

Guia formativa

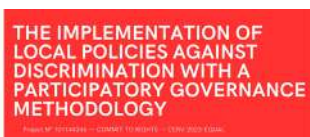
Continguts Teòrics
i Activitats



Aquesta guia ha estat elaborada en el marc del projecte "Commit to Rights" per la creació i millora de polítiques públiques per la Igualtat de Tracte i la No-discriminació a la ciutat de Girona. Projecte finançat per la Unió Europea a la convocatòria CERV-EQUAL-2023, coordinat per l'Ajuntament de Girona, amb la col·laboració de la Universitat de Girona, la Fundació SERGI, la Fundació Girona Regió del Coneixement, la Fondazione E35 i l'Ajuntament de Reggio Emilia.

Redacció: Equip de la Universitat de Girona. Per Kadijatu Dem Njie, Joaquin Brugue Torruella i Xavier Casademont Falguera. Col·laboració de Guiomar Vargas Gómez (Fundació Sergi), Judit Font Redolad i Roy Grego (Ajuntament de Girona)

Disseny i maquetació: Xevi Bras (AbracadaBras)



ÍNDEX

Continguts teòrics 3

1 Introducció 3

2 Objectius 5

3 Persones destinatàries 5

4 Metodologia 6

5 Continguts teòrics 7

Categorització social 7

Estereotips i prejudicis 8

Definició de discriminació 9

Discriminació estructural, sistèmica i institucional 10

Tipus de discriminació 11

Discriminacions segons l'eix d'opressió 12

Privilegis i relacions de poder 14

Perspectiva interseccional 17

Perspectiva restaurativa 18

Perspectiva comunitària 20

Marc legislatiu 21

Normatives sectorials a Catalunya 23

Delictes d'odi i Codi penal 24

Circuit d'atenció del Servei per la No-discriminació 26

6 Materials per a les persones formadores 29

Sessió 1 30

Sessió 2 31

7 Recursos complementaris i bibliografia 33

Activitats 32

Veure índex d'activitat a la pàgina 32

Annex 51

Guia formativa

Continguts Teòrics



1 Introducció

Aquesta guia s'elabora en el marc del projecte Commit to Rights (Compromesos amb els drets), impulsat per l'Ajuntament de Girona, amb l'objectiu de donar resposta a situacions de discriminació mitjançant la creació i consolidació d'un Servei per la No-discriminació.

En el disseny d'aquest servei s'han definit diverses accions orientades a la prevenció, la sensibilització i la capacitat de professionals de l'administració, d'entitats socials i de la ciutadania en general. La present guia constitueix una de les eines principals per avançar en aquests objectius.

La guia respon a un doble propòsit. En primer lloc, proporcionar un marc teòric i conceptual de referència que sigui compartit pels diferents actors que participen de la xarxa del Servei per la No-discriminació.

En segon lloc, dotar les persones participants del procés formatiu de recursos i eines pedagògiques que els permetin, en un futur, desenvolupar tasques formatives amb altres professionals, entitats o col·lectius. L'objectiu és afavorir la creació d'una xarxa de persones formadores amb una mirada compartida sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació.

A partir d'aquests dos objectius, s'han dissenyat tres paquets de materials complementaris:

- **La guia de continguts teòrics:** ofereix una aproximació conceptual en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, una presentació del marc normatiu i una explicació detallada del funcionament del Servei per la No-discriminació. Aquest document està pensat com una eina de fons per a la formadora, que inclou ampliacions teòriques i fonaments que no necessàriament s'han de traslladar íntegrament a l'aula.
- **La guia d'activitats:** Recull les propostes d'activitats pràctiques associades a les diferents sessions formatives, així com activitats complementàries que les persones formadores podran utilitzar en futurs processos formatius.
- **Presentacions de suport:** que inclouen propostes específiques per a presentar els coneixements i per treballar els conceptes amb diferents grups, així com recomanacions metodològiques i eines d'acompanyament per a les persones formadores. El PowerPoint està concebut com una eina de sessió, amb contingut essencial, visual i activador, orientada a facilitar l'explicació i la dinamització.

Els materials han estat pensats per tal que es puguin ajustar i adaptar als diferents perfils, contextos i necessitats de les persones participants.

Aquest document es presenta com la proposta definitiva dels materials de formació. Es tracta d'una versió que s'ha construït de forma conjunta amb les persones que han participat dels processos de formació, afegint comentaris, aportacions, experiències i les necessitats detectades en la prova pilot de la formació.

2 Objectius

La finalitat principal d'aquest document és posar a disposició de les persones que participin en el procés formatiu un recurs pedagògic i pràctic que serveixi de suport tant per a l'adquisició com per a la transmissió de coneixements.

Els objectius generals són els següents:

- Posar a disposició de les persones formadores un marc conceptual i teòric sobre la discriminació, la igualtat de tracte i la diversitat i els drets humans.
- Oferir eines pedagògiques i metodològiques per facilitar processos formatius significatius, participatius i transformadors.
- Afavorir la reflexió crítica sobre el rol professional, els privilegis, els biaixos, les identitats i les actituds davant la diversitat i les diferents situacions de discriminació.
- Promoure la implicació de les administracions públiques, les entitats socials i la ciutadania en l'abordatge de les situacions de discriminació a la ciutat de Girona.

A més, aquest material està concebut per:

- Donar suport a les persones que actuaran com a formadores en el marc del Servei per la No-discriminació.
- Servir com a punt de partida a aquelles persones que no estan familiaritzades amb el fenomen de la discriminació i els conceptes que l'envolten.



3 Persones destinatàries

Aquesta guia s'adreça principalment a:

- Professionals de les administracions locals que participaran en el disseny, la implementació o la gestió de polítiques d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Professionals d'entitats socials que tenen un paper en la formació i la sensibilització en l'àmbit de la igualtat de tracte i no-discriminació, així com un rol actiu en la prevenció, abordatge i l'acompanyament de situacions de discriminació.
- Persones que vulguin aprendre sobre la discriminació i adquirir eines per identificar-la i combatre-la.

Tot i que la Guia de contingut teòrics està pensada principalment per a un públic professional, els materials han estat dissenyats de manera que puguin ser utilitzats també per persones sense formació prèvia per tal de conèixer conceptes bàsics vinculats a la discriminació.



4 Metodologia

La proposta metodològica d'aquesta guia combina diferents estratègies formatives:

- Exposicions teòriques orientades a introduir els conceptes fonamentals.
- Dinàmiques de grup que fomenten la reflexió, el diàleg i la construcció conjunta del coneixement.
- Anàlisi de casos que permeten connectar la teoria amb les experiències personals i professionals.

Aquesta combinació busca que les persones participants no només adquireixin coneixements teòrics, sinó que també desenvolupin competències per identificar, prevenir i abordar situacions de discriminació des d'una mirada pràctica i transformadora.

Una part de la formació està centrada en el circuit i el funcionament del Servei per la No-discriminació de Girona. Això possibilita que durant el procés formatiu es treballa amb casos, exemples i situacions que reflecteixen la realitat local, els recursos disponibles, la dinàmica de treball del servei i els agents implicats.

El disseny metodològic combina una part de materials d'autoaprenentatge, que permeten aprofundir individualment en els continguts teòrics, amb una part presencial i col·laborativa que promou la construcció conjunta de coneixement.

A més, una part del programa està plantejada en un format de formadores de formadores, amb l'objectiu que les persones participants puguin, més endavant, replicar i multiplicar la formació en els seus propis entorns professionals o comunitaris.

L'enfocament de la guia pretén promoure la creació d'un espai segur i respectuós, on es valori la diversitat d'opinions de les persones participants i es treballi des de la confiança, la cura i la corresponsabilitat.



5. Continguts teòrics

Aquest bloc recull els fonaments teòrics essencials per comprendre el fenomen de la discriminació, les seves causes i les seves múltiples manifestacions, així com els principals enfocaments per prevenir-la i abordar-la.

Els continguts s'organitzen en diferents blocs temàtics, que desenvolupen els conceptes clau de la formació. Cada bloc segueix una estructura comuna, pensada per facilitar la preparació de les sessions i l'adaptació dels continguts a l'aula.

En concret, cada apartat inclou:

- **Definicions i marc teòric:** presenta els conceptes principals i ofereix un marc de referència per a la persona formadora.
- **Idees clau per a l'aula:** recull els missatges essencials que cal prioritzar en la sessió.
- **Idees per ampliar:** es centra en els continguts que permeten ampliar i aprofundir en els coneixements que es presenten.
- **Situacions que ens podem trobar:** apartat en què s'anticipen dubtes, resistències o escenaris habituals en el desenvolupament de les sessions.

Aquesta organització permet que el bloc de continguts teòrics funcioni com una eina flexible, que la persona formadora pot utilitzar tant com a suport de preparació i consulta com per seleccionar els continguts més adequats segons el temps disponible i el perfil del grup.

Categorització social

Les persones necessitem ordenar la realitat per poder comprendre-la. Per això fem servir **categories socials** (com el gènere, l'edat, l'origen, la religió o la classe social) que ens ajuden a donar sentit a la realitat que ens envolta. Aquest procés és automàtic i inevitable, però això pot donar lloc a **biaixos i simplificacions** (Allport, 1954).

Quan utilitzem aquestes categories, no només classifiquem els altres, sinó que també ens situem a nosaltres mateixes dins de certs grups. Això construeix la nostra **identitat social**, és a dir, aquella part de nosaltres que ve determinada per la pertinença a diferents col·lectius i del valor que la societat els atorga.

Per exemple, una persona pot definir-se per múltiples identitats: dona, mare, professional de la salut i migrant. Totes aquestes parts de la seva identitat influeixen en com és percebuda i com es percep a ella mateixa.

Les persones tendim a comparar-nos amb altres grups i a valorar positivament el propi grup (nosaltres/nosaltres) davant dels altres ("ells/elles/ells"). Això pot generar **biaixos** inconscients que afecten la manera com ens relacionem, especialment quan les categories estan vinculades a estructures de poder i desigualtat.

Categories



**Ordenar,
simplificar i
comprende la
realitat**

Estereotips i prejudicis

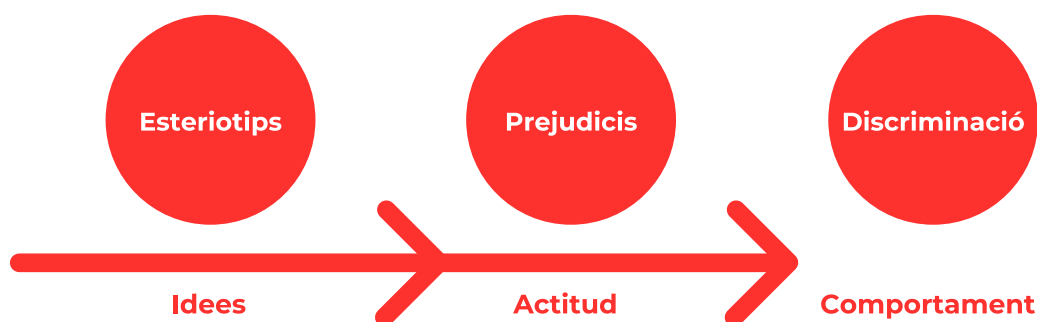
Els **estereotips** són creences o idees simplificades sobre un grup de persones que són socialment compartides. Per exemple: “les persones joves no volen treballar” o “les dones són més empàtiques”.

Quan aquests estereotips es carreguen d'una valoració emocional, generalment negativa, parlem de **prejudicis**. I quan aquests prejudicis es tradueixen en comportaments o decisions que limiten els drets d'altres persones, estem davant d'un acte de **discriminació**.

Exemple:

- Estereotip: pensar que les persones grans no s'adapten a la tecnologia.
- Prejudici: creure que, per això, no poden fer bé la seva feina.
- Discriminació: no contractar-les en un procés de selecció.

Aquest procés mostra com algunes de les idees que estan presents i acceptades al nostre voltant, poden convertir-se en desigualtats reals que afecten l'accés als recursos, les oportunitats i el reconeixement social.



Idees clau per a l'aula - Sessió 1

- Construcció social de l'alteritat.
- Definicions: estereotip i prejudici
- L'ús d'estereotips i prejudicis és un procés automàtic i inevitable.
- El problema no és categoritzar, sinó jerarquitzar, simplificar i naturalitzar les desigualtats.
- Hi ha una cadena clara: Estereotip → Prejudici → Discriminació

Idees per ampliar

- Revisió de biaixos implícits i associacions automàtiques.
- Relació amb: Interseccionalitat i Cicle de la discriminació.

Situacions que ens podem trobar

- Pensar que: “Si no tinc mala intenció, no estic discriminant.”
- Tendència a: moralitzar, posar-se a la defensiva o negar impactes.
- Confondre: Estereotip amb insult i prejudici amb opinió personal
- Creure que: Els estereotips són només individuals i no socials.

Definició de discriminació

Segons la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, es defineix la **discriminació** com qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en motius com ara el sexe, el gènere, l'edat, l'origen, la llengua, la religió, la discapacitat, l'orientació o identitat sexual, la situació administrativa, la classe social o qualsevol altra condició personal o social, que tingui per objecte o resultat limitar o anul·lar el reconeixement o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets i llibertats fonamentals.

