

Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per la seva aplicació

Gerard Coll Planas (IP) – Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya

Gloria García-Romeral – Universitat de Vic- Universitat Central de Catalunya

Marina Garcia Castillo – Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya

Mercè Soler Campins (Mentoria institucional) – Ajuntament de Terrassa

Maria Cors Pedrol – Ajuntament de Terrassa

Àlex Monfort – Ajuntament de Terrassa

Sònia Valle Vilamitjana – Ajuntament de Terrassa

Teresa del Amo Busto – Ajuntament de Terrassa

Jordi Feiner Morató – Ajuntament de Terrassa

Demetrio Gómez (Societat civil) – Associació Ververipen

Desiré Rodrigo (Societat civil) – Associació Lo Relacional

Aquest document és fruit d'una recerca promoguda a partir de la subvenció a treballs de recerca sobre l'Administració pública de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya; Resolució PDA/345/2021, de 25 de gener, per la qual s'aprova la convocatòria de subvencions a treballs de recerca sobre Administració pública i polítiques públiques (ref. BDNS 545679). Es presenta tal com va ser lliurat pels autors.

Data de lliurament: setembre de 2022

Contingut

1. Introducció	3
2. Metodologia	7
3. Resultats	12
R1. Article sobre l'aplicació interseccionalitat la planificació estratègica	12
R2. Eina.....	14
R3. Procediment intern	32
R4. Article sobre el creuament entre les polítiques de diversitat sexual i de gènere i les polítiques de diversitat cultural i religiosa	35
R5. Document pràctic: "Aspectes a tenir en compte a l'abordar la intersecció de diversitat sexual i de gènere amb diversitat cultural i religiosa a les polítiques.....	38
públiques"	38
R6. Acte per els resultats i debatre'n les aportacions amb representants d'Administracions públiques i d'entitats.....	54
4. Conclusions.....	55
5. Recomanacions	57
6. Impacte previst.....	58
6.1. Impacte científic.....	58
6.2. Impacte sobre les polítiques públiques.....	58
Referències.....	60
Referències bibliogràfiques de l'objectiu 1	60
Referències bibliogràfiques de l'objectiu 2	62
Annexos.....	64
Fitxa de valoració de les recomanacions	64
Informes de l'avaluador extern.....	65
Dictamen favorable del Comitè d'Ètica de la Recerca de la UVic-UCC	71

1. Introducció

El treball de recerca “Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per a la seva aplicació” aborda el **repte** de desenvolupar eines que permetin generar polítiques públiques interseccionals, de forma general i en relació a dos tipus de polítiques concretes, aquelles referents a la diversitat cultural i religiosa i aquelles referents a la diversitat sexual i de gènere.

Partim del fet que la forma més habitual d’organitzar les polítiques d’igualtat i no discriminació és el model monofocal, en el qual cada eix de desigualtat és abordat de forma independent per un departament concret de l’Administració. 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 transversalitzar la perspectiva de cada eix al conjunt de polítiques, però també presenta inconvenients: no permet reconèixer que les experiències de les persones són els resultat de diferents eixos de desigualtat a la vegada; pot tendir a considerar que els grups socials són internament homogenis (Kantola i 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 intervenció en d’altres eixos.

L’aproximació interseccional s’allunya de la monofocal al plantejar una mirada multi-dimensional i complexa de les experiències humanes, que no pot ser apreheua tenint en compte els eixos de desigualtat per separat. Així, aquesta aproximació entén que la relació entre els eixos de desigualtats és interactiva i que es constitueixen mútuament al crear-se (Hancock, 2007). La importància de cada eix no és definida a priori sinó en funció del context, evitant així la jerarquització i la competició entre eixos.

Fa deu anys, Hankivsky & Cormier (2011) plantejaven que la interseccionalitat havia esdevingut “a primary analytic tool for theorizing identity and oppression”, però expressaven la preocupació per la distància entre “the theoretical construct of intersectionality and its practical application” en les polítiques públiques. El 2019 la publicació de The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy (Hankivsky & Jordan-Zachery, 2019) permet mirar amb perspectiva els avenços que s’han produït en aquest període. Si bé la interseccionalitat com a perspectiva teòrica és encara més reconeguda i l’estudi de la seva aplicació en la política pública és una àrea de creixent interès, “methods for integrating intersectionality into policy development, implementation, and evaluation are in their very early stages of development” (Hankivsky & Cormier, 2019: 69). Entre les experiències que han avançat

en l'aplicació de la interseccionalitat en polítiques públiques, podem destacar guies pràctiques com "Advancing Equity and Inclusion" (CAWI, 2015) i "Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals" (Coll-Planas i Solà-Morales, 2019) així com algunes investigacions de caràcter aplicat (Bishwakarma et al., 2007; Hankivsky & Cormier, 2011; La Barbera, 2020). Una menció especial mereixen, en l'àmbit de les polítiques de salut, els estudis basats en Intersectionality-Based Policy Analysis Framework. En aquesta línia, en el nostre context cal destacar el treball "Incorporating intersectionality in evaluation of policy impacts on health equity", elaborat per l'Agència de Salut Pública de Barcelona el 2014.

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 discriminaciones, desatendiendo las interacciones entre las mismas" (La Barbera, 2020: 26); com una "buzzword" (Jorba i Rodó-de-Zárate, 2019) o com un "rhetorical concept" (Kantola & Nousiainen, 2009). Aquestes alertes connecten a més amb el risc de burocratització i despolitització de la interseccionalitat degut a "neoliberal pressures to depoliticize it" (Hill Collins, 2019: 169), que amenacen en limitar la seva potencialitat de transformar la forma d'abordar les desigualtats en les polítiques públiques. Aquests riscos de buidatge retòric i de despolitització 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, & McCall, 2013).

En aquesta línia, al 2019, el CEIG amb lideratge de l'Ajuntament de Terrassa va dur a terme el projecte europeu "Igualtats connectades". El projecte va permetre avançar en la concreció de com s'ha d'aplicar la interseccionalitat en les polítiques públiques.

Des del nostre punt de vista, la perspectiva interseccional pot aportar molt a les polítiques públiques, però per a fer-ho cal tenir molt present els riscos assenyalats i, a partir del diàleg entre la Universitat i l'Administració i de la recerca participativa, en generar estratègies, metodologies i eines que facin aplicable la interseccionalitat.

Tenint tot això en compte, la **finalitat** del projecte és aprofundir en la reflexió acadèmica i en la generació d'eines pràctiques per aplicar la interseccionalitat a les polítiques públiques. La necessitat d'abordar aquesta finalitat es justifica per la manca de trajectòria en l'aplicació pràctica de la interseccionalitat i la necessitat d'enfortir el diàleg entre els àmbits acadèmic i de l'administració

pública per tal de generar un coneixement significatiu, aplicable i sistemàtic sobre com aplicar la interseccionalitat a les polítiques públiques.

Les hipòtesis de les que partim són dues: 1. Les polítiques d'igualtat i no discriminació no acostumen a creuar diversos eixos de desigualtat, fet que dificulta abordar les dimensions de discriminació que pateixen les persones; i 2. La interseccionalitat pot transcendir allò teòric per convertir-se en una eina de canvi en l'àmbit de la política pública.

En aquesta línia, aquest treball s'emmarca en dos **objectius** generals i cinc d'específics:

El primer objectiu és aportar eines metodològiques per a l'aplicació de la perspectiva interseccional en l'elaboració de plans estratègics i es desenvolupa en els següents tres sub-objectius: 1.A. Analitzar la incorporació de la interseccionalitat en la planificació estratègica de l'administració local; 1.B. Elaborar propostes pràctiques per incorporar la perspectiva interseccional en l'elaboració de plans estratègics; 1.C. Assessorar l'Ajuntament de Terrassa en la redacció d'un procediment per aplicar la interseccionalitat en l'elaboració de plans estratègics.

El segon objectiu planteja analitzar i generar eines pràctiques en relació al creuament de dos eixos de desigualtat que se solen treballar de forma monofocal: la diversitat cultural i religiosa i la diversitat sexual i de gènere. Aquest es concreta en dos sub-objectius: 2.A. Analitzar la intersecció entre les polítiques de diversitat cultural i religiosa i les polítiques d'igualtat LGTB a nivell català; i 2.B. Aportar propostes i identificar reptes en relació al creuament de les polítiques de diversitat cultural i religiosa i les polítiques d'igualtat LGTB.

El **procés de recerca** s'emmarca en un model col·laboratiu i transdisciplinari. D'una banda, s'hi han implicat diverses disciplines i diferents agents socials no acadèmics, i per l'altra, la recerca ha estat motivada per reptes complexos i orientada al bé comú. A més, la transgressió de les fronteres i intercanvi bidireccional entre la teoria i la pràctica són un eix central del treball.

El projecte s'ha desenvolupat en dues fases, referents als dos objectius generals, i s'ha treballat seguint la metodologia que s'especificarà al següent apartat. La coordinació i comunicació entre les parts ha estat excel·lent, principalment s'han dut a terme reunions de seguiment mensuals entre la UVic-UCC i la institució mentora per tal de coordinar, actualitzar l'altra part sobre els avançaments, gestionar els debats i ajustar les dimensions dels projecte entre d'altres.

