uns dels altres, no té en compte que les nostres realitats i necessitats són fruit de la nostra posició en relació a *tots* els eixos de desigualtat, que interaccionen de forma complexa. Perquè ningú és *només* immigrant, dona o sorda: una persona pot ser *ahora* una dona, migrada d’Argentina, bisexual, sense discapacitat, cisgènere, etc. I, si no tenim en compte la complexitat de la seva posició, pot passar que oferim una resposta que no s’adequa a les seves necessitats.

En definitiva, tant “la ciutadania en general” com l’existència de grups definits per un sol eix de desigualtat, podríem dir que són simplificacions de la realitat que generen biaixos i exclusions. I precisament a això intenta donar resposta la perspectiva interseccional. Més endavant, a l’apartat 4.3, presentem amb més detall la interseccionalitat, però per ara ens podem quedar amb la idea que és una eina que ens permet visualitzar, analitzar i intervenir en situacions de desigualtat des d’una aproximació complexa, que té en compte que els eixos d’opressió no actuen de forma independent sinó interrelacionada.

#UTILITAT

Per què ens pot servir aplicar la perspectiva interseccional en el treball municipal? Tot i que al llarg del text anirem trobant respostes a aquesta pregunta, n'avancem algunes de rellevants:

- Ens mostra els límits d'aquelles pràctiques polítiques que fragmenten la realitat i no permeten abordar les interseccions entre eixos de desigualtat.
- Ens permet anar més enllà de la lògica de les polítiques adreçades a la "ciutadania en general" o a grups específics, que no és efectiva per explicar els matisos i la complexitat de les vides de les persones reals.
- Ens dona eines per a abordar de forma més efectiva, eficient i complexa les desigualtats que es produeixen en el nostre entorn.
- Ens ajuda a reconèixer la diversitat de realitats i necessitats de la ciutadania del nostre municipi.
- Ens avisa de com, des de les polítiques públiques, també es generen biaixos i exclusions, en funció d'aspectes com la definició de les persones destinatàries d'una política o els mecanismes de participació.

#RESISTÈNCIES>SOLUCIONS

El fet que la perspectiva interseccional proposi una lògica diferent de l'habitual en les polítiques públiques fa que apareguin múltiples resistències a l'aplicació d'aquesta. En podem destacar dues que ens sembla important esmentar, perquè poden manifestar-se en les persones que esteu llegint aquesta Guia.

La primera resistència es concreta en el fet de creure que és impossible aplicar-la, o que és una complicació que no val la pena. En aquest sentit, cal reconèixer que es tracta d'una perspectiva molt desenvolupada teòricament però que hi ha poca recerca aplicada i poca experiència pràctica d'implementació en polítiques públiques. Tot i això, considerem que la interseccionalitat no vol complicar-nos la feina, sinó que aporta noves formes de mirar i intervenir en la realitat social que volem transformar a través de les polítiques públiques, perquè hi ha aspectes que la lògica dominant fins ara en l'Administració no ens ha permès abordar, buits que identifiquem en la nostra actuació però que no trobem com resoldre. I en alguns casos, la interseccionalitat contribueix a donar-hi respostes. Precisament aquesta Guia vol contribuir a aterrar aquesta aproximació i a passar del "no es pot" al "com ho podem fer" a través de la visibilització d'experiències i compartint plantejaments que ens permetin d'avançar en el procés d'aplicació.

La segona resistència neix de l'extrem contrari: tenir expectatives massa altes. Quan ens movem només en el debat teòric, hi ha conceptes que brillen, que són suggerents, que inclús poden enlluernar-nos. Precisament ens enlluernen perquè no estan en contacte amb la realitat concreta. Quan els baixem, quan els aterrem, poden perdre part d'aquesta brillantor, però és llavors que prenen sentit, quan esdevenen eines que ens permeten generar preguntes, orientar accions i transformar realitats.

#DESTINATÀRIES

Aquesta Guia està especialment destinada a persones que integren l'Administració local des de diferents posicions: càrrecs electes, càrrecs directius, equips tècnics que tinguin la funció de dissenyar polítiques públiques i personal municipal que treballa en àrees com l'atenció directa, la intervenció o el treball comunitari.

Tot i que principalment s'adreça a persones que treballen en l'àmbit de les polítiques públiques, aquesta Guia també pot ser útil per a activistes o persones interessades en com contrarestar les desigualtats que es produeixen en el seu entorn.

#ESTRUCTURA

A continuació, a l'apartat 2, presentem el projecte en el marc del qual s'ha elaborat aquesta Guia, perquè permet entendre el procés de diàleg que ha nodrit aquest material.

A l'apartat 3, es presenten tres conceptes claus: com entenem els eixos de desigualtat, els àmbits i els serveis. A l'apartat 4, es contraposen tres formes d'abordar les desigualtats (monofocal, discriminació múltiple i interseccional), es tracten alguns dels debats amb relació a aquesta darrera perspectiva i es plantegen elements que poden facilitar-ne l'aplicació.

L'apartat 5 està dedicat a aterrar el concepte d'interseccionalitat i presentar propostes d'aplicació en la pràctica diària, ordenades en tres grans blocs: organització, disseny de projectes i aspectes transversals.

La part de contingut acaba amb l'apartat 6, que encara els reptes d'aquesta perspectiva. Al final de la Guia hi ha un glossari i les referències bibliogràfiques.

2 Igualtats Connectades



Un projecte pilot per incorporar la perspectiva interseccional

En aquest apartat presentem el projecte "Igualtats Connectades. Interseccionalitat a les polítiques locals" (Igualtats Connectades), en el marc del qual s'ha generat aquesta Guia. El projecte s'ha portat a terme a l'Ajuntament de Terrassa amb la idea que pugui ser replicat en altres administracions locals, i és per això que ens sembla rellevant compartir-lo.

Igualtats Connectades va sorgir de la necessitat de l'Ajuntament de Terrassa de trobar noves maneres de planificar i actuar, que permetessin donar respostes més ajustades a la diversitat del municipi i fomentar, així, la igualtat i la no discriminació.

Terrassa, com altres ciutats europees, és un nucli molt divers i aquesta realitat és una font de riquesa. Això no obstant, aspectes com l'origen ètnic i cultural, l'edat, la diversitat funcional, així com també el sexe, la identitat i expressió de gènere, l'orientació sexual, i les condicions socioeconòmiques són eixos de vulnerabilitat que poden suposar discriminació, i per tant, desigualtat.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Terrassa compta amb una trajectòria històrica de promoció de la igualtat i la no discriminació. L'Ajuntament s'estructura en diferents serveis municipals, alguns dels quals aborden de manera directa els eixos de desigualtat: el gènere, l'orientació sexual, l'origen, l'edat i les capacitats, entre d'altres.

L'objectiu d'aquests serveis és vetllar per incorporar les especificitats dels col·lectius diversos en les polítiques públiques, per tal de garantir que siguin inclusives i evitar així la discriminació.

Gràcies al treball sectorial d'aquests serveis, s'ha avançat molt en la promoció de la igualtat i la no discriminació. Tot i així, al llarg dels anys s'ha anat detectant que l'abordatge sectorial presenta limitacions en determinades situacions, perquè la realitat és molt complexa i les persones es defineixen per múltiples factors.

En aquest context, es va apostar pel desenvolupament d'un projecte europeu, de manera conjunta amb la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya i CEPS Projectes Socials, una entitat experta en projectes europeus, per cercar noves formes d'intervenir i planificar que permetin donar respostes més integrals i adequades a la complexitat de

la realitat i de les persones, en especial les que pertanyen a grups potencialment vulnerables de discriminació (dones, persones LGBTIQ, minories racials o ètniques i religioses, persones amb discapacitat, entre d'altres), tenint present les etapes del cicle de vida.

El projecte pretenia valorar les possibilitats d'aplicació de la interseccionalitat, una perspectiva molt estudiada des de la teoria, però no tan desenvolupada a la pràctica. L'oportunitat de treballar conjuntament entre universitat, Administració pública i societat civil permetia de fer propostes innovadores, pràctiques i aterrades en un context real i des de la corresponsabilitat.

Així, el projecte va consistir en generar un procés de formació, sensibilització i aprenentatge mutu, i crear eines que permetin transferir l'experiència a altres administracions i contextos europeus.

En la primera fase, es va fer una recerca per conèixer quina era la situació de l'Ajuntament amb relació al treball interseccional i es van buscar experiències en l'àmbit europeu que poguessin servir de referents. Aquesta exploració va servir per conèixer les potencialitats, les reticències i les necessitats de formació del personal en relació a la interseccionalitat i acabar d'ajustar les accions formatives. A més, es va palesar que hi havia poques experiències d'aplicació pràctica en polítiques d'igualtat i no discriminació.

La segona fase es va concretar en tres cicles de formació: un d'intern per a personal municipal, un d'obert a la ciutadania, i un amb un grup més reduït de personal tècnic per concretar les propostes i les idees que s'havien tractat en els anteriors.

El cicle dirigit a personal municipal responia a la necessitat de formar els equips municipals per a possibilitar un aprenentatge compartit i generar sinergies i eines per al canvi. Es van formar tots els equips dels eixos de desigualtat, els cicles de vida i representants d'altres serveis, en total, un centenar de professionals. El fet que tot l'equip es formés va suposar un aspecte innovador perquè sovint, les accions formatives estan molt compartimentades i van dirigides a perfils concrets: d'administració, d'intervenció, de planificació, de direcció. Però, en aquestes sessions, hi participaven tots els perfils i això va possibilitar que el missatge arribés a tothom, compartir llenguatges i fer evidents bagatges i posicionaments diferents. A més, el fet de comptar amb referents d'altres serveis que no són els eixos de desigualtat ens va permetre de crear un pont de connexió amb altres serveis amb els quals, a llarg termini, caldrà compartir aquesta visió i forma de treballar.

En aquest mateix sentit, es va considerar imprescindible compartir el procés d'aprenentatge i de debat amb la societat civil. De fet, la interseccionalitat va néixer dels moviments socials i s'entenia que les possibles transformacions a l'Administració també s'havien de fer en diàleg amb la societat civil. Per això es va organitzar un cicle obert amb la ciutadania, on es replicava el contingut treballat amb els equips professionals i es reflexionava conjuntament sobre les implicacions d'aquesta perspectiva. Hi van participar gairebé 250 persones.

En paral·lel a les sessions de formació amb personal municipal i amb ciutadania, un grup reduït de personal tècnic es reunia per fer propostes concretes sobre com aterrar el que s'havia tractat a les formacions. Aquesta feina va aportar un valor afegit, perquè possibilitava anar més enllà de l'abstracció i fer propostes molt concretes i aplicables a l'organització i les dinàmiques de l'Ajuntament.

Durant la tercera fase del projecte, es va organitzar un Congrés europeu, obert a altres administracions, universitats i entitats europees, per compartir aprenentatges i experiències i generar coneixement sobre l'aplicació de la interseccionalitat en polítiques públiques locals en l'àmbit europeu. Hi van participar més de 300 persones de diferents ajuntaments i administracions, universitats, entitats i empreses nacionals i europees.

A més, aquesta Guia s'ha elaborat amb la voluntat de generar eines per transferir l'experiència i els resultats a altres contextos nacionals i europeus. Internament, aquest recull de propostes i metodologies ens ha de servir per aplicar els aprenentatges i continuar el camí cap a polítiques més inclusives i, en definitiva, cap a una ciutat més igualitària.

Es pot trobar més informació del projecte a:

 www.igualtatsconnect.cat

 Vídeos de les sessions formatives 

 Vídeos del Congrés europeu 

3 Eines conceptuais



En aquest apartat proposem una definició de tres conceptes claus que ens poden ser útils per ubicar les aportacions posteriors, en relació amb les diferents maneres d'abordar les desigualtats en les polítiques públiques. Els tres conceptes que veurem seran: eixos de desigualtat, àmbits de política pública i serveis municipals.

3.1 Eixos de desigualtat

Quan parlem d'eixos de desigualtat ens referim a les divisions a partir de les quals es distribueixen de forma desigual els recursos socialment valorats. Així, les persones, en funció dels grups socials als quals pertanyin, tindran més o menys accés a determinats recursos (diners, prestigi, contactes, informació, etc.).

La teorització de la interseccionalitat va néixer molt lligada als eixos de sexe, raça i classe social, però no hi ha una llista tancada d'eixos ni podem establir una jerarquia entre ells. Actualment els que més es treballen en les polítiques públiques en el context europeu són els següents:

- **Classe social**
- **Diversitat funcional / Discapacitat**
- **Edat / Cicles de vida**
- **Orientació sexual i identitat de gènere**
- **Origen / Migració**
- **Racialització**
- **Religió / Creences**
- **Sexe / Gènere**
- **Altres, dependent del context**

Cal aclarir alguns punts, pel que fa a la delimitació d'aquests eixos de desigualtat:

- Pot haver generat algun dubte l'ordenació dels eixos, i no és un tema fútil, perquè connecta amb un dels principals debats que planteja la interseccionalitat: tots els eixos de desigualtat són igual de rellevants?, hi ha eixos que són prioritaris perquè generen més injustícies? Com plantejarem al següent epígraf, no hi ha una

forma universal de prioritzar els eixos, per això hem optat per ordenar els eixos alfabèticament.

- Esmentar la classe social també mereix alguna puntualització, ja que es tracta d'un eix que explica moltes desigualtats que es produeixen en el nostre entorn però, a diferència dels altres eixos esmentats, no sol haver-hi un departament municipal que s'encarregui únicament i explícitament de les desigualtats de classe social. Això es deu al fet que aquest eix, precisament per la seva centralitat, s'aborda de manera directa o indirecta des de molts departaments, com educació, ocupació o serveis socials.
- Cal tenir en compte que els eixos es poden presentar de forma solapada. Per exemple, en molts contextos la posició d'opressió en relació als eixos de raça, ètnia, origen, diversitat religiosa i classe social pot donar-se alhora quan hi ha grups de persones migrades que presenten formes culturals i religioses diferents de les majoritàries, que estan racialitzades i que han migrat per raons econòmiques. D'una banda, és important ser conscients d'aquest solapament, però de l'altra hi ha el risc que pressuposem, erròniament, que aquests eixos van en bloc, ja que no sempre és cert: un home gitano pot presentar diferències ètniques sense ser migrant; una dona pot ser musulmana i autòctona, és a dir, que no tingui orígens familiars en un país de majoria musulmana; un home que provingui d'un país de majoria musulmana no ha de ser creient per força; o potser una persona racialitzada no presenta cap diferència ètnica, si ha estat adoptada en néixer per part d'una família autòctona.