La Llei 19/2020 estableix que no és discriminació la diferència de tracte objectivament justificada per una finalitat legítima i amb mitjans adequats i necessaris, com són les accions positives destinades a corregir desigualtats estructurals o protegir grups vulnerables.

Discriminació estructural, sistèmica i institucional

A banda de la definició legal de discriminació, les ciències socials ens permeten entendre el fenomen d'una forma molt més àmplia. La discriminació no és només el resultat d'actituds individuals, sinó un fenomen estructural i sistèmic que s'ha anat construint històricament. Com a conseqüència, ens trobem que hi ha persones que veuen limitat el seu accés als recursos, drets, oportunitats i reconeixement social. Les societats estableixen jerarquies basades en característiques com el color de pell, el gènere, l'origen, la religió, l'orientació sexual o les capacitats de les persones. Aquestes jerarquies generen privilegis per a uns col·lectius i desavantatges per a d'altres.

La **discriminació institucional** apareix quan les polítiques, normes o pràctiques d'una institució mantenen o reproduïxen tractes desiguals.

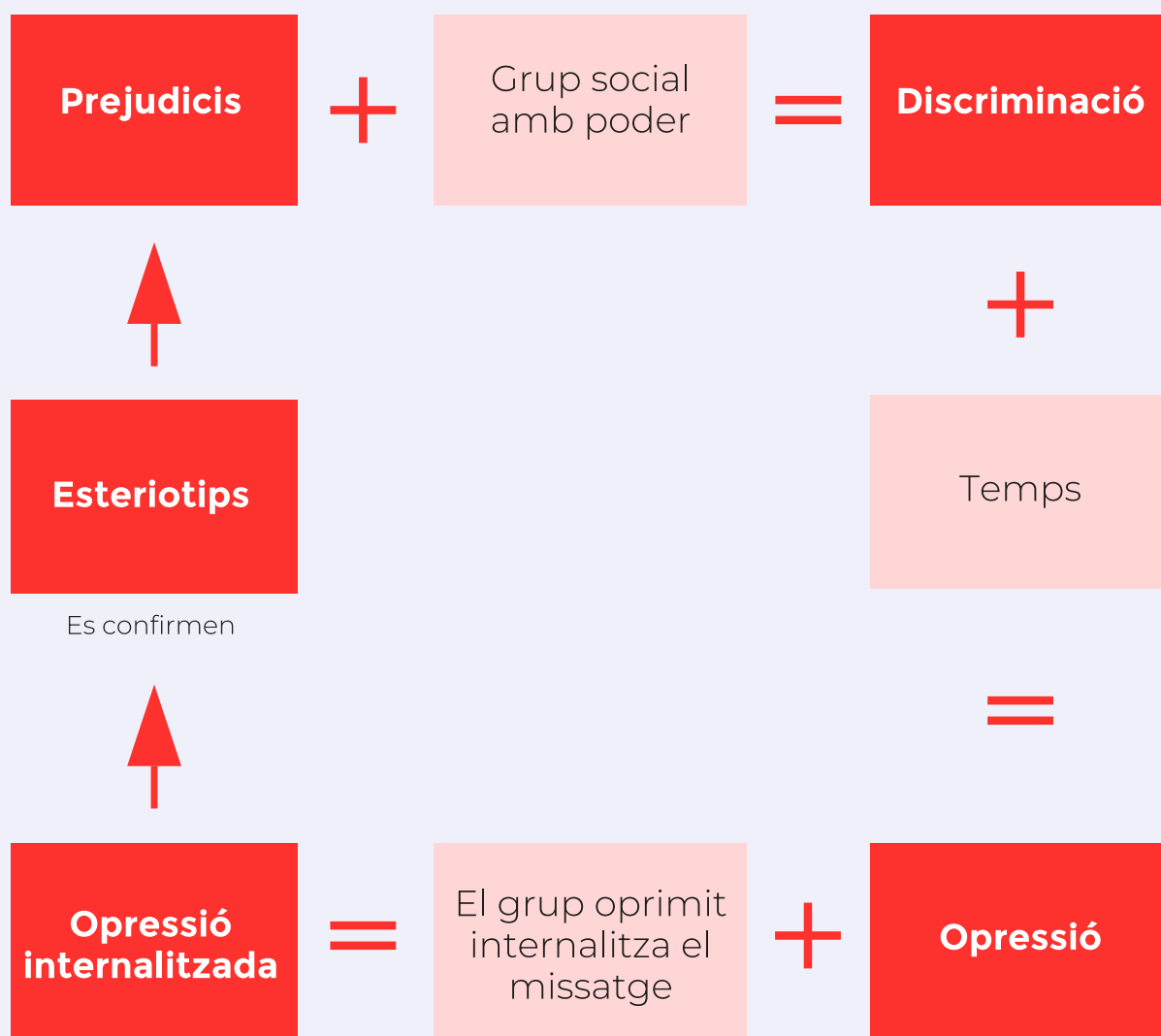
Exemples:

- Quan un formulari no contempla totes les identitats de gènere,
- Quan un servei públic no és accessible per horaris o idioma,
- Quan un protocol aparentment neutre exclou més a certs col·lectius que d'altres

Les institucions i organitzacions tenen la responsabilitat de detectar aquestes desigualtats i establir mesures que ajudin a revertir i reparar els danys que s'hagin causat (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019).

Exemples:

- Incorporar la perspectiva de drets humans i d'igualtat de tracte en tots els àmbits d'actuació.
- Revisar protocols, llenguatge i processos per detectar possibles biaixos.
- Oferir espais de formació i reflexió continuada als seus professionals.
- Garantir la participació de col·lectius diversos en el disseny i l'avaluació de les polítiques públiques.



Font: Imatge adaptada de Fil a l'agulla. (2021). Prevenció de la discriminació.

Tipus de discriminació

A la Llei 19/2020, es recullen diverses formes en què es pot manifestar la discriminació.

Discriminació directa

Es produeix quan una persona rep un tracte menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun dels motius de discriminació reconeguts. És la forma més evident i fàcilment identificable.

Discriminació indirecta

Apareix quan una norma, criteri o pràctica aparentment neutra té un impacte desproporcionat sobre un col·lectiu determinat. En aquests casos, no hi ha una intenció explícita de discriminar, però el resultat és discriminatori. Requereix analitzar els efectes reals d'una mesura o decisió, no només les seves intencions.

Discriminació múltiple o interseccional

Té lloc quan concorren dos o més motius de discriminació (per exemple, gènere i origen, o edat i discapacitat) que interaccionen i creen situacions específiques de desavantatge. No és una suma de discriminacions, sinó una experiència particular que resulta de la intersecció de diverses desigualtats estructurals.

Discriminació per associació

Succeeix quan una persona és discriminada pel fet d'estar vinculada, per relació familiar, amistat, convivència o suport, amb una altra persona o grup que pertany a un col·lectiu discriminat.

Discriminació per error

Es produeix quan una persona és objecte de discriminació perquè se li atribueix erròniament una característica, identitat o condició (per exemple, una religió o una orientació sexual) que no li correspon.

Discriminació de segon ordre

Fa referència al maltractament o reaccions negatives contra aquelles persones o entitats que donen suport, defensen o visibilitzen casos de discriminació. Aquesta forma sovint dificulta que professionals o testimonis actuïn en defensa de les víctimes.

Discriminació per estigmatització

És el procés mitjançant el qual un grup dominant defineix allò que es considera "normal" i exclou altres formes de ser o viure, assignant valors negatius o despectius a determinats col·lectius. Aquest procés reforça la marginalització i pot expressar-se en estereotips, humor ofensiu o tracte paternalista.

Victimització secundària

Es dona quan una persona que ja ha patit una discriminació o violència rep un nou maltractament o desatenció per part de les institucions o professionals responsables de protegir-la.

Represàlia discriminatòria

Inclou qualsevol tracte advers o conseqüència negativa derivada d'haver denunciat o col·laborat en la denúncia d'un cas de discriminació o assetjament.

Discriminacions segons l'eix d'opressió

També parlem de diferents tipus de discriminacions segons l'eix d'opressió o àmbit en el que es produeix la discriminació.

Discriminació per raó de gènere

Fa referència a qualsevol tracte desigual o menys favorable per raó de sexe o de circumstàncies vinculades a la condició biològica o social de les persones. Inclou també les situacions derivades de la maternitat, la identitat de gènere o la manca de corresponsabilitat entre homes i dones.

Edatisme

Es refereix a l'estereotipació i la discriminació per motius d'edat, que poden afectar tant persones joves (per manca de credibilitat o experiència) com persones grans (per la percepció d'inutilitat o dependència).

Capacitisme

Consisteix en la discriminació contra persones amb discapacitat o diversitat funcional, sovint basada en la idea que hi ha un cos o una ment "normal" i que qualsevol diferència suposa una mancança.

Aporofòbia

És el rebuig o menyspreu envers persones pobres o en situació de sensellarisme. Aquesta forma de discriminació és sovint invisible, però afecta drets bàsics com l'accés a serveis o a l'espai públic.

Racisme

Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de raça, color de pell, llinatge origen nacional o ètnic que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública. Inclou tant actituds individuals com estructures socials o institucionals que perpetuen desigualtats.

Xenofòbia

Es refereix a l'odi, l'hostilitat o el rebuig cap a persones que són d'origen estranger o que són percebudes com a estrangeres.

Antigitanisme o romafòbia

Forma específica i històricament arrelada de racisme envers el poble gitano, caracteritzada per la seva persistència, recurrència i normalització social.

Homofòbia, bifòbia i transfòbia

Designen respectivament l'aversion o discriminació envers persones homosexuals, bisexuals o trans. Poden manifestar-se en actituds de rebuig, violència, invisibilització o exigència d'ajustament a normes de gènere hegemòniques.

Idees clau per a l'aula - Sessió 1

- Definició simple de discriminació. Discriminació = Tracte desigual + motiu protegit + impacte en drets.
- La discriminació no neix del no-res: es construeix socialment.
- La discriminació no és només individual.
- Altres definicions: discriminació directa, indirecta, interseccional/múltiple i institucional
- Entendre que pot haver-hi diferents formes en què es manifesti la discriminació
 - Per motiu de discriminació
 - Segons les dimensions de la discriminació
- Importa el resultat, no només la intenció.
- Cicle de la discriminació
- Aspecte històric i estructural de les desigualtats.
- Definició d'opressió internalitzada
- Les accions positives

Idees per ampliar

- Límits entre: diferència de tracte legítima i tracte discriminatori.
- Ampliació de les diferents formes de discriminació.

Situacions que ens podem trobar

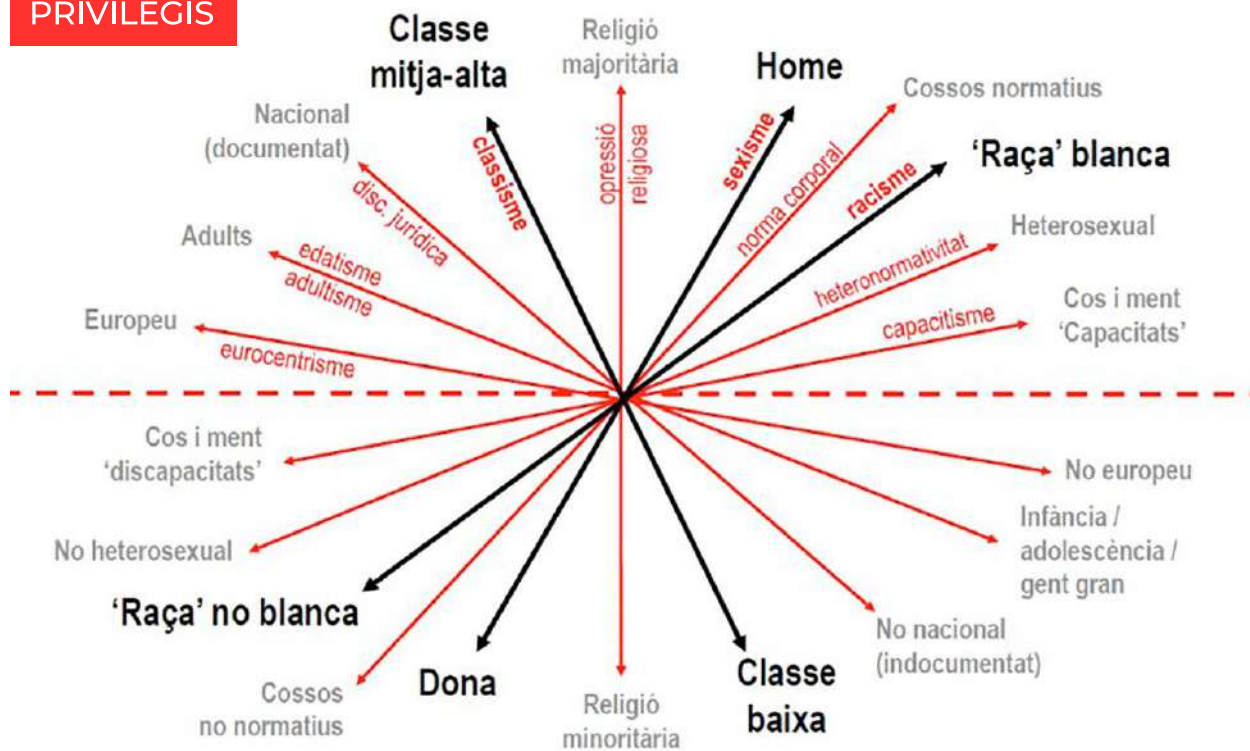
- Confusió entre:
 - Mala educació
 - Conflicte
 - Discriminació legal
- Dificultat per:
 - Assumir responsabilitat institucional
 - Veure el propi rol com a part del sistema

Privilegis i relacions de poder

Una de les formes en què s'organitza la societat és mitjançant la jerarquització de les persones segons els grups o col·lectius als quals pertanyen. Determinades característiques socials reben més reconeixement, legitimitat i accés a recursos, mentre que d'altres són sistemàticament desvalorades o invisibilitzades.

