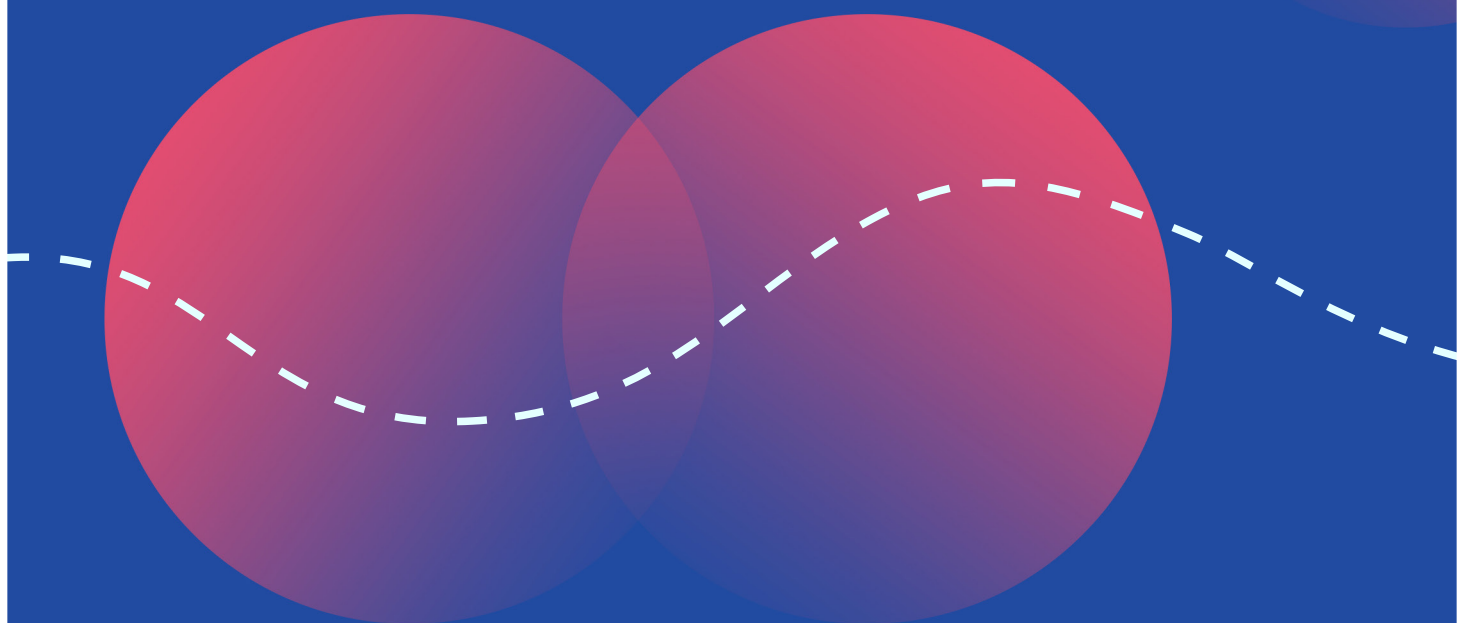


*Aplicació de la
interseccionalitat
en les polítiques i
serveis d'igualtat i
no discriminació:
reflexions crítiques
i recomanacions*



Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions

Aquesta publicació forma part del projecte “Propostes formatives i eines d'anàlisi i d'intervenció per abordar les discriminacions amb perspectiva interseccional”, de l'Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC), que ha comptat amb el suport financer de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) i de l'Ajuntament de Barcelona. L'objectiu del projecte ha estat contribuir a l'anàlisi i l'abordatge, a través de les polítiques públiques i les accions de la societat civil, de les desigualtats produïdes per les discriminacions des d'una perspectiva interseccional.

El recull de reflexions i recomanacions és el resultat de les trobades d'un Grup de Treball facilitat per Gerard Coll-Planas i Gloria García-Romeral, membres del Grup d'Estudis de Gènere: Traducció, Literatura, Història i Comunicació (GETLIHC) de la Universitat de Vic–UCC i format per professionals que treballen en serveis d'igualtat i no discriminació, on s'han posat en comú experiències i analitzat les dificultats i potencialitats de treballar incorporant la perspectiva interseccional.

Des de l'IDHC agraïm a totes les persones que han participat en el Grup de Treball la seva dedicació i esforç. Aquestes persones són: Pau Arbós i Belén Balsebre (Servei de Gestió de Conflictes a l'Espai Públic, Ajuntament de Barcelona), Montse Berdún (Oficina per la No Discriminació –OND–, Ajuntament de Barcelona), Cristian Carrer (Observatori Contra l'Homofòbia), Laia Costa (Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida –SARA–, Ajuntament de Barcelona), Carme Expósito (Servei de Convivència, Diversitat i Drets Civils, Diputació de Barcelona), Cinta Ferre (Oficina Municipal contra la Discriminació, Ajuntament de Sabadell), Anna Francesc (Centre LGTBI, Ajuntament de Barcelona), Agustí Iglesias (Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania, Generalitat de Catalunya), MeriPayán (Diversitat i Ciutadania, Ajuntament de Torelló), Anna Salvador (Oficina d'Afers Religiosos –OAR–, Ajuntament de Barcelona), Anna Sellarès (Servei d'Igualtat de Gènere i LGTBI, Ajuntament de Granollers), Alicia Rodríguez (SOS Racisme Catalunya), Elisa Sala (Observatori de la Soledat – Amics de la Gent Gran), Sònia Valle (Servei de Ciutadania de l'Ajuntament de Terrassa) i Anna Vidal (Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, Generalitat de Catalunya).

Autoria: Gerard Coll-Planas, Roser Solà-Morales i Gloria García-Romeral

Data de publicació: Març 2021

Edició:

Institut de Drets Humans de Catalunya
Av. Meridiana 32, entr. 2a. Esc B
08018 Barcelona
www.idhc.org

Disseny: nadiusanmartin.com

Maquetació: Alicia Hill Design



Aquesta obra està sota una llicència de Creative Commons Reconeixement-No Comercial 4.0 Internacional. Es pot copiar, distribuir, comunicar públicament, traduir i modificar, sempre que sigui per a fins no comercials i es reconegui la seva autoria.



UVIC
UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Amb el suport financer de:



El contingut d'aquesta publicació és responsabilitat exclusiva de l'Institut de Drets Humans de Catalunya i no reflecteix necessàriament l'opinió de l'Agència Catalana de Cooperació a al Desenvolupament ni de l'Ajuntament de Barcelona.

Índex

1	Introducció	05
2	Metodologia de treball	08
3	Aproximació teòrica: models d'abordatge dels eixos de desigualtat	11
4	Com aplicar la interseccionalitat als serveis d'igualtat i no discriminació?	14
	4.1. En l'organització	16
	4.2. Planificació i intervenció	19
	4.2.1. Definició de la problemàtica: canviar el focus	19
	4.2.2. Diagnosi: donar valor als relats de les persones	21
	4.2.3. Disseny: treballar amb coses finites	23
	4.2.4. Implementació: estratègies de treball interseccional	26
	4.2.5. Avaluació: fer-nos l'altra pregunta	29
	4.3. Aspectes transversals	34
	4.3.1. Participació: en representació de qui?	35
	4.3.2. Comunicació: incloure la diversitat	37
5	Reflexions finals	40
6	Bibliografia	43

1

Introducció

La interseccionalitat ha esdevingut un instrument cabdal per a entendre i teoritzar l'opressió. Tot i el creixent interès que desperta aquesta aproximació, s'observa un buit entre les aportacions teòriques i les aplicacions pràctiques. Aquesta distància és especialment acusada pel que fa a les polítiques públiques, ja que “els mètodes per integrar la interseccionalitat en el desenvolupament, la implementació i l'avaluació de polítiques es troba en els primers estadis de desenvolupament” (Hankivsky i Cormier, 2019: 69). Entre les excepcions, trobem guies pràctiques que han avançat en l'aplicació de la interseccionalitat en les polítiques públiques (CAWI, 2015; Coll-Planas i Solà-Morales, 2019), recerques que analitzen polítiques des d'aquesta perspectiva (Bishwakarma et al., 2007; Hankivsky i Cormier, 2011; La Barbera, 2020) o els estudis fonamentats en el marc de la *Intersectionality-Based Policy Analysis* (IBPA) –l'Anàlisi de Polítiques Basada en la Interseccionalitat (Palencia et al, 2014; Hankivskyi Jordan-Zachery, 2019)–.

El creixent interès per l'aplicació de la interseccionalitat en polítiques públiques combinat amb la falta d'eines per a fer-ho deriva en ocasions en un ús confús del terme, com a “mera suma de discriminacions, desatenent les interaccions entre les mateixes” (La Barbera, 2020: 26), com a paraula de moda (Jorba i Rodó de Zárate, 2019) o com un concepte retòric (Kantolai Nousiainen, 2009). Aquestes alertes connecten a més amb el risc de burocratització i despolitització de la interseccionalitat degut a les pressions neoliberals per a despolititzar-la, buidant-la de la seva potencialitat de transformació social (Hankivskyi Jordan-Zachery, 2019; Hill Collins, 2019). Aquests riscos són especialment rellevants si entenem la interseccionalitat com una aproximació que té una vocació pràctica orientada a la transformació social i a la lluita contra les desigualtats (Cho, Crenshaw, i McCall, 2013; Romero-Bachilleri Montenegro, 2018).

En aquest marc, és ineludible preguntar-nos si és possible aplicar la interseccionalitat en les polítiques públiques sense desvirtuar-la. Des del nostre punt de vista, aquesta aproximació pot aportar molt a les polítiques públiques, però al fer-ho cal tenir molt presents els riscos assenyalats i el repte que suposa el xoc de lògiques: ja que les polítiques públiques són reduccionistes, miren de simplificar les solucions polítiques i treballen en la lògica del curt termini (Manuel, 2019: 43), mentre que la interseccionalitat proposa solucions complexes, no universalitzables i contextuals.