3.2 Àmbits de la política pública

Els àmbits són les àrees o divisions de la política pública (educació, salut, ocupació, esports, cultura, etc.) en els quals impacten els eixos de desigualtat. La posició de classe té un impacte, per exemple, en les possibilitats educatives i en el nivell de salut, generant fins i tot diferències en l'expectativa o la qualitat de vida. El sexe/gènere pot impactar en l'ocupació, per causa de les discriminacions sexistes en el mercat laboral. O, el fet de ser una persona trans, pot afectar en l'àmbit de l'esport perquè aquest s'estructura d'una forma binària.

3.3 Serveis municipals

Entenem com a serveis els departaments o oficines en què s'organitza una Administració. Proposem pensar que hi ha tres tipus de serveis en funció de la seva relació amb els eixos i els àmbits:

- **Serveis que es concentren en treballar eixos de desigualtat.** Aquest seria l'exemple dels departaments d'igualtat dona/home, de diversitat funcional, LGTBI, origen, diversitat religiosa o cycle de vida. Quan un projecte de política pública intenta treballar l'impacte d'un eix de desigualtat en els diferents àmbits d'actuació està fent transversalització. En aquest sentit, les polítiques de gènere han estat les que més sistemàticament han realitzat aquesta tasca de treballar l'impacte de gènere en tots els àmbits de la política pública. Habitualment, els serveis o departaments municipals que es dediquen a eixos específics de desigualtat han mirat de dur a terme aquesta transversalitat cadascun pel seu compte. Aquesta lògica serà posada en qüestió, com veurem al proper apartat, des de la perspectiva interseccional. Des d'aquesta, es planteja la necessitat de fer processos de transversalització interseccional, és a dir, que es treballi l'impacte dels eixos de desigualtat de forma simultània i tenint en compte les interaccions entre ells.
- **Serveis focalitzats en àmbits concrets.** Aquests serveis no giren al voltant d'un eix de desigualtat sinó que se centren en un àmbit, com pot ser l'esport, la seguretat ciutadana o la cultura. Aquests serveis assumeixen el repte de tenir en compte com hi impacten els diferents eixos de desigualtat. Per exemple, de quina manera les desigualtats de classe influeixen en el consum cultural, o com el gènere té incidència en la percepció del risc a l'espai públic i en les probabilitats de victimització.
- **Serveis híbrids, que combinen el treball per àmbits i per eixos.** Hi ha serveis que al mateix temps treballen un àmbit i les desigualtats endògenes que se'n deriven. Aquest seria el cas del Servei de Salut, que s'encarrega d'un àmbit però alhora pot tractar eixos de desigualtat endògens del seu àmbit (com les desigualtats que es deriven de ser seropositiu o tenir un diagnòstic de salut mental) al marge que puguin encarar també l'impacte d'altres eixos exògens (com a diversitat sexual i de gènere, la classe social o l'origen) en l'àmbit de la salut.

4 Formes d'abordar els eixos de desigualtat



Un cop aclarit com entenem els eixos, els àmbits i els serveis, veurem com aquests elements es conjuguen en els diferents models de treball amb les desigualtats en l'Administració. A la taula que hi ha tot seguit, sintetitzem els tres models que s'han aplicat en el nostre context (el monofocal, el de discriminació múltiple i l'interseccional) i els expliquem en els propers apartats.

	Monofocal	Discriminació Múltiple	Interseccional
Quants eixos de desigualtat s'aborden?	Un	Més d'un	Més d'un
Quina és la relació pressuposada entre eixos?	Un eix es considera principal	Els eixos tenen la mateixa importància en una relació predeterminada entre els uns i els altres	Els eixos tenen la mateixa importància; la relació entre ells és una pregunta oberta que depèn del context
Com són concebuts els eixos?	De forma estàtica	De forma estàtica	De forma dinàmica

Adaptat de Hancock (2007: 64)

4.1. La lògica monofocal

La forma més habitual de treballar la igualtat i la no discriminació en les polítiques públiques segueix la lògica monofocal, que també s'anomena sectorial o segmentada. Cada eix de desigualtat es treballa de forma independent. És a dir, cada eix de desigualtat s'aborda des d'un servei o departament diferent de l'Administració.

Aquesta lògica té aspectes positius: visibilitza les problemàtiques derivades d'un eix de desigualtat, pot ser la base des de la qual transversalitzar la perspectiva de l'eix en els àmbits, entre d'altres. Però també presenta inconvenients:

- No permet d'abordar de forma complexa el fet que a les persones ens travessin diversos eixos de desigualtat alhora. En una Administració on cada eix es treballa en serveis separats, per exemple, ens podríem preguntar qui atén una dona gran lesbiana que té problemes d'habitatge: quina part de la seva problemàtica es deriva del fet de ser dona, quina altra de ser lesbiana, i quina altra de ser gran?; es poden trossejar així la seva realitat i les seves necessitats? La lògica interseccional plantejarà que la seva realitat és el producte, precisament, de l'entrecruament d'aquests eixos.
- Pot tendir a considerar que els grups identitaris són homogenis internament i desembocar en diverses formes d'essencialisme, és a dir, a considerar que les seves realitats són fixes i immutables. A més, pot implicar el reforçament de categories identitàries que, de fet, estan constituïdes en el marc de les mateixes estructures de poder que es volen combatre. Com expliquem més detalladament a l'apartat 4.4, les categories identitàries (discapacitat, dona, migrant, negre, trans, etc.) estan construïdes per les estructures de poder que ens classifiquen (a partir de les nostres capacitats, genitals, orígens, color de la pell, identitat de gènere, etc.). Per tant, tot i que no les podem descartar perquè formen part de la realitat social i ens ajuden a detectar i transformar desigualtats, hem d'anar en compte a l'hora de reforçar-les.
- Pot esdevenir-se allò que Hancock (2007) va anomenar les "olimpíades de l'opressió", és a dir, una competició entre els serveis responsables de cada eix per aconseguir més recursos, visibilitat o reconeixement que els altres.
- Cada servei responsable d'un eix estableix la seva pròpia estratègia per provocar un impacte en els àmbits, però no tots tenen la mateixa capacitat de transversalitzar, perquè no disposen dels mateixos recursos. Així, s'estableix una desigualtat entre els diferents serveis i eixos.
- Centrar-se en un eix sense tenir en compte els altres pot implicar que no es contemplin els efectes de la intervenció en relació als altres eixos.



El risc del *pink washing*

En el marc de l'elaboració d'un Pla de diversitat sexual i de gènere en un municipi de Catalunya, apareix que una de les problemàtiques és que joves LGBT de la zona perceben les discoteques com a espais hostils. Davant d'aquesta problemàtica, l'equip motor que està treballant el Pla d'accions planteja la possibilitat d'establir una campanya que fomenti que les discoteques siguin espais més oberts a la diversitat sexual i de gènere. Una campanya que implicaria formació del personal, protocol en cas d'agressions, un distintiu, etc.

Finalment, però, es decideix no dur a terme l'acció perquè es considera que podria generar *pink washing*. Això s'entén com el procés pel qual es pretén netejar la imatge d'una entitat (en aquest cas d'una discoteca) apel·lant al fet que respecta els drets LGTB, però mentrestant amagant que en vulnera d'altres.

Cal tenir en compte que la zona en qüestió acull un alt percentatge de persones migrades del Magrib, que pateixen actituds xenòfobes. De fet, les discoteques sovint discriminen als joves magrebins negant-los l'entrada. El grup motor opta per no dur a terme la campanya per la diversitat sexual i de gènere perquè es tem que pugui servir per a ocultar la discriminació xenòfoba.

Dit això, l'ideal hauria estat poder abordar la xenofòbia conjuntament amb la LGBT-fòbia (i amb altres eixos de discriminació rellevants en aquests espais, com el sexisme), però precisament l'estructura monofocal de l'Administració no ho feia factible.

4.2. La discriminació múltiple

Una altra manera d'organitzar la feina, en relació amb els eixos de desigualtat, és el model de discriminació múltiple. Aquest model està fortament impulsat per la Unió Europea, per exemple, amb la creació d'organismes unificats d'igualtat que s'ocupen de diferents tipus de discriminació, com la Fundamental Rights Agency. Això implica que, en comptes de generar òrgans i normatives per a cada eix de desigualtat, se n'estableixin que aborden els diferents eixos alhora, però no implica que es tingui en compte el fet i la manera com es travessen.

Els avantatges d'aquest model són l'aprofitament de les economies d'escala, la coherència en la interpretació legal de la discriminació i la possibilitat d'abordar els casos de discriminació múltiple. Pel que fa als desavantatges, aquest enfocament sovint comporta una manca de coordinació entre les agendes específiques que s'aglutinen, no resol la competència entre grups ni la jerarquització dels diferents eixos, no treballa les interseccions entre eixos i entén les discriminacions des d'una lògica additiva.



1+1 sempre és igual a 2? Crítica a la lògica additiva

Sovint es planteja que les lesbianes pateixen una discriminació doble: pel gènere i per l'orientació sexual. Si portem la lògica d'aquesta operació matemàtica fins a la paròdia, podríem intentar calcular una mena de "coeficient d'opressió", en el qual cada dimensió en la qual algú està oprimida s'afegeix, i quan es troba en la posició d'opressor, resta. Segons aquesta lògica, el "coeficient d'opressió d'una dona lesbiana de classe alta és $+1+1-1$, que té com a resultat 1. Si tornem a aplicar la fórmula, la dona en qüestió està més oprimida que, per exemple, un home heterosexual sense papers ($-1-1+1=-1$). I si encara anem més enllà, cal pensar quantes dimensions ha de contemplar el coeficient, si cadascuna ha de tenir el mateix pes en el còmput total i si caldria introduir operacions més complexes a la fórmula (des de multiplicacions fins a l'arrel quadrada). La perspectiva interseccional proposarà una manera més complexa d'entendre els efectes del creuament d'eixos (Coll-Planas, 2013).

4.3. La interseccionalitat

Tot i que puguem trobar antecedents d'aquesta proposta en d'altres entorns, la formulació de la interseccionalitat com la coneixem avui dia es produeix a finals de la dècada de 1990 als Estats Units per part d'activistes i acadèmiques negres com Kimberlé Crenshaw (1989), Patricia Hill Collins (2002) o Combahee River Collective (2014). De fet, la interseccionalitat és una crítica al fet que el feminisme (que majoritàriament adoptava una perspectiva blanca) i l'activisme negre (que prenia un punt de vista androcèntric) no aconseguien palesar l'heterogeneïtat interna dels grups socials que deien representar. I és que les realitats i reivindicacions de les activistes negres no només no hi estaven representades, sinó que no es derivaven de la simple superposició d'allò plantejat per part del feminisme (blanc) i del moviment antiracista (androcèntric). Així, no es tractava de sumar (seguint una lògica additiva), sinó d'entendre que l'encreuament dels eixos de gènere i raça produeix realitats específiques.

En aquest sentit, l'activista i teòrica feminista negra Patricia Hill Collins (2002) conceptualitza els diferents eixos d'opressió com entrelaçats en una matriu en el marc de la qual es constitueixen els individus en diferents i canviants posicions de poder. Amb això es posa l'èmfasi en la interacció i interdependència entre línies d'opressió, i en la possibilitat que les persones es trobin en posicions diferents d'opressor i oprimida simultàniament.

Crenshaw (1989) distingirà entre dos conceptes que ens poden servir per diferenciar dues vessants en les aportacions d'aquest debat: la interseccionalitat estructural (que explica com el creuament dels diferents eixos de desigualtat distribueix el poder entre

grups socials) i la interseccionalitat política (que mostra com, des de l'acció política –tant institucional com activista–, es reproduïxen o combaten les desigualtats interseccionals).

Sintetitzem, en primer lloc, les premisses bàsiques de la interseccionalitat estructural:

- La interseccionalitat no es fixa només en les posicions d'opressió, és a dir, no és més interseccional l'experiència d'algú que està en posició d'opressió en relació a més eixos: totes les persones estem ubicades en relació a tots els eixos de desigualtat, ja sigui des del privilegi o l'opressió.
- La ubicació de cada persona en l'estructura social no sorgeix simplement de la suma de posicions d'opressió que acumulem (seguint una lògica additiva), sinó que planteja que els creuaments dels eixos generen situacions específiques. Per exemple, els estigmes i obstacles que es troben les persones migrants provinents de països de majoria musulmana són quantitativament diferents en funció del gènere. En aquest sentit, no es tracta per tant de saber si les dones migrades estan més o menys discriminades que els homes, sinó d'entendre les diferències qualitatives entre les formes d'opressió que es generen en el creuament entre gènere i origen (i hi podríem sumar encara altres eixos de desigualtat com edat, sexualitat o creences).
- Cal anar amb compte amb el concepte de 'posició', per tres motius.
 - Pot tendir a essencialitzar la posició mateixa ("totes les persones que comparteixen la posició x en relació als eixos y i z són iguals"), i provocar estigmatitzacions, victimitzacions i estereotips. Simplificar la idea de posició ens pot fer tendir a homogeneïtzar els grups socials i negar-ne la diversitat.
 - La interseccionalitat posa l'èmfasi en el context: el concepte de posició ens pot transmetre una visió massa estàtica, que no tingui prou en compte que les relacions de poder són contextuals i una mateixa persona pot estar en una posició de més privilegi o de més opressió segons el marc. En aquest sentit, Nira Yuval Davis (2017) proposa el terme "interseccionalitat situada" per incidir en el fet que les desigualtats es produeixen en contextos i moments històrics concrets.
 - La posició amb relació als eixos de desigualtat contribueix a explicar i predir les realitats i necessitats, però no determina les experiències. Tot i que les nostres realitats, necessitats i expectatives estan en gran part conformades per la nostra posició en l'estructura social, les persones no som titelles d'aquestes estructures, sinó que tenim capacitat d'actuació. Això explica que els eixos de desigualtat ens permetin predir una part de les realitats socials, però no pas la totalitat, pel fet que les persones també tenim capacitat de subvertir allò que s'espera de nosaltres i, a més, els eixos de desigualtat només expliquen una part de la nostra realitat.

- Malgrat que, en la nostra realitat, sempre hi intervenen tots els eixos, és possible distingir els diferents sistemes de poder dels que deriven els eixos. Tal i com se'ns mostra en la citació d'aquí sota, Marta Jorba i Maria Rodó-de-Zárate (2019) il·lustren aquesta idea a través de l'exemple d'una poma, considerant les categories com a trets d'una persona o grup social.