Aquesta jerarquització es construeix a partir de diferents **eixos de poder**, que representen dimensions de la identitat com ara el gènere, l'origen, la classe social, la llengua, la religió, l'edat, l'orientació sexual o la capacitat. En un extrem d'aquests eixos se situen les categories socialment privilegiades, sovint percebudes com a "normals", "neutres" o "desitjables"; en l'altre extrem, les categories subrepresentades o marginades, que acumulen més risc de discriminació i exclusió.

PRIVILEGIS



Opressions i resistències

Font: Institut Diversitas

El concepte de **poder** pot definir-se com la capacitat d'influir en l'entorn i en les relacions, és a dir, de fer que les coses passin. Segons Arnold Mindell (2014) i Julie Diamond (2016), el poder no és només una qüestió d'autoritat formal, sinó un element present en totes les relacions humanes, sovint de manera invisible.

Mindell introdueix el concepte de **rang** per referir-se a la suma de privilegis, recursos i posicions de poder que una persona té en un context determinat. Aquest rang pot tenir múltiples dimensions:

- **Rang social**, vinculat a categories com gènere, origen, classe, educació, edat, religió o capacitat.
- **Rang psicològic**, relacionat amb la seguretat personal, l'autoestima, l'autoconeixement i la capacitat d'expressar emocions.
- **Rang espiritual**, entès com la fortalesa interior i la capacitat de sostenir situacions difícils.
- **Rang contextual**, relacionat amb les jerarquies o l'estructura establerta en el grup i amb allò que està més valorat a un nivell no tan visible."

El rang no és fix ni homogeni. És relatiu, perquè sempre depèn de la relació concreta; és contextual, perquè pot variar segons l'espai o la institució; és dinàmic, perquè canvia al llarg del temps; i és multidimensional, ja que totes les persones tenen rang en algunes dimensions i menys rang en d'altres. A més, és interseccional, ja que els diferents eixos de poder s'entrecreuen i es potencien mútuament.

L'ús del rang influeix constantment en les nostres relacions, tant de manera conscient com inconscient. Sovint tendim a rebutjar el concepte de poder perquè el confonem amb el mal ús o l'abús de poder, i perquè disposem de pocs referents de bon ús del poder. No obstant això, el repte no és eliminar el poder, sinó prendre'n consciència i utilitzar-lo de manera responsable.

Conèixer el propi rang i saber utilitzar-lo amb consciència és un element clau per afavorir la cooperació, la inclusió i la transformació dels conflictes, especialment en contextos professionals on les relacions són asimètriques.

El rang sovint es manifesta a través de senyals subtils, tant verbals com no verbals.

Alguns **indicadors habituals de rang baix** poden ser:

- Tendència a dir "sí" mentre el cos expressa "no".
- Evitar el contacte visual o mirar cap avall.
- Tensió corporal o nerviosisme.
- Expressió emocional intensa.
- Sensació de no ser escoltat o de saber menys que els altres.

Alguns **indicadors habituals de rang alt** poden ser:

- Control del temps i de la disponibilitat en la relació.
- Estil de comunicació serè, distant o poc emocional.
- Ús d'un to paternalista.
- Seguretat elevada en les pròpies posicions.
- Capacitat de definir els marcs de la relació.

Quan una persona se sent còmoda en el seu rang alt, tendeix a percebre'l com a normal i pot oblidar com se senten les persones amb menys rang en aquella relació.

La dificultat principal no és tenir rang, sinó no ser-ne conscient. El treball professional requereix identificar els diferents rangs presents per no invisibilitzar cap part de nosaltres ni del grup.

Idees clau per a l'aula - Sessió 1

- El privilegi no és culpa, és posició social. Viure'l com a “responsabilitat” en l'ús del mateix, i amb consciència dels beneficis que suposa tenir-lo o no tenir-lo.
- Tothom té combinacions de privilegis i desavantatges.
- Revisió dels propis privilegis
- Relació amb:
 - la idea de normalitat,
 - neutralitat i
 - el posicionament professional

Situacions que ens podem trobar

- Rebuig a la paraula i el concepte de “privilegi”.
- Competició i jerarquitització del patiment.
- Defensivitat alta. Tenim més facilitat a identificar-nos amb la falta de privilegis, i ens costa més assumir la responsabilitat quan els tenim (en alguns dels eixos).

Perspectiva interseccional

El concepte d'interseccionalitat va ser formulat per l'activista i acadèmica Kimberlé Williams Crenshaw l'any 1989, en el marc del feminisme negre i de la lluita pels drets civils als Estats Units. Aquesta perspectiva neix de la necessitat d'explicar situacions de discriminació que no podien entendre's adequadament des d'un únic eix d'anàlisi.

La perspectiva interseccional és un enfocament que permet analitzar com diferents eixos de desigualtat —com el gènere, l'origen, la classe social, l'edat, la diversitat funcional, l'orientació sexual, la religió o la raça— s'entrecreuen i interactuen entre si, generant experiències específiques de discriminació, privilegi o vulnerabilitat.

A diferència d'una mirada que analitza cada eix de manera separada, la interseccionalitat parteix de la idea que les desigualtats no s'afegeixen de manera mecànica, sinó que els diferents eixos es combinen i es potencien mútuament, produint efectes qualitativament diferents.

Aquesta perspectiva permet, entre d'altres aspectes (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019):

- Comprendre les desigualtats i la discriminació com a fenòmens complexos i interconnectats.
- Visibilitzar col·lectius i situacions que sovint queden fora de les categories habituals.
- Reconèixer la diversitat interna dins de cada grup social.
- Adaptar les respostes institucionals i professionals a les necessitats reals de cada persona.

La mirada interseccional implica assumir que una mateixa persona pot ocupar, simultàniament, posicions de privilegi i desigualtat en diferents eixos, i que aquestes posicions influeixen en la seva experiència vital, en l'accés als recursos i en la relació amb les institucions.

Aquesta perspectiva és especialment rellevant en la intervenció professional, ja que ajuda a:

- Evitar respostes simplificadores.
- Comprendre millor les situacions de vulnerabilitat múltiple.
- Dissenyar intervencions **contextualitzades i ajustades** a cada cas.

En aquest sentit, la interseccionalitat no és només un marc teòric, sinó una **eina d'anàlisi i d'acció** orientada a promoure una igualtat real i efectiva.

Idees clau per a l'aula - Sessió 1

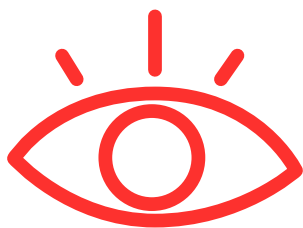
- Les desigualtats s'entrecreuen.
- Les experiències són: específiques i no reductibles a una sola categoria.
- Origen del concepte.

Idees per a ampliar

- Relació amb el concepte de privilegis i relacions de poder.
- Relació amb disseny de serveis i el circuit del Servei per la No-discriminació.

Situacions que ens podem trobar

- Dificultat per evitar jerarquitzar opressions.



Perspectiva restaurativa

La perspectiva restaurativa parteix de la voluntat de reparar el dany causat i de promoure processos de responsabilització i transformació. Tal com assenyalen Bankhead i Brown (2023), la violència i la discriminació no afecten només la víctima directa, sinó que tenen un impacte més ampli en l'entorn relacional i comunitari.

L'objectiu no és substituir necessàriament les vies jurídiques, sinó complementar-les amb processos que permetin:

- Reconèixer i reparar el dany.
- Restituir i restaurar drets vulnerats.
- Emprendre un procés de disculpa, presa de responsabilitats per part de la persona ofensora, col·lectiu o institució. I garantia de no repetició.
- Contribuir a canvis i a la restauració de vincles personals, institucionals i comunitaris.

La perspectiva restaurativa es diferencia del model punitiu en diversos aspectes clau:

- El focus passa de la infracció al dany causat.
- La pregunta central deixa de ser “qui ha fallat?” i esdevé “qui ha patit el dany i què necessita perquè es repari el dany?”.
- La persona afectada ocupa una posició central en el procés.
- L'objectiu principal no és castigar, sinó reparar, generar aprenentatge i transformacions reals.
- La lògica dominant és la responsabilitat, no la culpa.
- La relació entre les parts es construeix mitjançant el diàleg i la restauració de vincles.

Aspecte	Model punitiu	Model restauratiu
Pregunta central	Qui ha fallat?	Qui ha patit el dany?
Focus de la intervenció	Infracció / norma vulnerada	Dany causat i necessitats
Objectiu principal	Castigar	Reparar i responsabilitzar
Persona al centre	Persona infractora	Persona afectada
Resultat esperat	Sanció	Reparació i aprenentatge
Lògica dominant	Culpa	Responsabilitat
Relació entre parts	Confrontació	Diàleg i restauració de vincles

Idees clau per a l'aula - Sessió 1

- Possibilitat de resoldre les situacions més enllà de la sanció.
- Centralitat del dany, de la reparació i garantia de no repetició.

Situacions que ens podem trobar

- Confondre restauratiu amb impunitat.
- Por que no hi hagi una resposta o unes conseqüències.

Perspectiva comunitària

La perspectiva comunitària complementa la mirada restaurativa posant l'accent en la dimensió col·lectiva de la discriminació. Parteix de la idea que els problemes socials, com la discriminació, l'exclusió o la desigualtat, no tenen només causes individuals, sinó causes estructurals i col·lectives, i que, per tant, les respostes també han de ser col·lectives.

Aquesta mirada proposa anar més enllà del cas individual i obrir espais de treball amb la comunitat, implicant els diferents agents que formen part del teixit social: veïns i veïnes, entitats, serveis, professionals i administracions. L'objectiu és generar processos compartits que incideixin en la cohesió social i en la transformació de les dinàmiques que sostenen les desigualtats.

Tal com recull la Brúixola comunitària (ECAS, 2021), l'acció comunitària té com a finalitat millorar les condicions de vida i convivència, enfortir els vincles socials i fomentar l'apoderament de les persones i col·lectius perquè puguin decidir sobre allò que els afecta.

Treballar amb perspectiva comunitària implica:

- Situar cada cas en el seu context social i relacional.
- Donar resposta no només a les necessitats individuals, sinó també a les del seu entorn.
- Impulsar processos de treball en xarxa, basats en la cooperació, l'intercanvi de mirades i la coordinació entre agents.
- Reconèixer que la prevenció, la detecció i l'abordatge de les discriminacions requereixen vincles, xarxes i espais de participació estables.

Aquesta perspectiva entén que l'acció col·lectiva reforça el poder comunitari i contribueix a avançar cap a societats més igualitàries, inclusives i cohesionades.

L'acció comunitària es fonamenta en diversos principis bàsics:

- **Col·lectivitat:** les accions neixen del grup i busquen respostes conjuntes a reptes compartits.
- **Justícia social:** promouen el canvi davant les desigualtats i situen els drets humans al centre.
- **Apoderament i participació:** les persones deixen de ser receptores passives i esdevenen protagonistes actives del canvi.
- **Relacions i xarxa:** les relacions socials són el motor de la cooperació, la confiança i la inclusió.
- **Corresponsabilitat:** tots els agents tenen un paper compartit en la construcció del bé comú.

En aquest marc, el paper dels professionals no és dirigir el procés, sinó acompanyar, facilitar i connectar: crear espais de trobada, fomentar la cooperació i promoure una participació real i significativa.

Aplicada a l'àmbit de la no-discriminació, la perspectiva comunitària permet:

- Abordar dinàmiques estructurals que no poden resoldre's des d'un únic cas.
- Prevenir situacions de discriminació mitjançant accions col·lectives.
- Implicar la comunitat en la detecció precoç i en la transformació dels entorns.
- Donar protagonisme a les persones i col·lectius afectats, reconeixent la seva veu, experiència i capacitat d'acció.

Idees clau per a l'aula - Sessió 1

- La discriminació té una dimensió col·lectiva.
- El rol dels diferents agents de la comunitat per a prevenir, reparar i transformar.
- Possibilitat de treballar més enllà del cas particular.

Situacions que ens podem trobar

- Dificultats per pensar en clau comunitària

Marc legislatiu

Aquest apartat presenta el marc legislatiu bàsic en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, amb l'objectiu de situar les persones formadores en els principals nivells de protecció existents i facilitar la identificació de les diferents vies de resposta davant situacions de discriminació.