Des d'aquest punt de partida, i en base a un treball anterior de caire més general (Coll-Planas i Solà-Morales, 2019), aquest document té com a objectiu aterrar l'aplicació de la interseccionalitat en un àmbit específic: el de les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació.

En el següent apartat presentarem el procés de treball a partir del qual s'ha generat el contingut d'aquest document, que s'ha nodrit de les aportacions de persones expertes d'entitats i administracions especialistes en diferents eixos de desigualtat. A continuació, a l'apartat 3, presentarem com entenem els eixos de desigualtat i els tres models d'articulació dels eixos: el monofocal, el múltiple i la interseccionalitat. A l'apartat 4 plantejarem com aterrar la interseccionalitat per àmbits de les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació, apuntant alguns dels reptes que presenten.

2

Metodologia de treball

Per a la realització d'aquest document es va comptar amb la col·laboració d'un Grup de Treball amb professionals que, des de diferents àmbits d'expertesa, treballen en serveis de no discriminació. El Grup es va pensar com un espai de treball en el què la combinació de sessions teòriques amb exercicis pràctics, va permetre introduir els principals conceptes i generar un marc compartit entre totes les persones participants en un espai on posar en comú experiències i analitzar quines són les dificultats i potencialitats de treballar incorporant-la perspectiva interseccional.

El Grup de Treball es va portar a terme entre l'11 de novembre i el 17 de desembre de 2020, organitzat en quatre sessions de dues hores de durada en *streaming*. Les sessions en directe permetien introduir els continguts teòrics sobre perspectiva interseccional, així com plantejar diferents eines per la seva aplicació en tot el cicle de vida dels projectes d'intervenció (diagnosi, disseny, implementació, avaluació, comunicació i participació).

La guia desenvolupada en el projecte d'Igualtats Connectades (Coll-Planas i Solà-Morales, 2019) va ser el punt de partida per estructurar el contingut de les sessions. Per a cada bloc de contingut es va proposar, amb el suport de l'aula virtual de l'IDHC com espai de treball entre sessions, un exercici pràctic que convidava a reflexionar sobre què ens serveix i què no, quines eines ens poden ser útils i quins reptes suposa l'aplicació de la perspectiva interseccional. A les sessions en *streaming* es recuperaven les aportacions dels exercicis pràctics a l'aula virtual i es debati- en els principals reptes i potencialitats amb les persones participants.

Aquest treball col·laboratiu ens ha permès veure si les eines proposades són útils, així com baixar a un nivell més de concreció en diferents àmbits específics.

Les persones participants (un total de 18) van accedir a participar-hi a través d'una invitació personal. En la composició del Grup es va tenir en compte l'experiència i trajectòria de les persones participants, així com la seva especialització en l'abordatge de la no discriminació, des de diferents eixos de desigualtat (edat, gènere, origen nacional o ètnic, diversitat sexual, religió...), serveis d'administracions públiques (administracions locals, Diputació, Generalitat...) i entitats del tercer sector.

Les sessions van ser enregistrades i s'han recollit tots els debats al voltant dels exercicis pràctics que es van realitzar a l'aula virtual. L'apartat 4 sobre com aplicar la interseccionalitat als serveis de no discriminació ha estat elaborat a partir de la sistematització d'aquest material¹.

¹ Les aportacions i exemples extrets dels debats amb les persones participants al Grup de Treball han estat anonimitzades, però apareixen entre cometes al text.

3

**Aproximació
teòrica:
models
d'abordatge
dels eixos de
desigualtat**

Quan parlem d'estructura social ens referim a “la configuració d'institucions, regles i recursos que atribueix condicions de vida desiguals a les persones en un moment i lloc determinats” (Adelantado et al., 2000: 29). Així, l'estructura social estableix diferents eixos de desigualtat, divisions a partir de les quals es distribueixen de forma desigual els recursos socialment valorats. Els subjectes, en funció dels grups socials als que pertanyen, tindran més o menys accés a determinats recursos (diners, prestigi, contactes, informació, ocupació, habitatge, etc.).

Els eixos que tenen més trajectòria en l'activisme, les polítiques públiques i la recerca són la classe social, el gènere, l'edat, la raça, la diversitat cultural i religiosa, l'origen, la diversitat sexual i de gènere i la diversitat funcional, però no hi ha una llista tancada d'eixos ni podem establir una jerarquia entre ells.

Seguint a Hancock (2007), podem plantejar que hi ha **tres aproximacions** en relació a l'articulació dels eixos de desigualtat, que revisarem a continuació: monofocal, de discriminació múltiple i interseccional.

La forma més habitual d'organitzar les polítiques d'igualtat i no discriminació és el model **monofocal** o unitari (Kantolai Nousiainen, 2009). Cada eix és abordat de forma independent per un departament concret de l'Administració o l'entitat. Aquesta lògica té aspectes positius: visibilitza els problemes que es deriven d'un eix de desigualtat i pot ser la base des de la qual incorporar la perspectiva de gènere a la resta d'àmbits (Cruells i Coll-Planas, 2013). Però també presenta inconvenients: no permet reconèixer que les experiències de les persones són el resultat

de diferents eixos de desigualtat a la vegada, derivant en una comprensió lineal i estàtica de la posició social (Manuel, 2006); pot tendir a considerar que els grups socials són internament homogenis, alimentant formes d'essencialisme (Fredman, 2016; Kantolai Nousiainen, 2009); pot estimular unes “olimpíades de l'opressió”, on grups competeixen per guanyar rellevància i recursos (Hancock, 2007); i la focalització en un eix de desigualtat pot implicar que es desatenguin els efectes negatius que té la nostra intervenció en d'altres eixos.

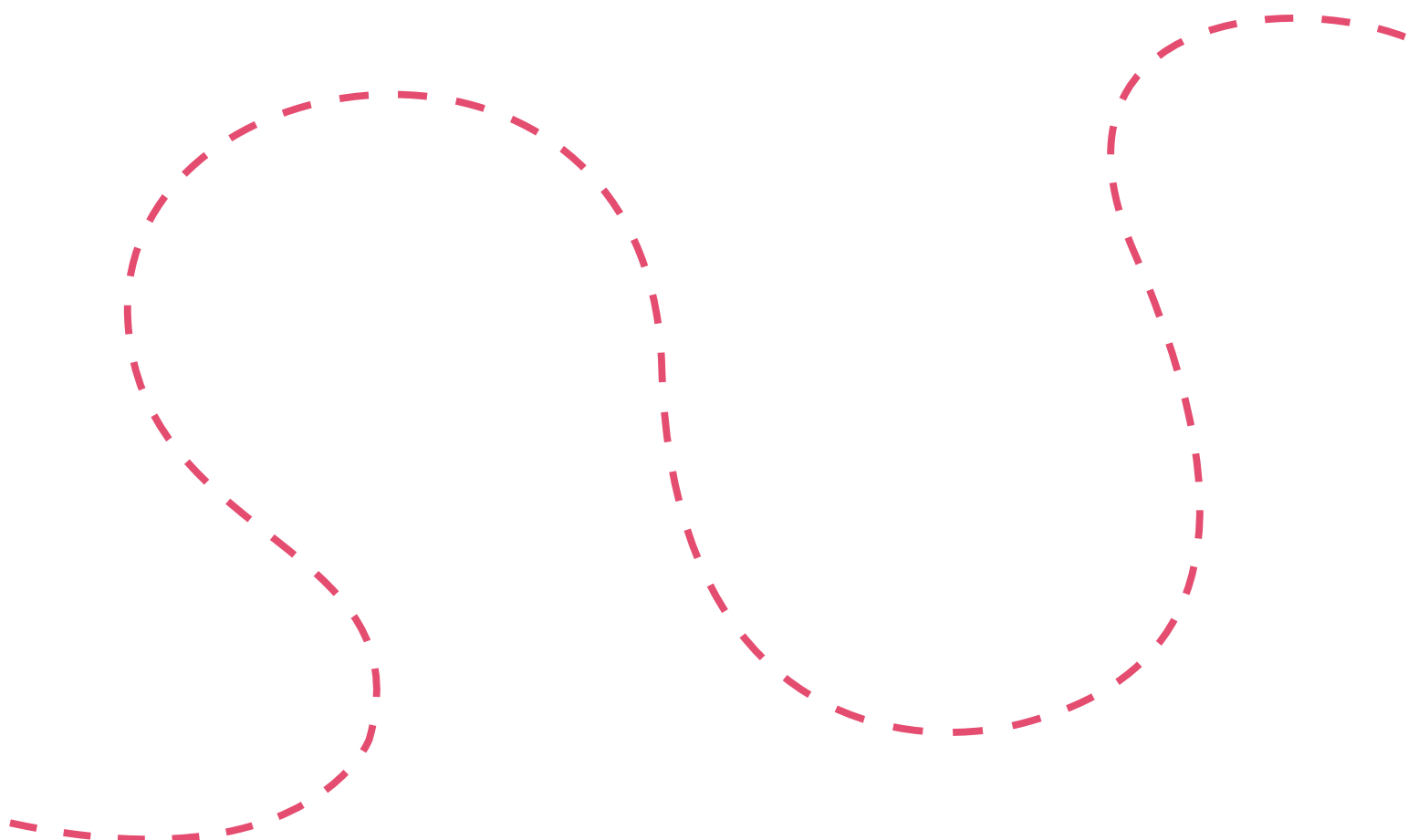
En relació a la **discriminació múltiple**, en comptes de crear òrgans i normatives per a cada eix de desigualtat, proposa l'agrupació de diferents eixos en un mateix departament o servei. Els avantatges d'aquest model són la utilització d'economies d'escala, la coherència en la interpretació legal de diferents formes de desigualtat i la possibilitat d'abordar casos de discriminació múltiple (Bell, 2008; Cruells i Coll-Planas, 2013). Pel que fa als desavantatges, aquesta aproximació sovint suposa la falta de coordinació entre els eixos agrupats, i aborda la coincidència d'eixos des d'una lògica additiva, que no permet entendre els complexos efectes del creuament entre eixos (Kantolai Nousiainen, 2009; Lombardoi Verloo, 2010; Cruells, 2015).