L'**estructura** del treball de recerca és la següent: a continuació, es desenvoluparà la metodologia seguida. Al tercer apartat s'inclouen els sis resultats que ha tingut el projecte seguits del quart apartat

en què es fa un breu recull sobre les conclusions que se'n deriven. Després, s'introdueixen una sèrie de recomanacions per les polítiques públiques al cinquè apartat i al darrer apartat es fa una relació de l'impacte del projecte a nivell científic i sobre les polítiques públiques. També s'inclou un apartat referent a les referències bibliogràfiques i uns annexos.

2. Metodologia

A continuació, desenvolupem els diversos procediments emprats en aquest projecte i en relació als sub-objectius.

Metodologia	Sub-objectius
<p>Anàlisi documental dels quatre plans estratègics</p> <p>S'han analitzat quatre plans estratègics de l'Ajuntament de Terrassa consensuats prèviament per tal de veure de quina manera o si hi era present la interseccionalitat.</p> <p>Els quatre plans analitzats comparteixen el fet que s'han elaborat recentment a l'Ajuntament de Terrassa i també ens permeten analitzar casuístiques diferents. Són els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pla LGBT / DASIG 2022-2025: pla coordinat per un servei implicat a Igualtats Connectades amb el suport d'un equip de la UVic-UCC que també estava al projecte. - Pla Local d'Infància i l'Adolescència 2022-2032: pla liderat per un servei implicat a Igualtats Connectades amb suport de consultora externa sense formació en interseccionalitat. - Pla Estratègic de l'Economia Social i Solidària de Terrassa 2019-2026: pla no implicat a Igualtats Connectades però amb mirada social. - Pla Local de Prevenció i Gestió de Residus de Terrassa 2018-2030: pla no implicat a Igualtats Connectades i sense una mirada social. <p>Aquestes quatre casuístiques ens donen joc a l'hora d'analitzar diferents realitats i ens permeten extrapolar els resultats a diferents tipus de serveis i instruments de planificació.</p> <p>A nivell metodològic, el corpus de l'anàlisi es va analitzar a partir d'una matriu d'Excel en què es va sistematitzar la informació dels plans, marcant aquelles parts rellevants i codificant-les en funció de la fase de desenvolupament del pla al qual fes referència (i.e. diagnosi, disseny, implementació, avaluació) i també a aspectes referents a l'organització, la participació i a la comunicació.</p>	<p>1.A</p>

Metodologia	Sub-objectius
<p>Entrevistes a les persones implicades en els plans (5 entrevistes i 8 entrevistades)</p> <p>S'ha entrevistat a vuit persones en cinc entrevistes, totes les persones, menys una, havien treballat en l'elaboració i/o estaven treballant en la implementació dels plans estratègics que estàvem analitzant, com a personal tècnic i caps. La persona que no estava implicada directament en cap pla era cap de l'àrea de planificació estratègica així que ens va poder donar una visió global i aterrada pel que fa a les possibilitats d'aplicació de la interseccionalitat als plans estratègics.</p> <p>Les entrevistes es van dur a terme online, a través de la plataforma Teams i van tenir una durada d'entre una hora i una hora i mitja. Prèviament, a les persones entrevistades se'ls va enviar un full informatiu del projecte i d'allò que se'ls requeria a les entrevistes i un consentiment informat que havien de signar.</p> <p>Les entrevistes es van enregistrar i després van ser anonimitzades i transcrites literalment. Es va seguir la metodologia d'anàlisi de contingut, que es basa en una lectura sistemàtica, reproduïble i vàlida de les dades. L'objectiu era interpretar les dades segons el seu context i revelar-ne el seu significat manifest i latent (Andréu 2002).</p> <p>Per l'anàlisi, es va crear una matriu d'Excel en què es van marcar les parts rellevants i es va codificar la informació en funció de la fase de desenvolupament del pla al qual fes referència (i.e. diagnosi, disseny, implementació, avaluació) i també a aspectes referents a l'organització, la participació i a la comunicació.</p>	<p>1.A</p>
<p>Grup de contrast 1, format per persones dels serveis implicats de l'Ajuntament de Terrassa. Es va reunir en tres ocasions:</p> <p>a) Sessió 1 (21 de de gener de 09:30h-11:30h)</p> <p>Es va presentar el procés previ que s'havia fet amb el projecte Igualtats Connectades i es va presentar el projecte actual. Després, es van presentar i debatre els resultats de les entrevistes i la revisió documental, és a dir, els resultats de la recerca de l'objectiu 1.A.</p>	<p>1.A 1.B 1.C</p>

Metodologia	Sub-objectius
<p>b) Sessió 2 (27 de d'abril de 09:30h a 12:30h)</p> <p>Es va enfocar el plantejament dels dos documents que es derivaven d'aquesta fase del projecte, l'Eina pràctica (R2) i el procediment intern (R3) a partir d'un debat amb les persones participants.</p> <p>c) Sessió 3 (16 de juny de 10h a 12h)</p> <p>Les persones participants havien rebut un esborrany de l'Eina amb antelació. Durant la sessió es va presentar l'Eina i després es van fer comentaris, preguntes i propostes de millora de l'Eina. Les persones participants havien de tenir en compte que l'Eina estava pensada per ser aplicable a ajuntaments amb diferents característiques i nivells d'experiència pel que fa a la interseccionalitat més enllà de Terrassa.</p> <p>Les persones participants al Grup de contrast 1 van rebre prèviament un full informatiu sobre el projecte i la seva implicació i un consentiment informat que havien de signar.</p>	
<p>Taller de debat</p> <p>El formaven responsables de diversos Serveis de l'Ajuntament de Terrassa per discutir les implicacions de l'Eina. Implica un nombre més gran de Serveis que el Grup de contrast, per la qual cosa permet ampliar el nombre de perspectives en els resultats R2 i R3.</p>	<p>1.B 1.C</p>
<p>Entrevistes a persones que treballen en l'àmbit de les polítiques de DSG des de l'Administració a municipis de Catalunya (8 entrevistades).</p> <p>S'ha entrevistat a quatre persones que treballen en l'àmbit de les polítiques LGTB específicament i temes d'interseccionalitat.</p> <p>Les entrevistes es van dur a terme online, a través de la plataforma Teams i també presencialment i van tenir una durada d'entre una hora i una hora i mitja. Prèviament, a les persones entrevistades se'ls va enviar un full informatiu del</p>	<p>2.A</p>

Metodologia	Sub-objectius
<p>projecte i d'allò que se'ls requeria a les entrevistes i un consentiment informat que havien de signar.</p> <p>Les entrevistes es van enregistrar i després van ser anonimitzades i transcrites literalment. Es va seguir la metodologia d'anàlisi de contingut, que es basa en una lectura sistemàtica, reproduïble i vàlida de les dades. L'objectiu era interpretar les dades segons el seu context i revelar-ne el seu significat manifest i latent (Andréu 2002).</p> <p>Per l'anàlisi, es va crear una matriu d'Excel en què es van marcar les parts rellevants i es va codificar la informació en funció de les categories d'anàlisi que havien sorgit durant l'elaboració de l'article (i.e. models de gestió de les desigualtats, marc discursiu, subjectes i referents, construcció de l'altre, estratègia d'interpel·lació disseny, implementació, avaluació).</p>	
<p>Analitzar comparativament les entrevistes amb les 9 entrevistes realitzades el 2016 en el marc del projecte "Diversitat sexual i identitat religiosa" per analitzar l'evolució de la temàtica en aquests 5 anys.</p>	2.A
<p>Cercar bones pràctiques i recursos en polítiques públiques que creuin els eixos de DSG i DCR.</p> <p>Es va realitzar una cerca de bones pràctiques i recursos per part de l'administració i d'entitats de la societat civil a nivell local, català, estatal i internacional. Aquesta cerca va ajudar a contextualitzar el projecte i va nodrir tant la vessant teòrica i pràctica del treball.</p>	2.A 2.B
<p>Grup de contrast 2, format per persones especialitzades en polítiques de diversitat cultural i religiosa i diversitat sexual i de gènere que treballen en administracions públiques locals a Catalunya. El Grup es va trobar tres vegades:</p> <p>a) Sessió 1 (6 d'abril de 10h a 12h)</p> <p>Es van compartir les experiències de les persones professionals que treballen en els àmbits de la diversitat cultural i religiosa i la diversitat sexual i de gènere i es van</p>	2.A 2.B

Metodologia	Sub-objectius
<p>debatre els resultats de la recerca entorn l'objectiu 2.A en relació a la intersecció d'aquests dos eixos a les polítiques públiques a Catalunya.</p> <p>b) Sessió 2 (11 de maig de 9.30h a 12.30h)</p> <p>Les persones participants van rebre una hora i mitja de formació per part de la Desiré Rodrigo García de l'associació Lo Relacional sobre metodologies i aproximacions a la intervenció i especialment al treball en escoles i instituts des d'una perspectiva intercultural i interseccional. Després en Demetrio Gómez de l'associació Ververipen va tractar temes relacionats amb la gitanofobia en la intervenció a partir del seu article "Por un activismo LGBTIQ Romaní interseccional, inclusivo y descolonizado".</p> <p>c) Sessió 3 (15 de juny de 10h a 12h)</p> <p>Es va posar el focus en com fer polítiques públiques amb mirada interseccional i es van posar en conjunt les aportacions de les persones participants al document pràctic (R5) que havien rebut prèviament. Després de la sessió, es va donar més marge perquè les persones participants poguessin enviar més reflexions sobre el Document.</p> <p>Les persones participants al Grup de contrast 2 van rebre prèviament un full informatiu sobre el projecte i la seva implicació i un consentiment informat que havien de signar.</p>	

3. Resultats

R1. Article sobre l'aplicació interseccionalitat la planificació estratègica

Aquest article acadèmic és el resultat de l'objectiu 1.A: “analitzar la incorporació de la interseccionalitat en la planificació estratègica de l'administració local”, dins la fase 1 del projecte.