No es tracta d'un recull exhaustiu de normativa, sinó d'una eina orientativa, pensada per entendre què protegeix la llei, des de quin nivell institucional i amb quines opcions d'actuació, especialment en relació amb el Servei per la No-discriminació.

El contingut s'estructura en tres nivells normatius:

1. Àmbit europeu

Estableix els principis generals d'igualtat de tracte i no-discriminació que orienten les legislacions estatals i autonòmiques.

- Directiva 2000/43/CE, relativa a la igualtat de tracte independentment de l'origen racial o ètnic.
- Directiva 2000/78/CE, sobre la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

2. Àmbit estatal

Desenvolupa i concreta els mecanismes de protecció i resposta davant la discriminació.

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Autoritat Administrativa Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació.

3. Àmbit autonòmic català

En l'àmbit català existeix la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, estableix un marc general de protecció del dret a la igualtat i a la no-discriminació a Catalunya. Aquesta llei té com a objectiu prevenir, eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació, tant directa com indirecta, així com l'assetjament i les represàlies, garantint una protecció integral de les persones afectades.

La llei té un ampli àmbit d'aplicació, que inclou, entre d'altres, l'accés als serveis públics, l'ocupació, l'educació, la salut, l'habitatge, el consum, l'esport, la cultura, la seguretat i l'ús dels espais públics.

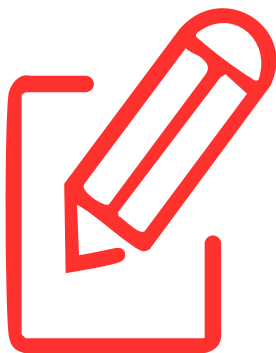
A més, reconeix i incorpora diversos eixos de discriminació, com ara l'origen racial o ètnic, el gènere, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la diversitat funcional o discapacitat, l'edat, la religió, la llengua, la situació socioeconòmica o qualsevol altra condició personal o social. Aquesta mirada permet abordar la discriminació de manera transversal i tenir en compte la possible concurrència de múltiples eixos en una mateixa situació.

L'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat és l'òrgan de referència en l'àmbit administratiu català. Té com a funcions principals:

- Informar i orientar les persones afectades.
- Tramitar expedients en matèria d'igualtat de tracte.
- Coordinar-se amb altres organismes sectorials.
- Promoure accions de prevenció, sensibilització i formació.

Normatives sectorials a Catalunya

A més del marc general de protecció contra la discriminació, a Catalunya existeixen normatives i instruments sectorials que també poden intervenir i sancionar conductes discriminatòries en àmbits específics de la vida social i laboral. Aquestes normes complementen la legislació general i poden ser rellevants tant per a la detecció com per a la derivació de casos. A continuació es presenten de forma resumida les més habituals.



Àmbit	Normativa sectorial	Organisme competent	Situacions discriminatòries que es poden donar
Espectacles i establiments oberts al públic	Normativa d'espectacles i activitats recreatives	Departament d'Interior (Generalitat)	Denegació d'entrada, expulsió o tracte diferenciat per motius d'origen, gènere, orientació sexual, discapacitat, etc.
Esport	Normativa esportiva catalana	Departament d'Interior (Generalitat)	Discriminació en l'accés a activitats, instal·lacions o competicions; tractes desiguals dins d'entitats esportives
Seguretat pública	Normativa de seguretat ciutadana	Mossos d'Esquadra i Polícies locals	Identificacions discriminatòries, incidents amb possible delictes o discurs d'odi, recollida d'indícies
Consum	Normativa de protecció de les persones consumidores	Agència Catalana del Consum (Generalitat)	Negativa a prestar un servei, condicions desiguals, tracte discriminatori en comerços o serveis
Àmbit laboral	Legislació laboral i d'igualtat	Inspecció de Treball (Generalitat)	Discriminació en la contractació, condicions laborals, promoció, assetjament o acomiadament
Habitatge	Normativa d'habitatge	Agència de l'Habitatge de Catalunya (Generalitat i Administracions locals)	Denegació de lloguer o venda, condicions abusives o discriminatòries
Accessibilitat i discapacitat	Normativa d'accessibilitat i drets de les persones amb discapacitat	Departament de Drets Socials (Generalitat i Administracions locals)	Barreres físiques, comunicatives o manca d'ajustos raonables
Igualtat de tracte i no-discriminació	Llei 19/2020 i normativa específica	Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació (Generalitat)	Vulneracions del dret a la igualtat de tracte; orientació, tramitació i coordinació amb altres organismes

Delictes d'odi i Codi penal

El marc penal recull aquelles situacions en què la discriminació pot constituir un delicte, especialment quan hi ha violència, incitació a l'odi o vulneració greu de drets.

Es presenten alguns articles del Codi Penal que poden encaixar en la categoria de delictes d'odi, com ara:

- Agreujants per motius discriminatoris,
- Incitació a l'odi, hostilitat o violència,
- Discriminació en l'ocupació o en l'accés a serveis,
- Delictes contra la integritat moral,
- Associacions il·lícites o delictes greus contra els drets humans.

Tipus delictius del Codi Penal susceptibles d'encaixar en la categoria "delictes d'odi"	
Article	Contingut
22.4	Agreujant genèrica per motius discriminatoris
170.1	Agreujant del delicte d'amenaques quan, aquestes tenen com a objectiu atemorir un col·lectiu per la seva pertinença al mateix.
173.1	Delicte contra la integritat moral
174.1	Delicte de tortura
314	Discriminació en l'ocupació (pública o privada)
510	Incitació a l'odi, hostilitat o violència
511	Denegació d'una prestació a la qual es tingui dret, en relació amb un servei públic, per motius discriminatoris.
512	Denegació d'una prestació a la qual es tingui dret, en el marc d'activitats professionals o empresarials, per motius discriminatoris.
515.4	Associació il·lícita
522 a 526	Delictes contra la llibertat i els sentiments religiosos
607	Delictes de genocidi
607 bis	Delictes de lesa humanitat

Cuadre adaptat de l'Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. (2024). Igualdad de trato y no discriminación. Guía básica. Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación (Eraberean).

MARC DE LA LEGALITAT



El discurs de l'odi comprèn qualsevol forma d'expressió que promogui o inciti a la denigració, odi o vilificació d'una persona o grup. També inclou l'assetjament, els insults, els estereotips negatius, l'estigmatització, les amenaces i la justificació d'aquestes formes d'expressió.

Delictes d'odi: Són infraccions penals en què la víctima és triada per la seva connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença a un grup identificat per l'agressor per característiques comunes (pell, orientació sexual, religió, etc.).

Llibertat d'expressió: és un dret fonamental en una societat democràtica, però no és absolut i pot tenir límits quan vulnera drets fonamentals d'altres persones. (Bazzaco, et al. 2017).

Idees clau per a l'aula - Sessió 2

- Existeix un marc legal que protegeix.
- No totes les situacions de discriminació es resolen per la via penal.
- Hi ha diferents vies possibles de resposta: penal, administrativa i restaurativa.
- Delictes d'odi
- Discurs d'odi i límits de la llibertat d'expressió.
- No cal saber tots els articles.

Idees per a ampliar

- Existeixen vies administratives sectorials que poden ser més adequades segons el cas.
- Conèixer els organismes competents ajuda a millorar la derivació i l'acompanyament.

Situacions que ens podem trobar

- Excessiu focus en la via penal.

Circuit d'atenció del Servei per la No-discriminació

Aquest circuit s'aplica per a qualsevol situació de discriminació que es posi en coneixement del Servei per la No-Discriminació o de qualsevol dels serveis o entitats que conformen la xarxa.

A continuació es presenten les fases i l'esquema del circuit, per tenir una primera visió del funcionament del servei. Cal tenir en compte que en el document Protocol d'Intervenció del Servei per la No-discriminació de Girona, hi estan desenvolupats els passos a realitzar i el funcionament del circuit de forma detallada.

FASES

Fase 1. RECEPCIÓ I REGISTRE

Pas 1: Recepció / Rebuda – Primera atenció / Registre

Pas 2: Entrevista

Pas 3: Valoració de la situació

Fase 2. ACCIÓ ESPECIALITZADA

Pas 4: Pla de treball

Pas 5: Seguiment del cas

Fase 3. RESOLUCIÓ

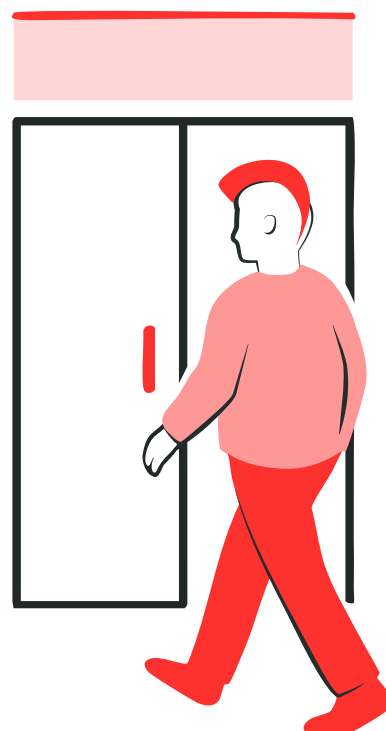
Pas 6: Tancament i avaluació

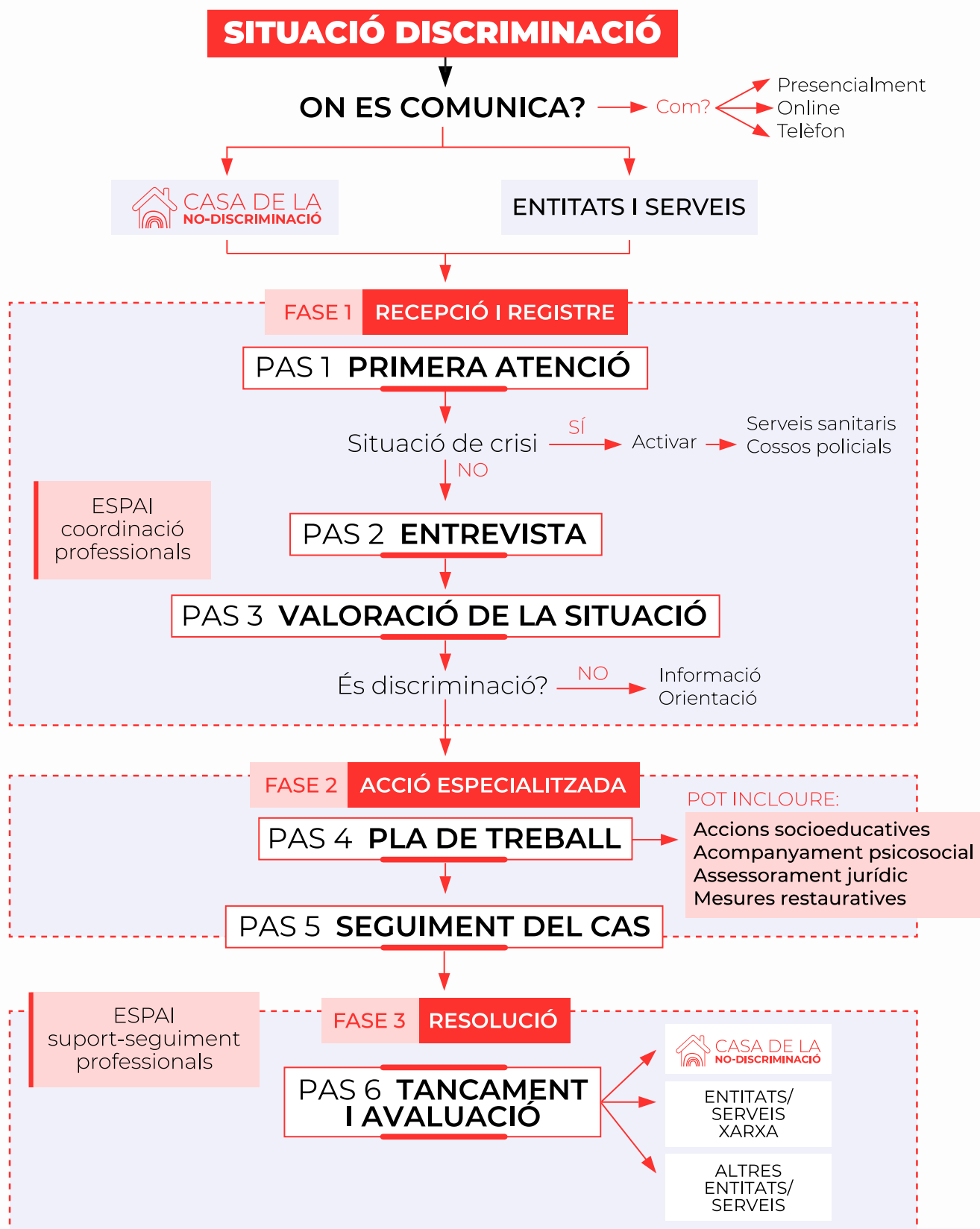
Idees clau per a l'aula - Sessió 2

- Existeix un circuit clar.
- Hi ha fases, en cada fase intervenen diferents actors.
- La primera fase és clau: escolta, registre i derivació.
- Coordinació entre serveis.
- Simulacions de casos pràctics.