Els efectes interseccionals (però distingibles) dels sistemes de poder

“Poseu una poma. És dolça, vermella, dura i freda. El sabor, la textura, el color i la temperatura serien els criteris que s'esmenten en aquesta caracterització i tots tenen caràcter ontològic –els mesurem a través de diversos elements i classifiquem segons trets diferents, per exemple. Però, si ens concentrem en la poma, aquestes propietats van lligades, les unes a les altres, de tal manera que poden afectar-se profundament. Si posem la poma al forn, l'alta temperatura farà que la poma es torni més tova i dolça. En aquest sentit, es pot dir que la temperatura 'afecta' i 'canvia la natura' de la textura de la poma. El color de la poma està directament vinculat a la maduresa: com més madura, la poma va passant del verd al marró. I totes aquestes característiques constitueixen la poma. En una analogia, proposem que les categories socials es concebin com a propietats dels individus: ser dona, blanca i lesbiana són tres propietats diferents d'algú i tenen uns efectes determinats en l'experiència de la persona, en determinats contextos. El que 'canvia' en les diverses situacions és l'experiència en general d'algú, de manera que hi ha efectes diferents en situacions diferents” (Jorba i Rodó-de-Zárate, 2019).

Pel que fa a la interseccionalitat política, que recordem que interpel·la tant a les institucions públiques com a l'activisme, destaquem les premisses següents:

- Malgrat pretendre que les polítiques vagin dirigides a la “ciudadania en general” o a un eix concret, a la pràctica totes les polítiques tenen uns efectes interseccionals. En aquest sentit, podríem dir que totes les polítiques són interseccionals, ja que (encara que no ho vulguin o no ho explicitin) tenen impactes en una ciutadania que sempre està travessada per tots els eixos de desigualtat. L'objectiu seria que les polítiques fossin interseccionals de forma conscient (assumint les inclusions i exclusions, establint prioritats...) i que tinguessin com a objectiu combatre aquestes desigualtats que es produeixen com a resultat del creuament d'eixos.
- La interseccionalitat ens permet sortir de la lògica competitiva entre els eixos de desigualtat, per mostrar que tots formen part d'un mateix entramat que cal entendre des d'un plantejament holístic (però sense perdre de vista les especificitats dels eixos).

- Cal tenir en compte que les polítiques públiques no només combaten les desigualtats, sinó que de vegades també contribueixen a reproduir-les. Així, és fonamental revisar críticament les pràctiques de l'Administració per tal de preguntar-nos a qui estem deixant fora, fins a quin punt estem reconeixent l'heterogeneïtat dels grups o quines identitats estem contribuint a reforçar (vegeu la reflexió sobre les polítiques identitàries a la secció #Debats).

#CONTEXTOS

El tema del context és fonamental en la teorització i implementació de la interseccionalitat. En primer lloc, la realitat social que designen els eixos és contextual, perquè en cada municipi hi ha realitats diferents: és diferent si parlem d'un municipi que té un nombre rellevant de persones migrades, que un altre que pràcticament no rep persones migrades. O, per exemple, el grup social 'poble originari' té sentit en molts països americans però no a Europa; o el grup 'víctima de conflicte armat' és rellevant en contextos on hi ha (o hi ha hagut) conflictes bèl·lics o s'hi han refugiat persones que provenen d'aquests contextos, mentre que en altres localitats pot ser una categoria irrelevant.

Si fem una mirada encara més micro, veurem que els eixos no constitueixen una llista finita i fixa i que, a més, no solament hem de tenir en compte els eixos estructurals (bàsicament, els presentats a l'apartat 3.1), sinó que poden aparèixer altres tipus d'eixos que sigui important considerar, per tal d'entendre les desigualtats en aquell entorn. Podria ser el cas de la llengua materna, l'estat de salut, el lloc de residència (rural/urbà, o barris estigmatitzats), etc.

Igualment, quan elaborem un diagnòstic previ al disseny d'una intervenció (vegeu apartat 5.3), cal detectar quins són els eixos significatius. En el cas d'una intervenció en un barri, pot ser que ser membre o no de l'associació de veïns i veïnes sigui cabdal per fer arribar la teva veu a l'Administració, o ser una persona propietària o llogatera pot generar diferents necessitats i interessos a tenir en compte. Un altre exemple seria el de la recerca "Mirades polièdriques a la violència de gènere" (vegeu experiència E14), en el marc de la qual es va analitzar quins eixos de desigualtat són claus als centres de secundària. Un dels eixos que va aparèixer va ser l'aspecte físic. Tot i que no hi ha cap ajuntament que tingui un servei adreçat a les desigualtats per aspecte físic, és cert que, en general però especialment en aquell context, l'aspecte físic pot obrir o tancar portes, pot ser una causa d'assetjament, etc.

En aquest sentit, hi ha un eix que és molt rellevant quan parlem de polítiques públiques i que sol quedar invisibilitzat: l'eix de persones intervingudes i interventores. Aquest ens porta a reflexionar sobre l'impacte que té la posició de poder que implica el fet de treballar en l'Administració, vers les persones usuàries, quan estem fent, per exemple, atenció directa o treball comunitari. Així, fa visible que la nostra posició com a personal

municipal suposa un poder i també la responsabilitat d'exercir-lo de forma que no generi més desigualtats.

L'èmfasi en el context ens dona la resposta a una pregunta freqüent en relació amb la interseccionalitat: cal tenir en compte sempre tots els eixos? Una resposta afirmativa ens portaria a la paràlisi (ja que la llista d'eixos és infinita), l'absurd (no tots els eixos són significatius en el context concret) i/o, com a mínim, a la ineficiència (ja que no tots els eixos presents en un context són igual de prioritaris). Així doncs, no es tracta d'incloure sempre tots els eixos, sinó de prioritzar els que són importants en el context d'intervenció.

#DEBATS

En aquest apartat ens proposem de donar una resposta a dues preguntes que solen sorgir a l'entorn del tema de la interseccionalitat. Tal i com hem plantejat al principi de la Guia, l'objectiu no és aprofundir en la discussió acadèmica en aquest sentit, sinó donar una possible resposta pràctica.

La lògica interseccional implica que el treball específic per eixos de desigualtat deixa de tenir sentit?

Aquesta és una pregunta fonamental amb relació a les polítiques públiques: la perspectiva interseccional implicaria tancar els serveis que treballen eixos de desigualtat específics? Aquí les posicions poden ser variades. Des del nostre punt de vista, és compatible que hi hagi departaments treballant per eixos i, al mateix temps, es tendeixi a un abordatge interseccional. Per diverses raons:

- Perquè eliminar els serveis específics podria suposar que no hi hagi cap òrgan dins de l'Administració que es faci càrrec d'una determinada desigualtat.
- Perquè els eixos de desigualtat, tot i que es creuin els uns amb els altres, també tenen efectes autònoms que s'han de treballar de forma específica. Dit d'una altra manera, tot i que la nostra posició es deriva de la intersecció entre tots els eixos, els diferents sistemes d'opressió (patriarcat, capitalisme, capacitisme, racisme...) són distingibles i tenen una lògica pròpia que cal abordar. Per exemple, encara que les persones migrades siguin diverses en funció de la seva posició en els altres eixos de desigualtat (de gènere, de creences, d'edat, de diversitat sexual, etc.), poden tenir problemàtiques comunes (en l'exercici de determinats drets, de patir la xenofòbia, etc.) que s'han de continuar treballant específicament.
- Perquè, si s'aconsegueix que cada servei deixi de mirar només pel seu eix, aquests departaments poden ser una bona base per al desenvolupament de projectes que segueixin una lògica interseccional.

L'aplicació de la perspectiva interseccional pot provocar que generem micro-identitats?

Les accions interseccionals ens posen en situació de risc d'acabar fent polítiques de les micro-identitats, és a dir, d'identificar *targets* cada cop més específics com a resultat del creuament de diversos eixos de desigualtat. En aquest sentit, Fredman (2016) ens alerta del perill que la reflexió sobre la interseccionalitat acabi reduïda a una "fascinació amb la infinitat de combinacions i implicacions de les identitats sobreposades" (fixant-nos en grups socials cada vegada més específics), en comptes de centrar-nos en les estructures de poder i els processos d'exclusió.

La tendència a la reproducció de les microidentitats és contradictòria, de fet, amb gran part de les aportacions de la interseccionalitat. Tot i que no es tracta d'una perspectiva teòrica unitària, les autores afroamericanes que van iniciar el debat eren molt crítiques amb les polítiques identitàries, adduint que tendeixen a establir grups homogenis i que comparteixen trets essencials. Part de la teoria de la interseccionalitat ens alerta sobre l'ús de les identitats, per aquests motius:

- Perquè les identitats són efecte de poder i les categories identitàries són construïdes socialment en el marc de relacions de poder. Per exemple, les categories de dona i home són efecte del sexisme, així com la divisió en (suposades) races és un producte del racisme.
- Les polítiques identitàries poden tendir a homogeneïtzar i essencialitzar el grup, tancant el marc de possibilitats. Per exemple, definir la dona com a cuidadora, pot implicar no tenir en compte les dones dependents (per edat, per malaltia, etc.), les dones de classes acomodades que externalitzen aquestes tasques en altres dones, les dones amb discapacitat que necessiten atenció, les dones que no tenen càrregues de cura perquè no es fan càrrec d'altres, etc.
- Sovint les categories identitàries són restrictives i tenen efectes excloents. Per això, cal fer crítica sobre com, des de les polítiques públiques, reproduïm categories identitàries que generen exclusions; quan pensem en "la dona", "l'immigrant" o "la persona jove" estem tenint en compte que ningú forma part exclusivament d'una d'aquestes categories? Contemplem que totes aquestes categories estan creuades entre elles i amb els altres eixos de desigualtat? Això implica entendre que no hi ha "l'immigrant" sinó persones migrades que tenen un gènere, una orientació sexual, una classe social, unes creences, etc.

Un cop fetes aquestes precaucions, però, hi ha autors que plantegen que, quan les categories identitàries es construeixen de forma no essencialista i fluida, també poden emprar-se de manera estratègica per contribuir a la resistència, l'apoderament i el trencament amb els marc dominants.

5 La interseccionalitat aplicada a les polítiques locals



Com es concreta la perspectiva interseccional a l'hora d'elaborar una diagnosi en l'àmbit de la salut, un programa d'inserció laboral per a persones amb capacitats diverses o una acció de prevenció de les violències en l'àmbit escolar? Com ja s'ha apuntat a la introducció d'aquesta guia, els mètodes per integrar la interseccionalitat en el disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques es troba en una fase molt incipient de desenvolupament. Malgrat aquest fet, existeixen nombroses actuacions en l'àmbit local que han començat d'apropar-se a la realitat des d'una perspectiva més complexa i que ens donen pistes sobre com treballar tenint en compte els diferents eixos de desigualtat. En aquest apartat presentarem interrogants que ens ajudaran a revisar la nostra pràctica diària i algunes estratègies per aterrar la mirada interseccional en el treball de l'Administració local.

Les aportacions s'han estructurat en tres grans blocs: d'una banda, un primer bloc relacionat amb tot allò que fa referència a l'organització, sigui l'estructura funcional o l'organigrama, la distribució dels espais o la formació. Un segon bloc, en el qual es presenten eines i propostes amb relació a la seva aplicabilitat en les diferents fases del cicle de la política (o fases d'elaboració d'un projecte o una acció): definició del problema, diagnòstic, disseny, implementació i avaluació. I, finalment, un tercer bloc que tracta dos aspectes transversals: la participació i la comunicació.

Les propostes s'adrecen a diferents perfils de l'Administració local: càrrecs electes, càrrecs directius, equips tècnics que tinguin la funció de dissenyar polítiques públiques i personal municipal que treballa en àrees com l'atenció directa, la intervenció o el treball comunitari. I, per tant, les diferents propostes interpel·laran de manera diferent en funció dels perfils.

Presentem, doncs, eines que ajuden a repensar les maneres de treballar, analitzar les conseqüències, volgudes o no, de les nostres intervencions i oferir pautes per construir conjuntament un nou marc de treball que doni respostes més en consonància amb la diversitat de les persones.

FACILITADORS

Abans de presentar estratègies, volem assenyalar elements facilitadors sense els quals difícilment es pot aplicar la interseccionalitat en la política local:

- **La voluntat política.** Una transformació cap a una nova manera de treballar de tota una organització no es pot dur a terme en l'àmbit purament tècnic o administratiu, sinó

que requereix una aposta política. El treball interseccional no pot dependre de la bona voluntat d'un individu o de la motivació del personal tècnic, sinó que ha d'esdevenir un element troncal de la cultura organitzativa de l'Ajuntament. Cal que es creïn mandats o directives per tal de generar compromís i visibilitat i articular mesures per fer efectius aquests mandats.

- **El recursos.** Els mandats polítics han d'anar acompanyats dels recursos necessaris per executar-los, és a dir, que cal destinar-hi pressupost, temps i personal per garantir que es fan efectius. Es pot pensar en pressupostos compartits entre diferents serveis amb objectius comuns destinats a projectes interseccionals.
- **Les aliances.** És fonamental la col·laboració entre el personal que ocupa diferents graus de responsabilitat dins de l'Administració. Cal tenir en compte les persones que tenen més capacitat d'incidència, així com aquelles que es troben a primera línia i que coneixen de manera més directa les necessitats de la ciutadania.
- **Treball comunitari.** S'han de teixir vincles amb la ciutadania, tenint en compte la diversitat i la pluralitat de sensibilitats. La interseccionalitat requereix un coneixement proper del territori i de les problemàtiques i experiències de la població. Per això, cal facilitar espais de diàleg i de relació entre els diferents actors, que es basin en el reconeixement mutu des de les diferents posicions, interessos i capacitats.
- **El marc normatiu.** Una normativa que reconegui el caràcter interseccional de les desigualtats i que fomenti la feina més enllà de la lògica segmentada també facilita aquest canvi de mirada en les polítiques locals.
- **Els discursos.** Uns imaginaris socials que no se centrin en la lògica identitària, sinó que reforcin la comprensió de la interrelació entre eixos de desigualtat, afavoreixen una aproximació més complexa als problemes socials i a la manera com s'hi dona resposta. També facilita l'existència d'actors de la societat civil que apliquin la interseccionalitat a la seva feina i que ho demanin a l'Administració.
- **Les dades.** Disposar de dades i d'indicadors que informin sobre l'impacte interseccional d'una problemàtica (en la diagnosi) o d'una política (en l'avaluació) permet d'afinar més les respostes.

5.1. L'organització

Totes les organitzacions, encara que comparteixen certs elements, són diferents i les seves característiques varien en funció de molts factors, com són les estructures internes, les persones que les integren, el contextos socials, polítics i econòmics en el quals es troben, etc. Per tant, no hi ha receptes que es puguin aplicar de manera automàtica sinó que cada institució haurà de definir la seva estratègia tenint en compte els elements interns i externs que condicionen la seva realitat i les seves possibilitats de fer canvis.

Radiografia de l'organització: d'on partim?