L'aproximació **interseccional** s'allunya de les dues anteriors al plantejar una mirada multi-dimensional i complexa de les experiències humanes, que no pot ser aprehesa tenint en compte els eixos de desigualtat per separat (Hankivsky, 2014). Així, aquesta aproximació proposa entendre que la relació entre els eixos de desigualtats és interactiva i que es constitueixen mútuament al creuar-se (Hancock, 2007: 67). La importància de cada eix no és definida *a priori* sinó en funció del context, evitant així la jerarquització i la competició entre eixos (Hankivsky, 2014).

En relació a les polítiques públiques, la interseccionalitat revela les limitacions i les exclusions de les formes tradicionals d'elaboració de polítiques (Hankivsky i Cormier, 2009), perquè mostra tant les exclusions que generen les polítiques pretesament universals, com els efectes negatius de les polítiques que s'orienten a grups socials específics (Esguerra i Ramírez, 2019). En aquesta línia, Hankivsky i Jordan-Zachery (2019: 4) plantegen que una aportació clau de la interseccionalitat és promoure “una comprensió integral de les posicions socials de les persones destinatàries de la política i com aquestes posicions estan formades i estructurades per les polítiques públiques”. Aquesta mirada integral, no obstant, no impedeix visibilitzar els efectes específics de cada eix (Jorba i Rodóde Zárata, 2019). En aquest sentit, l'aproximació interseccional no qüestiona necessàriament que hi hagi departaments en una administració que vetllin per cada eix, però la clau és superar la lògica d'entendre els departaments com a compartiments estancs i que aquesta superació esdevingui la base per a generar una política més complexa (La Barbera, 2020).

4

Com aplicar la interseccionalitat als serveis d'igualtat i no discriminació?



En aquest apartat es recullen algunes de les reflexions i reptes que van sorgir en les sessions de treball amb persones dels diferents serveis d'igualtat i no discriminació. Es va fer l'exercici d'aplicar la perspectiva interseccional als projectes i serveis partint de la guia d'*Igualtats connectades* (Coll-Planas i Solà-Morales, 2019). Seguint amb l'estructura de la guia, les principals idees s'ordenen en tres grans blocs: el primer té a veure amb l'organització i fa referència a aspectes com l'estructura administrativa, els equips o els espais; el segon, amb la planificació i la implementació de polítiques i s'ordena a través de les diferents fases del cicle de les polítiques o els projectes; i finalment, un tercer bloc relatiu a dos temes que són transversals com la participació i la comunicació.

Al Grup de Treball hi havia perfils de serveis d'atenció directa i d'altres de planificació de programes i serveis. Alguns reptes i propostes són comunes a tots dos perfils de professionals, i d'altres estan relacionades amb un dels dos perfils. En aquest darrer cas, s'especifica.

4.1. En l'organització

Hi ha diferents elements de l'organització que poden facilitar o dificultar l'aplicació de la interseccionalitat als serveis d'igualtat i no discriminació que tenen a veure amb l'estructura administrativa, els equip de treball i els espais.

Superar la segmentació de les estructures administratives

Si bé a nivell més substantiu o teòric s'està avançant cap a una configuració de les polítiques i els programes amb una mirada interseccional, a nivell operatiu l'estructura administrativa, organitzada de manera segmentada, no facilita la intervenció des d'aquesta lògica. Aquest marc fa que sigui molt difícil trencar amb la mirada monofocal i donar respostes més complexes a les necessitats de les persones, especialment pel que fa als serveis d'atenció. «L'estructura et va reconduint constantment i has de formar-ne part per no quedar fora». Cal ser conscient, doncs, que totes les persones formem part d'un mecanisme que reproduceix desigualtats i cal posar els esforços en trobar aquelles esclotxes del sistema que ens poden permetre articular noves formes d'intervenir.

Existeixen algunes estratègies per a superar aquesta fragmentació de l'Administració. Pel que fa a la planificació, compartir la coordinació tècnica entre serveis té un gran potencial i aporta molta riquesa als projectes: «Permet tenir una interacció molt gran entre els departaments i fins i tot compartir la gestió del pressupost. La formació també es planteja conjuntament així com els projectes que es presenten a subvencions». Quant a l'atenció, una via per superar aquesta dificultat és incloure la visió de l'atenció integral centrada en la persona, que es desenvolupa a l'apartat d'implementació, així com la inclusió de criteris de disseny per a tothom i accessibilitat universal en la configuració de tots els serveis.

Formar equips més diversos per canviar mirades

És necessari que els serveis d'igualtat i no discriminació comptin amb equips més diversos. Però fins a quin punt aquesta és la solució per arribar a tothom i on és el límit, ja que no és viable tenir referents per a cada un dels possibles creuaments dels eixos de desigualtat. En aquest sentit, l'objectiu de formar equips diversos no ha de ser el de tenir molts referents perquè cadascun d'aquests intervingui amb persones del seu mateix grup social, sinó incloure perfils que ara no hi són per canviar mirades. També s'ha de tenir en compte el potencial de determinades contractacions per a canviar imaginari i desmuntar estereotips. Per il·lustrar-ho, un educador d'origen àrab i musulmà potser no és la persona més idònia per intervenir amb joves d'aquest origen que tal vegada vulguin allunyar-se del pes cultural i religiós, però en canvi la intervenció amb joves autòctons pot tenir un potencial transformador i de trencar prejudicis molt gran.

Per tant, es tracta de construir equips diversos per enriquir les nostres perspectives i perquè les pràctiques que fem siguin més complexes. «No es tracta tant de tenir un equip *United Colors of Benetton* i fer un *check* dels diferents perfils que anem incorporant, sinó del que pot aportar la persona: altres visions, altres maneres d'aproximar-nos als problemes i no arribar sempre a les mateixes conclusions. Un equip divers al final fa que millori l'atenció a les persones usuàries i també les pròpies dinàmiques de treball».

Eliminar biaixos en els processos de selecció

Cal tenir presents, però, els límits legals que fan difícil o fins i tot impossible algunes contractacions per part de l'Administració pública. «En els processos de selecció de personal hem de seguir un procediment molt formal que ens limita». Un altre aspecte a l'hora de contractar personal té a veure amb la formació requerida i, en conseqüència, amb la categoria professional i les condicions salarials. A vegades es tenen dificultats per trobar persones de determinats grups socials amb formació universitària i, per tant, per a facilitar la seva incorporació als equips, s'han de crear places d'una categoria inferior, cosa que genera situacions injustes.

En la selecció de personal cal vetllar per eliminar biaixos i sistemes de discriminació inconscients que tenen a veure amb aspectes com els canals utilitzats o els estereotips i prejudicis. «Com t'arriba la informació, quins contactes tens, les referències, etc. Són dinàmiques perverses que fan que acabem arribant a un perfil més semblant al que hi ha a l'equip i no tenim oportunitat d'ampliar amb altres perfils i realitats». A més, sovint s'activen també mecanismes d'autoexclusió que fan que algunes persones no es presentin a determinades convocatòries perquè pensen que no les agafaran.

Ubicar els serveis tenint en compte les necessitats de les persones

La disposició de l'espai de treball no és neutra i té molt d'impacte en com ens relacionem tant amb la resta de professionals com amb les persones usuàries. Així mateix, el lloc on està ubicat el servei, si és un lloc central o perifèric, també té implicacions tant pel que fa a les persones usuàries que s'hi han de desplaçar com, a nivell més simbòlic, per la proximitat o no al centre de poder de l'Administració i el rang que això suposa internament. Això fa que es creï una competència entre serveis per estar el més a prop possible del centre neuràlgic, entenent que «qui està més a prop és qui té més poder, és més visible i la seva feina tindrà un major impacte».

D'altra banda, la voluntat de centralitat i de visibilitat de l'Administració a l'hora d'ubicar un servei pot entrar en contradicció amb la necessitat d'intimitat que tenen les persones usuàries, així com també

el mateix personal que hi treballa, que es pot sentir molt exposat. Cal tenir en compte, doncs, quines necessitats es prioritzen a l'hora de pensar en la ubicació dels serveis.

Dissenyar espais coherents amb els objectius dels serveis

Els espais són un reflex de les estructures de poder, un recordatori de quina és la posició de cadascú dins l'organització, i fan palès quin és l'estil de lideratge. Així doncs, l'espai pot fomentar unes relacions jeràrquiques i verticals, a través, per exemple, de l'assignació desigual dels recursos: atorgant llocs més o menys grans, més o menys segurs, més a prop o més lluny de les finestres, etc. Contràriament, espais oberts que fomenten l'intercanvi entre persones de diferents categories i serveis afavoreixen unes relacions més horitzontals. A més, la distribució de l'espai no sempre respon als objectius de treball i a les necessitats dels equips. Per exemple, quan hem de dissenyar projectes, l'espai condiciona el poder generar un determinat tipus d'idees. En un despatx seriós, que no permet l'intercanvi de punts de vista i el treball horitzontal, difícilment podrem generar projectes més creatius i innovadors.

En el cas dels serveis d'atenció directa, molt sovint l'espai tampoc està en consonància amb els objectius del servei o amb el tipus de relació que es vol establir amb les persones usuàries: són espais freds i distants, on no es genera la seguretat i intimitat necessàries per a poder parlar amb tranquil·litat. Per exemple, un servei d'informació i atenció a les dones on les parets dels despatxos no arriben al sostre no garanteix la intimitat necessària per exposar temes sensibles.