Plantejament

L'objectiu de l'article és identificar les estratègies i debats que sorgeixen a partir de la transversalització de la interseccionalitat a les diferents fases de desenvolupament d'un pla estratègic.

La situació actual presenta molts debats teòrics i reptes pràctics que els Serveis entomen amb ganes però de manera desigual entre ells. Aquest article pretén posar sobre la taula les experiències d'aplicació de la interseccionalitat a plans estratègics així com valorar les possibilitats d'aplicació de la interseccionalitat a tota mena de plans, identificant també limitacions i oportunitats.

Durant el desenvolupament del projecte, han anat reiterant-se una sèrie de temes que ens fan qüestionar-nos dos aspectes: “com es pot fer sostenible el procés d'aplicació de la interseccionalitat a l'administració?” i “com es pot institucionalitzar la interseccionalitat?”. Si bé l'extensió d'aquest article no permet abordar aquestes qüestions profundament, hi apareixen a l'horitzó i es fan les primeres passes per començar a resoldre-les.

Metodologia

L'article pren com a punt de partida l'anàlisi documental dels quatre plans estratègics de l'Ajuntament de Terrassa analitzats, les entrevistes a les persones implicades en aquests plans i la primera sessió del Grup de contrast 1. El contingut dels plans i de les entrevistes i les aportacions del grup ens donen informació sobre l'estat de l'aplicació de la interseccionalitat als plans estratègics i a l'Administració local en general.

Els quatre plans analitzats comparteixen el fet que s'han elaborat recentment a l'Ajuntament de Terrassa però també ens permeten analitzar casuístiques diferents:

- Pla LGBT / DASIG 2022-2025: pla coordinat per un servei implicat a Igualtats Connectades amb el suport d'un equip de la UVic-UCC que també estava al projecte.
- Pla Local d'Infància i l'Adolescència 2022-2032: pla liderat per un servei implicat a Igualtats Connectades amb suport de consultora externa sense formació en interseccionalitat.
- Pla Estratègic de l'Economia Social i Solidària de Terrassa 2019-2026: pla no implicat a Igualtats Connectades però amb mirada social.

- Pla Local de Prevenció i Gestió de Residus de Terrassa 2018-2030: pla no implicat a Igualtats Connectades i sense una mirada social.

Aquestes quatre casuístiques ens donen joc a l'hora d'analitzar diferents realitats i ens permetren extrapolar els resultats a diferents tipus de serveis i instruments de planificació.

A nivell metodològic el corpus de l'anàlisi (entrevistes i grups de treball) es va analitzar mitjançant la metodologia d'anàlisi de contingut, que es basa en una lectura sistemàtica, reproduïble i vàlida de les dades. L'objectiu era interpretar les dades segons el seu context i revelar-ne el seu significat manifest i latent (Andréu 2002). Per l'anàlisi, es va crear una matriu d'Excel en què es va codificar la informació (transcripció de les entrevistes i del grup de treball) segons les categories analítiques que van sorgir del marc teòric (Meyer i Avery 2009).

Estructura

L'anàlisi està estructurada a partir del cicle de política pública (diagnosi, disseny, implementació i avaluació) i elements transversals com són l'organització, la comunicació i la participació. L'anàlisi d'aquestes dimensions, construïdes segons la lògica de la guia Igualtats Connectades (Coll-Planas i Solà Morales, 2019), consisteix en identificar aportacions i debats que sorgeixen de l'anàlisi documental dels plans i de les entrevistes a les seves responsables i que permeten avaluar les oportunitats i reptes de l'aplicació de la interseccionalitat en la planificació estratègica.

Les referències bibliogràfiques emprades en aquest article es poden trobar a l'apartat "referències bibliogràfiques de l'objectiu 1".

R2. Eina

Formulari d'autoreflexió per incorporar la interseccionalitat a plans o programes estratègics: Prova pilot

Consideracions abans de començar el formulari

Aquest formulari editable presenta una sèrie de qüestions que conviden a reflexionar i **plantejar-se preguntes** i possibles respostes en relació a l'aplicació de la perspectiva dels eixos de desigualtat (gènere, origen, edat, capacitats diverses, etc.) i la interseccionalitat en un pla o programa estratègic municipal.

La interseccionalitat és una perspectiva teòrica que requereix reflexió i formació per part de dels equips professionals que la vulguin aplicar a les polítiques públiques. Per realitzar aquest formulari poden caldre **suports externs**, tals com:

- [Guia d'Igualtats Connectades](#). La Guia situa els conceptes clau (eixos de desigualtat, àmbits de la política pública i serveis municipals) (pàg. 11-13), explica les diverses formes en què aquests elements es conjuguen per abordar les desigualtats des de l'Administració (lògica monofocal, discriminació múltiple i interseccionalitat) (pàg. 15-17).
- El vídeo "[Interseccionalitat, què és i com la podem posar en pràctica?](#)", de Lucas Platero en el marc d'[Igualtats Connectades](#), pot ser un bon de partida si no es té formació prèvia. Es pot continuar amb el visionat d'altres [vídeos d'Igualtats Connectades adreçats a professionals](#).

Al ser un instrument que promou la reflexió i la revisió de les pròpies pràctiques és recomanable dedicar-hi un **temps de qualitat** per respondre'l per tal de poder deixar reposar les preguntes, treballar-les amb l'equip o consultar els recursos externs.

La intenció és que el fet de respondre aquest formulari sigui una **oportunitat de reflexió i diàleg** que té sentit en si mateixa. A més del que pugui aportar la seva realització, cal pensar quin recorregut pot tenir a dins de l'ajuntament per tal que permeti generar canvis. Hi ha ajuntaments que tenen espais de coordinació dels eixos de desigualtat que poden ser un espai idoni per rebre el formulari i acompanyar en la incorporació dels diferents eixos de desigualtat en el pla o programa avaluat. En cas de no existir aquest espai, el formulari es pot compartir amb els departaments, àrees o serveis amb qui es detecti que és més prioritari coordinar-se.

Estructura i instruccions

El formulari es divideix en 8 blocs:

Fases del cicle d'un projecte		
	1	Organització
	2	Detecció
	3	Diagnosi
	4	Disseny
	5	Implementació
	6	Avaluació
Aspectes transversals		
	7	Participació
	8	Comunicació

A la primera columna de la taula, pots assenyalar les seccions que són pertinents respondre en funció de la fase en què es troba el pla o programa avaluat.

Tingueu en compte que **no cal que ompliu tots els apartats**: cal valorar, depenent del tipus i la fase del pla o programa, quins apartats són pertinents i us ajuden a reflexionar. A continuació, indiquem els possibles itineraris que es poden seguir tenint en compte el punt en què es trobi el pla o programa:

Itinerari	Fase actual	Seccions prioritàries
1	Detecció i diagnosi	2.Detecció; 3. Diagnosi
2	Disseny	4. Disseny; 5. Implementació i 6. Avaluació
3	Implementació	5. Implementació

4	Avaluació	6. Avaluació
5	En qualsevol fase	1. Organització; 7. Participació i 8. Comunicació

Cada bloc compta amb quatre apartats:

1. **Autodiagnòstic**, en aquest punt es plantegen qüestions referents a l'estat actual de la incorporació de la perspectiva interseccional en el pla o programa que esteu analitzant;
2. **Identificació de necessitats**, arran de les reflexions prèvies i de les sorgides a l'apartat d'autodiagnòstic, us proposem identificar necessitats en relació a la incorporació de la interseccionalitat;
3. **Propostes de millora**, en aquest punt us convidem a identificar possibles propostes per millorar l'aplicació de la interseccionalitat al pla o programa analitzat.
4. **Aportacions al formulari**, aquest apartat final específic de la fase pilot busca recollir propostes de millora en relació al mateix formulari.

Informació del pla o programa a analitzar

Nom del pla o programa:

Servei, Departament o Àrea que el coordina:

Marqueu la fase en què es troba:

<input type="checkbox"/>	Detecció i diagnosi
<input type="checkbox"/>	Disseny
<input type="checkbox"/>	Implementació
<input type="checkbox"/>	Avaluació

Informació complementària del pla o programa (indicar enllaços web o especificar si amb el formulari s'ha adjuntat algun document que permeti tenir una visió més àmplia del pla o programa):

Persona de contacte:

Data en què es finalitza la resposta:

1. Organització

Primer de tot, hem de conèixer bé el nostre punt de partida. Per això, començarem reflexionant sobre la pròpia organització i el seu context pel que fa a la interseccionalitat, i identificant els factors que poden afavorir o dificultar un treball que tingui presents els diferents eixos de desigualtat. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "5.1. L'organització" (pàg. 24) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

1.1. Autodiagnòstic

1. Podeu identificar **experiències** (prèvies o actuals) de **treball conjunt** amb serveis municipals que aborden eixos de desigualtat?
2. L'equip que desenvolupa el projecte té **formació** en interseccionalitat?
3. L'equip de professionals és **representatiu** de la diversitat del municipi en relació als eixos de desigualtat? Creieu que això afecta en la forma de plantejar el projecte?
4. Els agents externs amb qui treballeu el projecte (**consultores, persones formadores...**) tenen formació en interseccionalitat i tenen en compte la incidència de les desigualtats socials en la temàtica en qüestió?
5. A les **formacions** s'inclou l'impacte de les desigualtats socials en la temàtica?