Primer de tot, doncs, hem de conèixer bé el nostre punt de partida. Per això, una primera mesura consistirà en dur a terme una anàlisi de la pròpia organització i el seu context pel que fa a la interseccionalitat, i identificar els factors que poden afavorir o dificultar un treball que tingui presents els diferents eixos de desigualtat.

És important que en aquesta aproximació inicial, a més de les estructures i dinàmiques de treball internes, es tingui en compte també la societat civil, i s'indagui en els nivells de suport, complicitats o resistències de la ciutadania i de les entitats. La diagnosi es pot elaborar a diferents àmbits: de tota l'organització, d'una àrea de l'Ajuntament o bé d'un servei o programa en concret.

A continuació, es presenten un seguit de premisses que poden facilitar l'aplicació de la interseccionalitat en l'organització inspirades en la guia *Advancing Equity and Inclusion* (CAWI, 2015). Alhora són recomanacions que poden ajudar a impulsar iniciatives en aquesta direcció.



Recomanacions quant a l'organització

- ✓ Mandats relacionats amb l'equitat i la inclusió que explicitin la voluntat d'incorporar una mirada interseccional.
- ✓ Direccions o coordinacions compartides entre els diferents serveis dels eixos de desigualtat.
- ✓ Decisions polítiques que connectin la feina de diferents serveis dels eixos de desigualtat.
- ✓ Equips professionals que siguin representatius de la diversitat del municipi.
- ✓ Interessos i objectius compartits entre diferents serveis dels eixos de desigualtat, a partir dels quals construir estratègies conjuntes.
- ✓ Experiències de treball conjunt entre diferents serveis dels eixos de desigualtat.
- ✓ Espais de treball compartit entre diferents serveis dels eixos de desigualtat i amb altres serveis centrats en àmbits concrets.
- ✓ Programes i projectes que incloguin el creuament de diferents eixos de desigualtat.
- ✓ Pressupostos que permetin desenvolupar projectes entre diferents serveis dels eixos de desigualtat.
- ✓ Sinergies amb les comunitats afectades pels diferents eixos de desigualtat.



E1. Diagnosi prèvia, Ajuntament de Terrassa (Espanya)

En el marc de la primera fase del projecte “Igualtats Connectades. La interseccionalitat en les polítiques públiques locals”, es va dur a terme una diagnosi interna per veure quin era el punt de partida de l’Ajuntament de Terrassa en l’aplicació de la perspectiva interseccional i conèixer la relació entre els diferents eixos de desigualtat que es treballaven dins de l’organització. La metodologia de recerca va ser bàsicament qualitativa: en primer lloc, es va fer una anàlisi documental per saber si els plans i programes dels diferents serveis al·ludien a la perspectiva interseccional o als diversos eixos de desigualtat en qualsevol dels seus apartats (ja fos en la diagnosi, els objectius, les actuacions, etc.). En segon lloc, es van fer entrevistes semiestructurades a la direcció, caps de serveis i equip tècnic.

L’objectiu de les entrevistes era doble: d’una banda, detectava experiències prèvies de treball entre eixos de desigualtat, observava com s’estava introduint la perspectiva interseccional en les actuacions i programes de l’Ajuntament i com es formulaven els problemes (col·lectiu al qual s’adreça el servei, perfil de persones ateses, qui no arriba al servei i per què). I, de l’altra, identificava obstacles i oportunitats en l’aplicació de la mirada interseccional i detectava quines condicions n’afavorien o limitaven la incorporació en els diversos serveis (tenint en compte factors com les estructures, les dinàmiques o les relacions personals). Aquesta diagnosi inicial va servir per acabar de dissenyar les accions posteriors de formació i treball compartit.

L’estructura. Com superar la segmentació?

Els ajuntaments estan organitzats per àrees i serveis que es focalitzen en eixos de desigualtat o bé en àmbits d’actuació. Aquesta segmentació, que està marcada per polítiques i programes d’àmbit autonòmic o estatal i que existeix en tots els àmbits (estructural, pressupostari, etc.), s’ha manifestat com un dels principals obstacles del treball interseccional. Com es pot transcendir aquesta compartimentació de l’Administració?

- Algunes de les fórmules per superar la sectorialització passen per fer canvis a nivell estructural, com per exemple, ajuntar regidories o direccions tècniques que estiguin centrades en diferents eixos de desigualtat (vegeu experiència E2). En administracions de territoris petits, aquestes fusions tenen lloc per una qüestió de necessitat, perquè tenen menys pressupost i les plantilles són reduïdes: regidories i direccions tècniques aglutinen serveis que treballen diferents eixos de desigualtat, alhora que els equips tècnics estan formats per professionals amb perfils molt polivalents. Aquest fet pot ser una oportunitat per desenvolupar intervencions amb una mirada més complexa.

- També hi ha solucions mixtes que passen per fusionar només alguns nivells de l'organització i no pas d'altres com, per exemple, ajuntar regidories a nivell polític però mantenir-ne separats els departaments. D'altra banda, pot succeir que els eixos de desigualtat comparteixin direcció o responsable, sense necessitat que hi hagi hagut un procés d'integració dels dos eixos.
- Abordar la interseccionalitat no ha d'implicar forçosament la fusió d'estructures. Hi ha altres fórmules per superar la segmentació que estan relacionades amb el fet d'introduir noves metodologies sense tocar les estructures, com la creació d'espais ad hoc per a problemes concrets de difícil solució que afecten més d'un servei. Un exemple és la creació de comissions o taules de treball per tractar temes com una problemàtica en l'espai públic, la segregació escolar o l'accés a l'habitatge.

En qualsevol cas, cal analitzar, en cada situació concreta, quina pot ser la millor fórmula per superar el treball per eixos en paral·lel. Les solucions que han funcionat en un determinat context poden no encaixar en altres.



E2. Unir regidories, Ajuntament de Barcelona (Espanya)

En el mandat 2010-2015, les polítiques públiques d'igualtat home-dona depenien de la Regidoria de Dona, mentre que les polítiques LGTBI estaven dirigides per la Regidoria de Drets Civils i s'implementaven des d'estructures administratives diferents, amb poca relació entre elles. Durant el mandat 2015-2019, es va modificar l'estructura municipal a nivell polític i administratiu, amb la creació de la Regidoria i de la Direcció de Feminismes i LGTBI, amb l'objectiu de treballar d'una manera més interseccional les polítiques d'igualtat home – dona i les polítiques d'igualtat per a la diversitat sexual i la identitat de gènere. Aquest canvi no és simplement nominal, sinó que ha estat motivat per la voluntat de l'Ajuntament de treballar de manera més entrelaçada la implementació d'aquestes dues polítiques, perquè es considera que les dues desigualtats formen part d'un mateix sistema sexe/gènere i tenen una mateixa font d'opressió.

El canvi ha permès una comunicació més fluïda i ha fet més fàcil la feina sobre determinats temes com per exemple la violència masclista: d'una banda, s'ha definit una estratègia de prevenció del sexisme a la ciutat, on es treballen simultàniament els diferents eixos de desigualtat i, de l'altra, s'han entomat qüestions relacionades amb els serveis d'atenció, per exemple, l'atenció a la violència afectiva en les relacions del mateix sexe. La fusió també ha fet sorgir debats entre moviments feministes i LGTBI, i ha suposat una oportunitat per plantejar nous reptes conjunts i treballar resistències per part del personal directament implicat en el canvi.

La disposició dels espais: facilita la relació?

La manera com estan distribuïts els espais de treball també incideix en la pràctica diària i pot contribuir a perpetuar les desigualtats o bé atenuar-les. La disposició d'un espai no és mai neutre, respon a un determinat marc cultural i té un impacte en la manera de relacionar-nos, sigui amb altres professionals o amb les persones usuàries.

- Si pensem en la planificació o disseny de programes, veurem que la ubicació dels diversos serveis en despatxos o fins i tot en edificis separats, sense punts de coincidència entre els equips llevat de reunions puntuals, dificulta la feina des d'una perspectiva interseccional. Contràriament, un espai de treball on els diversos serveis convisquin, facilita l'intercanvi i la construcció de visions compartides que incorporin els diferents eixos de desigualtat. De la mateixa manera, la comoditat i la disposició dels espais de treball (ben il·luminats, espaiosos, etc.), així com l'existència zones de trobada més informals entre professionals (sala de cafè, cuina, etc.), també faciliten la interacció i la generació de complicitats. Així doncs, abandonar la divisió a nivell d'espais permet també d'abandonar la lògica de treball des de cada eix en paral·lel.

D'altra banda, quan s'elabora la planificació de serveis a nivell de ciutat, es pot pensar en equipaments que afavoreixin el creuament entre diferents eixos de desigualtat. Aquesta cohabitació pot generar sinergies o accions col·laboratives entre els diferents grups (vegeu experiència E3).

- Pel que fa als serveis d'atenció a les persones, és important també fixar-nos en la distribució dels espais físics i en la manera com la disposició del mobiliari, la llum, etc. condiciona la comunicació i les relacions amb les persones participants o usuàries. D'aquesta manera, podem veure com l'espai marca unes jerarquies i contribueix a reforçar la diferència entre personal municipal i persones destinatàries. La ubicació dels espais (si són compartimentats o diàfans, foscos o il·luminats, amb taules o barreres físiques) també pot contribuir a augmentar aquesta jerarquització. Els elements com, per exemple, els gestors de cues, ordenen l'atenció i optimitzen el temps, però poden generar distància i despersonalització.

En aquest sentit, Marisela Montenegro (a Nayak, Montenegro & Pujol, 2018) proposa una pauta d'observació per examinar la pràctica diària de les persones que treballen fent intervenció social des d'una perspectiva interseccional en relació amb: l'aspecte dels espais, com són les interaccions entre professionals i ciutadania, els imaginaris i els marcs culturals dels equips tècnics, etc. Amb aquesta anàlisi es palesa que l'organització de l'espai no és innòcua ni neutral, sinó que reproduceix pràctiques socialment i culturalment localitzades, i que aquesta disposició no sempre ajuda a assolir els objectius del servei. De vegades, la intervenció en l'espai físic pot provocar canvis positius en les dinàmiques de treball. En aquest sentit, Montenegro apunta un exemple en què la dinamitzadora d'un grup de treball amb homes marroquís va substituir les taules i cadires de l'espai per una catifa, buscant una transformació en el funcionament del grup.



E3. Transformació dels casals de la gent gran en espais intergeneracionals, Catalunya (Espanya)

Des de l'any 2017 fins al 2019, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya està portant a terme una transformació dels casals de gent gran d'arreu del territori en casals cívics, amb l'objectiu de dotar aquests espais d'una perspectiva més intergeneracional i acollir nous col·lectius.

Aquesta mesura vol convertir els casals en llocs de trobada entre persones d'edats i perfils diversos, i en un punt de suport a les entitats i iniciatives del poble o barri. La convivència de diferents grups socials facilitarà l'intercanvi de coneixements i de recursos, creant així l'oportunitat d'un enriquiment mutu i fent possibles noves formes de socialització.

Formació: com obrim consciències?

Tal com passa amb els espais, la manera d'actuar també està arrelada en un marc cultural, situat històricament i geogràficament. Els imaginaris i creences, la manera com s'entenen i es pensen les persones, també condiciona les nostres intervencions. Cal fer un exercici constant de qüestionament i de revisió de prejudicis i estereotips per tal de no uniformar, d'evitar generalitzacions i de fugir de les assumpcions automàtiques.

La formació és una acció clau per al treball interseccional: ajuda a millorar el coneixement del personal en relació amb la interseccionalitat i als sistemes d'opressió, contribueix a obrir consciències i qüestionar imaginaris, i facilita eines per construir una mirada crítica que ajudi a repensar les pràctiques quotidianes.

Es poden dur a terme formacions específiques sobre la interseccionalitat, com en el cas del projecte Igualtats Connectades de Terrassa (vegeu experiència E4), i també incorporar la mirada interseccional a les formacions de manera més transversal, independentment del tema que es tracti. És a dir, es poden fer formacions que se situïn en un determinat eix o àmbit (per exemple, diversitat sexual i de gènere o salut), però des d'una perspectiva interseccional. Seria el cas de la formació en diversitat sexual i de gènere per a la policia local de Torí, en què es va incidir en la diversitat de les persones LGBTIQ (vegeu experiència E5) o el projecte d'informació i sensibilització d'agents de promoció de la salut de Madrid (vegeu experiència E6). En ambdues experiències es palesa que el fet de comptar amb persones o grups socials que tinguin un coneixement directe de la realitat ajuda a contradir visions estereotipades i homogeneïtzadores.

Fomentar formacions amb mirada interseccional

Una altra qüestió que ens cal plantejar és com podem estimular la mirada interseccional en les formacions que s'organitzen des de l'Ajuntament. En aquest sentit, cada organització podria elaborar una pauta que establís uns criteris mínims que s'han de tenir presents a l'hora d'organitzar o realitzar accions formatives. La Universitat de York, per exemple, va elaborar una guia que explica com incorporar la interseccionalitat en les formacions en violència sexual i crims d'odi. Aquesta guia és el resultat de diversos *focus groups* amb informants clau (estudiants i personal de la universitat), en els quals es va debatre sobre la manera com les diferències entre les persones i el seu risc d'experimentar violència podien influir sobre la seva resposta o la capacitat d'intervenir en determinades situacions. S'assenyala que una persona racialitzada pot tenir més dificultats a l'hora de desafiar un acte racista, perquè també és vulnerable a aquest tipus de violència, o una persona cisgènere pot tenir més seguretat per aturar un acte transfòbic que una persona trans o no binària.

[➤ Descarregar la guia aquí](#)

A continuació, es presenten algunes mesures que es podrien contemplar quan es desenvolupen, s'organitzen o s'encarreguen formacions des de l'Administració dirigides al personal municipal o altres agents, inspirades en la guia *Advancing Equity and Inclusion* (CAWI, 2015):



Recomanacions quant a la formació

- ✓ Que les consultores o formadores siguin sensibles a qüestions de diversitat amb una perspectiva interseccional.
- ✓ Que els equips de formació siguin diversos.
- ✓ Que en els objectius d'aprenentatge s'inclouï la igualtat i la no discriminació amb una perspectiva interseccional.
- ✓ Que el llenguatge, les imatges i els exemples exposats siguin inclusius i no discriminatoris, amb referència a tots els eixos de desigualtat (no sexista, no racista, no capacitista, etc.).
- ✓ Que es visibilitzin realitats i exemples diversos per obrir mirades, trencar tòpics i difondre diverses veus.
- ✓ Que sigui un espai que faciliti l'intercanvi d'experiències (tenint en compte els eixos de desigualtat i les diferents relacions de poder entre les persones participants).
- ✓ Que en les avaluacions de la formació es pregunti sobre la inclusió de la perspectiva interseccional.