A més, els espais reproduïxen marcs culturals que tenim molt incorporats i que, tot i que des dels serveis puguin ser invisibles, generen barreres a algunes persones. Sovint, fent petites modificacions es poden generar canvis de percepció importants. Per exemple, facilitar una zona de jocs perquè s'hi pugui anar amb menors, sales on es pugui seure a terra o que els elements que hi ha siguin mòbils i es puguin col·locar segons les necessitats.

Finalment, en el cas dels equips que fan treball comunitari, en què l'espai de treball és bàsicament el carrer, cal tenir una gran capacitat d'adaptació i l'habilitat per buscar de manera ràpida què necessita la persona. «Hem de ser molt camaleònics i tenir capacitat d'improvisar. Hem arribat a fer entrevistes a la part de darrera d'un taxi».

Recomanacions per l'aplicació de la interseccionalitat a l'organització

- + Compartir la coordinació tècnica entre serveis.
- + Tenir en compte els criteris de disseny per a tothom i accessibilitat universal en la configuració de tots els serveis.
- + Formar equips diversos per enriquir els punts de vista.
- + Vetllar per eliminar biaixos i sistemes de discriminació inconscients en la selecció de personal.
- + Definir la ubicació i la distribució dels espais en coherència amb els objectius dels serveis i les necessitats de les persones.
- + Dissenyar espais de treball que fomentin les relacions horitzontals.
- + Fer canvis en els serveis per adaptar-los a les necessitats de les persones usuàries.

4.2. Planificació i intervenció

Les reflexions i propostes d'aquest apartat s'han estructurat en base a les diferents fases del cicle de les polítiques o els projectes, entenent que no sempre es donen de manera seqüencial i que també es poden aplicar al desenvolupament d'accions o, fins i tot, a l'atenció. Les fases són: definició de la problemàtica, diagnosi, disseny, implementació i avaluació.

4.2.1. Definició de la problemàtica: canviar el focus

Des d'una perspectiva interseccional, és important reflexionar sobre com s'està construint la problemàtica que volem abordar. Tot i que molt sovint ja ve marcada per l'agenda política o mediàtica, cal analitzar com s'ha construït per tal que, si no podem transformar-la, com a mínim siguem conscients dels processos de poder i els interessos que hi ha al darrere i tinguem clar quin és el punt de partida.

Revisar les connotacions del llenguatge

D'entrada, la construcció de la problemàtica ja ve molt marcada per les denominacions que es fan servir, i això té un impacte en la intervenció i l'accés a determinats recursos o serveis. Per exemple, parlar de polítiques per al col·lectiu LGBTI (en comptes de polítiques de diversitat sexual i de gènere) pot implicar una lògica identitària i generar mecanismes d'essencialització o homogeneïtzació. A més, pot comportar exclusions de persones que no s'identifiquen amb aquestes sigles, com és el cas de persones que venen de marcs culturals que no entenen la sexualitat de la mateixa forma (Coll-Planas, García-Romeral i Martí, 2020).

D'altra banda, si parlem de polítiques de diversitat sexual i de gènere, ens podem plantejar si s'invisibilitza la dimensió de l'opressió al posar èmfasi en la diversitat en comptes d'en la LGBTIfòbia. Aquestes tensions es poden identificar en les diferents denominacions de les polítiques contra la discriminació centrades en els diversos eixos d'igualtat: quines connotacions té parlar de polítiques de gènere o d'igualtat dona/home, de discapacitat o de diversitat funcional?

No assimilar les persones als problemes

Sovint es problematitzen situacions o grups socials que no són el problema i es construeixen estratègies que impliquen culpar a la víctima: «ser migrant és un problema o el problema és la llei d'estrangeria i l'Europa fortalesa?». Per exemple, en el cas de joves que han comès alguna infracció, no només es determina que el seu comportament és un problema, sinó que s'assimila la persona amb el problema. «És important parar-hi atenció perquè el servei, l'equip o la persona responsable del treball directe amb el cas pugui apropar-se al jove o la jove com a persona i no com a problema, amb tot el que això comporta».

D'altra banda, l'Administració ha de garantir la igualtat i la cohesió social, i protegir els drets de la infància i l'adolescència. Per tant, és un contrasentit que professionals d'una Administració parlin, per exemple, del «problema dels nens ocupes» quan es tracta d'una situació de vulnerabilitat que afecta a menors. «Pesen més les pors i els prejudicis que les necessitats concretes que poden tenir infants en aquesta situació». El fet de no compartir una mateixa visió entre totes les persones implicades i haver de gestionar temors i desconfiances dins l'equip és una limitació per mirar de manera crítica les problemàtiques socials.

A l'hora d'analitzar la problemàtica, és important també fer emergir l'eix de classe social, que sovint queda invisibilitzat darrere de l'eix d'origen: «A casa nostra, les expressions de racisme tenen un component molt elevat d'aporofòbia, malgrat que es manifesti en forma de rebuig a determinats comportaments de caire cultural, o de reticències envers persones amb determinats fenotips».

Tenir una actitud de sospita

Per tant, la mirada interseccional ens hauria d'ajudar a canviar el focus: «L'accent s'ha de posar en allò que “causa el problema”, no tant en aquelles persones que en són víctimes». Els equips tècnics han de tenir la capacitat de “(de)construir” el problema i fer una relectura de l'encàrrec professional: «Tenir una actitud de sospita davant del problema social construït i l'encàrrec que se'n deriva».

Capacitat de reformular un encàrrec

Un exemple en aquest sentit és la petició a un equip educatiu, per part d'un ajuntament, de treballar amb la població romanesa del municipi perquè es considerava que feia una ocupació invasiva de l'espai públic. Es donava la circumstància que no eren demandants de serveis o recursos i, per tant, no tenien relació amb cap servei de l'ajuntament i es desconeixien els seus interessos, expectatives, històries de vida, etc. L'equip va transformar l'encàrrec, plantejat inicialment en termes cívics i de control, en una aproximació per copsar diversitats, revisar la posició de l'administració local, recollir relats i detectar oportunitats. La mirada interseccional va permetre reformular la proposta inicial i reconnectar amb la funció educativa i de promoció social de l'equip.

4.2.2. Diagnosi: donar valor als relats de les persones

Una potencialitat d'aplicar la mirada interseccional en la diagnosi és que pot ajudar a no crear comunitats a partir d'estereotips i a tenir en compte l'heterogeneïtat dels grups socials. «Hem de deixar de parlar de la “comunitat musulmana” o de la “població negra” com si realment es tractés de col·lectius homogenis que compartissin unes mateixes característiques, demandes o necessitats». Si bé és cert que és necessari identificar les situacions d'estigmatització i discriminació que viuen les persones, també cal fugir de les categories fixes que estereotipen i homogeneïtzen. Per salvar aquest obstacle, es proposa, més que elaborar un llistat infinit d'indicadors o dissenyar formularis molt extensos, practicar l'escolta activa i deixar espais oberts per recollir aspectes concrets que puguin sorgir i que no s'hagin previst.

Reconèixer els malestars com a indicadors

En relació als diagnòstics i a partir de la metodologia del *Relief Maps*², elaborada per Maria Rodó, es posa èmfasi en la dimensió emocional de la desigualtat per detectar i analitzar situacions de discriminació, com el fet que s'eviti seure al costat d'algú al metro degut al seu origen, o la vivència de la soledat en el cas de les persones grans, experiència que té un impacte molt important en la salut i el benestar durant la vellesa. Es reivindiquen, doncs, els malestars (humiliació, sentir-se exclosa, tenir por, etc.) com a indicadors de la desigualtat, malgrat que això trenca amb la lògica tant de l'Administració pública com de l'acadèmia, que els consideren no-polítics –és a dir, es considera que formen part de l'esfera personal i que no estan connectats amb les desigualtats estructurals–.

En aquest sentit, cal reconèixer les emocions com a indicadors de discriminació i donar valor als relats de les persones. Però què passa quan no es reconeix ni per part de la societat ni de l'Administració? Per una banda, és important poder comparar situacions. Per exemple, si es detecta que els nois i les noies musulmanes a un institut senten malestar en relació a la seva religió i els altres no, és un indicador d'una possible situació de discriminació. I per l'altra banda, és clau que no es tracti d'un fet puntual sinó que es doni de forma sistemàtica. «Si de forma agregada la gent que comparteix una certa posició sent un malestar en un en un lloc determinat, és una eina política per a mostrar la desigualtat. És una manera de mostrar que és una desigualtat estructural i no és un fet aïllat o individual», explica la Maria Rodó, que va participar al grup de treball en qualitat de formadora. Cal tenir clar que l'emoció no és el problema, sinó que està indicant una desigualtat i és allà on s'ha de posar el focus.

Treballar col·lectivament les emocions i la subjectivitat de les persones com a font per a construir coneixement té un potencial transformador molt gran, perquè allò individual passa a ser polític i estructural. A més, el fet de compartir empodera, rebaixa el malestar i permet que s'identifiquin discriminacions col·lectivament.

Tenir en compte els llocs on es produeixen les discriminacions

L'eina *Relief Maps* permet també introduir la perspectiva geogràfica sobre les desigualtats i identificar els llocs concrets on es produeixen les situacions de discriminació. «Determinar els llocs permet trencar amb els essencialismes ja que s'evidencia que no sempre es donen situacions de discriminació a tot arreu, sinó que hi ha llocs de malestar i llocs d'alleujament», explica Rodó. Identificar els llocs on

² Els *Relief Maps* són una eina metodològica que permet analitzar les desigualtats socials amb una perspectiva interseccional i que té en compte tant la dimensió social (posicions o identitats de gènere, classe social, etnicitat, edat, etc.), com la geogràfica (llocs de la vida quotidiana) o la psicològica (efectes sobre les emocions). Per a més informació, podeu consultar: www.reliefmaps.cat

passen les coses i entendre com es configuren les dinàmiques interseccionals permet precisar més en el disseny de projectes i polítiques públiques. No implica el mateix ser dona jove a casa, a l'institut o als espais d'oci nocturn. Malgrat que la posició social sigui la mateixa, l'experiència pot ser molt diferent en cadascun d'aquests espais³.