Marqueu els eixos que s'hi treballin.

<input type="checkbox"/>	Classe social / Posició socioeconòmica
<input type="checkbox"/>	Diversitat funcional / Discapacitat
<input type="checkbox"/>	Edat / Cicles de vida
<input type="checkbox"/>	Orientació sexual i identitat de gènere
<input type="checkbox"/>	Origen / Migració
<input type="checkbox"/>	Racialització

	Religió / Creences
	Sexe / Gènere

6. En el marc de les formacions, el **llenguatge, les imatges i els exemples** exposats són inclusius i no discriminatoris, en referència als eixos de desigualtat (no sexista, no racista, no capacitista, etc.)?

7. A les **avaluacions** de la formació es pregunta sobre la inclusió de l'impacte dels eixos de desigualtat i de la perspectiva interseccional?

1.2. Detecció de necessitats

Tenint en compte la reflexió començada amb l'autodiagnòstic, us demanem que expliqueu quins reptes i necessitats identifiqueu en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit de l'organització.

1.3. Propostes

A continuació, recollim una sèrie de propostes en relació a com aplicar la interseccionalitat a l'organització. Podeu valorar l'encaix i rellevància de cada recomanació pel vostre pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Generar espais de treball conjunt amb els serveis dels eixos de desigualtat.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Formar l'equip sobre l'impacte de les desigualtats i la interseccionalitat en l'àmbit en qüestió.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Garantir que les consultores i les persones formadores amb les que es treballa tinguin incorporada una perspectiva interseccional.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

1.4. Aportacions al formulari (fase pilot)

Aquest apartat, circumscrit al marc de la prova pilot, permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic.

2. Detecció

En tot projecte hem de determinar quina és la problemàtica sobre la qual es vol intervenir. Com que l'anàlisi dels problemes no és neutral, val la pena fer-nos preguntes com a punt de partida que ens ajudi a fer una definició acurada i interseccional de la qüestió i generar respostes més efectives i adequades a la realitat. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "Definició del problema: quan, com i per què emergeix?" (pàg. 33) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

2.1. Autodiagnòstic

1. **Quina** és la problemàtica que es vol abordar?
[Forma de resposta]
2. **Qui** manifesta la problemàtica? **A qui** afecta i quins són els agents implicats?
[Forma de resposta]
3. La problemàtica s'està definint tenint en compte la **perspectiva de diversos grups socials**?
[Forma de resposta]
4. Quins **privilegis, prejudicis i/o estereotips** poden estar afectant la definició de la problemàtica o dels grups afectats (per part dels equips tècnics, dels grups afectats i d'altres agents implicats)?
[Forma de resposta]
5. Hi ha **creuaments** importants entre els eixos de desigualtat que incideixen en la temàtica que es vol abordar (per exemple, gènere i edat, etc.)?
[Forma de resposta]
6. Quins altres **serveis, departaments o àrees municipals** s'han d'implicar en la gestió de la problemàtica (tant dels eixos de desigualtat com dels àmbits concrets)?
[Forma de resposta]

2.2. Detecció de necessitats

Quins reptes i necessitats identifiqueu en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit de la detecció?

[Forma de resposta]

2.3. Propostes

Valoreu l'encaix i rellevància de cada proposta al vostre pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Definir estratègies per a poder redefinir la problemàtica tenint en compte els punts de vista de diferents grups socials.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Incorporar altres serveis municipals en la definició de la problemàtica.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

2.4. Aportacions a al formulari (fase pilot)

Aquest apartat permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic.

3. Diagnosi

Abans de planificar les accions, cal fer una anàlisi de les desigualtats, les causes i les necessitats de la problemàtica, així com també dels grups afectats i d'altres que puguin estar implicats en el problema o en la solució. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "Diagnosi: tenim en compte l'heterogeneïtat del grup?" (pàg. 35) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

Perquè la nostra diagnosi incorpori la interseccionalitat, ens podem plantejar les següents preguntes:

3.1. Autodiagnòstic

1. La diagnosi s'elabora de manera **compartida amb els serveis** dels diferents eixos de desigualtat rellevants en la problemàtica?
2. Els diferents grups **afectats participen** de manera activa en la diagnosi?
3. **Com es pot accedir** als grups o persones que queden invisibilitzats o no estan implicats en la diagnosi?

4. Amb la informació derivada de la diagnosi, quines són les **desigualtats** que es detecten?

Eix de desigualtat	Té incidència?	Per què?
Classe social / Posició socioeconòmica	Sí, prioritària	
	Sí, secundària	
	No	
	Ho desconec	
Diversitat funcional / Discapacitat	Sí, prioritària	
	Sí, secundària	
	No	
	Ho desconec	
Edat / Cicles de vida	Sí, prioritària	
	Sí, secundària	
	No	
	Ho desconec	
Orientació sexual i identitat de gènere	Sí, prioritària	
	Sí, secundària	
	No	
	Ho desconec	
Origen / Migració	Sí, prioritària	
	Sí, secundària	
	No	
	Ho desconec	
Racialització	Sí, prioritària	
	Sí, secundària	
	No	
	Ho desconec	
Religió / Creences	Sí, prioritària	
	Sí, secundària	
	No	
	Ho desconec	
Sexe / Gènere	Sí, prioritària	

		Sí, secundària	
		No	
		Ho desconec	
Altres		Sí, prioritària	
		Sí, secundària	
		No	
		Ho desconec	

3.2. Detecció de necessitats

Quins reptes i necessitats identifiqueu en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit de la diagnosi?

3.3. Propostes

En aquest apartat recollim una sèrie de propostes en relació a com aplicar la interseccionalitat a la diagnosi. Podeu valorar l'encaix i rellevància de cada recomanació pel vostre projecte, pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Elaborar la diagnosi de manera compartida amb altres serveis.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Incorporar els grups i/o persones afectades activament.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Aplicar tècniques de recerca que permetin copsar les experiències i necessitats de determinats grups socials.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Disposar de dades desglossades per a conèixer l'impacte de la problemàtica per diferents grups socials.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

3.4. Aportacions a al formulari (prova pilot)

Aquest apartat permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic.

4. Disseny

El disseny de les actuacions ens permet planificar com aconseguirem els objectius i els resultats que ens hem marcat. Les següents preguntes ens ajuden a incorporar la mirada interseccional en la metodologia de treball i el contingut de les accions. També ens fa reflexionar sobre els possibles impactes sobre els grups socials, tenint present la seva heterogeneïtat i necessitats diverses. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "Disseny: podem preveure les conseqüències de les accions?" (pàg. 38) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

4.1. Autodiagnòstic

1. Es generaran **espais de treball** amb els diferents serveis dels eixos de desigualtat i dels àmbits rellevants en la problemàtica per a dissenyar el pla d'acció?
2. Les accions tindran en compte l'**heterogeneïtat dels grups socials i respondrà a les necessitats** que es deriven d'aquesta diversitat?
3. Es detecta algun impacte **negatiu** que es pugui evitar en relació a algun eix de desigualtat? Què es farà perquè les accions **no reproduïxin els estereotips i els prejudicis** existents?
4. Es **compartirà i es validarà** la proposta de disseny amb les persones o grups afectats per la problemàtica?

4. 2. Detecció de necessitats

Quins reptes i necessitats identifiqueu en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit del disseny?

4. 3. Propostes

En aquest apartat recollim una sèrie de propostes en relació a com aplicar la interseccionalitat al disseny. Podeu valorar l'encaix i rellevància de cada recomanació pel vostre pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Crear espais de treball amb els diferents serveis que aborden eixos de desigualtat.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Implicar els grups socials en l'elaboració del disseny.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

4.4. Aportacions al formulari (prova pilot)

Aquest apartat permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic.

5. Implementació

El desenvolupament de les accions dissenyades també pot incorporar la perspectiva interseccional, tant en el contingut de les actuacions com en l'actitud i les estratègies dels equips de treball. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "Implementació: com posar en pràctica les accions?" (pàg. 41) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

Aquestes preguntes ens aproximem a alguns aspectes que hem de tenir en compte:

5. 1. Autodiagnòstic

1. Les persones que implementen les accions (ja sigui personal propi o extern) tenen **formació** en relació als diferents eixos de desigualtat i a la interseccionalitat?
2. Les accions es desenvolupen de manera **coordinada entre els diversos serveis** dels eixos de desigualtat i els àmbits rellevants en la problemàtica?

3. S'ha detectat si, durant la implementació de les accions, s'han generat **efectes negatius** no previstos en relació a eixos de desigualtat?