Situacions que ens podem trobar

- Por a registrar i possibles incerteses.
- Minimitzar casos.





6 Materials per a les persones formadores

Sessió 1

L'objectiu principal d'aquesta primera sessió és proporcionar a les persones participants els coneixements bàsics per entendre el concepte de discriminació, les perspectives des de les que es construeix el servei i el funcionament de les relacions de poder i els privilegis en els contextos de discriminació.

Objectius específics:

1. Definir el concepte de discriminació i distingir-lo de situacions de conflicte interpersonal, desigualtat social o diferències de tracte legítimes.

2. Reconèixer els processos bàsics que condueixen a la discriminació, especialment la relació entre categorització social, estereotips, prejudicis i conductes discriminatòries.

3. Comprendre la discriminació com un procés dinàmic i estructural, reconeixent les diferents fases del cicle de la discriminació i els mecanismes a través dels quals es reproduïxen les desigualtats en els àmbits social, institucional i comunitari.

4. Identificar els principals tipus de discriminació, amb especial atenció a la discriminació directa i indirecta, així com tenir una primera aproximació a la discriminació múltiple o interseccional.

5. Incorporar una mirada estructural inicial, comprenent que la discriminació pot produir-se a nivell individual, institucional i estructural.

6. Revisar el propi posicionament professional, prenent consciència del paper dels biaixos implícits, els privilegis, el rang i la falsa neutralitat en la presa de decisions i en la relació amb les persones ateses.



1. Introducció i marc del projecte

- Presentacions (nom, servei, motivació)
- Objectius i funcionament de les sessions
- Presentació del projecte Commit to Rights

20'

2. Categorització social

- Activitat dels paquets
- Posada en comú
- Teoria breu: categorització social

25'

3. Prejudicis i estereotips

- Teoria breu: prejudicis i estereotips
- Exemple viscut o observat. Treball en parelles
- Posada en comú
- Vídeo exemple

20'

4. Definició i tipus de discriminació

- Definició col·lectiva de discriminació
- Eixos de discriminació
- Breu explicació del concepte de discriminació
- Exposició dels 4 tipus clau (directa, indirecta, institucional i interseccional)
- Activitat en grups petits - "Quin tipus de discriminació és?"
- Posada en comú
- Cicle de la discriminació
- Agressions i agressions quotidianes

45'

Pausa

25'

5. Perspectiva comunitària

- Explicació del concepte

10'

6. Perspectiva restaurativa

- Explicació del concepte
- Taula comparativa punitiva vs restaurativa

10'

7. Perspectiva interseccional

- Explicació del concepte
- Vídeo "Què és la interseccionalitat". Igualtats connectades (2019)

10'

8. Posicionament, rang i privilegis

- Activitat: Cursa dels privilegis i posada en comú
- Eixos de desigualtat i opressió
- Concepte de rang
- Activitat: Treball dels propis privilegis i posada en comú

60'

9. Tancament

- Síntesi de 5 idees clau
- Roda ràpida: "Què m'emporto?"
- Presentació de la segona sessió

15'

Sessió 2

La finalitat d'aquesta sessió és enfortir la capacitat de les persones participants per detectar i abordar situacions de discriminació en la pràctica professional i quotidiana.

Els objectius específics de la sessió són:

- **Identificar situacions de discriminació en el dia a dia professional**, incloses les formes subtils, normalitzades o invisibilitzades, com les microagressions o les pràctiques institucionals discriminatòries.
- **Millorar la capacitat d'escolta, lectura del context i resposta davant situacions de discriminació quotidiana**, adoptant estratègies d'intervenció ajustades, respectuoses i no revictimitzadores.
- **Conèixer i utilitzar de manera orientativa el marc legal vigent**, identificant les diferents vies existents i els criteris bàsics per a una derivació adequada dels casos.
- **Aplicar el circuit d'atenció a situacions complexes de discriminació**, mitjançant el registre de casos, la coordinació entre serveis i l'anàlisi de situacions.
- **Conèixer l'existència i el funcionament bàsic del circuit d'atenció** a la discriminació i identificant el propi rol professional.
- **Analitzar situacions pràctiques senzilles**, aplicant els conceptes treballats per determinar si es tracta d'un cas de discriminació i quin ha de ser el primer pas d'intervenció.

Continguts Sessió 2

Temps

1. Recapitulació i objectius de la sessió

- Connexió breu amb la sessió 1 (què sabem).
- Èmfasi en la sessió 2:
 - Detectar discriminacions quotidianes i en l'àmbit professional
 - Conèixer el Servei per la No-discriminació i el Circuit d'atenció

15'

2. Marc legal i vies de resposta

- Activitat- Baròmetre: quan és discriminació?
- Mapa de vies: administrativa, penal, restaurativa
- Marc de la legalitat
- Respostes de la Llei 19/2020 i del Codi Penal

40'

3. Servei per a la no-discriminació de Girona i circuit d'atenció

- Presentació del Servei per la No-discriminació
- Presentació del circuit i exemple
- Activitat - Simulació de registre d'un cas
- Posada en comú

50'

Pausa

25'

6. Casos pràctics

- Activitat - Resolució de casos segons el circuit

90'

7. Tancament

- Síntesi de 5 idees clau
- Roda ràpida: "Què m'emporto?"

20'

7 Recursos complementaris i bibliografia

- **Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco**, Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico. (2024). *Igualdad de trato y no discriminación. Guía básica. Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación* (Eraberean). Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.
- **Bankhead, T., & Brown, R. V.** (2023, maig). *La justicia restaurativa: un camino de sanación. Por la Paz*, (41).
<https://www.icip.cat/perlapau/article/la-justicia-restaurativa-un-cami-de-sanacio/>
- **Bazzaco, E., García-Juanatey, A., Lejardi, J., Palacios, A., & Tarragona, L.** (2017). *¿Es odio? Manual práctico para reconocer y actuar frente a discursos y delitos de odio*.
<https://www.idhc.org/es/publicaciones/es-odio-manual-practico-para-reconocer-y-actuar-frente-a-discursos-y-delitos-de-odio/>
- **Crenshaw, K.** (1989). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics*. In *University of Chicago Legal Forum* (Vol. 1, p. 8).
- **Coll Planas, G., Solà Morales, R., & García Romeral, G.** (2021). *Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions*.
- **Diamond, J.** (2016). *Power: a user's guide*. Belly Song Press.
- **ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social)**. (2021). *Col·lecció brúixola comunitària: Guia per promoure l'acció comunitària a les entitats socials*.
https://acciosocial.org/wp-content/uploads/2024/08/Colleccio_Bruixola-Comunitaria-Guia-per-promoure-laccio-comunitaria-a-les-entitats-socials_ECAS.pdf
- **Equip del Servei per la No-discriminació de Girona** (2025). *Protocol d'Intervenció del Servei de No-discriminació de Girona*
- **Generalitat de Catalunya**. (2020). *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/documentId=890227>
- **Mindell, A** (2014). *Sitting in the fire: Large group transformation using conflict and diversity*. Deep Democracy Exchange.
- **Rossi, P. & Bazzaco, E.** (2021). *Guia per a la incorporació dels enfocaments psicosocial i restauratiu en els serveis d'acompanyament a víctimes d'incidents i delictes d'odi i discriminació*.
- **Stories that Move**. *Caixa d'eines contra la discriminació*. (2017).
<https://www.storiesthatmove.org/>





Activitats i annex

ÍNDEX

1 Introducció 33

2 Objectius 34

3 Activitats formatives 35

Sessió 1 36

Sessió 2 41

Activitats addicionals 44

4 Eines per a les persones formadores 48

5 Recursos complementaris 50

Annex 51

Guia formativa

Activitats



1 Introducció

Aquesta guia s'elabora en el marc del projecte Commit to Rights (Compromesos amb els drets), impulsat per l'Ajuntament de Girona, amb l'objectiu de donar resposta a situacions de discriminació mitjançant la creació i consolidació d'un Servei per la No-discriminació.

En el disseny d'aquest servei s'han definit diverses accions orientades a la prevenció, la sensibilització i la capacitat de professionals de l'administració, d'entitats socials i de la ciutadania en general.

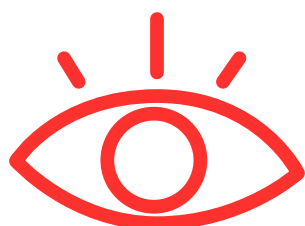
Per assolir aquests objectius s'han dissenyat tres paquets de materials complementaris:

- **La guia d'activitats:** Recull les propostes d'activitats pràctiques associades a les diferents sessions formatives, així com activitats complementàries que les persones formadores podran utilitzar en futurs processos formatius.

- **La guia de continguts teòrics:** ofereix una aproximació conceptual en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, una presentació del marc normatiu i una explicació detallada del funcionament del Servei per la No-discriminació. Aquest document està pensat com una eina de fons per a la formadora, que inclou ampliacions teòriques i fonaments que no necessàriament s'han de traslladar íntegrament a l'aula.

- **Presentacions de suport:** que inclouen propostes específiques per a presentar els coneixements i per treballar els conceptes amb diferents grups, així com recomanacions metodològiques i eines d'acompanyament per a les persones formadores. El PowerPoint està concebut com una eina de sessió, amb contingut essencial, visual i activador, orientada a facilitar l'explicació i la dinamització.

La teoria de base s'ha de consultar a la Guia de continguts teòrics. En aquesta guia d'activitats no es redefeixen conceptes; s'indica quan activar-los i com treballar-los.



2 Objectius

- Proporcionar eines pràctiques per dinamitzar sessions formatives en igualtat de tracte i no-discriminació.
- Afavorir processos d'aprenentatge vivencial, participatius i situats.
- Reforçar la capacitat de detecció i resposta davant discriminacions quotidianes i institucionals.
- Donar suport a un model de formació de formadores, replicable en diferents contextos.



3 Activitats formatives

Les activitats que es presenten a continuació estan pensades per reflexionar, compartir i experimentar al voltant dels conceptes clau que permeten comprendre el fenomen de la discriminació i les seves dimensions.

A través d'aquestes propostes es vol facilitar processos d'aprenentatge col·lectius i des de l'experiència, que connectin la teoria amb les trajectòries personals i professional de les persones participants.

Les dinàmiques estan dissenyades per promoure la presa de consciència, la reflexió crítica i el desenvolupament d'habilitats per a la prevenció i l'abordatge de situacions de discriminació.

No és necessari dur a terme totes les activitats. Per a cada grup o sessió formativa es poden seleccionar les propostes que millor s'ajustin als objectius, temps o nivell de coneixement previ de les persones participants. Així mateix, es poden adaptar segons el context, la mida del grup o la temàtica que es vulgui abordar.

A continuació es presenta un quadre resum de les activitats proposades:

Activitat	Sessió	Objectiu principal
Exemples quotidians d'estereotips	Sessió 1	Prendre consciència de la presència d'estereotips i prejudicis en el dia a dia.
Tipologia de discriminació	Sessió 1	Diferenciar discriminació directa, indirecta i situacions no discriminatòries.
Els paquets	Sessió 1	Analitzar processos de categorització, inclusió i exclusió.
Cursa de privilegis	Sessió 1	Visibilitzar desigualtats estructurals i interseccionals.
Privilegis i rang	Sessió 1	Prendre consciència dels privilegis i del posicionament personal i professional.
Baròmetre: quan és discriminació?	Sessió 2	Millorar la detecció de discriminacions quotidianes i microagressions.
Simulació de registre d'un cas	Sessió 2	Familiaritzar-se amb el circuit d'atenció i el registre de casos.
Resolució de casos segons el circuit	Sessió 2	Aplicar el circuit i identificar vies de resposta adequades.
Activitats addicionals	Sessió	Objectiu principal
Qui sóc?	Sessió 1	Reconèixer la multiplicitat d'identitats i pertinences.
Els personatges	Sessió 1	Identificar biaixos, estereotips i prejudicis propis.
Cinc situacions	Sessió 1 / 2	Reflexionar sobre la percepció i la gravetat de diferents discriminacions.
L'arbre dels sistemes d'opressió	Sessió 2	Comprendre la dimensió estructural de la discriminació.

Sessió 1

Activitat: Els paquets

Durada estimada: 45 minuts

Objectius específics:

Reflexionar sobre com es formen les categories i els grups socials.

Identificar criteris, sovint inconscients, que guien la creació de grups i la pertinença.

- Prendre consciència dels processos d'inclusió i exclusió que es poden generar dins els col·lectius.

Temes que es treballen:

- Categorització social
- Inclusió i exclusió
- Prejudicis i estereotips

Sessió recomanada: Sessió 1

Tipus de dinàmica: Treball en petit i posada en comú amb el grup gran

Desenvolupament:

1. La persona formadora introdueix la dinàmica.
2. Es reparteix a cada participant un gomet de diferent color i forma, que s'ha de col·locar en un lloc visible (per exemple, al pit o al front).
3. Sense donar més consignes, es demana a les persones participants que formin grups lliurement.
4. Es deixa un temps perquè el grup s'agrupi.
5. Un cop formats els grups, s'obre un espai d'observació i anàlisi sobre com s'han configurat: per similitud, per diferència, per criteris visibles o invisibles.
6. Es facilita una reflexió col·lectiva sobre el procés i les emocions viscudes.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Quins criteris heu fet servir per agrupar-vos?
- Per què creieu que s'han seguit aquests criteris?
- Algú ha quedat exclòs o s'ha sentit fora d'un grup?
- Com us heu sentit durant el procés?
- Creieu que aquestes dinàmiques passen també en la vida real?