Incorporar la narrativa de les persones

En aquesta línia, des d'alguns serveis es considera que les metodologies de diagnòstic de tipus qualitatiu poden aportar molt, ja que permeten aproximar-se a les experiències i imaginaris dels actors tenint en compte la seva singularitat. L'anàlisi de casos, les produccions narratives que es treballen amb les persones afectades o les històries de vida, donen accés a la informació sobre l'experiència vital de les persones i permet aproximar-se als àmbits de les emocions i els sentiments. Es tracta de recollir les vivències individuals, sobre la vida quotidiana de les persones, però posant-les en relació amb altres aspectes més estructurals. Aquestes tècniques qualitatives s'han incorporat també en els informes que s'elaboren des d'alguns serveis: «des que s'ha professionalitzat l'informe, donem importància a l'anàlisi qualitativa que es realitza a través de dues tècniques: l'anàlisi de casos i les produccions narratives. Coproduïm textos amb les persones afectades perquè posteriorment la ciutadania pugui llegir que darrere de les dades, hi ha històries i situacions de vulnerabilitat a tractar».

4.2.3. Disseny: treballar amb coses finites

La mirada interseccional en el disseny de projectes o intervencions permet preveure i prendre consciència dels possibles efectes no desitjats de les nostres polítiques i accions i, per tant, tenir més capacitat per controlar els impactes negatius i millorar el resultat final de la nostra intervenció. Però a la pràctica, molts cops és impossible tenir en compte tots els possibles actors implicats i preveure totes les possibles conseqüències no volgudes, i això pot tenir un efecte paralitzador. «Amb la voluntat de ser conscients de totes les possibles conseqüències de les nostres polítiques, podem acabar no fent res».

³ Per aprofundir en la dimensió geogràfica: Rodó de Zárate, M. (2011). El jovent i els espais públics urbans des de la perspectiva de gènere: Un estat de la qüestió des de la geografia. *Documents d'anàlisi geogràfica*, 57(1), 0147-162.

Prioritzar els eixos més rellevants

S'ha de tenir present, doncs, que no tots els projectes poden tenir en compte tots els eixos de desigualtat, sinó que en funció de la problemàtica que volem abordar i del context concret en el qual es dona, cal prioritzar-los. I el mateix passa en l'atenció a les persones. Sovint no tenim capacitat de donar resposta a totes les desigualtats a les quals els subjectes es veuen exposats. Per això és important tenir un coneixement proper de la persona, per saber en quins espais i situacions de la seva vida quotidiana sent un major malestar o indefensió i poder establir prioritats a l'hora d'intervenir.

La interseccionalitat ens ha de fer qüestionar i obrir la mirada, però no ens ha de paraitzar o generar frustració per la sensació de no poder-ho abastar tot. Per això, a nivell professional s'ha de saber trobar el límit per no perdre's i «treballar amb coses finites». Aquest límit vindrà donat per aspectes com: la major rellevància d'uns eixos en un context o situació determinada, la disponibilitat de temps i recursos o l'expertesa o coneixements propis, entre altres. D'altra banda, en algunes situacions, pot ser necessari posar el focus en determinats eixos.

Identificar els marcs culturals de les nostres pràctiques

La tendència a homogeneïtzar i estandarditzar les pràctiques quotidianes, que sovint s'interpreta com a garantia d'objectivitat, pot entrar en contradicció amb la incorporació de la mirada interseccional a l'hora de dissenyar i planificar projectes. «Cercar l'ordre a partir de l'elaboració de guies o protocols per elevar a rang de norma, passos comuns, iguals, replicables i predits, sense analitzar quin és el sistema de valors o creences que el sustenten, impedeix estar més a prop de la heterogeneïtat i els plantejaments transformadors». Cal, doncs, analitzar des d'un punt de vista interseccional les eines de treball que utilitzem i les accions que dissenyem des dels nostres serveis (un protocol, una normativa, una campanya, etc.) i preguntar-nos quins marcs culturals hi ha al darrere, si es plantegen subjectes falsament universals, quins eixos de desigualtat es mencionen o si es reproduïxen estereotips.

Disseny d'unes jornades amb mirada interseccional

Per il·lustrar-ho, presentem alguns aspectes a tenir en compte en el disseny d'unes jornades des del punt de vista interseccional, a partir de l'anàlisi realitzada en el marc del Grup de Treball. S'apunten temes que tenen a veure amb el format com ara els horaris previstos, les dinàmiques de funcionament o el propi espai, i aspectes relacionats amb la representativitat de les persones convidades.

Quant al format, preveure un horari de matins, tot i que pot facilitar la participació del personal municipal i del món acadèmic, impossibilita l'assistència de persones d'entitats petites no professionalitzades que combinen l'activisme amb la pròpia activitat laboral. A més, unes dinàmiques i un espai molt formal no faciliten la intervenció de perfils poc acostumats a parlar en públic, que poden no sentir-se còmodes en auditoris grans i formes d'actuar molt protocol·làries. Finalment, l'ús d'un llenguatge més tècnic o acadèmic també crea barreres per a determinades persones.

Pel que fa a la representativitat, per una banda, s'analitza el pes simbòlic que poden tenir alguns grups per motius històrics, de context, etc., que fa que els seus representants se sentin més empoderats o més acostumats a la representació pública que d'altres (un exemple podria ser la tradició catòlica enfront de representants d'altres tradicions religioses). D'altra banda, s'alerta també del risc de considerar que les persones convidades parlin en nom de tot un grup social, pressuposant que el seu punt de vista és generalitzable.

Com a conclusió, s'apunta que «es tracta de no actuar per inèrcia, fent el que ens sortiria de manera més automàtica, sinó analitzar les possibles discriminacions inherents a les accions dissenyades i pensar de quina manera podem pal·liar-les». Les solucions no són universals i qualsevol decisió que prenem pot estar deixant fora uns grups o uns altres. És important ser-ne conscients.

4.2.4. Implementació: estratègies de treball interseccional

En l'apartat d'implementació es recullen estratègies que es van proposar en el Grup de Treball per superar alguns dels obstacles detectats en l'aplicació de la interseccionalitat als serveis d'igualtat i no discriminació. S'han agrupat en dos subapartats: per una banda, les que es poden aplicar en la planificació i el disseny de projectes i, per l'altra, en l'atenció a les persones.

Serveis de planificació

Crear equips mixtes

La creació d'equips mixtes i l'organització de trobades entre personal de diferents serveis per fomentar el coneixement i l'intercanvi, fan que sorgeixin projectes més rics i complexos. A més, aquests equips integrats per professionals de diferents àmbits poden participar conjuntament en l'elaboració de plans sectorials que incorporin mirades dels diferents eixos. El diàleg entre plans estratègics, que es pot concretar amb la inclusió de mesures transversals, objectius comuns o diagnòstics compartits, fa que es guanyi capacitat d'incidència en els diferents àmbits.

Formar els equips

També és important, a part de tenir un equip integrat per personal dels diversos àmbits, que les persones que formen part de l'equip tinguin formació o experiència sobre com operen les desigualtats socials, com a mínim en aquells eixos que hem definit com a rellevants. La renovació o inestabilitat dels equips, sobretot en entitats en què les persones en pràctiques i el voluntariat té un pes important, poden suposar una limitació perquè s'interrompen els processos d'aprenentatge i de transformació de les maneres de treballar.

Treballar per problemàtiques

Una de les estratègies proposades és el treball per problemàtiques o per projectes, que permet sortir de la lògica dels eixos i de la competència entre serveis i treballar amb més complexitat, aportant diferents mirades. Un exemple seria realitzar els tallers de prevenció de les violències als centres educatius partint del que passa a l'aula per tal d'abordar els eixos i els seus creuaments que són rellevants en aquell context en comptes de, com es fa habitualment, intervenir per separat des de cada un dels eixos –per exemple, tallers de prevenció de la violència masclista, tallers contra el racisme, contra la LGBTIfòbia, etc–.

Pensar en termes de procés

Des de les pròpies experiències, es fa evident que per poder canviar dinàmiques de treball es necessita temps i, per tant, cal pensar en termes de procés, entendre que totes les transformacions són progressives. Cal un diàleg per comprendre les formes de treball d'altres àrees, veure quines aliances teixir i quins aspectes de l'organització ens poden facilitar l'aplicació d'aquest canvi de mirada. Aspectes com la falta de temps, l'alt volum de feina i l'escassetat de recursos sovint no permeten explorar respostes diferents i anar més enllà del curt termini.

Fer treball comunitari

Per l'aplicació de la interseccionalitat és clau el vincle amb el territori i el coneixement dels veïns i veïnes, de les seves necessitats i demandes. En aquest sentit, existeixen processos de treball comunitari molt rics en què s'han generat sinèrgies entre diferents entitats d'un barri per trencar amb situacions de confrontacions històriques entre elles o s'han portat a terme processos d'acompanyament per a la creació de noves entitats des de l'empoderament.

Mesures inclusives per als projectes comunitaris

Per exemple, a partir d'una excusa, com pot ser una festivitat, es busquen estratègies per revifar la vida comunitària d'un barri i millorar les relacions i la cohesió social. De l'experiència de treball comunitari es poden extreure algunes mesures concretes:

- Tenir en compte horaris de reunions que assegurin la participació de tots els actors, sobretot els que no hi participen habitualment.
- Buscar espais de trobada de proximitat i neutres (on tothom tingui el mateix pes) i permetre l'assistència amb infants.
- Donar suport a la creació d'entitats de grups socials sense representació des d'una mirada empoderadora i propiciant la seva participació a través d'escoltar les seves necessitats.
- Reconèixer les experiències i permetre que tothom pugui aplicar els seus coneixements.
- Buscar la representativitat i la diversitat, i preveure activitats per a totes les edats.
- Tenir en compte les diferents realitats i necessitats i no homogeneïtzar les accions.
- I, finalment, fer reunions setmanals dels equips tècnics per valorar el desenvolupament del projecte i reconduir possibles biaixos.