4. De quina manera les accions faciliten o incentiven **l'empatia i les complicitats** entre interessos i grups socials diferents?

5. 2. Detecció de necessitats

Quins reptes i necessitats identifiqueu en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit de la implementació?

5. 3. Propostes

A continuació recollim propostes en relació a com aplicar la interseccionalitat a la implementació. Podeu valorar l'encaix i rellevància de cada recomanació pel vostre pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Crear espais on estiguin implicats serveis que treballen eixos de desigualtat que monitoritzin la implementació del projecte.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Fer formació a les persones que implementen el projecte sobre com operen les desigualtats en relació a la temàtica de treball.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Generar eines (com registres o diaris de camp) i espais d'intercanvi que possibilitin la revisió de l'impacte del pla o programa en relació a les desigualtats socials.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Incorporar entitats o persones directament implicades en la monitorització de la implementació de les mesures previstes.** A la [Guia "Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions" de l'Institut de Drets Humans de Catalunya](#) (pàg. 27) es pot trobar un recull d'aquestes propostes.

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Simplificar tràmits administratius que generen desavantatges o exclouen del projecte a alguns grups socials.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

5.4. Aportacions al formulari (prova pilot)

Aquest apartat permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic. .

6. Avaluació

El seguiment i l'avaluació han de tenir en compte l'impacte de les accions sobre el context i els diferents col·lectius implicats atenent la seva diversitat. D'aquesta manera, podem analitzar des d'una perspectiva interseccional la incidència de les nostres accions sobre les desigualtats i sobre els diferents grups socials. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "Avaluació: la nostra acció ha reduït les desigualtats?" (pàg. 44) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

6. 1. Autodiagnòstic

1. Les dades disponibles per a l'avaluació permeten fer **creuaments d'informació** tenint en compte els eixos de desigualtat que afecten la problemàtica? De quins eixos de desigualtat es tenen **dades desglossades**?

2. Les persones o grups **afectats participen** en l'avaluació?

3. Quin **impacte** han tingut les accions en relació als diferents eixos de desigualtat? Marqueu els eixos de desigualtat en què han tingut impacte i sintetitzeu-ne de quina manera.

	Eix de desigualtat	Com hi impacta?
	Classe social / Posició socioeconòmica	

	Diversitat funcional / Discapacitat	
	Edat / Cicles de vida	
	Orientació sexual i identitat de gènere	
	Origen / Migració	
	Racialització	
	Religió / Creences	
	Sexe / Gènere	

4. Les **desigualtats** detectades en la diagnosi s'han reduït, s'han mantingut o han augmentat?
5. Tenint en compte la diversitat dels grups afectats, **a qui no s'ha aconseguit arribar?** Per què? Què es pot fer en **properes accions per arribar** a les persones que no s'han beneficiat de les accions?
6. L'acció ha tingut un **impacte negatiu** no previst o no desitjat en relació a algun eix de desigualtat? Què es pot fer en **properes accions per reajustar** els possibles efectes no desitjats?
7. Fins a quin punt les accions han **canviat la manera de veure les relacions i les estructures de desigualtat** (en els equips tècnics, agents implicats i grups beneficiaris)?

6. 2. Detecció de necessitats

Quins reptes i necessitats identifiquen en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit de l'avaluació?

6. 3. Propostes

A continuació recollim propostes en relació a com aplicar la interseccionalitat a l'avaluació. Podeu valorar l'encaix i rellevància de cada recomanació pel vostre pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Revisar els indicadors d'avaluació perquè permetin tenir en compte l'efecte de les desigualtats.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Crear eines per a recollir dades sobre l'impacte del projecte en diferents grups socials.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Incloure a les persones i/o grups afectats en l'avaluació.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

6.4. Aportacions al formulari (prova pilot)

Aquest apartat permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic.

7. Participació

La participació és una estratègia transversal que influeix en projectes concrets però també en processos generals. Si ens centrem en els espais de participació, a partir dels quals s'analitzen problemàtiques o necessitats i es fan propostes d'actuació, és important que incorporin la diversitat de la població. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "Participació: qui té veu i qui no?" (pàg. 45) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

Les següents preguntes ens ajuden a pensar com incloure la mirada interseccional en la participació:

7.1. Autodiagnòstic

1. Els espais participatius existents compten amb la **representació** de persones, entitats o referents dels diferents eixos de desigualtat?
2. Es porten a terme **estratègies o iniciatives per arribar** intencionadament als grups socials que normalment no estan representats en els espais de participació?
3. Quins **aspectes afavoreixen o dificulten la implicació** de determinats grups socials en els espais de participació (per exemple, requisits formals, horari de les reunions, espai on se celebren, accessibilitat, etc.)?

4. Què es pot fer per **reduir aquests obstacles** i facilitar la implicació dels grups?
5. De les persones o grups socials que participen, tothom sent que té la **mateixa legitimitat i reconeixement**? En cas que no, com es pot **equilibrar**?

7.2. Detecció de necessitats

Quins reptes i necessitats identifiqueu en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit de la participació?

7.3. Propostes

A continuació, recollim una sèrie de propostes en relació a com aplicar la interseccionalitat a la participació. Podeu valorar l'encaix i rellevància de cada recomanació pel vostre pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Analitzar qui forma part dels espais de participació i plantejar estratègies per accedir als grups socials absents.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Dissenyar formats que facilitin una participació diversa i inclusiva.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

- **Generar un espai de participació centrat en problemàtiques o objectius compartits per diferents grups socials.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

7.4. Aportacions al formulari (prova pilot)

Aquest apartat permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic.

8. Comunicació

La comunicació va més enllà de la informació. La mirada interseccional ens ha de permetre representar i arribar a les diferents realitats de la població a partir de formes de comunicació més eficients i inclusives. Per aprofundir-hi més, consulteu l'apartat "La comunicació: a qui interpel·la?" (pàg. 48) de la [Guia d'Igualtats Connectades](#).

Per dur a terme una comunicació interseccional, podem reflexionar sobre les següents qüestions:

8. 1. Autodiagnòstic

1. Els materials comunicatius del pla o programa **representen la diversitat** de la ciutadania? Com estan representats els diferents grups socials?
[Blank space for answer]
2. Es fan servir imatges de persones de grups socials en **contextos normalitzats** (per exemple, a la difusió d'una activitat de promoció de la salut, hi apareix la imatge d'una persona racialitzada; o, a la difusió d'un equipament, hi apareix una persona amb mobilitat reduïda)?
[Blank space for answer]
3. Es reforcen o es trenquen **estereotips** en relació amb la representació dels grups socials?
[Blank space for answer]
4. El **llenguatge** utilitzat és inclusiu i adequat perquè arribi al **màxim de persones**?
[Blank space for answer]
5. A banda de les representacions gràfiques, hi ha altres **elements que afavoreixen o dificulten la inclusió** (per exemple, materials en diferents idiomes, formats diferents com braille, DAISY o lectura fàcil, etc.)?
[Blank space for answer]
6. Es fan servir diferents **canals de distribució** que tinguin en compte les necessitats o preferències de diferents perfils?
[Blank space for answer]

8. 2. Detecció de necessitats

Quins reptes i necessitats identifiqueu en l'aplicació de la interseccionalitat en l'àmbit de la comunicació?
[Blank space for answer]

8. 3. Propostes

En aquest apartat recollim una sèrie de propostes en relació a com aplicar la interseccionalitat a la comunicació. Podeu valorar l'encaix i rellevància de cada recomanació pel vostre pla o programa i proposar-ne de noves.

- **Potenciar una comunicació inclusiva que utilitzi un llenguatge i unes imatges que reflecteixin i defensin la diversitat i evitin els prejudicis i estereotips.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

- **Tenir en compte com els canals de distribució i altres elements poden afavorir la inclusió.**

Molt aplicable		Parcialment aplicable		Gens aplicable	
----------------	--	-----------------------	--	----------------	--

- o Espai per a justificar la resposta:

Si teniu altres propostes, podeu fer-ho aquí:

8.4. Aportacions al formulari (prova pilot)

Aquest apartat permet que feu aportacions sobre el contingut, la forma o qualsevol aspecte que considereu en relació al formulari en general o aquest apartat en específic.

R3. Procediment intern

L'Ajuntament de Terrassa ha elaborat el procediment intern que es troba a la propera pàgina. L'equip de la UVic-UCC hem acompanyat aquest procés en tres moments. En primer lloc, se'ns va enviar una primera versió i en vam fer retorn durant una reunió de seguiment. Aquesta versió també la vam discutir durant l'entrevista amb el cap de planificació estratègica i finalment en una de les sessions del Grup de contrast 1. Arran d'això i de més treball intern per part de l'Ajuntament de Terrassa, n'ha derivat la següent proposta de procediment intern.