E4. Formacions en el marc del projecte Igualtats Connectades, Terrassa (Espanya)

Com ja hem explicat al punt 2 de la Guia, un dels eixos principals del projecte Igualtats Connectades va ser la part formativa, destacable tant per la intensitat de la formació, com pel seu abast: hi van participar prop de 300 persones entre personal tècnic i societat civil. El projecte partia de la premissa que per poder aplicar la interseccionalitat a la pràctica diària dels equips calia donar-los les eines. L'objectiu d'aquesta formació va ser aprofundir en el concepte de la interseccionalitat, presentar estratègies d'aplicació i crear espais de debat i reflexió, tant amb personal tècnic com en societat civil.

Les accions formatives es van concretar en tres espais diferents: el primer, cinc tallers de formació adreçats a totes les persones dels equips professionals municipals, en el qual van participar 80 persones de l'Ajuntament de Terrassa. Hi van assistir des de l'administració a la direcció dels serveis dels eixos de desigualtat (Ciutadania, Gènere, LGTBIQ, Capacitats diverses) i cicles de vida (Joventut i Gent Gran). A més, també s'han format representants d'altres departaments, en qualitat de serveis observadors (Serveis Socials, Educació, Salut, Ocupació, Comunicació, Pla Local d'Inclusió Social, Habitatge, Territori i sostenibilitat, Mobilitat, Urbanisme i Servei de suport a les comunitats veïnals). La segona acció formativa, que es va fer en paral·lel a la primera, va consistir en cinc tallers de sensibilització adreçats a la societat civil, que van generar molta expectació i van tenir una participació de més de 180 persones. Es van abordar els mateixos temes que als tallers de formació, però adaptant el format i el contingut al perfil de les persones participants. I, finalment, com a colofó del procés formatiu, es van realitzar tallers d'aprenentatge mutu, integrats per personal tècnic i de direcció de diferents serveis de l'Ajuntament. En aquests tallers, es van posar en pràctica els coneixements de les formacions i es va fer una prova pilot de treball interseccional en l'espai públic.

➤ [Podeu veure els vídeos de la formació aquí](#)



E5. *The Rainbow in the Neighbourhood*. Formació LGBT per a la Policia Municipal, Torí (Itàlia)

El 2017, 56 oficials de policia del Departament de Vigilància Veïnal de la Policia Municipal de Torí, que s'encarrega del control dels espais públics i de la millora de la convivència, van rebre formació sobre com encarar situacions d'assetjament LGTBI-fòbic en escoles i espais públics. En la formació es va aplicar un enfocament interseccional, gràcies a la cooperació amb diverses associacions locals.

Una part de la capacitació es va centrar en històries de vida de persones que havien patit diferents tipus de discriminació (per gènere, LGBT, origen ètnic, creences religioses). Persones transsexuals que formaven part d'associacions i ONG del municipi es van involucrar a les formacions explicant la seva experiència. Es va dedicar una sessió especial a tractar el tema de la "sortida de l'armari" en famílies amb diferents tradicions culturals i es van comparar dues experiències de vida: la d'una noia bisexual amb orígens familiars marroquins i de tradició musulmana, i la d'un jove gai que havia crescut en una zona rural del sud d'Itàlia.

Les experiències van ser especialment efectives per crear consciència, canviar la perspectiva sobre la transsexualitat i superar alguns estereotips sobre les persones LGBT que creixen en entorns musulmans.

[➤ Més informació aquí](#)



E6. Formació a agents comunitaris en promoció de la salut per a persones TLGBTQI, Madrid (Espanya)

El projecte formatiu va consistir en l'articulació d'accions orientades a facilitar l'accés de les persones TLGBQI a la promoció de la salut, a través d'un procés participatiu d'identificació, informació i sensibilització d'agents de salut. Es va crear un equip integrat per persones clau en l'àmbit de la promoció de la salut i del col·lectiu TLGBQI que es van encarregar de dissenyar, implementar i transmetre tant els continguts com la metodologia de l'autoformació. Les accions formatives es van realitzar a través dels Centres Municipals de Salut Comunitària de l'Ajuntament de Madrid.

La constitució mixta de la xarxa d'agents va permetre que es produís una construcció de codis comuns i de coneixement col·lectiu. Així mateix, va esdevenir un espai de treball que va facilitar l'aproximació de dues realitats, professional i activista, la superació de prejudicis per totes dues parts, el coneixement directe de les necessitats de la població i la participació de la comunitat TLGBQI en la seva definició.

5.2. El disseny de projectes

En aquest segon bloc, les propostes es presenten ordenades segons les diferents etapes del disseny d'un projecte o política, tenint en compte que aquesta divisió es tracta d'un model teòric que ens permet d'analitzar com es defineixen els plans i programes, però que a la pràctica, la manera com les administracions responen als problemes socials no sempre s'articula a través d'un procés tan definit i amb unes fases tan clares i ordenades seqüencialment. De vegades, se superposen les fases (es fan diagnòstics mentre s'implementa un programa o acció), s'obliden o obvien algunes etapes (es posa en marxa un programa o servei sense haver fet una diagnòstic) o bé hi ha processos que ocorren de manera inconscient o poc explícita (per exemple, la definició d'un problema).

Per a cadascuna de les fases, presentem exemples d'experiències i preguntes qüestionadores inspirades en la guia que Palència, Malmusi i Borrell (2014) van elaborar per avaluar l'impacte de les polítiques de salut des d'una mirada interseccional.

Definició del problema: quan, com i per què emergeix?

El primer pas de qualsevol política o programa és la configuració de l'agenda, és a dir, com es construeix la problemàtica sobre la qual es vol intervenir i quines implicacions té amb relació als diferents eixos de desigualtat i les seves interseccions. És fonamental entendre quan, on, per què i qui decideix que determinats aspectes socials esdevinguin rellevants i d'altres no.

Com ja s'ha comentat, no sempre s'explicita la manera com es construeixen les problemàtiques. Sovint els processos capaços de fer sorgir uns determinats temes són complexos i hi intervenen múltiples factors (grups de pressió, legislació, sensibilitats personals, etc.). Ens trobem freqüentment que emergeix com a problemàtic allò que s'ha decidit des de la població majoritària o amb més capacitat d'incidència.

Cal, doncs, disposar de les eines per identificar totes les veus i sensibilitats a l'entorn d'una determinada qüestió i fer-nos algunes preguntes per no presumir el problema tal com està presentat a priori, perquè la seva definició no és universal sinó que respon a uns interessos, punts de vista, etc. A l'espai públic, lloc de relació entre grups i persones amb interessos diversos, trobem exemples que il·lustren concepcions diferents que s'amaguen al darrere d'un suposat problema. Així doncs, entre les causes de la problematització de l'ús de l'espai públic per part de joves, per exemple, molts cops hi ha qüestions com una visió adultocèntrica de l'espai, actituds xenòfobes o bé la falta d'opcions d'oci no privatitzat. La intervenció pública variarà en funció de quina sigui la conceptualització que assumim.

Un altre exemple que il·lustra la importància de la definició del problema el trobem amb la qüestió dels matrimonis forçats, sobre el qual l'Ajuntament de Barcelona va realitzar un estudi d'àmbit de ciutat, per obtenir informació sobre les característiques del fenomen i el coneixement d'aquest per part dels agents de l'Administració pública i de la societat civil.

L'estudi evidenciava que, depenent de la perspectiva des d'on s'enfocava el problema –bé com una qüestió principalment migratòria, un fenomen eminentment cultural o religiós, o bé com una forma més de violència de gènere–, les respostes dels poders públics i de la societat civil eren substancialment diferents.

Descobrir què amaga la definició de cada problemàtica és fonamental per tenir consciència de què ens hi juguem en cada tema i decidir com volem implicar-nos en la intervenció.



Preguntes que ens podem fer quant a la definició del problema

- ✓ Quina és la problemàtica que es vol abordar? Per què es considera una problemàtica?
- ✓ Qui manifesta la problemàtica? A qui afecta i quins són els agents implicats?
- ✓ Quines desigualtats es contempen en relació a la problemàtica que es vol abordar?
- ✓ La problemàtica es defineix des de diferents visions (personal tècnic dels diferents eixos de desigualtat, diversitat de persones i grups afectats, altres agents implicats, etc.) per detectar com afecta a diversos grups en relació amb els eixos de desigualtat?
- ✓ Tenint en compte el context (històric, social, territorial, etc.), quins eixos de desigualtat són més rellevants?
- ✓ Hi ha eixos de desigualtat no estructurals que s'hagin de tenir en compte en relació a la problemàtica (per exemple, l'aspecte físic, el fet de ser mare, etc.)?
- ✓ Hi ha creuaments importants entre els eixos de desigualtat (per exemple, gènere i classe social, etc.)?
- ✓ Quins serveis s'han d'implicar en la gestió de la problemàtica (tant dels eixos de desigualtat com dels àmbits concrets)?
- ✓ Quins privilegis, prejudicis i/o estereotips (per part dels equips tècnics, dels grups afectats i d'altres agents implicats) poden estar afectant la definició de la problemàtica o dels grups afectats?



E7. “Nocturnas: la vida quotidiana de les dones que treballen de nit”, Barcelona (Espanya)

Nocturnas (2017) és un projecte d’investigació-acció feminista participativa coordinat pel Col·lectiu Punt 6, que analitza i visibilitza la manera com l’urbanisme i el gènere afecten la vida quotidiana de les dones que treballen de nit. Es tracten temes com la mobilitat nocturna, la percepció de la por i la seguretat, els impactes en la salut o les desigualtats de gènere en l’àmbit laboral.

Un dels aspectes que l’estudi va posar de manifest és de quina manera la majoria de protocols contra les agressions i els assetjaments sexuals en espais d’oci nocturn no tenen en compte un grup clau que està molt invisibilitzat: el de les treballadores de la neteja viària. Les treballadores entrevistades manifesten tenir por, sentir-se insegures i haver patit assetjament i agressions en els desplaçaments que han de fer per anar a treballar entre les cinc i les sis del matí. Els protocols, però, no acostumen a comptar-hi i se centren en les noies joves que surten de festa.

➔ [L’informe està disponible aquí](#)

Diagnosi: tenim en compte l’heterogeneïtat del grup?

En les administracions locals, que solen funcionar des d’una lògica monofocal, els diagnòstics tenen el risc de fixar-se només en la problemàtica generada per un eix. Tanmateix, això suposa alimentar la ficció que els eixos actuen en el buit.

A l’hora d’elaborar un diagnòstic interseccional, és essencial tenir en compte des de l’inici l’heterogeneïtat del grup. Calen diagnòstics molt més acurats, malgrat que sovint és difícil recollir informació complexa, perquè no sempre es poden fer tots els creuaments i no és possible obtenir determinades dades, per exemple, sobre etnicitat o orientació sexual. Una manera de pal·liar aquesta manca de dades consisteix a analitzar què ens diuen les experiències de vida de les persones. Una altra mesura que pot afavorir la mirada interseccional en el moment de fer una diagnosi és la creació de taules de treball centrades en problemes i que comptin amb la participació de personal tècnic de diferents serveis.

També podem aproximar-nos a l’heterogeneïtat del grup a partir de la recerca de documentació de referència (estudis, treballs acadèmics, reportatges periodístic, etc.) que ens serveixi de base per apropar-nos-hi amb un coneixement més ampli de les seves realitats. I, en alguns casos, pot ser útil entrevistar informants clau.

Aquest acostament pot ser la primera passa per a l'elaboració d'un diagnòstic participatiu, que inclogui i mostri la màxima pluralitat de visions. I, per fer-ho, cal conèixer el territori i les veus de les persones que hi viuen, tant les que formen part d'associacions com les que no, tenint present el criteri de la diversitat. No es tracta tant de recórrer a interlocutors que ens parlin en representació d'un determinat grup: més aviat de buscar aportacions específiques i singulars que aportin una visió més acurada de la complexitat i la pluralitat de la societat.

En aquest sentit, el municipi de Cascais (Portugal) va realitzar un **Diagnòstic Social** comptant amb la Xarxa Social de Cascais, una plataforma constituïda per un centenar d'entitats públiques i privades. La recerca analitzava la cohesió social en relació amb diversos àmbits (ocupació, salut, educació, cultura, etc.) i la situació de les persones, en particular la dels grups més vulnerables, considerant diferents eixos de desigualtat. Per a l'elaboració d'aquest estudi es va emprar una varietat de fonts i tècniques de recopilació d'informació, tant quantitatives com qualitatives, i hi van participar 1.700 veïns i veïnes, 80 professionals, 14 representants electes locals i 200 organitzacions.

En qualsevol cas, hem de ser conscients que tots els instruments de recollida d'informació tenen un biaix i que, per tant, caldrà complementar els buits i les absències emprant tècniques diferents.



Preguntes que ens podem fer quant a la diagnosi

- ✓ La diagnosi s'elabora de manera compartida pels serveis dels diferents eixos de desigualtat rellevants en la problemàtica?
- ✓ Com es pot aconseguir informació sobre com afecta aquesta problemàtica, tenint en compte els diferents eixos de desigualtat i els creuaments rellevants?
- ✓ Les persones i els grups amb qui es vol treballar participen de manera activa en la diagnosi?
- ✓ Es valoren les experiències de vida i els components emocionals de les persones i grups afectats?
- ✓ Es tenen en compte l'heterogeneïtat i la diversitat dels grups?
- ✓ Quins grups o persones que estan afectats d'alguna manera per la problemàtica ens estem oblidant o no estem incorporant?
- ✓ Com podem incorporar aquests grups o persones que queden invisibilitzats?
- ✓ Amb la informació derivada de la diagnosi, quines són les desigualtats que es detecten? Quines es prioritza i per què (motius polítics, normatius, pressupostaris, etc.)?



E8. Totes les persones trans tenen dificultats d'inserció laboral? Barcelona (Espanya)

Amb l'objectiu d'obtenir un diagnòstic sobre la situació de les persones trans en relació amb l'àmbit laboral i avaluar l'efectivitat de les mesures que s'estaven desenvolupant, l'Ajuntament de Barcelona va encarregar un estudi sobre el tema (Coll-Planas i Missé, 2018). Una de les conclusions de l'estudi era que no es podia afirmar que el col·lectiu trans, en conjunt, tingués un problema d'inserció laboral i que calia adoptar una mirada interseccional per entendre que el fet de ser trans per si mateix no ens explica la diversitat de situacions, sinó que hem de travessar-lo per factors com el gènere, l'origen, l'edat o l'estat de salut.