Serveis d'atenció

Reflexionar sobre la pròpia posició

Cal prendre consciència de la nostra pròpia posició estructural i de com això afecta la feina que fem. Així mateix, és necessari reconèixer els marcs culturals que ens condicionen i el fet d'haver estat socialitzades en el masclisme, el racisme o el capacitisme⁴, entre d'altres. Un exercici de presa de consciència sobre els propis prejudicis és preguntar-nos com percebem a les persones usuàries. Les entenem com a persones amb plena agència o com a representants de categories socials estàtiques (dona maltractada, migrant sense papers, persona musulmana, persona sense sostre...)? La resposta que donem és la mateixa en relació a tots els eixos de desigualtat? Les considerem com a part de la solució i amb capacitat d'actuar, o només com a destinatàries de les nostres accions?

En el marc de serveis d'atenció, s'ha de tenir en compte l'eix de desigualtat que hi ha entre la persona que intervé i la usuària. El fet de treballar en una administració o entitat situa *a priori* en un lloc de poder ja que dona accés a uns determinats recursos. Però també cal no oblidar que les posicions no són mai tan simples ni estàtiques; és a dir, pot ser que la nostra feina ens situï en un lloc de privilegi, però que pel nostre gènere, l'edat o les creences, ens trobem en situacions de desavantatge en determinats moments.

Coordinar-se entre diferents serveis

Amb l'actual estructura institucional, el treball transversal i la coordinació entre serveis pot ser una eina per veure les diferents capes de les persones que s'atenen amb l'objectiu de no homogeneïtzar i donar respostes més individualitzades. A més, «La coordinació entre diferents agents que treballen la discriminació és cabdal per evitar victimitzacions secundàries a les persones afectades i per establir una xarxa de suport el més àmplia possible». Sovint aquesta coordinació es dona nivell més informal entre determinats perfils tècnics però no d'una forma sistemàtica o estructurada. Seria important establir una metodologia i no deixar-ho a criteri de cada professional.

Simplificar els tràmits

La mirada interseccional en l'atenció a les persones ha de permetre reduir al màxim els requisits administratius per accedir als recursos i serveis: «Deixar de demanar requisits que suposen desavantatges a alguns col·lectius o comunitats, com l'empadronament obligatori, determinats anys de residència, permís de residència o NIE o el nom oficial en els documents d'identificació quan no siguin necessaris».

4 Discriminació contra les persones amb diversitat funcional.

Implantar el model d'Atenció Centrada en la Persona

Com ja s'ha apuntat en l'apartat sobre organització, l'estructuració dels serveis a partir d'eixos fa difícil sortir de la lògica monofocal. Si bé és cert que la complexitat de moltes situacions que s'atenen fa que sovint s'adopti la mirada interseccional a l'hora de fer la diagnosi d'un cas — donant lloc a les experiències i els components emocionals i fent aflorar allò que les persones usuàries determinen com a prioritari—, «és difícil trencar amb aquesta lògica a l'hora de donar respostes». Per superar aquesta fragmentació es proposa implementar el model d'Atenció Centrada en la Persona, que va sorgir en l'àmbit de l'atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual i que va suposar un canvi de paradigma perquè donava un paper actiu a la persona usuària en el seu procés assistencial: «És una metodologia que fuig de l'atenció estandaritzada i incorpora la individualitat, que busca centrar-se en la persona, les seves capacitats, d'on ve aquesta persona, quina ha estat la seva història de vida; de manera que podem anar veient tots els eixos que la creuen». La seva implantació necessitaria d'un sistema de gestió que integrés tots els serveis necessaris per atendre les persones, formació dels professionals i d'una presa de consciència del que implica aquesta metodologia.⁵

4.2.5. Avaluació: fer-nos l'altra pregunta

En el desenvolupament de projectes i actuacions, l'avaluació és una de les fases que cada vegada es requereix més, ja sigui per rendir comptes i justificar recursos o per adquirir un aprenentatge de les experiències i anar introduint canvis i millores en la nostra actuació. Cal analitzar si hem assolit els objectius que ens havíem plantejat i si hem obtingut els efectes desitjats i, sobretot, veure quines són les àrees de millora que podem incorporar en la planificació i el disseny posterior d'altres accions.

Construir els indicadors amb complexitat

La construcció dels indicadors per fer les avaluacions o els diagnòstics inicials, tenint en compte la interseccionalitat, és un dels reptes que estan sobre la taula. Quins indicadors de resultat i d'impacte

⁵ Per a més informació sobre l'Atenció Integral Centrada en la Persona, vegeu: Bonafont, A. (2020). *Atención centrada en la persona: Historia de Vida y Plan personalizado de atención y de apoyo al Proyecto de Vida*, Guía 5, Fundación Pílares.

es poden incloure per comprovar si s'està incorporant la mirada interseccional? A partir de quan considerem que el grup és prou divers o que hem tingut en compte suficients eixos de desigualtat? En quina mesura les categories són un exercici d'empobriment i simplificació, o ens ajuden a detectar biaixos quan, per exemple, estem demanant el gènere, la procedència o la religió? Com incorporem les categories als formularis o indicadors d'avaluació sense caure en la simplificació o essencialització?

Aquestes mateixes preguntes es poden aplicar en relació amb les bases de les subvencions per a entitats i associacions, algunes de les quals estableixen criteris per tal que les entitats incorporin en els seus projectes la perspectiva de gènere i la diversitat cultural, de creences, d'identitat sexual, generacional i funcional. «Com es comprova que s'han tingut en compte aquests criteris? I a partir de quin moment es considera que el grup destinatari és prou divers per obtenir la puntuació?». En aquest sentit, en moltes subvencions d'àmbit social es demana, per exemple, que es comptabilitzi el nombre de persones "en risc d'exclusió social". Tot i que a vegades pot ser pervers i simplificador establir determinades categories, si no s'inclouen —amb totes les reserves— hi ha el risc de caure en un fals universal i no tenir en compte l'heterogeneïtat de la població. En tot cas, es poden buscar altres eines per recollir informació més qualitativa que complementi i que aportï més matisos i complexitat.

Analitzar l'impacte en els diferents eixos

Des de la lògica interseccional, ens hem de preguntar quin ha estat l'impacte en la superació o manteniment de les desigualtats i si hi ha hagut algun efecte no desitjat. En aquest sentit, s'apunta la metodologia de "l'altra pregunta" que proposa l'autora Mari Matsuda (1990) i que consisteix en fer-nos sempre la pregunta que no estava prevista amb relació a altres eixos de desigualtat, per veure com estan interseccionant en la nostra intervenció o projecte i quin efecte tenen. És a dir, si treballem temes de gènere, preguntar-nos què hi té a veure l'origen o la classe social, per exemple. En concret, Mari Matsuda afirma: «La manera en què intento entendre la interconnexió de totes les formes de subordinació és a través d'un mètode que anomeno "fer l'altra pregunta". Quan veig que alguna cosa sembla racista, pregunto: "On és el patriarcat en això?" Quan veig una cosa que sembla sexista, pregunto: "On és l'heterosexisme en això?" Quan veig una cosa que sembla homòfoba, pregunto: "On són els interessos de classe en això?". Treballar en associació ens obliga a buscar les relacions òbvies i no tan òbvies de dominació i, en fer-ho, veiem que cap forma de subordinació està aïllada» (Matsuda, 1990:1189).

Importància de l'origen i la classe social als tallers de gènere

S'il·lustra a través d'un cas concret d'una avaluació d'uns tallers de gènere que es van revisar tenint en compte el seu impacte en relació a altres eixos de desigualtat com la classe o l'origen. El que va motivar aquesta revisió va ser evidenciar que els tallers no tenien l'efecte desitjat sinó que estaven generant reaccions d'hostilitat i resistències en alguns nois. «A partir d'aquí ens vam començar a plantejar que allà estava passant alguna cosa, que els factors de classe social o d'origen estaven jugant un paper molt important en qui se sentia interpel·lat, qui es mostrava indiferent i qui presentava resistències, i que no podíem abordar-ho com si l'alumnat fos homogeni». Això va portar a replantejar les accions i es va organitzar una formació sobre perspectiva de gènere i interseccionalitat adreçada al professorat amb l'objectiu que, quan es treballi el gènere a l'aula, es tinguin en compte els diferents eixos de desigualtat que es creuen a l'aula.

Detectar els biaixos de les nostres accions

Les avaluacions es poden fer en diferents moments del projecte o del cicle de les polítiques i per realitzar-les cal tenir personal qualificat i el compromís inicial de fer el seguiment i l'avaluació del projecte. Les avaluacions intermèdies permeten detectar biaixos i aplicar mesures correctores. A continuació posem dos exemples en què una avaluació amb perspectiva interseccional a meitat del projecte ha permès detectar efectes no desitjats vinculats a alguna acció o al mateix disseny i aplicar canvis per rectificar.

Contractació d'una mediadora: tenir en compte l'heterogeneïtat del grup

El primer cas tracta d'un projecte de dinamització en un barri amb persones d'origen paquistanès, en el marc del qual es va contractar una mediadora d'aquest origen sense haver tingut en compte l'existència de diferents comunitats religioses dins del grup. «A l'hora de relacionar-se amb dones de l'altra comunitat religiosa va fer que es generés tensió al territori i una competició per l'espai de representació que va dificultar el desenvolupament del projecte». L'avaluació intermèdia va permetre prendre consciència de l'heterogeneïtat del grup amb el qual s'estava treballant i de les tensions i exclusions que s'estaven generant de forma inconscient.