Procediment metodològic per a l'elaboració de plans estratègics tenint en compte les diferents perspectives d'igualtat i l'enfocament interseccional

Presentació

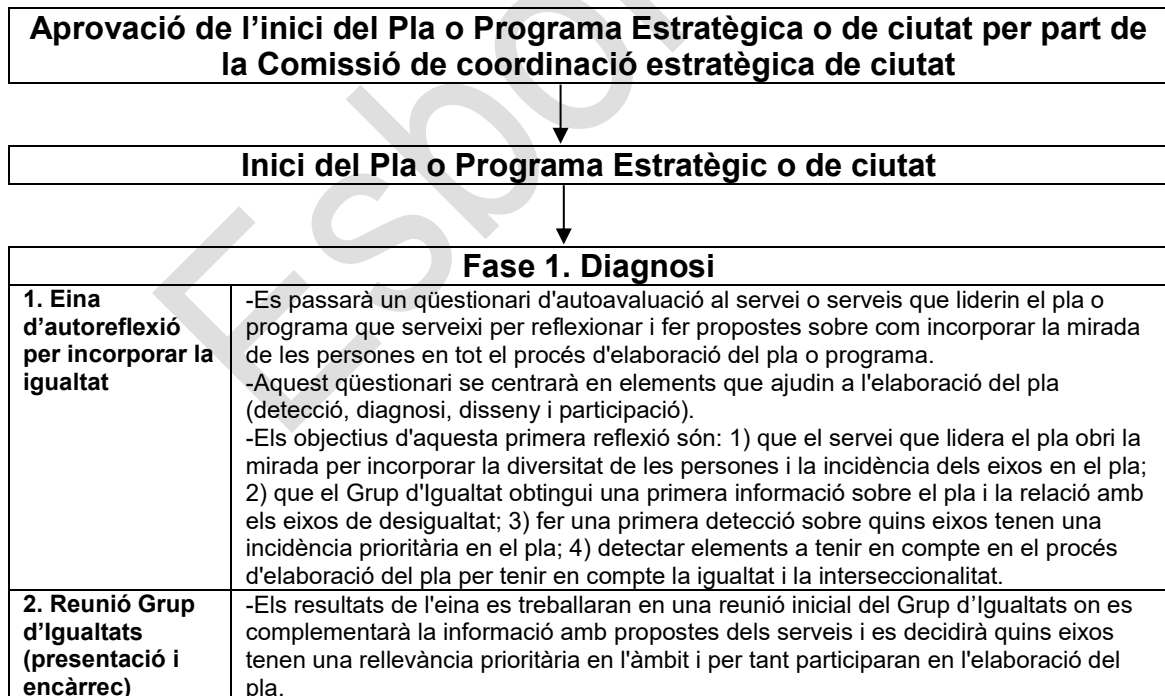
Des del Servei de Planificació estratègica i les direccions d'Igualtats i de Cicles de la vida s'ha iniciat un treball conjunt per incorporar la mirada de les persones en els projectes estratègics de ciutat. En aquest sentit, es vol definir procediments i eines de treball interns aplicables a la realitat organitzativa de l'Ajuntament que tinguin en compte les diferents perspectives d'igualtat per avançar cap a polítiques més inclusives.

A continuació es presenta una proposta de procediment metodològic per incorporar la mirada de les persones en cada etapa de la política pública, és a dir, per tenir en compte les diferents perspectives d'igualtat de manera coordinada i amb una perspectiva interseccional.

Es tracta d'un circuit que s'activa un cop s'ha iniciat l'elaboració d'un Pla o Programa Estratègic o de ciutat (en endavant, pla o programa) i que segueix la lògica del cicle de la política pública (diagnosi, disseny, execució i avaluació). Les accions s'articularen a través del Grup d'Igualtats¹.

Val a dir que és un document en construcció.

Proposta



¹ Grup de treball per a la transversalització de les perspectives dels diferents serveis d'igualtats en les polítiques públiques municipals de l'Ajuntament de Terrassa. Es tracta d'un instrument operatiu, de caràcter assessor i propositiu, que treballa de manera coordinada les diferents perspectives relacionades amb la promoció de la igualtat per tal d'incorporar-les en les actuacions municipals estratègiques i sectorials en favor de polítiques inclusives.

	-A més, servirà per definir quines dades o informacions es consideren importants en relació a l'àmbit del pla o programa per tal de poder-les demanar al Servei d'Estudis i Observatori de la ciutat o bé a la consultora externa en cas que hi hagi.
3. Estudi de diagnosi sectorial	-Un cop s'obtinguin les dades, cada servei del Grup d'Igualtats amb incidència prioritària en el pla o programa farà una anàlisi acurada de com el seu eix afecta en l'accés a aquell àmbit i la conseqüent generació de dificultats o desigualtats. -L'anàlisi consistirà en una revisió documental (dades o informes disponibles) que es complementarà amb informació extreta del coneixement del territori i dels discursos i les experiències de diferents perfils (equip tècnic i ciutadania). -L'objectiu és detectar els principals reptes, problemàtiques o aspectes a tenir en compte del propi eix.
4. Reunió Grup d'Igualtats (anàlisi conjunta)	-Es farà una sessió de treball entre els serveis dels eixos de desigualtat que tenen impacte en l'àmbit del pla o programa per posar en comú les anàlisis sectorials. -L'objectiu d'aquesta reunió és aconseguir una major interconnexió entre diagnòstics i necessitats a treballar. -A partir de la posada en comú, es farà un mapa de necessitats, es detectaran les interseccions o punts comuns entre diferents eixos, es concretaran les necessitats compartides i es prioritzaran per poder fer propostes en el pla o programa estratègic.
5. Participació en les sessions de diagnosi del Pla	-La coordinadora del Grup d'Igualtats participarà en les sessions de diagnòstic del pla o programa per aportar les conclusions consensuades en la reunió d'anàlisi conjunta. -El fet de comptar amb una anàlisi comuna i prioritzada de manera conjunta permetrà optimitzar esforços i recursos.



Fase 2. Disseny o planificació	
6. Seguiment de la redacció del pla o programa estratègic	-La coordinadora del Grup d'Igualtats farà seguiment de l'elaboració del pla o programa, ja sigui a través de sessions de treball (si el procés d'elaboració ho preveu) o amb contactes directes amb els referents del pla o programa per donar suport i assessorament en matèria d'igualtat. -El Grup d'Igualtats estarà informat del desenvolupament del procés de disseny del pla o programa -En aquest sentit, es farà especial atenció en la previsió d'indicadors de seguiment i avaluació que permetin analitzar l'impacte en relació als eixos.
7. Reunions ordinàries del Grup Igualtats	-En les reunions de seguiment del Grup d'Igualtats es farà devolució de l'estat del pla o programa i en cas que sigui necessari s'abordaran dubtes o aspectes relacionats.



Fase 3. Execució o implementació	
8. Seguiment de l'execució del pla o programa	-Durant l'execució del pla s'oferirà assessorament des dels serveis d'igualtats per poder compartir dubtes o inquietuds que sorgeixin durant la implementació de les accions. -La persona de contacte serà la coordinadora del Grup d'Igualtats, que podrà abordar l'assessorament directament o bé derivar-lo a un dels serveis dels eixos específic.
9. Reunions ordinàries del Grup Igualtats	-En cas que hi hagi algun tema rellevant relacionat amb l'execució del pla o programa es treballarà en una de les reunions ordinàries del Grup d'Igualtats i es traslladaran les conclusions als referents del pla o programa.



Fase 4. Avaluació	
10. Revisió dels informes d'avaluació ¿anuals?	-El Grup d'Igualtats revisarà els informes de seguiment i avaluació per tal de valorar l'impacte de les actuacions en relació als eixos i aportar recomanacions o propostes per a futures accions.

R4. Article sobre el creuament entre les polítiques de diversitat sexual i de gènere i les polítiques de diversitat cultural i religiosa

Aquest article acadèmic és el resultat de l'objectiu 2.A. "Analitzar la intersecció entre les polítiques de diversitat cultural i religiosa i les polítiques d'igualtat LGTB a nivell català", dins la fase 2 del projecte.

Plantejament

L'objectiu de l'article és identificar les tensions i estratègies en l'abordatge del creuament dels eixos LGBTI i diversitat cultural i religiosa en les polítiques de prevenció i acompanyament, un aspecte que no ha estat analitzat com a tal en la literatura acadèmica.

Aquest article, a partir de la recollida de nou treball de camp, dialoga amb un article previ del grup de recerca:

Coll-Planas, Gerard; Gacía-Romeral, Gloria; i Masi, Belén (2022). "The Incorporation of Cultural and Religious Diversity in LGBT Policies: Experiences of Queer Migrants from Muslim Backgrounds in Catalonia, Spain". *Religions*, 13 (1), 1-15.

Metodologia

El treball de camp de l'article es nodreix d'entrevistes realitzades anteriorment en d'altres projectes d'investigació i transferència de coneixement desenvolupats pel grup de recerca al que s'han sumat les 8 entrevistes desenvolupades en el marc del present projecte.

En global, doncs, es van entrevistar a 25 persones en entrevistes semiestructurades. Hi havia diferents perfils d'informants. En primer lloc, es van fer 10 entrevistes a persones que treballen com a professional tècnic LGBT(3), tècnic d'infància i adolescència (1 entrevista amb dos informants) i tècnic d'interculturalitat (6). El professional tècnic treballa als ajuntaments de tres poblacions diferents: una gran ciutat i una ciutat mitjana de l'àrea metropolitana i una població de l'interior de Catalunya. En segon lloc, vàrem realitzar 6 entrevistes a persones que treballen en associacions de formació, assessorament i suport en matèria LGBT. En alguns casos, les persones entrevistades treballen en una sola ciutat (per exemple, quan l'entitat té un conveni de col·laboració amb el govern local), mentre que en altres casos proporcionen formació i intervencions a diferents ciutats. Per protegir el seu anonimat, ens referim als informants pel seu rol professional (responsables de LGBT, infància i adolescència i interculturalitat; i representant de l'Associació).