E9. Diagnòstic participatiu en l'àmbit de la salut, Madrid (Espanya)

Per tal de conèixer i actuar sobre les principals barreres en l'accés a la salut sexual, reproductiva i el dret a l'exercici de la identitat de la població TLGBQI de Madrid, l'Ajuntament d'aquesta ciutat va encarregar, a través de l'organisme autònom Madrid Salud, un estudi exploratori. La investigació es va realitzar a través d'un instrument participatiu que va permetre d'implicar la població TLGBQI en la definició de les problemàtiques i l'articulació de recomanacions necessàries per afrontar-les. Per això, es va crear un grup motor amb activistes independents i d'organitzacions que van participar activament en el disseny de la investigació.

L'estudi volia mostrar alguns dels llocs o "enclavaments" en els quals l'experiència de les persones es troba fortament travessada per la intersecció de diversos determinants socials. Així, per exemple, es recullen alguns dels obstacles de les persones trans migrants i de les dones trans treballadores sexuals (moltes d'elles migrants); de dones cis lesbianes d'ètnia gitana o d'homes cis gais i bisexuals majors de 55 anys i homes cis gais amb mobilitats corporals diferents de l'estàndard, que es desplacen en cadira de rodes. En tots aquests es fa referència a la precarietat i la classe socioeconòmica com un eix sobre el qual es defineix l'experiència de la LGTB-fòbia.

 [L'estudi està disponible aquí](#)



E10. Aplicació de la tècnica del *Relief Maps* en la diagnosi del Pla LGTBI, Bages (Espanya)

La diagnosi del Pla LGTBI de la comarca del Bages (2018-2020) serveix per il·lustrar la diversitat de tècniques utilitzades per realitzar una aproximació a una determinada realitat. La recerca es va estructurar en diverses fases: la primera, va consistir en la recollida d'informació de les accions portades a terme amb anterioritat al territori (tant institucional com per part d'associacions) i entrevistes a informants clau; la segona, recollia informació en base a fonts secundàries; i finalment, la tercera, es va centrar en recopilar informació sobre les experiències viscudes per part de persones del col·lectiu, un aspecte que es va prioritzar per la manca d'estudis realitzats i les poques dades disponibles.

Per a la tercera fase, es van emprar tres mètodes diferents: entrevistes en profunditat, grups focals i una tècnica anomenada **e-Relief Maps** que permet recollir, analitzar i veure dades sobre la percepció de la desigualtat des d'una perspectiva interseccional (té en compte diferents eixos de desigualtat, com el gènere, l'orientació sexual i l'edat), emocional (recull el nivell de benestar i malestar que provoquen determinades situacions o llocs) i geogràfica (té en consideració l'àmbit laboral, domèstic, l'espai públic, etc.). Aquesta tècnica ajuda a veure quins són els àmbits més problemàtics i evita generalitzacions o victimitzacions, perquè mostra com pot passar que, pel nostre gènere, visquem un àmbit concret com a lloc d'opressió (l'espai públic, per exemple) i, d'altres, com l'àmbit laboral o el domèstic, com espais de benestar o neutres.

Disseny: podem preveure les conseqüències de les accions?

Un cop hem definit el problema i hem elaborat la diagnosi interseccional, és l'hora d'establir quines actuacions o mesures impulsarem per aproximar-nos a la situació en la qual volem incidir i oferir una resposta a les situacions específiques que hem detectat en la fase de diagnosi (vegeu experiència E11). És important que en aquesta fase mantinguem la implicació de la diversitat de les persones a l'hora de decidir les accions prioritàries i marcar els objectius, a través de la formació de comissions d'implementació i seguiment o grups de treball puntuals. Pot ser una bona pràctica posar en diàleg moviments socials situats en diferents eixos perquè construeixin conjuntament una determinada actuació, com en el cas de l'experiència de Torí (vegeu experiència E12).

En la fase de disseny, podem explorar les conseqüències no buscades que poden tenir les solucions polítiques que hem proposat, fent l'exercici de posar-nos a la pell de persones de diferents grups socials i analitzar quins efectes tindria la mesura en cadascuna d'aquestes persones (vegeu experiència E13).



Preguntes que ens podem fer quant al disseny

- ✓ Es generaran espais de treball entre els diferents equips que aborden els eixos de desigualtat rellevants en la problemàtica?
- ✓ Es recolliran dades desglossades en funció d'aquests eixos?
- ✓ Les accions tindran en compte l'heterogeneïtat dels grups?
- ✓ Com es respondrà a les necessitats que es deriven d'aquesta diversitat?
- ✓ Quin impacte s'espera que tinguin les accions, tenint en compte els eixos de desigualtat? Es detecta algun impacte negatiu que es pugui evitar?
- ✓ Es compartirà i es validarà la proposta de disseny amb les persones o grups amb qui es vol treballar?
- ✓ Com es vetllarà perquè les accions no produeixin més desigualtats en altres grups?
- ✓ Què es farà perquè les accions no reproduïxin els estereotips i els prejudicis existents?



E11. Estratègia contra la feminització de la pobresa, Barcelona (Espanya)

Amb la finalitat de reduir la pobresa femenina a la ciutat, l'Ajuntament de Barcelona va dissenyar i posar en marxa l'Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat (2016-2024). El document es va elaborar entre la Regidoria de Feminismes i LGTBI i la Taula contra la feminització de la pobresa, que suma associacions, entitats, ONGs, sindicats i institucions.

L'actuació municipal posa un èmfasi especial tant en les arrels del procés de feminització de la pobresa i de la precarietat, com en els instruments i les mesures per combatre'n els aspectes més estructurals. I inclou dos principis de manera transversal: d'una banda, la interseccionalitat del gènere amb altres categories de desigualtat i, de l'altra, l'empoderament i la participació sociopolítica de les dones.

Les dades sobre pobresa a Barcelona mostren, per exemple, que el risc de pobresa de les dones, amb relació als homes, varia quan tenen més de 65 anys, tenen una diversitat funcional, encapçalen una família monoparental o bé són dones migrades. Per tot això, l'Estratègia es proposa d'abordar les situacions específiques que determinen el risc de pobresa d'aquestes dones diverses, però sense estigmatitzar ni excloure possibles situacions no contemplades.

[➔ Descarregar el document aquí](#)



E12. Les interseccions de la violència de gènere, Torí (Itàlia)

Tenint en compte la proximitat del Dia de la Memòria Trans (20/11) amb el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Masclista (25/11), a la ciutat de Torí el 2017 es va organitzar una trobada oberta per abordar les causes de la violència contra les dones i la violència contra les persones estigmatitzades per la seva identitat de gènere. L'objectiu de la trobada consistia en analitzar com els estereotips heterosexistes dirigits contra les dones, les persones trans i, en termes més generals, totes les persones que cauen fora de la norma cis/heterosexual, són els fonaments de la piràmide de l'odi. El repte era superar la pròpia identitat específica basada en un sol eix i adoptar un punt de vista interseccional.

La iniciativa es va impulsar des de l'Ajuntament de la ciutat, amb la col·laboració de la junta de Coordinadora de l'Orgull de Torí i de les associacions de la ciutat que combaten la violència contra les dones. Els actors implicats van valorar molt útil que s'encetés una reflexió sobre les causes comunes de la violència de gènere i la LGTBI-fòbia, perquè hi havia hagut molt poca relació entre les associacions dels dos àmbits.



E13. Aplicació de la interseccionalitat a les polítiques de cura, Gal·les (Regne Unit)

A. Parken i H. Young (Hankvisty 2011) analitzen un exemple d'aplicació de la interseccionalitat en les polítiques públiques, en el context de l'atenció social a Gal·les, més concretament, en el treball de cura no remunerat i informal. Es tracta d'un intent d'operativitzar un mètode a través de la seva aplicació en una política concreta.

Entre les mesures dissenyades per implementar el projecte hi ha la constitució d'una Comissió integrada per persones expertes d'organitzacions clau i persones amb interessos en un o més eixos, i una formació sobre la transversalització de la igualtat. La Comissió era l'encarregada de fer el treball d'operativització.

En la fase de disseny, van aplicar el que anomenaven *Road testing*: es tractava d'explorar les conseqüències no volgudes de les solucions proposades. El procés consistia en demanar a la Comissió que es posessin en el lloc de diferents persones per veure quin impacte tindria la mesura en cadascuna. Els van preguntar, per exemple, com la mesura afectaria "un home divorciat, amb discapacitat, que parla gal·lès i viu a la zona rural de Gal·les amb dues criatures", o bé "una dona gran soltera que viu a Cardiff i treballa a mitja jornada i dedica

30 hores setmanals a les cures”, o “un estudiant musulmà que viu a Bangor i té cura del seu pare”. Els exemples van servir per il·lustrar la complexitat i les múltiples facetes de la vida de les persones cuidadores i per analitzar els problemes d’accessibilitat i inclusió des de cadascun dels eixos.

Més informació a Hankivsky (2011)

Implementació: com posar en pràctica les accions?

Per tal de dur a terme la implementació de l’acció o mesura, caldrà establir els mecanismes i criteris que ens permetin executar-la, com són la calendarització, la designació de persones responsables i l’establiment de recursos materials i personals. En aquest sentit, la sectorialització dels governs i dels seus pressupostos són un obstacle per al desenvolupament de polítiques i accions interseccionals.

Una opció per superar aquestes limitacions estructurals pot ser crear equips mixtes ad hoc (que en alguns casos potser ja han estat creats en la fase de diagnosi o disseny), amb personal dels diversos serveis o departaments i obtenir també recursos econòmics de les partides pressupostàries dels departaments implicats. En definitiva, sumar visions, esforços i recursos per a la implementació d’una acció que abandoni la lògica de treballar els eixos en paral·lel.

La incorporació d’entitats o persones directament implicades pot ajudar a enriquir la mirada i atènyer a determinats perfils en la implementació de les mesures previstes. Es poden incorporar a les taules de treball i seguiment, o bé participar en l’equip que executi les accions. Aquest és el cas del projecte **Aracné**, que va comptar amb set mediadores d’ètnia gitana per treballar diversos aspectes en relació amb l’educació, la salut, el treball, la participació, els drets de ciutadania o el gènere, en barris de Madrid on viu població d’ètnia gitana.

Pel que fa a la implementació, cal pensar novament en els efectes i conseqüències derivades d’accions en concret, perquè es pot crear desigualtat per intencionalitat o per omissió. Per exemple, el coneixement de la llengua com a requisit per accedir a un servei de suport a dones que han patit violència, si bé pot garantir un millor aprofitament del recurs, també pot ser un obstacle per a dones d’origen estranger.

Cal alimentar una actitud reflexiva en tot moment i generar eines que possibilitin la revisió de la nostra feina. Pot ser útil elaborar registres o diaris de camp, on es vagi prenent nota de les sensacions, incomoditats o efectes no desitjats, i crear espais d’intercanvi entre companys i companyes per compartir inquietuds quant a la pràctica diària.




Preguntes que ens podem fer quant a la implementació

- ✓ L'equip que porta a terme les accions té formació en interseccionalitat?
- ✓ Les accions es desenvolupen de manera coordinada entre els diversos equips tècnics que treballen els eixos de desigualtat rellevants en la problemàtica?
- ✓ Com es garanteix que, durant la implementació de les accions, no es reforcen els estereotips i els prejudicis existents?
- ✓ Com es fa visible i es reconeix la diversitat dels grups amb els quals es treballa?
- ✓ De quina manera les accions faciliten o incentiven la solidaritat i les complicitats entre interessos i grups diferents?



E14. "Mirades polièdriques en la prevenció de la discriminació", Barcelona (Espanya)

Sovint, les accions de prevenció de l'assetjament escolar als centres educatius es duen a terme des d'una lògica monofocal: cada departament organitza i finança els tallers del "seu eix". Això provoca que s'actui com si el "seu eix" actués en el buit, si bé a la pràctica, en les dinàmiques d'assetjament i discriminació, els diferents eixos es barregen i formen un panorama més complex. Si ens aproximem als eixos per separat, podem cometre l'errada de victimitzar determinats grups, estigmatitzar els altres com inherentment agressors, i no entendre com funciona el mapa de violències interconnectades.

El projecte "**Mirades polièdriques a la violència de gènere**"  proposa d'explorar formes de prevenció de l'assetjament que adoptin una mirada interseccional: entenent la relació entre els eixos de desigualtat, que desmunta la idea de grups víctima i grups agressors, i ofereix eines per combatre els estereotips i per apoderar.



E15. Programa d'Escoles per la Igualtat i la Diversitat, Barcelona (Espanya)

L'Ajuntament de Barcelona va impulsar un projecte pilot (2014-2018) en sis centres d'educació infantil i primària i cinc d'educació secundària, de prevenció de la violència i la discriminació basades en la diversitat afectiva, sexual i de gènere, la diversitat funcional, la diversitat d'origen i cultural i en les desigualtats entre dones i homes.

El desenvolupament del projecte pilot va implicar-hi alumnes, famílies, professionals de l'educació i l'entorn més proper. Es van portar a terme accions d'assessorament als centres pel que fa a canvis organitzatius i curriculars, dinamització de grups de famílies de l'alumnat en eixos estratègics del programa, intervenció en l'alumnat a través del professorat i entitats especialitzades, provisió de recursos didàctics, i acompanyament i suport personalitzat.

L'avaluació dels resultats i del procés va palesar canvis d'actitud en l'alumnat i va reforçar la necessitat de continuar treballant els diversos tipus de violències i les relacions de poder amb una mirada interseccional. Per aquest motiu, amb la finalització del projecte pilot l'any 2018, es va traspasar la iniciativa al Consorci d'Educació, per tal d'ampliar l'abast del programa a tots els centres de la ciutat, de manera progressiva.

[➤ Més informació aquí](#)



E16. Obrir el Museu a diferents agents del territori, Cerdanyola (Espanya)

Coincidint amb l'exposició que el Museu Nacional d'Art de Catalunya (MNAC) dedicava a Ismael Smith, el Museu d'Art de Cerdanyola va presentar una visió complementària, centrada en els aspectes més "marginals" que van contribuir a l'estigmatització i oblit que, durant dècades, ha patit la figura del polifacètic i personal artista: l'homosexualitat, l'ascendència jueva i la diagnòsi de la malaltia mental.

Entre les accions que es van organitzar hi va haver, a més d'una investigació i una exposició d'Ismael Smith sobre el nu, una instal·lació de joves artistes del municipi i uns tallers sobre la malaltia mental. Per desenvolupar aquestes accions, el Museu va comptar amb la participació d'institucions diverses (MNAC, Generalitat de Catalunya, Diputació de Barcelona), del Centre d'Atenció Primària i l'Hospital Sant Joan de Déu i d'artistes joves i col·lectius (per exemple el El Palomar, un col·lectiu que porta a terme una sèrie de projectes, des d'una perspectiva *queer* que qüestionari els rols i identitats de gènere).

Avaluació: la nostra acció ha reduït les desigualtats?