Avaluació d'un dispositiu de millora laboral: incorporar altres realitats

Un altre exemple és el d'un dispositiu de millora laboral per a dones joves que inicialment s'havia concebut per a un perfil de noies sobrequalificades. Després dels primers mesos de funcionament, es va poder fer una avaluació i es van analitzar els perfils i les trajectòries, fet que va evidenciar que havien accedit al recurs altres perfils de joves diferents als previstos inicialment. «Aquesta avaluació ens va permetre incorporar realitats que no havíem tingut en compte en un inici i acompanyar trajectòries educatives i professionals que només es podien entendre des d'un enfocament interseccional».

Recomanacions per l'aplicació de l'interseccionalitat a la planificació i la intervenció

Definició del problema:

- + Tenir una actitud de sospita davant del problema i de l'encàrrec que se'n deriva.
- + No assimilar les persones amb problemes.
- + Buscar estratègies per reformular l'encàrrec.

Diagnosi:

- + Fugir de les categories fixes que homogeneïtzen els grups.
- + Incorporar les emocions com a indicadors de la desigualtat.
- + Tenir en compte la dimensió geogràfica.
- + Utilitzar històries de vida i la narrativa de les persones.

Disseny:

- + Analitzar les possibles discriminacions inherents a les accions dissenyades i ser conscients dels efectes no desitjats de les nostres accions.
- + Prioritzar eixos i treballar amb coses finites per no caure en la paràlisi.

Implementació:

Serveis de planificació:

- + Crear equips mixtes amb personal de diferents serveis.
- + Fer formació sobre com operen les desigualtats.
- + Treballar per problemàtiques o per projecte per sortir de la lògica dels eixos.
- + Pensar en termes de procés assumint que les transformacions necessiten un temps.
- + Tenir un bon coneixement del territori i incorporar mesures inclusives als nostres projectes.

Serveis d'atenció:

- + Prendre consciència sobre la nostra pròpia posició i com afecta la feina que fem.
- + Fer un treball transversal i de coordinació entre serveis per evitar victimitzacions secundàries.
- + Reduir al màxim els requisits administratius per accedir als serveis i valorar què és realment necessari.
- + Implementar el model d'Atenció Centrada en la Persona i donar un paper actiu als usuaris i usuàries, tenint en compte les seves històries de vida.

Avaluació:

- + Incorporar els diferents eixos en la construcció dels indicadors;
- + Fer-se sempre "l'altra pregunta": tenir en compte l'impacte del projecte en els diferents eixos de desigualtat.

4.3. Aspectes transversals

En aquest darrer apartat es presenten els debats entorn a la participació i la comunicació, dos aspectes que estan presents en totes les fases del cicle de les polítiques i projectes. Respecte a la participació, a més de detectar quins perfils no hi són, cal analitzar els espais i formats per veure si faciliten o obstaculitzen la mirada interseccional i qüestionar-nos la representativitat de les persones que hi participen. Quant a la comunicació, és important reflexionar sobre la relació amb els mitjans de comunicació i plantejar-nos on ens situem davant del dilema entre visibilitzar problemàtiques i instrumentalitzar determinades persones o grups.

4.3.1. Participació: en representació de qui?

Un dels reptes de la cooperació i el diàleg amb la societat civil és el d'unir les expectatives que té l'Administració respecte a un tema i les que tenen les entitats, ja que sovint els punts de vista són diferents i cal treballar per trobar els elements de connexió. Per això, en el diàleg amb la societat civil, és important que l'Administració sigui molt transparent, deixant clar quins són els objectius i els límits dels debats i, si implica portar a terme accions, explicar què es podrà fer i què no i perquè. Si no, es corre el risc de generar expectatives que no es poden complir i que aquests espais de cooperació esdevinguin font de frustració.

Analitzar qui forma part dels espais de diàleg

Tots els serveis reconeixen la importància de treballar amb la societat civil i buscar canals per establir un diàleg obert i de col·laboració mútua. La majoria d'administracions tenen òrgans de participació territorials i sectorials en els quals entitats i ciutadania poden fer arribar la seva veu sobre aspectes que afecten el territori i incidir en les polítiques públiques. En aquest sentit, és clau analitzar qui forma part d'aquests espais d'influència i qui no, per quins motius i com podríem arribar als agents que no hi són. Cal examinar els canals utilitzats i preguntar-nos com i perquè s'ha contactat amb les persones participants (per interès polític, per coneixement per part d'algú de l'equip, etc.). També cal valorar si és necessari que tothom formi part dels òrgans formals de participació o bé es poden buscar altres estructures o espais més flexibles per treballar conjuntament. Així doncs, més enllà de l'existència d'òrgans de participació, es poden facilitar altres eines i canals de comunicació amb determinats grups i persones, per assegurar que tenen un espai d'interlocució on poder estar presents per a la resolució de les seves demandes i necessitats, així com també impulsar processos d'acompanyament per a la constitució d'associacions i d'empoderament de les persones com a agents de transformació.

Pensar en formats que facilitin la participació

Més enllà de detectar les exclusions, també cal analitzar quines són les dinàmiques de poder que es donen, si tothom se sent amb la mateixa legitimitat per parlar i quins factors poden dificultar que es produeixi un diàleg horitzontal entre totes les persones participants (és a dir, tenir en compte aspectes com l'idioma i el tipus de llenguatge que es fa servir, l'accessibilitat de l'espai, l'horari en què es fan les reunions, etc.). Per exemple, es constata que hi ha entitats que no es troben a gust en determinades taules de treball perquè són massa tècniques. En aquests casos, cal facilitar altres vies de diàleg. També cal tenir en compte els horaris i la inclusió de mesures d'accessibilitat universal i disseny per a tothom a tots els nivells (físic, digital, d'informació, etc.) per tal de garantir la igualtat d'oportunitats i de participació de totes les persones, especialment les que són més grans o les persones amb diversitat funcional.

Qüestionar-nos la representativitat de persones i entitats

Sovint, un dels requisits per formar part de taules de treball o espais de participació impulsats des de les institucions públiques és ser una entitat formalment constituïda. Aquest requisit pot ser un element d'exclusió per a persones i grups socials que no estan organitzats en una associació. Alhora, cal qüestionar-nos la representativitat de les associacions i les persones que en fan de portaveus i preguntar-nos si realment recullen totes les sensibilitats en relació amb el seu àmbit o sector (per exemple, una associació colombiana o marroquina, representen totes les persones d'aquell origen?). «Els nostres interlocutors, tot i que molt variats quant a creences, orígens, identitats culturals, classes econòmiques i socials, etc., acostumen a ser els/les líders de les pròpies comunitats, pel que els problemes i demandes que ens arriben venen filtrats ja per la seva perspectiva, sense poder arribar a copsar tota la pluralitat de mirades i necessitats que existeixen dins de cada comunitat».

Més enllà de les entitats, aquesta reflexió també s'ha de fer quan es convida persones a títol individual per cobrir els “buits”, perquè puguin aportar el seu punt de vista en relació a cadascun dels eixos de desigualtat que es consideren prioritaris en un context determinat. No es pot pressuposar que aquestes persones parlen en nom de tot el “seu” grup social.

“Cobrir la quota” a les taules de treball

Per exemple, en una taula d'igualtat, es convida a una dona trans, o a una dona musulmana o a una dona gitana per vetllar per la representativitat, donant per fet que aquesta persona representa a totes les dones trans, musulmanes o gitanes, caient un cop més en l'homogeneïtzació i essencialització de tot un grup social.

No es tracta tant de participar en representació de ningú, sinó d'aportar mirades diferents que puguin enriquir els debats i contribuir a dissenyar respostes més complexes i ajustades a la realitat.

Un altre risc que es fa evident és el de la instrumentalització d'aquestes persones per part de les administracions. És a dir, que es convida persones amb determinats perfils per tal de “cobrir la quota”, per la mateixa necessitat que tenen els serveis de tenir en compte la diversitat de la població.

4.3.2. Comunicació: incloure la diversitat

Quan elaborem un material de comunicació, cal que ens preguntem si representa la diversitat del grup o la població a la qual ens adrecem, si reforça o trenca els estereotips i a qui estem invisibilitzant. Més enllà de com comuniquem, cal reflexionar també sobre la relació dels serveis d'igualtat i no discriminació amb els mitjans de comunicació, i detectar quan estem contribuint a conscienciar i fer visible una problemàtica a través de casos concrets, i quan formem part de la instrumentalització d'una persona o grup social.

Presentar grups socials en contextos normalitzats

A partir de l'anàlisi d'algunes campanyes, es fa evident que molts cops quan es fa la comunicació des de les administracions o entitats no es té prou en compte la diversitat de la població. Per exemple, si pensem en campanyes de promoció del comerç de proximitat, molts cops no hi apareixen persones racialitzades, malgrat que actualment regenten un bon nombre d'establiments, o el model de família que surt majoritàriament en les comunicacions és el de parelles heterosexuales amb criatures, tret que no es tracti d'un servei específic adreçat a persones LGBTI. En aquest sentit, és important presentar imatges de grups socials en contextos normalitzats i evitar estigmatitzacions. És a dir, continuant amb l'exemple de l'àmbit del comerç, evitar que només surtin persones racialitzades quan es parla d'economia social i solidària i no en la promoció del comerç de proximitat.

Pel que fa als cicles de vida, fins i tot les campanyes que volen ser inclusives, la majoria de les vegades són "edatistes": «Les persones grans no hi apareixen i això grinyola molt i més si tenim en compte que Barcelona és una ciutat envellida o que a Catalunya el 19% de la població té més de 65 anys». A més, la gent gran, com altres grups, se sol representar d'una manera molt homogènia –la senyora gran amb monyo, bastó o collaret de perles, per exemple–. Amb l'objectiu de qüestionar els estereotips i prejudicis que, per raó d'edat, sovint pateixen les persones grans i reivindicar el seu dret a la diferència, a Barcelona es va impulsar la iniciativa de sensibilització ciutadana "Sóc gran, i què?"⁶. Més enllà els vídeos, en el marc d'aquesta campanya es van fer altres activitats com debats o representacions teatrals, per ajudar a transformar imaginaris i actituds.