Material necessari:

- Gometes de diferents colors i formes.
- Espai ampli per moure's i formar grups.
- Pissarra o paper gran per recollir les idees i conclusions.

Consells per a la persona formadora:

- Mantingueu una actitud oberta i observadora, sense jutjar les decisions del grup.
- L'objectiu és afavorir la presa de consciència, no valorar si el resultat és "correcte" o "incorrecte".
- Una variant d'aquesta activitat contempla que les persones no sàpiguin quin gomet els ha tocat i que la resta de participants siguin els encarregats de classificar-los i agrupar-los.

Activitat : Exemples quotidians d'estereotips

Durada estimada: 20 minuts

Objectius específics:

- Reflexionar sobre la presència d'estereotips i prejudicis en el dia a dia personal i professional.
- Prendre consciència de com aquestes idees influeixen en la manera de percebre i tractar les persones.

Continguts teòrics que es treballen:

- Inclusió i exclusió
- Prejudicis i estereotips

Sessió recomanada: Sessió 1

Tipologia: Treball en petit grup i posada en comú en grup gran.

Desenvolupament:

1. La persona formadora presenta diverses frases que reflecteixen estereotips socialment coneguts, per exemple:
 - “Les persones joves no són responsables.”
 - “Les persones migrades abusen dels serveis socials.”
 - “Les persones grans no s'adapten als canvis.”
 - “Les dones són massa emocionals per liderar.”
2. En petits grups, es demana que reflexionin sobre:
 - Com d'habituals són aquestes afirmacions?
 - En quins espais o contextos les senten (personal, professional, mitjans, institucions)?
 - Quines altres frases semblants identifiquen en el seu entorn?
3. Es fa una posada en comú breu en grup gran, recollint idees clau.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Per què aquestes afirmacions semblen “normals” o acceptades socialment?
- Quin impacte poden tenir en les decisions i pràctiques professionals?
- Quan un estereotip deixa de ser una opinió i comença a generar exclusió?

Material necessari:

- Targetes o diapositiva amb exemples de frases.
- Pissarra o paperògraf.

Consells per a la persona formadora:

- Evita demanar experiències personals directes; centra la reflexió en dinàmiques socials.
- Recorda que l'objectiu no és jutjar les persones, sinó entendre com operen els estereotips.
- Connecta el debat final amb la idea que els estereotips són el primer pas cap als prejudicis i la discriminació.

Activitat : Tipologia de discriminació

Durada estimada: 20 - 30 minuts

Objectius:

- Aplicar criteris per identificar i diferenciar situacions de discriminació directa, indirecta i situacions no discriminatòries en contextos quotidians.
- Comprendre que la discriminació es presenta de diferents formes, sovint no explícites per a tothom
- Analitzar possibles situacions de discriminació amb una mirada crítica.

Continguts teòrics: Tipologies de discriminació: directa i indirecta

Sessió recomanada: Sessió 1

Tipologia: Treball en petit grup i posada en comú en grup gran.

Desenvolupament:

1. La persona formadora demana que les participants es distribueixin en grups reduïts de 3 o 4 persones.
2. Es presenten diverses situacions breus.
3. Disposen d'uns minuts per decidir si cada situació correspon a una situació de discriminació directa, discriminació indirecta, o no es considera discriminatòria, argumentant el perquè.
4. Es fa una posada en comú, destacant els diferents criteris utilitzats pels grups.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Quins elements fan que una situació sigui indirectament discriminatòria?
- És rellevant la intencionalitat o l'impacte de la situació?
- Per què algunes situacions generen dubtes o desacords?

Material necessari:

- Fitxes o diapositives amb situacions plantejades.

Consells per a la persona formadora:

- Evita avançar continguts del marc legal; l'objectiu és aprendre a identificar i posar nom.
- Destaca que la detecció és un pas clau abans de qualsevol intervenció o derivació.

Activitat : Cursa de privilegis

Durada estimada: 40 minuts

Objectius:

- Visibilitzar desigualtats estructurals i posicionaments socials.
- Analitzar com els privilegis i els eixos d'opressió influeixen en la mirada professional i en la detecció de discriminacions.
- Afavorir la presa de consciència sobre el propi posicionament davant situacions de discriminació.

Continguts teòrics:

- Rang i privilegis
- Desigualtats estructurals
- Interseccionalitat

Sessió recomanada: Sessió 2

Tipologia: Reflexió individual i posada en comú en grup gran.

Desenvolupament:

1. Es demana a les persones participants que es col·loquin en fila, una al costat de l'altra.
2. La persona dinamitzadora explica que llegirà una sèrie d'afirmacions relacionades amb oportunitats, drets i experiències vitals.
3. Cada vegada que una persona se senti identificada amb una afirmació, haurà de fer un pas endavant.
4. Un cop finalitzades les afirmacions, es demana a cada persona que es fixi en la posició en la qual es troba.
5. Per acabar, es facilita un espai de reflexió per analitzar què ha mostrat la dinàmica i com es relaciona amb la pràctica professional.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Alguna afirmació t'ha cridat l'atenció?
- Quines afirmacions t'han estat més fàcils contestar? Per què?
- Quines afirmacions t'han estat més difícils contestar? Per què?
- Com poden influir aquests privilegis o desavantatges en la relació professional amb les persones usuàries?

Material necessari:

- Espai perquè les persones es puguin moure
- Llistat d'afirmacions (Annex)

Consells per a la persona formadora:

- Activitat amb alta càrrega emocional. Es recomana realitzar-la quan el grup ja ha establert un mínim de confiança.
- Reservar prou temps per al tancament de la dinàmica.
- Recordar que no s'estan fent avaluacions ni judicis de les experiències personals.

Activitat: Privilegis i rang

Durada estimada: 50 minuts

Objectius específics:

- Prendre consciència dels propis privilegis i de com aquests influeixen en les relacions personals i professionals.
- Comprendre la noció de rang i com es manifesta en diferents contextos socials.

Temes que es treballen:

- Rang i posició social
- Relacions de poder
- Privilegis i desigualtats.

Sessió recomanada: Sessió 1

Tipus de dinàmica: Treball individual, en parelles i grup gran

Desenvolupament:

1. La persona formadora introdueix el concepte de rang.
2. Es reparteix una fitxa amb diferents àmbits (gènere, edat, origen, llengua, orientació sexual, situació econòmica, educació, diversitat funcional, etc.).
3. Cada persona s'autoavalua en cada àmbit en una escala de l'1 (rang baix) al 5 (rang alt).
4. En parelles, es comparteixen algunes reflexions de manera voluntària. Les reflexions poden girar entorn què els ha sorprès, quines emocions han sentit, en quins àmbits se senten més o menys reconegudes, etc. L'altra persona escolta des de l'atenció i el respecte, sense interrompre ni qüestionar.
5. Es fa una posada en comú amb el grup gran.

Preguntes guia per a la reflexió:

- En quins àmbits tens més o menys rang?
- Com influeix això en la teva manera de relacionar-te amb els altres?

Material necessari:

- Fulls en blanc o fotocòpies del llistat de privilegis/rang (Annex)
- Retoladors o bolígrafs de colors.
- Pissarra o paper gran per recollir idees del debat final.

Consells per a la persona formadora:

- Sigues conscient que parlar de privilegis pot generar emocions com la culpa o la incomoditat. És important validar-les i oferir un espai segur on es pugui parlar sense judici.
- Evita que el debat es converteixi en una competició de "qui pateix més" o "qui té més privilegis".
- Recordar no es tracta d'acusar ni comparar, sinó de prendre consciència de la pròpia experiència.
- És recomanable dur a terme aquesta activitat després d'haver treballat conceptes com identitat, estereotips i discriminació.

Sessió 2

Activitat : Baròmetre: quan és discriminació?

Durada estimada: 25 minuts

Objectius:

- Millorar la capacitat de detectar situacions de discriminació quotidiana i microagressions.
- Aplicar criteris compartits per argumentar quan una situació és discriminatòria i quan no.

Continguts teòrics:

- Concepte de discriminació
- Microagressions
- Interseccionalitat

Sessió recomanada: Sessió 2

Tipologia: Treball amb el grup gran

Desenvolupament:

1. Es demana a les persones participants que es col·loquin al centre de l'espai.
2. La persona dinamitzadora llegeix una situació concreta.
3. Un cop escoltada, les persones participants s'han de posicionar a un costat o a l'altre de l'espai segons si consideren que la situació és discriminatòria o no.
4. Quan totes les persones estan col·locades, s'obre un espai perquè algunes comparteixin els criteris que han utilitzat per prendre la seva decisió.
5. Si hi ha posicions diferents, es dona veu a persones de tots dos costats.
6. Finalment, la persona dinamitzadora recull les aportacions i explica com es pot classificar la situació i quins elements ho justifiquen.
7. Es repeteix el procés amb diverses situacions.
8. Es tanca la dinàmica amb una reflexió col·lectiva.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Quins criteris heu fet servir per identificar la discriminació?
- Algunes situacions us han generat dubtes? Per què?
- Què us ha ajudat o dificultat la identificació?
- Quin paper juguen els privilegis a l'hora de reconèixer discriminacions?

Material necessari:

- Espai amb suficient espai perquè les persones es puguin moure
- Llistat de situacions (Annex)

Consells per a la persona formadora:

- L'objectiu principal no és encertar la classificació, sinó generar debat i identificar criteris compartits per reconèixer situacions discriminatòries.
- Les situacions es presenten amb informació limitada per afavorir la reflexió i el contrast de mirades.
- Recordar que la discriminació sovint no és explícita, sinó estructural, subtil o vinculada a diversos eixos de desigualtat.

Activitat: Simulació de registre d'un cas

Durada estimada: 25 minuts

Objectius:

- Practicar la recollida d'informació en la fase d'acollida i registre.
- Identificar quina informació és rellevant i quina pot no estar disponible en un primer moment.
- Familiaritzar-se amb l'eina de registre del Servei per la No-discriminació.

Continguts teòrics: Circuit d'atenció

Sessió recomanada: Sessió 2

Tipologia: Treball en parelles i posada en comú en grup gran.

Desenvolupament:

1. Es demana a les persones participants que es distribueixin en parelles.
2. Cada parella pensa en una situació plausible de discriminació relacionada amb el seu àmbit professional.
3. Durant uns minuts, les parelles omplen el formulari de registre amb la informació que considerin rellevant.
4. Un cop finalitzat el temps, es fa una posada en comú per compartir dubtes, dificultats i aprenentatges.

Preguntes guia per a la reflexió

- Quins camps han resultat més difícils d'omplir?
- Quina informació no sempre està disponible en un primer contacte?

Material necessari:

- Ordinadors o dispositius electrònics per accedir al formulari en línia
- Alternativament, còpies en paper del formulari

Consells per a la persona formadora:

- Recordar que l'exercici no se centra en el contingut del cas, sinó en l'ús de l'eina de registre.
- No cal omplir tots els camps; l'objectiu és familiaritzar-se amb el formulari.
- El registre no valida ni invalida la situació, sinó que permet recollir informació i activar el circuit.

Activitat: Resolució de casos segons el circuit

Durada estimada: 50 - 90 minuts

Objectius:

- Analitzar possibles vies de resposta davant situacions complexes de discriminació.
- Explorar la coordinació entre serveis i recursos disponibles.

Continguts teòrics:

- Circuit d'atenció
- Marc legal com a eina orientativa
- Vies de resposta: administrativa, civil, penal i restaurativa

Sessió recomanada: Sessió 2

Tipologia: Treball en grups petits i grup gran

Desenvolupament:

1. Es demana a les persones participants que es distribueixin en grups de 4 o 5 persones.
2. A cada grup se li entrega una fitxa amb un cas pràctic.
3. Els grups analitzen el cas i reflexionen sobre a partir d'una sèrie de preguntes relacionades amb la fase del circuit en què es troba, quines necessitats pot presentar la persona afectada i possibles vies de resposta o derivació podrien activar-se.
4. Posteriorment, cada grup comparteix les seves reflexions amb el grup gran.

Preguntes guia per a la reflexió

- Quin aspecte ha estat més difícil de posar-se d'acord?
- Quins dubtes han aparegut durant l'anàlisi del cas?

Material necessari:

- Fitxes dels casos i preguntes per a l'anàlisi (Annex)

Consells per a la persona formadora:

- Posar èmfasi en les possibilitats de coordinació i suport que ofereix el Servei per la No-discriminació.
- Recordar que el circuit és una eina flexible i de suport, no un procediment rígid.
- L'objectiu no és trobar una resposta "correcta", sinó explorar conjuntament diferents opcions davant situacions complexes.

Activitats addicionals

Aquestes activitats no formen part del nucli obligatori de les sessions 1 i 2, però permeten aprofundir o adaptar la formació a processos més llargs o a col·lectius específics. Així mateix, es pot valorar intercanviar alguna de les activitats per activitats que tinguin objectius similars que treballin els mateixos temes.

Activitat: Qui sóc?