L'avaluació de les polítiques ens serveix per saber si hem assolit els objectius que ens proposàvem, si la política o programa ha generat els efectes desitjats i per veure quines són les àrees de millora, de cara a noves accions. A més d'això, des d'una lògica interseccional, l'avaluació té dues dimensions. La primera estudia l'impacte de la política avaluada en relació amb la superació o el manteniment de les desigualtats, és a dir, quin impacte ha tingut l'acció en relació amb els diversos eixos. La segona dimensió no fa referència a l'avaluació dels resultats, sinó a la transformació de les persones i l'organització en el procés. En aquest sentit, podem plantejar-nos fins a quin punt el desenvolupament de l'acció ha transformat la nostra mirada o les dinàmiques de treball.

Perquè l'avaluació sigui interseccional, pot ser necessària la participació de les comunitats afectades en l'avaluació. En aquest sentit, cal tenir en compte criteris d'heterogeneïtat perquè les persones de la comunitat que participin de l'avaluació permetin d'identificar punts cecs de la nostra intervenció.



Preguntes que ens podem fer quant a l'avaluació

- ✓ Les dades recollides permeten fer creuaments d'informació, tenint en compte els eixos de desigualtat que afecten la problemàtica?
- ✓ Les persones o grups afectats participen en l'avaluació?
- ✓ Quin impacte han tingut les accions tenint en compte els diferents eixos de desigualtat?
- ✓ Les desigualtats detectades en la diagnosi s'han reduït, s'han mantingut o han augmentat?
- ✓ Tenint en compte la diversitat dels grups afectats, a qui no s'ha aconseguit arribar? Per què?
- ✓ Què es pot fer en properes accions per arribar a les persones que no s'han beneficiat de les accions?
- ✓ L'acció ha tingut un impacte negatiu no previst o no desitjat en altres eixos de desigualtat?
- ✓ Què es pot fer en properes accions per reajustar els possibles efectes no desitjats?
- ✓ Fins a quin punt les accions han canviat la manera de veure les relacions i les estructures de desigualtat (en els equips tècnics, agents implicats i grups beneficiaris)?
- ✓ Els resultats del treball conjunt entre diferents eixos de desigualtat han millorat la capacitat de resposta a la problemàtica?
- ✓ S'han transformat els imaginaris del personal tècnic, dels grups afectats i d'altres agents implicats?



E17. Avaluació de projectes amb mirada interseccional, Berlín (Alemanya)

La Divisió LGBTI del Senat de Berlín va elaborar una eina de seguiment dels fons públics atorgats, basada en un enfocament interseccional per garantir que els projectes finançats van incorporant nous eixos de desigualtats. Cada any, en la convocatòria d'ajuts, s'introdueix un tema (competències interculturals, diversitat funcional, etc.) que les organitzacions han d'integrar en totes les fases del projecte, des del disseny fins a l'avaluació, passant per la implementació.

L'eina és una manera de garantir que les organitzacions incorporin accions amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat i, alhora, conscienciar les entitats sobre la diversitat i els diferents factors de discriminació. En la justificació dels projectes, s'han d'explicar les mesures concretes que s'han dut a terme per assolir la igualtat i els resultats. D'altra banda, per facilitar aquest canvi de mirada, des del Senat s'ofereix assessorament i formació a les associacions perquè vagin incorporant aquests aspectes en els seus projectes i es promou un intercanvi d'experiències entre les entitats que han rebut fons econòmics.

5.3. Aspectes transversals

Participació: qui té veu i qui no?

No hi pot haver canvis cap a una mirada interseccional, si s'impulsen només des de l'Administració, d'esquena de la ciutadania. De fet, com ja s'ha assenyalat en aquesta guia, la interseccionalitat té l'origen en els moviments socials, i aquests poden accelerar l'impuls de la interseccionalitat en les agendes i la pràctica política.

És important que des de l'Administració es reconegui l'experiència de les entitats i col·lectius que es mobilitzen per reivindicar drets i que treballen per a la inclusió social, i que se'ls impliqui en la resolució dels problemes comuns. Els governs locals han de fomentar un diàleg obert amb aquests agents socials, proporcionant-los informació clara i transparent, i facilitant espais de coordinació i col·laboració mútua, que poden ser de molts tipus.

La majoria d'ajuntaments disposen d'òrgans estables de participació sectorials que tenen la funció de debatre, informar i valorar iniciatives municipals, detectar necessitats, prioritzar les accions que cal implementar i fer propostes. Convé preguntar-se qui forma part i d'aquests espais i qui no i, per tant, quins problemes estan visibilitzats i quins queden exclosos.

Per tal de detectar-ho, és essencial que hi hagi contacte amb el territori i que es conegui la realitat dels veïns i veïnes del municipi. Molts cops, si volem incloure les veus que no hi són, estarem obligats a repensar el funcionament dels espais per eliminar els obstacles que no n'afavoreixen la inclusió: corregir dinàmiques de poder entre grups que

no faciliten un diàleg horitzontal (com els factors de gènere o llengua que estableixen diferents oportunitats de participació), canviar un llenguatge massa tècnic que dificulta la comprensió o adaptar els espais, per tal que reconeguin la diversitat funcional de les persones participants. Per exemple, si requerim que formin part d'una associació legalment constituïda, frenarem la participació de persones migrades en situació irregular, o de grups que es troben en risc d'exclusió social com, en molts casos, les dones trans.

D'altra banda, a més dels consells sectorials que se centren en col·lectius o eixos, per tal de promoure el treball interseccional es pot pensar en la creació d'altres òrgans o espais que promoguin un diàleg entre la varietat d'organitzacions i moviments (feministes, antiracistes, LGTBI, sindicals, etc.), més centrat en problemàtiques, objectius o valors, que no pas en categories grupals o identitàries. Un exemple, en aquest sentit, el trobem a la Xarxa Local de Convivència d'Oscà (vegeu experiència E18). També existeixen experiències que mantenen les identitats, construïdes de forma no essencialista, com a espais d'apoderament i de resistència (Cruells, 2015). Seria el cas del moviment *Migrantas* (vegeu experiència E19).

Finalment, hem de tenir present que sovint, a banda dels òrgans formals de participació, caldrà buscar vies alternatives per encabir-hi la veu dels grups socials no representats. En aquest sentit, com ja hem dit, és molt important el treball comunitari i de coneixement del territori; identificar les diferents veus anant a les places o en punts de trobada informals, als bars o al mercat, per exemple. Hem de tenir en compte que les estratègies comunicatives i de relació per convidar a la participació o fer arribar informació han de ser segmentades i centrades en perfils específics (grups de discussió, enquestes en línia, fòrums de discussió, cafès tertúlia, etc.). En qualsevol cas, cal pensar molt bé com cada tècnica ens apropa a determinats grups però ens pot allunyar d'altres. Tant és així, que caldrà emprar una varietat de canals i posar a disposició les eines que possibilitin la participació en igualtat.



Preguntes que ens podem fer quant als espais de participació

- ✓ Els espais de participació compten amb la representació de persones, entitats o referents de diferents eixos de desigualtat?
- ✓ Quins eixos de desigualtat no estan representats en els espais de participació?
- ✓ Què es pot fer per incloure les veus que normalment no estan representades en els espais de participació?
- ✓ Es porten a terme estratègies o iniciatives per arribar intencionadament als grups que normalment no estan representats?
- ✓ Quins aspectes afavoreixen o dificulten la implicació de determinats grups en els espais de participació (per exemple, requisits formals, horari de les reunions, espai on se celebren les reunions, accessibilitat, etc.)?

- ✓ Què es pot fer per reduir aquests obstacles i facilitar la implicació dels grups?
- ✓ De les persones o grups representats, tothom sent que té la mateixa legitimitat i reconeixement? En cas que no, com es pot equilibrar?
- ✓ Es podria generar un espai de participació centrat en problemàtiques o objectius compartits per diferents grups?



E18. Xarxa Local de Convivència, Osca (Espanya)

La Xarxa Local de Convivència és una experiència de treball col·laboratiu impulsada per l'Ajuntament d'Osca oberta a diferents entitats que vulguin treballar en clau de diversitat. La Xarxa parteix de tres supòsits: 1. Suport a les propostes d'una entitat membre, per part de la Xarxa o d'algunes entitats que la conformen; 2. Col·laboració entre entitats; 3. Programació en comú.

Aquesta Xarxa sorgeix de la necessitat de crear un discurs compartit que posi de relleu el valor afegit que suposen les actuacions que tenen en consideració la diversitat. Les entitats es reuneixen per fer créixer els seus vincles a partir d'interessos comuns a l'entorn de la convivència.

La Xarxa ha organitzat diverses accions amb caràcter interseccional i, durant aquest recorregut, s'han canviat discursos i maneres d'actuar, incrementant la coherència del programa. D'altra banda, l'impacte entre les associacions també ha estat important, perquè han convertit el treball col·laboratiu i la coordinació en un hàbit de treball. I tot plegat ha fet que el discurs de la interseccionalitat sigui més present, cada vegada, en esdeveniments i espais públics.



E19. Migrantas: integrar la visió de les dones migrants a l'espai urbà, Berlín (Alemanya)

Migrantas és un col·lectiu d'artistes migrants amb seu a Berlín, que es va formar el 2004 i que centra la seva tasca en temes com la immigració, la identitat i la comunicació intercultural. Migrantas organitza tallers amb grups i associacions, sobretot de dones, perquè expliquin experiències i visions com a persones que han fet un procés migratori i que viuen en una cultura estrangera. Juntament amb les participants als tallers, dissenyen pictogrames que després col·loquen en espais públics per fer visibles les experiències i donar veu a les dones migrants. L'objectiu de la inserció dels pictogrames en l'espai públic –sigui a través d'anuncis publicitaris, animacions digitals, la distribució de postals o la impressió de bosses– és integrar la subjectivitat de la migrant, sovint invisibilitzada, al paisatge urbà.

[➔ Més informació aquí](#)

La comunicació: a qui interpel·la?

És important tenir en compte com comuniquem i vetllar perquè la informació reflecteixi la diversitat de la població i sigui inclusiva. Podem fer una reflexió inicial: quan pensem en les dones, per exemple, en el col·lectiu LGTBI o en la ciutadania del nostre municipi, en general: en quin tipus de persones estem pensant? Com ens les imaginem i com les representem en els materials de comunicació? Quines posicions queden excloses d'aquesta representació?

A través dels textos i les imatges podem contribuir a la inclusió de persones i grups, o bé a l'exclusió i invisibilització. D'altra banda, estem en risc de caure en l'estereotipació quan, per exemple, només s'empren persones trans o LGTB per a temes de diversitat sexual i de gènere, o bé persones racialitzades en qüestions de pobresa o migració. És important desfer aquestes associacions. Una comunicació inclusiva utilitza un llenguatge i unes imatges que reflecteixen la diversitat i eviten els prejudicis i estereotips. Aquesta és la primera passa per garantir la participació i l'accés als serveis públics en igualtat. En aquest sentit, l'Ajuntament de Rivas va utilitzar, per a la campanya del mes de març de 2017, el lema **"Mujeres diversas, juntas en acción"**, per reflectir la diversitat de formes de ser dona i el fet que no existeix 'la dona', sinó dones diferents, travessades per molts eixos (ètnia, classe social, edat, orientació sexual o diversitat funcional). Alhora, totes les activitats programades es van dur a terme tenint present aquesta idea. En la mateixa línia, l'experiència londinenca *Women we see* té l'objectiu de promoure una imatge més diversa i real de les dones en la publicitat (vegeu experiència E20).

A l'hora de comunicar, convé que no convertim l'aplicació de la interseccionalitat en una representació de les identitats, en la qual cada persona que apareix al material que estem fent representa un col·lectiu determinat o un eix. En l'elaboració d'una campanya o d'un document de difusió, podem buscar elements en comú entre diferents grups socials o persones i reivindicar o sensibilitzar des dels objectius o valors compartits, en comptes de fixar-nos en les identitats. Un exemple d'aquesta estratègia el trobem en una campanya que es va portar a terme a Martorell en el marc del Festival PAS (Pont de les Arts Sonores) (vegeu experiència E21).

També és important conèixer el punt de vista i les experiències de la ciutadania i els moviments socials directament afectats, a l'hora de dissenyar la comunicació. Aporta riquesa i ens ajuda a no caure en estereotips, tal i com demostra la campanya *Toronto for all* (vegeu experiència E22).



Quines preguntes ens podem fer quant a la comunicació?

- ✓ La comunicació és inclusiva i considera la diversitat de la població?
- ✓ Els materials representen la diversitat de la ciutadania?

- ✓ Qui es pot identificar amb les persones que hi apareixen i qui no?
- ✓ Hi apareixen persones de grups socials relacionats amb algun eix de desigualtat? Com estan representades? Es reforcen o es trenquen estereotips?
- ✓ Es fan servir imatges de persones de grups socials en contextos normalitzats (per exemple, als materials de difusió d'una activitat de promoció de la salut, hi apareix la imatge d'una persona racialitzada; o, a la difusió d'un equipament, hi apareix una persona amb mobilitat reduïda)?
- ✓ El llenguatge utilitzat és inclusiu i adequat perquè arribi al màxim de persones?
- ✓ Es fa servir un llenguatge precís que eviti estereotips i expressions o imatges sexistes, racistes, homòfobes, etc.?
- ✓ S'incorporen missatges de promoció, defensa i celebració de la diversitat?
- ✓ A banda de les representacions gràfiques, hi ha altres elements que afavoreixen o dificulten la inclusió? (per exemple, materials en diferents idiomes, formats diferents com braille, DAISY o lectura fàcil, etc.)
- ✓ Es fan servir diferents canals de distribució, que tinguin en compte les necessitats o preferències de diferents perfils?



E20. *Women we see*, Londres (Regne Unit)

A principis del 2018, l'Ajuntament de Londres va encarregar un estudi per explorar les experiències de les dones en relació amb la publicitat que apareixia en llocs públics de Londres. La recerca va recollir les històries de 38 dones i adolescents, i es van fer enquestes a 2.012 dones i homes. Aquesta investigació va revelar que les londinenques no se senten representades pels anuncis que hi ha a la ciutat.

Amb l'objectiu de canviar aquesta tendència, l'Ajuntament i Transports de Londres van llançar un concurs de publicitat en què es demanava a les agències i marques creatives que qüestionessin els estereotips de gènere, augmentessin la diversitat i creessin campanyes més positives i inclusives. El premi per a la campanya guanyadora eren 500.000 lliures esterlines en espais de publicitat de la xarxa de transports de Londres.