⁶ Podeu veure els vídeos de la campanya aquí: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-LinyLOWiHFGubo9VpYSnnlhKRgh57gh>

Evidenciar la invisibilitat d'alguns grups

Per il·lustrar la invisibilitat d'alguns grups, trobem el cas d'un municipi que edita una revista municipal adreçada a tota la ciutadania, amb un apartat a les pàgines centrals on tracten temes candents o problemàtiques que li afecten. Amb l'objectiu de conèixer la percepció de la població en relació a aquests temes, a cada número s'entrevisten veïns i veïnes perquè donin la seva opinió. Tot i tenir un índex de població migrada molt important, no hi apareixen mai persones racialitzades opinant sobre qüestions generals del municipi.

Visibilitzar problemàtiques sense instrumentalitzar les persones

La relació dels diferents serveis amb els mitjans de comunicació i les seves demandes plantegen dilemes pel fet que, per una banda, es vol sensibilitzar i fer que una determinada qüestió tingui impacte i visibilitat (la situació de les persones sense llar, la violència masclista, la LGBTIfòbia, el racisme, etc.) però, per l'altra, hi ha el risc d'instrumentalització de les persones que viuen aquestes situacions. A més, sovint l'equip tècnic d'un servei ha de lidiar amb l'estereotip o l'expectativa dels mitjans de comunicació que exerceixen molta pressió per trobar persones que encaixin amb la idea preconcebuda que ja tenen: «Cada vegada hi ha més pressió perquè la teva resposta s'ajusti als estereotips ja creats... La informació ha de ser la que esperen que donis, ha de ser allò que ja ve preconcebut. Quina força tenen aquests estereotips tan grossos!». Aquestes demandes es donen sobretot quan s'aproximen diades internacionals com el 25 de novembre, el 8 de març, el 17 de juny o el 28 de maig. «T'arriben demandes amb uns criteris molt concrets: per exemple, necessitem una dona trans, que busqui treball i no en trobi, que tingui una determinada edat...».

L'ús de testimonis per part dels serveis

És una situació que també es pot propiciar des dels mateixos serveis. Es dona el cas, per exemple, d'un servei recentment remodelat que vol fer una campanya per donar-se a conèixer, comptant amb testimonis que expliquin la seva experiència. La proposta genera interrogants i molt debat en l'equip: «Quins perfils triem? Amb quins criteris?». Cal reflexionar, doncs, com en prenem part les persones responsables dels serveis d'igualtat i no discriminació i preguntar-nos si estem participant d'un mercadeig o sensibilitzem i defensem a les persones usuàries.

La figura del testimoni també s'ha incorporat dins d'uns tallers de prevenció amb l'objectiu de donar a conèixer el servei de manera més directa. Cal tenir en compte que la persona en concret no representa cap eix de desigualtat, sinó que explica la seva experiència de vida i les discriminacions amb les quals s'ha anat trobant. «Des d'allò individual, des de l'experiència de vida de les persones, nosaltres hem d'atendre els casos de forma artesanal».

Recomanacions per l'aplicació de la interseccionalitat a aspectes transversals

Participació:

- + Analitzar qui forma part dels espais de participació i anar a buscar a les persones que no hi són.
- + Pensar en formats que facilitin la participació de tothom.
- + Qüestionar-nos la representativitat de les entitats i les persones que convidem (no pressuposar que parlen en nom de tot un grup).

Comunicació:

- + Presentar els grups socials en contextos normalitzats.
- + Fer visible la diversitat de la societat sense caure en la instrumentalització de les persones.

5

**Reflexions
finals**

L'aterratge de la interseccionalitat, la traducció de les seves propostes teòriques i polítiques en estratègies i instruments concrets que permetin transformar el nostre entorn comença a ser urgent. Els plantejaments respecte la interseccionalitat necessiten ser aterrats per no marcir-se, per no alimentar la sensació que sonen molt bé però que no tenen una aplicació pràctica, o que si intentem aplicar-los ens paraltzarien perquè són massa complexos i abstractes.

En aquest context, considerem que cal evitar dos riscos. El primer és no prendre'ns prou seriosament les potents (i en ocasions incòmodes) aportacions de la interseccionalitat. El fet que hagi esdevingut una paraula de moda en determinats entorns pot portar a banalitzar i desvirtuar els plantejaments interseccionals. El segon risc consisteix en prendre'ns massa seriosament la interseccionalitat fins al punt que la considerem intocable. Hi ha el perill que la por a renunciar a la puresa, a veure com la interseccionalitat perd brillantor, faci que no en puguem treure el seu potencial per a qüestionar com treballem i per a proposar noves formes d'entendre i combatre les desigualtats.

El material que hem presentat precisament té la voluntat d'aterrar aquesta perspectiva i ho hem fet des del diàleg amb persones que en el seu dia a dia, des d'entitats o des de l'Administració, treballen per combatre desigualtats. Així, en un context en què els serveis i les polítiques d'igualtat segueixen majoritàriament la lògica de la sectorialització, va ser un luxe poder escoltar les veus creuades de persones que, en comp-

tes de competir per prioritzar el “seu” eix de desigualtat, aportaven experiències i perspectives que permetien construir una mirada crítica i complexa sobre com es teixeixen aquestes desigualtats.

I aquesta és la que considerem la principal aportació d'aquest material: les reflexions crítiques i les recomanacions que sorgeixen quan combinem els coneixements teòrico-polítics de la interseccionalitat, els coneixements de diferents sistemes de desigualtat i l'experiència pràctica del treball en relació a diferents eixos.

Esperem, doncs, que aquest material sigui un pas més en aquest aterratge, que ens doni eines per arremangar-nos i posar-nos a treballar amb les eines que ens aporta la interseccionalitat sense por d'equivocar-nos i amb consciència crítica que ens permeti revisar constantment el nostre treball per continuar aprenent i transformant contextos.

Bibliografia

Bibliografia

Adelantado, J., Noguera, J.A. i Rambla, X. (2000). “El marco de análisis: las relaciones complejas entre estructura social y políticas sociales”. A: J. Adelantado (coord.). *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona: Icària.

Bell M., Chopin I. i Palmer F. (2007). *Developing Anti-discrimination Law in Europe: The 25 EU Member States Compared*. Brussels: European Commission-Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Bishwakarma, R., Hunt, V., i Zajicek, A. (2007). “Educating Dalit women: Beyond a one-dimensional policy formulation”. *HIMALAYA, the Journal of the Association for Nepal and Himalayan Studies* (núm. 27(1), pàg. 5).

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

Cho, S., Crenshaw, K. i McCall, L. (2013). “Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis”. *Signs Journal of Women in Culture and Society* (núm. 38 (4), pàg. 785-810).

Coll-Planas, G. i Solà-Morales, R. (2019). *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals*. Terrassa: Ajuntament de Terrassa.

Collins, P. H. (2019). “The difference that power makes: Intersectionality and participatory democracy”. A: *The*

palgrave handbook of intersectionality in public policy. Palgrave Macmillan: Cham, pàg. 167-192.

Cruells, M. i Coll-Planas, G. (2013). “Challenging equality policies: the emerging LGBTB perspective”. *European Journal of Women's Studies* (núm 2, vol. 20, pàg. 122-137).

Esguerra Muelle, C., i Ramírez, J. A. B. (2019). “Intersectionality and LGBTI Public Policies in Colombia: Uses and Displacements of a Critical Notion”. A: *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy*. Palgrave Macmillan: Cham, pàg. 489-510.

Fredman, S. (2016). *Intersectional discrimination in EU gender equality and nondiscrimination law*. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination. European Commission.

Hancock, A. M. (2007). “When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm”. *Perspectives on politics* (núm 5(1), pàg. 63-79).

Hankivsky, O. (2014). “Rethinking care ethics: On the promise and potential of an intersectional analysis”. *American Political Science Review* (Vol. 108, Núm.2, pàg. 252-264).

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

Bibliografia

Hankivsky, O., i Cormier, R. (2019). "Intersectionality and Public Policy: Some Lessons from Existing Models". A: *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy*. Palgrave Macmillan: Cham, pàg. 69-93.

Hankivsky, O., i Jordan-Zachery, J. S. (Eds.). (2019). *The Palgrave handbook of intersectionality in public policy*. Palgrave Macmillan.

Jorba, M., i Rodó-Zárate, M. (2019). "Beyond mutual constitution: The properties framework for intersectionality studies". *Signs: Journal of Women in Culture and Society* (núm. 45.1, pàg. 175-200).

Kantola, J., i Nousiainen, K. (2009). "Institutionalizing intersectionality in Europe: Introducing the theme". *International Feminist Journal of Politics* (núm. 11(4), pàg. 459-477).

La Barbera, M. et al. (2020). *Hacia la implementación de la interseccionalidad: El Ayuntamiento de Madrid como caso de estudio*. Madrid: Aranzadi.

Lombardo, E., i Verloo, M. M. T. (2010). "La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea". *Revista Española de Ciencia Política* (vol. 23 (23), pàg. 11-30).

Manuel, T. (2019). "How Does One Live the Good Life?: Assessing the State of Intersectionality in Public Policy". A: *The Palgrave handbook of intersectionality in public policy*. Palgrave Macmillan: Cham, pàg. 31-58.

Matsuda, M. J. (1990). *Beside my sister, facing the enemy: Legal theory out of coalition*. Stan. L. Rev. (núm. 43, pàg. 1183-1192).

Palència, L., Malmusi, D., i Borrell, C. (2014). *Incorporating intersectionality in evaluation of policy impacts on health equity. A quick guide*. Barcelona.

Rodó de Zárate, M. (2011). "El jovent i els espais públics urbans des de la perspectiva de gènere: Un estat de la qüestió des de la geografia". *Documents d'anàlisi geogràfica* (núm. 57(1), pàg. 147-162).

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