Durada estimada: 40 minuts

Objectius específics:

- Fomentar la reflexió sobre les múltiples identitats que té cada persona.
- Reconèixer la diversitat de rols i pertinences que tenim i com influeixen en la nostra mirada del món.
- Identificar elements comuns i diferències entre les persones participants.

Temes que es treballen:

- Identitat i diversitat
- Categorització social
- Pertinença i rols socials

Sessió recomanada: Sessió 1

Tipus de dinàmica: Treball individual, en petit i grup gran

Desenvolupament:

1. La persona formadora introdueix l'activitat explicant que totes les persones tenim múltiples identitats i rols.
2. Es reparteix a cada participant un full en blanc o una plantilla en forma d'estrella.
3. De manera individual, cada persona escriu diferents rols o identitats que considera rellevants (per exemple: professional, familiar, cultural, lingüística, de gènere, etc.).
4. En petits grups, es comparteixen voluntàriament algunes de les reflexions.
5. Es fa una posada en comú amb el grup gran per identificar similituds, diferències i aprenentatges.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Quines identitats o rols et defineixen més?
- Hi ha alguna identitat que sigui especialment important per a tu?
- Has descobert que comparteixes algun aspecte amb persones que no esperaves?
- Quines parts de la teva identitat són visibles i quines no?

Material necessari:

- Fulls en blanc o fotocòpia de l'estrella.
- Retoladors o bolígrafs de colors.
- Pissarra o paper gran per recollir idees del debat final.

Consells per a la persona formadora:

- Assegurar que no es confonguin trets de personalitat amb els rols.
- L'activitat vol explorar els espais de pertinença, no la descripció del caràcter.

Activitat: Els personatges

Durada estimada: 50 minuts

Objectius específics:

- Reflexionar sobre com es formen els prejudicis i les percepcions a partir d'informació parcial
- Identificar i explorar biaixos, estereotips i prejudicis propis
- Promoure la consciència sobre la diversitat i la complexitat de les identitats

Temes que es treballen:

- Estereotips i prejudicis
- Identitat i diversitat
- Biaixos

Sessió recomanada: Sessió 1

Tipus de dinàmica: Treball individual, en petit grup i grup gran

Desenvolupament:

1. Es mostren diverses imatges o il·lustracions de persones que representin diversitat d'edats, gèneres, orígens i capacitats.
2. Es formen grups de 4 o 5 persones i s'assigna una imatge a cada grup.
3. A partir de preguntes orientatives (com és la persona, a què es dedica, on viu, quins valors té, quina és la seva situació vital), cada grup construeix una breu història.
4. Cada grup presenta la seva història al grup gran.
5. Posteriorment, la persona formadora comparteix la biografia real o completa del personatge.
6. Es contrasten les dues narratives i es reflexiona col·lectivament.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Què us ha fet pensar o sentir la imatge que heu treballat?
- Quines suposicions heu fet sobre la persona?
- D'on creieu que provenen aquestes idees?
- Què heu descobert sobre els vostres propis biaixos?

Material necessari:

- Imatges impreses o projectades
- Fulls i bolígrafs
- Pissarra o paper gran per recollir idees del debat final.

Consells per a la persona formadora:

- Evita donar informació sobre les persones de les imatges abans de l'activitat.
- Recorda que no es tracta de jutjar les respostes, sinó de prendre consciència dels processos mentals i emocionals que hi ha darrere.
- Assegura un clima de respecte i seguretat, especialment si sorgeixen comentaris sensibles o estereotips molt negatius.

Activitat: Cinc situacions

Durada estimada: 50 minuts

Objectius específics:

- Analitzar com percebem diferents formes de discriminació.
- Identificar factors que influeixen en la percepció de la gravetat.
- Promoure una mirada empàtica i interseccional.

Temes que es treballen:

- Tipologies de discriminació
- Eixos d'opressió

Sessió recomanada: Sessió 1 o 2

Tipus de dinàmica: Treball individual, en petit grup i grup gran

Desenvolupament:

1. La persona formadora introdueix l'activitat i explica que sovint no percebem totes les discriminacions amb la mateixa intensitat i que aquesta activitat permetrà explorar per què passa això.
2. Es reparteixen a cada persona cinc targetes amb descripcions breus de situacions de discriminació.
3. Cada persona llegeix les cinc situacions i escriu en un post-it o full:
 - a. Què sent davant de cada cas.
 - b. Quina considera més greu i quina menys greu, i per què.
 - c. Si alguna situació li resulta especialment propera o desconeguda.
4. Un cop contestades les preguntes, es formaran grups de 4 o 5 persones, per a compartir les percepcions de cadascú. Es demana a cada grup que identifiqui quines situacions han generat més debat i en quines hi ha hagut més consens.
5. A continuació, cada grup comparteix una o dues conclusions amb el grup gran.
6. La persona formadora recull els factors que s'han identificat que influeixen en la percepció (proximitat, experiència personal, context social, representació mediàtica, etc.).
7. Es tanca l'activitat amb la reflexió final.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Quina situació t'ha impactat més? Per què?
- Hi ha alguna situació que t'hagi costat reconèixer com a discriminació?
- Quins factors creus que influeixen en la nostra manera de percebre la gravetat d'una situació?
- Com podem evitar jerarquitzar les discriminacions i mirar-les des d'una perspectiva interseccional?

Material necessari

- 5 targetes o fulls amb situacions de discriminació (una per grup o per persona).
- Post-its o fulls per a les reflexions individuals.
- Bolígrafs o retoladors.
- Pissarra o paper gran per recollir les idees finals.

Consells per a la persona formadora:

- Tria situacions diverses però comprensibles, adaptades al context del grup.
- Es poden substituir les targetes per vídeos.
- Reforça la idea que no hi ha "ranking" de discriminacions: totes tenen impactes reals i poden estar interrelacionades.
- Intenta promoure l'escolta activa, sense intentar convèncer, sinó entendre com i per què cadascú percep diferent.

Activitat: L'arbre dels sistemes d'opressió

Durada estimada: 50 minuts

Objectius:

- Comprendre l'origen, funcionament i conseqüències dels sistemes d'opressió.
- Visualitzar les connexions entre diferents eixos de desigualtat.

Continguts teòrics:

- Sistemes d'opressió
- Eixos de desigualtat
- Relacions de poder

Sessió recomanada: Sessió 2

Tipologia: Treball en grups petits i posada en comú amb el grup gran

Desenvolupament:

1. Cada grup rep una fitxa amb el nom d'un sistema (p. ex. patriarcat, racisme, classisme, capacitisme, etc.).
2. Cada grup ha de dibuixar un arbre en un paper gran, amb tres parts:
 - a. Arrels: d'on s'origina aquest sistema (ideologies, creences, justificacions històriques).
 - b. Tronc: com es manté (institucions, cultura, llenguatge, mitjans, lleis...).
 - c. Branques i fruits: quines conseqüències genera (discriminacions, desigualtats, violències...).
3. Cada grup comparteix el seu arbre amb la resta.
4. La facilitadora recull les idees comunes i mostra com les arrels o les branques es connecten entre sistemes.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Com es manté o es justifica aquesta opressió?
- Quines conseqüències té per a les persones implicades o per a la societat?
- Què es podria fer per transformar aquestes situacions?

Material necessari:

- Cartolines grans o paperògraf
- Retoladors

Consells per a la persona formadora:

- Valorar el nombre de sistemes d'opressió que es treballen segons les persones i el temps disponible.
- En grups amb menys recorregut teòric, pots suggerir exemples concrets (escola, feina, mitjans de comunicació) per facilitar la identificació d'arrels, tronc i branques.
- Recorda que l'objectiu és analitzar sistemes socials, no experiències individuals concretes. Si apareixen vivències personals, acull-les amb respecte però redirigeix cap a una lectura estructural.

4 Eines per a les persones formadores

Aquest apartat ofereix orientacions per a les persones formadores que dinamitzaran les sessions. Les formacions que aborden temes com la discriminació, els privilegis o la diversitat poden generar emocions intenses i situacions complexes. Per això, el rol de la persona formadora és facilitar un espai segur, obert i reflexiu que permeti sostenir aquestes experiències i transformar-les en aprenentatge col·lectiu.

Criteris transversals a tenir en compte al llarg de totes les sessions:

- **No revictimització:** evitar exposar experiències personals si no hi ha consentiment explícit.
- **Espai segur:** establir normes de cura, confidencialitat i respecte abans de començar.
- **Mirada situada:** treballar exemples propers a la realitat professional de les participants.
- **Activació progressiva:** començar amb dinàmiques de baixa exposició i augmentar complexitat.
- **Coherència amb el circuit:** dintre del possible orientar les activitats, directa o indirectament, cap a la detecció i l'ús del circuit d'atenció.

A continuació es mencionen aspectes específics que es considera que s'hauran de tenir presents en el moment d'impartir les formacions:

El rol de la persona formadora: la persona formadora pot provenir de la mateixa organització o d'una entitat externa. En tots dos casos, és important fer explícita la seva posició i reconèixer el context relacional del grup (si hi ha jerarquies, vincles previs o diferències de rol).

La cura emocional del grup: parlar de discriminació pot remoure experiències personals o col·lectives. La persona formadora ha de vetllar per mantenir un espai de seguretat i confiança, on les persones puguin expressar-se sense por de ser jutjades.

Alguns punts clau:

- Validar les emocions que apareguin (tristor, ràbia, culpa, incomoditat...).
- Evitar personalitzar els conflictes: centrar-se en el que s'aprèn, no en qui "té raó".
- Fer pauses si cal i promoure moments de respir.
- Tancar cada sessió amb una breu síntesi o una pregunta que ajudi a tancar emocionalment.

Converses difícils i emocions complexes: És habitual que en parlar de privilegis o discriminació apareguin emocions com la culpa, la vergonya o que les persones es posin a la defensiva. També pot passar que algú es sobreidentifiqui amb el rol de víctima o es senti qüestionat.

En aquests moments, és important:

- Acompanyar des de l'escolta i la calma, sense desautoritzar ni jutjar les intervencions.
- Nombrar allò que està passant ("veig que això genera incomoditat...") per donar-li espai.
- Reforçar la idea que sentir-se qüestionat forma part del procés d'aprendre i revisar privilegis i creences.
- Recordar que l'objectiu de la formació no és tenir raó, sinó obrir noves mirades i comprensions.
- Si sorgeixen tensions, es pot fer una pausa breu i reprendre el fil des de la reflexió i no des de la defensa.

Gestió de resistències. En aquest tipus de formacions és freqüent trobar resistències, comentaris negacionistes, bromes o minimitzacions de la discriminació. Algunes orientacions útils són:

- Resistències: entendre-les com una font d'informació sobre pors, desconeixement o experiències prèvies, més que com un obstacle.
- Comentaris negacionistes: convidar a concretar, aportar criteris i reconnectar amb exemples o marcs conceptuals treballats.
- Bromes o minimitzacions: assenyalar amb calma l'impacte que poden tenir, sense ridiculitzar ni exposar la persona.
- Silencis: respectar-los com a part del procés, però també oferir preguntes obertes o dinàmiques alternatives que facilitin la participació.

Consciència dels propis biaixos i privilegis: les persones formadores també formen part del sistema social i cultural que analitzen. És essencial revisar els propis biaixos, privilegis i posicionaments abans i durant la formació.

Algunes preguntes útils abans de la formació:

- En quins àmbits tinc més privilegis? En quins menys?
- Com poden influir aquests factors en la meua manera de conduir la sessió o d'escoltar?

Després de cada sessió, és important dedicar un espai a:

- Valorar com ha anat la dinàmica del grup.
- Identificar què ha estat més exigent emocionalment.
- Cuidar-se com a formadora, compartint dubtes o vivències amb altres professionals si cal.



5 Recursos complementaris

Aquest apartat recull materials audiovisuals, campanyes de sensibilització i recursos digitals que poden servir com a suport a les sessions formatives, per aprofundir en conceptes clau o per adaptar la formació a diferents col·lectius.