➔ [Més informació en aquest enllaç](#)



E21. "Un PAS transcendental", Martorell (Espanya)

La Regidoria de Cultura de l'Ajuntament de Martorell organitza cada any, a l'estiu el Festival PAS, Pont de les Arts Sonores. L'any 2016, sota el lema "Un PAS transcendental", el programa jugava amb els significats de la paraula 'pas' per mostrar veïns i veïnes del municipi que estaven passant per un moment de gran importància en la seva vida. Dins del programa del festival hi apareixien fotos de diferents persones en moments de canvi, acompanyades dels textos següents: "la Neus té 87 anys i va a la universitat"; "la Carla té 13 anys i ha començat l'institut"; "el Pol és un noi trans, activista i feminista"; "en Chukwunonso va deixar Biafra per viure a Catalunya".

L'acció comunicativa és innovadora quant al canal, perquè integra el missatge en un programa musical fent que arribi a un públic més ampli, i quant al contingut, pel fet que no construeix el missatge des de les identitats o els eixos (gran, jove, trans, immigrant), sinó des d'allò que comparteixen: el fet d'haver fet un pas important a la vida.



E22. *Toronto for all*, Toronto (Canadà)

És una iniciativa de conscienciació pública que impulsa l'Ajuntament de Toronto per fomentar el diàleg entre les persones que viuen a la ciutat, amb l'objectiu de combatre qualsevol forma de discriminació. Cada any es creen campanyes de sensibilització que se centren en quatre col·lectius o problemàtiques travessades per diferents eixos de desigualtat: islamofòbia, joves trans de color, persones sense llar, racisme i temàtiques indígenes.

L'Ajuntament finança la creació d'un comitè assessor, constituït per persones de la societat civil i aporta els recursos necessaris per materialitzar les propostes. El producte final es difón per tota la ciutat a través de les marquesines, fet que genera un gran impacte i interès de participació per part d'altres grups. La iniciativa disposa d'un web amb informació i recursos diversos.



www.torontoforall.ca

5.4. Recapitulant: estratègies per a l'aplicació de la interseccionalitat

Basant-nos en les metodologies i experiències presentades en aquest capítol de caràcter més pràctic, acabem destacant les estratègies clau que s'han seguit per tal d'aplicar la interseccionalitat en les polítiques públiques:

- **Abordar la complexitat intracategòrica**, això és, partir d'un sol eix de desigualtat però posar èmfasi en la manera com el grup social en qüestió (les dones, les persones migrades, joves o amb discapacitat, etc.) està creuat per altres eixos de desigualtat. Això permet mostrar la diversitat interna dels grups i visibilitzar parts del grup que fins ara havien quedat amagades.
- **Avançar en la generació de marcs comuns**, a partir de l'establiment normatives compartides, formacions que agrupin diverses àrees, espais per a col·lectivitzar informació o fer conjuntament processos entre els diferents serveis (diagnòstics, processos participatius, plans estratègics, serveis...).
- **Treballar a partir de problemàtiques**, en comptes de centrar-se en identitats. Aquesta estratègia pot ser útil per aproximar-se a casos complexos com els maltractaments a gent gran, la mutilació genital femenina o la situació de les treballadores de la llar internes. Treballar a partir dels problemes pot ser un bon mètode, per tal que el personal de diferents serveis comenci a remar en una mateixa direcció, sense que un eix prevalgui per davant dels altres.
- **Fomentar la creació de coalicions en la societat civil**. Per tal de desplaçar la dinàmica en la qual cada associació es mobilitza amb relació a un eix, es poden promoure espais (puntuals o de caràcter més estable) on es produeixin agrupacions diferents a les habituals, per encarar problemàtiques que creuen diversos grups socials com, per exemple, la prevenció de l'assetjament escolar o les cures.
- **Aplicar la transversalitat interseccional**, és a dir: tot emmirallant-se en el referent de la transversalitat de gènere, desenvolupar estratègies conjuntes entre les diferents polítiques segmentades per tal que tots els àmbits de la política pública tinguin en compte tots els eixos i les interseccions.

6 Reflexions finals



Per finalitzar el recorregut que us hem proposat en aquesta Guia, volem recollir alguns dels reptes que planteja l'aplicació de la interseccionalitat:

Es tracta d'un marc més desenvolupat en la teoria que en la pràctica; aleshores, el primer repte que hem de superar és el fet d'avançar sense disposar de gaires referents o fórmules preestablertes; i tenint en compte que la lògica interseccional és profundament contextual i va contracorrent de la voluntat d'estandarització de les polítiques públiques.

El segon repte està vinculat al fet que una proposta com la interseccional ens convida a repensar les dinàmiques de treball, i això pot generar resistències a nivell tècnic, polític i activista. És important saber escoltar aquestes resistències per tal de treballar-les. Entre les resistències, hi pot haver la por de perdre el que s'ha aconseguit visibilitzar des de la feina separada per eixos. En aquest sentit, cal definir com s'avança cap a una lògica interseccional i fer-la compatible amb l'aproximació dels aspectes específics dels eixos de desigualtat. També hi pot haver la resistència de pensar que requereix un nivell de recursos que no tenim. Si bé és cert que, de vegades l'aplicació necessita més recursos o més temps per atendre aquesta complexitat i buscar noves formes d'encarar-la, cal tenir present que l'aplicació de la interseccionalitat també pot estalviar recursos, perquè ens deixa unificar processos que abans es feien per a cada eix (per exemple, en el cas de fer les diagnosis, recollides de dades o processos de planificació). Tanmateix, cal detectar i combatre la voluntat més o menys explícita d'unir els diferents serveis per tal de reduir costos i la manca d'un interès genuí per encarar la desigualtat amb més complexitat, gràcies a l'aplicació de la lògica interseccional.

El tercer repte destacat rau en el fet que la interseccionalitat ens proposa una mirada més complexa, cosa que, sumada a la manca de referents, pot desembocar en paràlisi. En aquest sentit, cal que no oblidem que l'objectiu de les polítiques d'igualtat és la transformació de la realitat i, en aquest camí, la interseccionalitat ha de ser una eina i no pas un obstacle. Esperem que aquesta Guia sigui una altra passa en aquest camí conjunt: que ens ajudi a qüestionar-nos, imaginar, repensar i seguir buscant maneres d'entendre com podem continuar avançant cap a la construcció de societats més inclusives, que tinguin presents les realitats diverses de les persones que hi vivim.

7 Glossari

Capacitisme: forma de discriminació i de prejudici social contra les persones amb diversitat funcional.

Cis (o cisgènere o cissexual): prefix que fa referència a una persona que no és trans, és a dir, que s'identifica amb la identitat de gènere que se li ha assignat en néixer.

Eixos de desigualtat: són factors que designen divisions estructurals, a partir de les quals els recursos socials es distribueixen de manera desigual. En són exemples la classe social, la diversitat sexual i de gènere, o l'origen.

Interseccionalitat: perspectiva que planteja que la posició social dels individus és el resultat de la interacció entre els diversos eixos de desigualtat, cosa que a nivell de política pública exigeix l'abandonament de la lògica monofocal i la recerca de maneres més complexes d'abordar a les desigualtats (vegeu apartat 4).

Monofocal: política que se centra en un sol eix de desigualtat, sense tenir present les interaccions d'aquest amb els altres.

Transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*): estratègia que vetlla perquè els diversos actors implicats incorporin la perspectiva de la igualtat de gènere a totes les polítiques, a tots els àmbits i en totes les fases (Consell d'Europa, 1998).

8 Referències bibliogràfiques

- CAWI (2015). *Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities*. City for All Women Initiative (CAWI), Ottawa. www.equityandinclusion.ca
- Coll-Planas, G. (2013), "'El circo de los horrores'. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gays, intersex y trans", a Raquel (Lucas) Platero (ed.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra.
- Coll-Planas, G. i Missé, M. (2018). "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona". *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 13(1), 45-68.
- Coll-Planas, G. (2020). "Assimilation, Hybridity and Encountering. The cinematic representation of queer migrants from Muslim backgrounds living in Europe". *Communications - The European Journal of Communication Research*. En premsa.
- Col·lectiu punt 6 (2017) *Informe NOCTURNAS. La vida cotidiana de las mujeres que trabajan de noche en el área metropolitana de Barcelona*
- Collins, Patricia Hill (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Combahee River Collective (2014). "A black feminist statement". *Women's Studies Quarterly*, 271-280.
- Council of Europe (1998). *Conceptual framework, methodology and presentation of good practices: Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming* [EG-S-MS (98) 2], Strasbourg.
- Crenshaw, Kimberlé (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". *University of Chicago Legal Forum*, 139-67.
- Cruells, M. (2015). La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales. Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/288224/mcl1de1.pdf?sequence>
- Cruells, M. i Coll-Planas, G. (2013). "Challenging equality policies: the emerging LGTB perspective". *European Journal of Women's Studies*, 2, vol. 20: 122-137.

Fredman, S. (2016). *Intersectional discrimination in EU gender equality and nondiscrimination law. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination*. European Commission. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>

Hancock, Ange-Marie. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on politics*, 5(1), 63-79.

Hankivsky, O. i Cormier, R. (2011) "Intersectionality and public policy: Some lessons from existing models." *Political Research Quarterly* 64(1): 217-229.

Nayak, S.; Montenegro, M.; i Pujol, J. (2018). Conclusion: Contextual intersectionality: A conversation. In S. Nayak & R. Robbins (Eds.), *Intersectionality in Social Work: Activism and Practice in Context* (pp. 230–250). New York: Routledge.

Olmos Alcaraz, S. i Rubio Gómez, M. (2014) "Imaginaris sociales sobre «la/el buen y la/el mal estudiante»: sobre la necesidad de un análisis interseccional para entender las lógicas de construcción de la diferencia hacia el alumnado «inmigrante». *Etnografía de la escuela y la interseccionalidad*, Pilar Cucalón Tirado (Ed.)

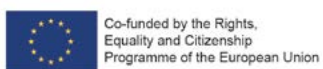
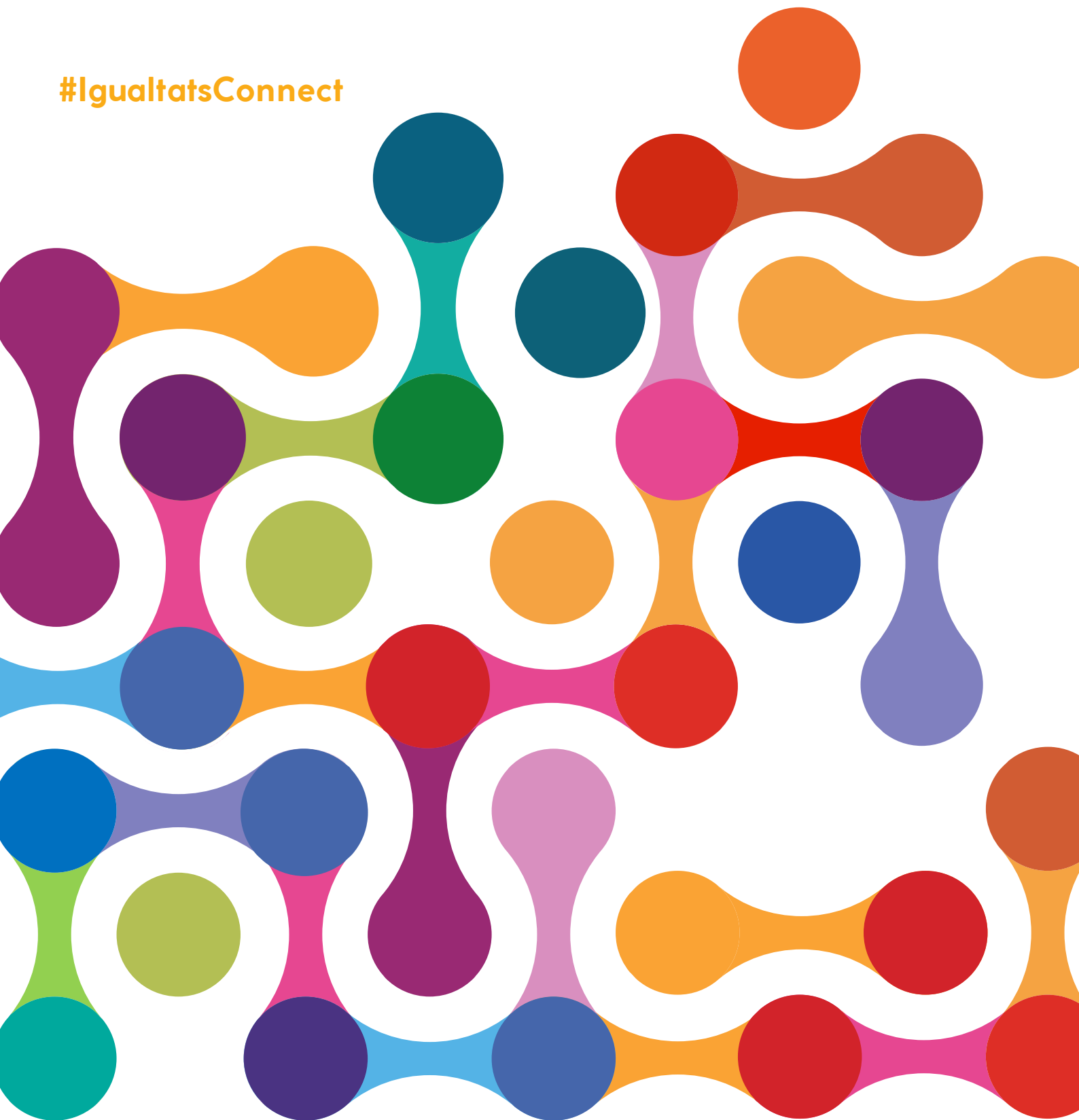
Jorba, M. i Rodó-de-Zárate, M. (2019). Beyond mutual constitution: the property framework for intersectionality studies. *Signs. Journal of Women in Culture and Society*. En prensa.

Yuval-Davis, N. (2017). *Situated intersectionality and the meanings of culture: O(s) sentido(s) da(s) cultura(s)*. Consello da Cultura Galega. http://consellodacultura.gal/mediateca/extras/Texto_Nira_maquetado.pdf

Palència, L.; Malmusi, D.; i Borrell, C. (2014). *Incorporating intersectionality in evaluation of policy impacts on health equity. A quick guide*. Barcelona: http://www.sophie-project.eu/pdf/Guide_intersectionality_SOPHIE.pdf

Romero Bachiller, C. i Montenegro, M. (2018). "Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: Un análisis interseccional". *Psicoperspectivas*, 17(1), 64-77

#IgualtatsConnect



Aquest projecte (REC-PP-2016-2-776043) ha estat finançat amb el suport de la Comissió Europea. Els seus continguts i materials són responsabilitat exclusiva dels seus autors. La Comissió no és responsable de l'ús que es pugui fer de la informació aquí difosa.