A nivell metodològic el corpus de l'anàlisi (entrevistes i grups de treball) es va analitzar mitjançant la metodologia d'anàlisi de contingut, que es basa en una lectura sistemàtica, reproducible i vàlida de les dades. L'objectiu era interpretar les dades segons el seu context i revelar-ne el seu significat manifest i latent (Andréu 2002). Per l'anàlisi, es va crear una matriu d'Excel en què es va codificar la informació (transcripció de les entrevistes i del grup de treball) segons les categories analítiques que van sorgir del marc teòric (Meyer i Avery 2009).

Estructura

A partir de l'anàlisi, i de forma inductiva, s'han identificat 5 dimensions d'anàlisi: formes de gestionar les desigualtats, marc discursiu, construcció dels referents, construcció de l'altre i estratègies d'interpel·lació. A continuació en desglossem el contingut:

- formes de gestionar les desigualtats: observem que majoritàriament se segueix un model monofocal (single issue), tot i que amb el temps també observem un desplaçament vers formes que s'aproximen a la lògica interseccional. De totes formes, aquesta darrera perspectiva apareix més com a nivell de discurs que com a instrument pràctic per a transformar les polítiques.
- marc discursiu: en aquesta dimensió distingim els discursos que parteixen d'una lògica etnocèntrica i assimilacionista (en la que no es qüestiona la normativitat hegemònica occidental a l'hora d'abordar la diversitat sexual i de gènere) de la mirada de la hibridació (que planteja la necessitat de revisar els biaixos etnocèntrics i d'obrir-se a diferents formes d'entendre i abordar la diversitat sexual i de gènere en altres marcs culturals).
- construcció dels referents: en aquesta categoria agrupem les aportacions en relació a la composició dels equips i als referents que es proposen en el marc dels tallers de prevenció i en els processos d'acompanyament. En aquest sentit, apareixen tensions al voltant de la necessitat d'oferir referents (tant en relació al paper de les pròpies persones talleristes com dels exemples proposats) que mostrin diversitat en quant a racialització, origen, trets culturals i religions.
- construcció de l'altre: en relació a aquest aspecte, ens centrem en la persona sobre la qual s'intervé i observem les següents respostes: la culturalització (negació de l'agència individual construint el subjecte racialitat com a mer representant d'una cultura), estratègies de reconeixement de la diversitat entre persones que comparteixen el mateix marc cultural d'origen, la individualització (la sobredimensió de l'agència individual negant les diferències

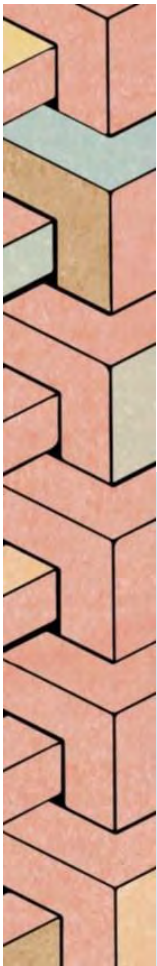
que es deuen a la cultura d'origen) o l'estratègia de descentrar les diferències culturals sense negar-les.

- estratègies d'interpel·lació: en aquest darrer punt s'analitzen les diferents formes d'adreçar-se a l'altre en el marc d'intervencions de prevenció. S'observa una discussió entre la necessitat d'acostar-se a l'altre (especialment la persona no racialitzada) d'una forma que sedueixi i conveni, o bé cal apostar per una estratègia que l'incomodi i la remogui.

Les referències bibliogràfiques emprades en aquest article es poden trobar a l'apartat "referències bibliogràfiques de l'objectiu 2".

R5. Document pràctic: “Aspectes a tenir en compte a l’abordar la intersecció de diversitat sexual i de gènere amb diversitat cultural i religiosa a les polítiques públiques”

ABORDATGE DE LA
INTERSECCIÓ ENTRE
LA DIVERSITAT
SEXUAL I DE GÈNERE I
LA DIVERSITAT
CULTURAL I RELIGIOSA
A LES POLÍTIQUES
PÚBLIQUES



CEIG
Centre d'Estudis
Interdisciplinaris de Gènere
UVIC-UCC



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. LA RELLEVÀNCIA DE LA DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA EN LES POLÍTIQUES LGTB+
3. TENSIONS EN LA INCORPORACIÓ DE LA DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA A LES POLÍTIQUES LGTB+
4. CONSTRUCCIÓ DE LA PROBLEMÀTICA
5. POSSIBLES ACCIONS
6. REFERENTS I RECURSOS

1. INTRODUCCIÓ

Aquest document recull aspectes a tenir en compte pel personal tècnic i polític que treballen la diversitat sexual i de gènere i/o la diversitat cultural i religiosa. L'objectiu del document és situar els debats teòrics i extreure'n apunts pràctics per treballar en l'encreuament de les polítiques que aborden aquestes qüestions.

Pel que fa a l'estructura del document, primer s'assenyala la necessitat de la mirada de la diversitat cultural i religiosa en les polítiques LGTB+. Després, s'expliquen les tensions i reptes que planteja l'abordatge de la intersecció entre diversitat cultural i religiosa i diversitat sexual i de gènere. Arran d'això, es destaquen aspectes a tenir en compte de forma prèvia a dur a terme una acció en aquest encreuament, en la fase de la construcció de la problemàtica. Més endavant, s'assenyalen possibles línies d'accions dirigides a treballar aquest encreuament de manera interseccional en una diversitat d'àmbits. Finalment, es fa un recull de projectes referents i de recursos en aquesta intersecció.

El document és el resultat de la recerca desenvolupada en el marc del projecte "Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per a la seva aplicació" finançat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i amb la col·laboració de l'Ajuntament de Terrassa. A més, es recullen elements del diagnòstic del Pla per la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere de Terrassa que va fer palesa la rellevància de la intersecció d'aquesta diversitat amb la diversitat cultural i religiosa. També s'ha tingut en compte la recerca realitzada entorn els biaixos en les polítiques de diversitat sexual i de gènere (Coll-Planas; García-Romerat i Masi, 2022). Arran de l'informe exploratori encarregat per la Direcció General d'Afers Religiosos "Explorant la intersecció: diversitat religiosa i diversitat de gènere, sexual i afectiva" s'han identificat els principals reptes i necessitats en l'abordatge d'aquesta qüestió des de les polítiques públiques. Finalment, el document s'ha inspirat en d'altres recursos que estan citats a l'apartat final.

2. LA RELLEVÀNCIA DE LA DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA EN LES POLÍTIQUES LGTB+

Les qüestions relacionades amb la diversitat sexual i de gènere i la diversitat cultural i religiosa s'han abordat tradicionalment com a àmbits independents per part de l'Administració pública. Això respon al que s'anomena **model monofocal** i que travessa la forma d'organitzar les polítiques d'igualtat i no discriminació (vegeu la [Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals](#) dins el projecte [Igualtats Connectades](#)). La lògica monofocal, si bé té aspectes positius, presenta diversos inconvenients. El més evident és que no permet reconèixer que les experiències de les persones són el resultat de com s'articulen els diferents eixos de desigualtat.

En el cas de la diversitat cultural i religiosa i de la diversitat sexual i de gènere, aquest creuament presenta una capa d'invisibilització afegida ja que, per una banda, allò LGTB+ es construeix com a inherentment laic, occidental i blanc. Això té com a conseqüència que les persones autòctones i no racialitzades siguin l'estàndard de les polítiques LGTB+. Per altra banda, les polítiques que aborden la diversitat cultural i religiosa solen pressuposar que les persones amb una cultura i/o religió no hegemòniques són cisgènere^[1] i heterosexuales. En aquest document utilitzem l'acrònim LGTB+ no com una suma d'identitats sinó per referir-nos al conjunt de persones que transgredeixen l'orientació sexual o la identitat de gènere normatives.

La **interseccionalitat** és una perspectiva que ens permet començar a superar aquest marc limitant i exclouent per tal d'abordar les desigualtats d'una forma integral i coordinada entre polítiques. La formulació del concepte interseccionalitat com el coneixem avui dia es produeix a finals de la dècada de 1990 als Estats Units per part d'activistes i acadèmiques negres com Kimberlé Crenshaw (1989), Patricia Hill Collins (2002) o el Combahee River Collective (2014) en una crítica al feminisme i l'activisme negre que no aconseguien fer palesa l'heterogeneïtat interna dels grups socials que deien representar. Les realitats i reivindicacions de les activistes negres no es derivaven de la simple superposició del feminisme (blanc) i el moviment antiracista (androcèntric) sinó que revelaven que l'encreuament dels eixos de gènere i raça produeix realitats específiques.

[1] Persona que s'identifica amb el gènere assignat en néixer.

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

Malgrat el buit que s'observa en quant a recerca aplicada i experiències pràctiques d'implementació en polítiques públiques de la perspectiva interseccional, cada vegada s'estan efectuant més esforços en aquesta línia, com exemplifiquen els projectes referents i els recursos que es recullen al darrer apartat del document.