Recursos audiovisuals i pedagògics:

- **Always Like a Girl.** Campanya de sensibilització sobre estereotips de gènere.
<https://youtu.be/Fr8tN6tVOMa>
- **Stories that Move.** Caixa d'eines educativa per combatre la discriminació, especialment adreçada a joves i professionals de l'educació. <https://www.storiesthatmove.org/>
<https://www.youtube.com/@storiesthatmove6650>
- **Igualtats connectades.** Què és la interseccionalitat? (2019).
<https://www.youtube.com/watch?v=kqwGntpWkf4>
- **Kimberlé Crenshaw** – Què és la interseccionalitat? TED Talk.
<https://www.youtube.com/watch?v=hBaIhImM3ow>
- **RETSASO** (2022). Capítol 1. El poder i la seva distribució en la societat.
<https://www.youtube.com/watch?v=SUMbyydYXdE>
- **All That We Share. TV 2** - Denmark <https://www.youtube.com/watch?v=ygJD7FhN-RQ>

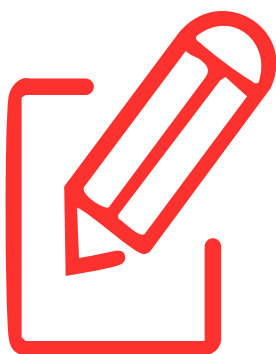
Dades i informes

- **Eurobaròmetre** Especial sobre la Discriminació a Europa (2023).
<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>
- **Generalitat de Catalunya** – Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació (2024). *Enquesta sobre discriminacions* (IFE).
https://igualtat.gencat.cat/web/content/Ambits/Oficina-Igualtat/Publicacions/Documents/20241211_EnquestaDiscriminacionsIFE.pdf
- **Mossos d'Esquadra.** Odi i discriminació – Visor de dades. Generalitat de Catalunya.
https://mossos.gencat.cat/ca/els_mossos_desquadra/indicadors_i_qualitat/dades_obertes/



CURSA PRIVILEGIS

1. Si vas néixer a Catalunya.
2. Si a casa teva hi ha més de 50 llibres
3. Si la llengua que parles habitualment a casa és el castellà o el català
4. Si habitualment no reps comentaris despectius sobre la teva religió
5. Si la teva família quan eres infant no tenia dificultats econòmiques.
6. Si podràs votar a les pròximes eleccions.
7. Si no t'has trobat en la situació que s'hagin rigut de tu o de la teva aparença física.
8. Si creus que el teu nom o el teu cognom no són un impediment per trobar feina.
9. Si algun dels teus pares/mares ha anat a la universitat.
10. Si mai t'han qüestionat que fessis un esport determinat a causa de la teva identitat de gènere.
11. Si no has viscut la situació que t'hagin fet comentaris despectius al carrer per la teva orientació sexual.
12. Si no has tingut cap problema per entrar en un establiment públic que no estava adaptat per a mobilitat reduïda.
13. Si mai has deixat de posar-te alguna peça de roba per por que et fessin comentaris sexuals.
14. Si a casa teva es tenen en compte les teves opinions a l'hora de prendre decisions importants.



BARÒMETRE: QUAN ÉS DISCRIMINACIÓ?

1. Una dona musulmana amb hijab és expulsada d'un gimnàs perquè "els clients no se senten còmodes".
Sí, és discriminació directa per motius religiosos.
2. Un home amb discapacitat auditiva demana una cita mèdica i li diuen que ha de venir acompanyat perquè l'atenguin.
Sí, és discriminació directa per motius capacitistes.
3. Un professional d'un servei parla molt lentament a una persona gran assumint que no entendrà res.
És una microagressió basada en un prejudici i una assumpció, no una condició ni una necessitat real de la persona.
4. L'ajuntament reserva una part de les places d'un programa de formació per a persones trans.
Acció positiva.
5. Dues veïnes tenen un conflicte pel soroll del pis del costat, discuteixen i s'intercanvien insults.
És un conflicte de convivència, no discriminació si no hi ha motius relacionats amb els eixos de discriminació com identitat de gènere, origen, llengua, raça, etc.

Altres exemples:

- En un servei públic, mai hi ha intèrprets de llengua de signes tot i que hi ha usuaris que la necessiten. - **Discriminació directa i institucional.**
- Una activitat municipal és gratuïta, però exigeix disposar d'un ordinador i connexió estable per inscriure-s'hi. - **Discriminació indirecta.** Aquest criteri no té en compte la bretxa digital i les desigualtats econòmiques que poden viure algunes persones.
- Un projecte municipal dona prioritat a víctimes de violència masclista per accedir a un recurs. - **Acció positiva** que té l'objectiu de revertir una situació de desigualtat i vulnerabilitat de la qual parteixen aquestes persones.
- En reunions d'equip, sempre interrompen l'única persona migrant del grup.
Microagressió xenòfoba i/o racista.
- Un centre cívic limita l'aforament d'una activitat a 20 persones per motius de seguretat, i tanca inscripcions quan s'arriba al màxim. - **No és discriminació.** S'estableix un criteri aplicat igual per a tothom. No exclou a persones per motius discriminatoris
- Una professional no explica bé un procediment i la persona usuària s'enfada perquè no entén què ha de fer. **No és discriminació:** es tracta d'una mala comunicació i d'un mal servei, però no hi ha tracte diferent cap a cap col·lectiu en específic per un motiu discriminatori.

PRIVILEGIS I RANG

Aquest exercici proposa fer una primera reflexió sobre el rang des d'una mirada cap a tu mateix/a. Per guanyar consciència sobre el propi impacte en les altres persones i l'impacte de les persones en tu.

Ompliu la taula següent treballant per parelles. Una persona pregunta a l'altra. Des de l'escolta activa. En una escala de l'1 al 5 (5= rang alt / 1= rang baix) classifica el teu rang en les següents àrees.

Partint de la teva experiència i també en com et perceben els i les altres/is. La puntuació és una suma de les dues i és orientativa. L'interessant de l'exercici és notar què se't mou o què et passa, i el diàleg amb la persona que et fa les preguntes, no tant la puntuació final.

És voluntari, només respon el que vulguis compartir.

Tipus de rang	Puntuació
Rang contextual (es refereix a l'espai que ocupes en l'àmbit laboral actualment)*	
La teva posició en la jerarquia formal	
La teva antiguitat	
Els teus coneixements professionals o experiència	
El teu accés a persones clau, aquells/es/is que prenen les decisions	
Rang social	
Identitat ètnica	
Identitat de gènere	
Edat	
Classe social	
Professió	
Educació (formal, títol acadèmic)	
Salut / capacitat física	
Orientació sexual	
Xarxa de contactes socials	
Aparença / Aspecte físic	
Religió	
Idiomes	
Situació laboral	
Rang psicològic	
Consciència de tu mateix/a	
Confiança en tu mateix/a	
Capacitat de comunicar-te	
Capacitat de superar reptes i dificultats en situacions molt difícils	
Capacitat d'influir sobre altres	
Maduresa emocional	
Creativitat	
Rang espiritual	
Sensació d'estar connectada amb alguna cosa més gran que et transcendeix	

RESOLUCIÓ DE CASOS SEGONS EL CIRCUIT

Preguntes per a treballar els casos

1. Hi ha discriminació?
2. En cas que no sigui discriminació, on es podria derivar?
3. Si hi ha discriminació, quin és el motiu?
4. Quin tipus de discriminació seria? (Tipus: Directa, indirecta, institucional...)
5. Quina informació extra necessitaríem?
6. Quina resposta li podríem donar després de fer la primera atenció? Anomena les diferents passes a fer. I si és el cas, serveis on derivar.

CAS OMAR

L'Omar, de 32 anys i d'origen senegalès, amb NIE de treball i residència, explica que ha intentat llogar quatre habitacions diferents a Girona.

En totes, després de veure'l en persona, li han dit: "Ja està ocupada" o "Busquem algú amb perfil similar al dels altres companys de pis".

A l'últim pis, el propietari li va dir obertament: "Ja hem tingut problemes amb nois africans, prefereixo no arriscar-me".

Omar treballa en hostaleria, té nòmina, però els interlocutors li exigeixen més documentació que als seus companys de feina.

Se sent frustrat i no sap si això és "legal" o si hi pot fer res.

CAS NOELIA

La Noelia, treballadora social acabada d'incorporar a un servei (tres mesos), contacta amb la Casa de la No-discriminació perquè se sent molt incòmoda amb els comentaris que fa una companya que porta 10 anys en el servei.

Explica que durant les reunions d'equip, i també en converses informals, aquesta companya fa comentaris despectius sobre persones usuàries d'origen migrant, com: "Aquesta gent no vol treballar." "Tots els d'aquesta família són iguals." "Ja sabem com funciona aquesta comunitat."

La Noelia diu que ningú de l'equip acostuma a intervenir i que aquestes actituds s'han normalitzat. Quan ho va comentar a la seva cap, li va respondre que "ja li havien dit alguna cosa", però que "és difícil de canviar" i que "millor no donar-hi massa importància".

La Noelia té por de quedar marcada dins l'equip i dubta sobre si el que està vivint és discriminació. Demana orientació.

CAS RUSLANA

La Ruslana, 45 anys, ve a l'oficina municipal per renovar la targeta de discapacitat.

Està diagnosticada amb trastorn bipolar i té un certificat del 33% de discapacitat.

Explica que cada vegada que ve al servei, una treballadora li diu: "Has de controlar-te, que si no, no et podrem atendre."

En l'última visita, mentre Ruslana estava emocionada, però sense perdre el control, la treballadora li va indicar que sortís i tornés "quan estigués estable".

Altres persones que alçaven la veu aquell mateix dia no van ser expulsades.

La Ruslana se sent humiliada i creu que la tracten malament "perquè sap que tinc un diagnòstic".

CAS XARXES SOCIALS

Al servei diverses entitats envien captures de xarxes socials sobre una convocatòria difosa per un grup d'extrema dreta a Instagram, X i Telegram.

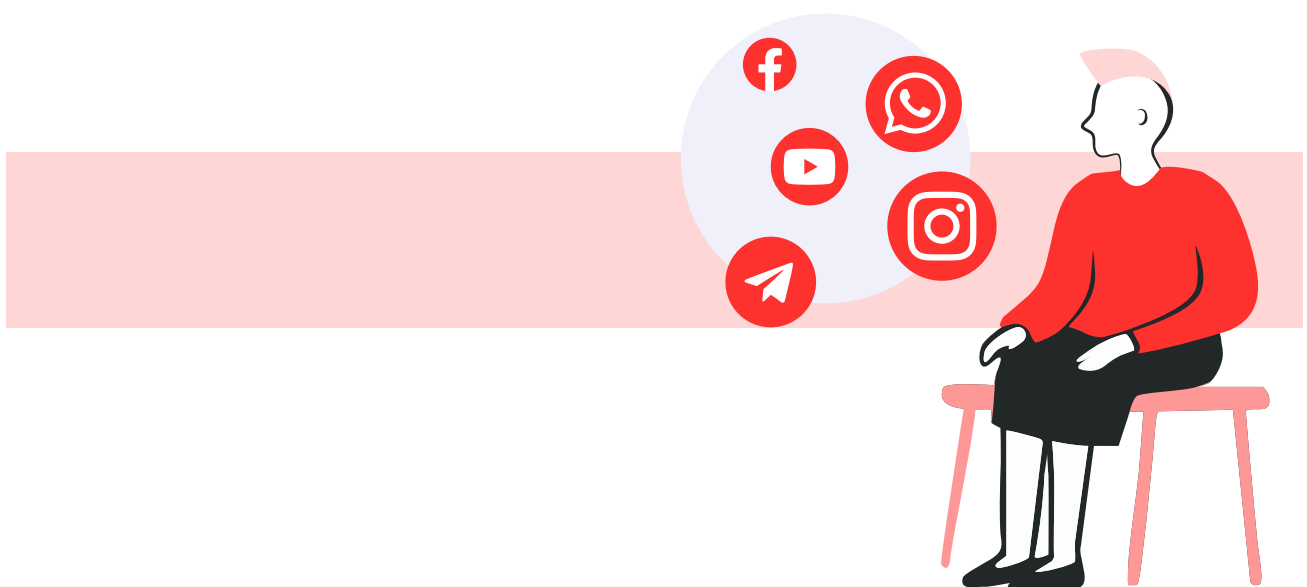
El cartell anuncia una concentració "per recuperar Girona" aquest dissabte a les 18h al centre de la ciutat. A la imatge hi ha siluetes de joves racialitzats i banderes LGBTI tacades amb pintura vermella.

L'eslògan principal diu: "Netegem els carrers. Girona pels de casa." i "Tolerància zero amb els degenerats i els ocupadors."

A Telegram i X, diversos perfils intercanvien expressions racistes i LGTB-fòbiques, així com discursos que inciten a la violència.

A les xarxes, persones racialitzades i joves LGBTI expressen por i expliquen que el mateix grup ja ha protagonitzat intimidacions verbals i persecucions en altres barris.

Una entitat de la ciutat contacta amb el servei de no-discriminació i pregunta si aquesta convocatòria pot ser considerada delictes d'odi i quines mesures es poden dur a terme.



ELS PERSONATGES



Imatge 1

Hamza Zaidi és creador de contingut digital i comunicador. Utilitza les xarxes socials per reflexionar sobre identitat, racisme, islamofòbia i convivència. Sovint combina humor, divulgació i experiències personals per generar debat crític. La foto és d'una gravació d'un vídeo per a les seves xarxes socials.

ELS PERSONATGES



Imatge 2

Maria té 72 anys i és enginyera jubilada. Va treballar en el sector tecnològic durant més de trenta anys. Actualment participa en un grup de defensa dels drets digitals i imparteix tallers sobre privacitat a internet per a persones grans.

ELS PERSONATGES



Imatge 3

Sara Andrés és atleta paralímpica espanyola, especialista en velocitat i salt de longitud. A més de la seva trajectòria esportiva, és conferenciant i docent, i treballa en la promoció de l'educació inclusiva i la sensibilització sobre diversitat funcional. La foto és de l'atleta en un festival de música.

ELS PERSONATGES



Imatge 4

Jordi té 32 anys i treballa com a educador social en un centre d'acollida per a adolescents tutelats. Ha estudiat intervenció comunitària i és voluntari en una entitat de suport a persones sense llar. La foto és del dia del casament d'uns amics seus.

Guia formativa

Continguts Teòrics
i Activitats