Sí posem el focus en les polítiques LGTB+, veiem que presenten un biaix etnocèntric degut a aquest enfocament monofocal. En relació a l'orientació sexual, es parteix de la lògica que constitueix una identitat i que convé fer-la pública. A més, es concep la identitat des d'una lògica individualista, on és més important el desig del propi subjecte que el vincle amb la família o la comunitat.

Aquesta visió de la sexualitat hegemònica a Occident ha estat criticada per excloure altres formes de viure el desig i les pràctiques sexuals amb persones del mateix sexe. Aquesta construcció identitària no té en compte la diversitat de formes de viure el desig cap a persones del mateix sexe dins dels diferents contextos culturals i religiosos. Per exemple, l'ús de la categoria 'homes que tenen sexe amb homes' en les polítiques de prevenció d'infeccions de transmissió sexual evidencia que les categories de gai o bisexual no interpel·len a tot el grup d'homes que tenen sexe amb homes'.

A més, aquesta forma de construir el desig exclou explícitament experiències d'altres contextos culturals i religiosos: 'la sortida de l'armari esdevé un fetitxe descontextualitzat al voltant del qual es construeix la superioritat de la individualitat occidental, mentre que s'espera que les persones queer de color s'hi posin al dia, que superin el seu desavantatge cultural inherent' (El-Tayeb, 2012: 89).

Pel que fa a la identificació de gènere, també parteix d'un estàndard que és etnocèntric: la idea hegemònica de la identitat de gènere com un element fix, que ha d'estar regulat per la medicina i que va lligada a la necessitat de canvi corporal. Aquesta lògica no té en compte que dins de cada context cultural i religiós (inclús l'hegemònic) hi ha formes diverses de viure el gènere (persones no binàries, de gènere fluid, travestís, etc.) i desatèn les experiències en relació al gènere de persones amb marcs culturals i religiosos minoritzats que, per exemple, no tenen perquè viure la transició com un camí unívoc d'un gènere a un altre o que no tenen els mateixos projectes de transformació corporal. En aquesta línia, per exemple, a Amèrica Llatina i a Catalunya la paraula "travesti" presenta significats diferents.

En aquesta cruïlla, les persones racialitzades i de marcs culturals i religiosos minoritzats que no reproduïxen les formes dominants de viure l'orientació sexual o la identitat de gènere tenen el risc de no sentir-se incloses ni en la comunitat LGTB+ ni en la comunitat d'origen^[2]. En aquest sentit, poden viure un conflicte: si accepten la seva sexualitat o identitat de gènere des del marc cultural hegemònic poden sentir que traeixen o s'allunyen de la comunitat d'origen; mentre que si se senten més a prop de la comunitat d'origen poden sentir que el preu a pagar és negar la seva sexualitat o identitat de gènere.

Les concepcions etnocèntriques de l'orientació sexual i de la identitat de gènere es traslladen en el llenguatge que s'utilitza, en els referents que es visibilitzen, en els consells que es donen quan s'orienta una persona que arriba per demanar suport o en les estratègies que es fan servir de prevenció de la violència LGTBfòbica. En aquest sentit, Richardson (2018: 2-3) planteja que ha arribat "el moment d'elaborar una avaluació crítica" que analitzi "les assumpcions normatives subjacents a les nocions de ciutadania sexual". Aquest procés de revisió és necessari perquè les polítiques LGTB+ s'han desenvolupat en el nostre context sense una mirada interseccional i sense prou diàleg amb les polítiques d'interculturalitat.

Aquestes problemàtiques es tradueixen en aspectes ben quotidians com la dificultat a l'hora d'oferir acompanyament a persones LGTB+ amb orígens i contextos culturals i creences religioses no hegemòniques, o en les situacions de tensió que es generen quan es fan formacions en diversitat sexual i de gènere sense tenir en compte el caràcter etnocèntric de la intervenció ni la diversitat cultural i religiosa present a les aules.

[2] Per "origen" anem més enllà dels marcs geogràfics i fem referència a l'origen nacional, cultural, ètnic o religiós.



3. TENSIONS EN LA INCORPORACIÓ DE LA DIVERSITAT CULTURAL I RELIGIOSA A LES POLÍTIQUES LGTB+

En aquest apartat plantegem les tensions i reptes que identifiquem prèviament a l'abordatge del creuament entre aquests dos eixos de desigualtat des de les polítiques LGTB+.

D'una banda, identifiquem la tensió híbrida/assimilacionisme que fa referència a la forma de treballar amb la diversitat cultural i religiosa. El **model assimilacionista** reproduceix idees hegemòniques occidentals sobre l'alliberament LGTB+ que responen a una idea essencialista de l'orientació sexual i la identitat de gènere. Aquesta lògica occidental i laica és considerada superior i assumeix la inevitabilitat d'abandonar la comunitat d'origen per assumir obertament una identitat LGTB+. Sota aquesta lògica, s'entén que el rol de l'Estat i de les administracions públiques és ajudar a aquests grups socials a eliminar les influències conservadores dels seus orígens en pro dels elements moderns, igualitaris i democràtics associats a occident i el laïcisme. Les experiències de persones LGTB+ d'origens i contextos culturals i religiosos diversos que hem analitzat indiquen que a la pràctica no els és possible o no volen esborrar el bagatge cultural i religiós ni els lligams familiars i comunitaris (Coll-Planas, García-Romeral, & Martí Plademunt, 2021).

Per contra, l'**aproximació híbrida** promou conjugar aportacions de diferents contextos culturals i religiosos. Així, aquesta perspectiva qüestiona l'etnocentrisme i proposa repensar les polítiques LGTB+ per tal que incorporin experiències i significats de marcs culturals i religiosos no hegemònics, en la línia de la lògica intercultural.

El segon eix de tensió que identifiquem es relaciona amb com el **rol de l'Estat i de les administracions públiques** es construeix en relació a aquest tema. Per una banda, les proposicions assimilacionistes consideren que l'Estat ha de tractar a tothom igual i que tota la ciutadania ha de rebre la mateixa informació i formació sense fer diferenciacions entre tradicions religioses i cultures (confont així la vocació d'arribar a tothom amb el fet de voler assimilar a totes les persones a un determinat model). Per altra banda, i més present en els discursos híbrids, trobem un esforç per adaptar les intervencions per incloure la diversitat cultural i religiosa.

05

Així, mentre en el primer cas hi ha el risc de derivar cap a postures universalistes i etnocèntriques, en el segon cas hi ha el risc de caure en el culturalisme i el relativisme cultural. Les posicions relativistes poden portar a la reproducció de pràctiques excloents i a una jerarquització discriminatòria pel que fa a la protecció dels drets humans. Un **primer repte** consisteix en com qüestionar l'etnocentrisme de les intervencions i com adaptar-les a un context cultural i religiós divers sense generar respostes culturalistes i jeràrquiques.

Un **segon repte** és repensar el marc des del qual aquestes polítiques han estat dissenyades. En aquest sentit, ens podem preguntar: Com construeixen les polítiques LGBT+ el seu públic destinatari? A qui privilegien? Qui hi està sobrerrepresentat? Qui en queda exclòs? Aquestes polítiques contribueixen a reforçar o a qüestionar la perspectiva assimilacionista i evolucionista que alimenta la imatge de les persones racialitzades, creients o de cultures minoritzades com a inherentment LGBTfòbiques?

Un **tercer repte** és conèixer amb complexitat l'heterogeneïtat de les persones LGBT+ creients i/o de cultures minoritzades ja que, a part d'estar creuades per altres eixos de desigualtat (com el gènere, la classe social o l'edat), la immensa diversitat de marcs culturals i religiosos dels que provenen no fan que es pugui generalitzar una determinada vivència del gènere o la sexualitat. A més, en els casos per exemple de les persones mígrades, aquestes vivències no són tampoc del tot alienes a les formes occidentals hegemòniques de construir la sexualitat i el gènere, sinó que majoritàriament les persones desenvolupen estratègies híbrides que combinen elements de la cultura d'origen i la cultura occidental (Coll-Planas, García-Romeral i Martí, 2020).

Finalment, apuntem el **quart repte** d'evitar els discursos essencialistes o culturalistes (que sobredimensionin el paper de la cultura o la religió d'origen en les seves vides). Les persones creients i de cultures minoritzades no només es defineixen per aquest tret: les seves experiències i els seus imaginaris són la confluència de molts aspectes que no es poden reduir al sol factor del seu context cultural i/o religiós. Les seves realitats són producte de la combinació de molts marcs culturals.

4. CONSTRUCCIÓ DE LA PROBLEMÀTICA

El primer pas cap a polítiques més interseccionals consisteix en reflexionar sobre **com s'està construint la problemàtica** que volem abordar i en específic per què i per a què es vol treballar aquest creuament.

Aquest procés ens permetrà identificar els factors que hi ha darrere la problemàtica i prendre consciència del nostre punt de partida. És fonamental entendre quan, on, per què i qui decideix que determinats aspectes socials esdevinguin rellevants i d'altres no.

La [Guia d'Igualtats Connectades](#) ens ofereix algunes preguntes de reflexió que ens podem fer en aquest punt:

- Quina és la problemàtica que es vol abordar? Per què es considera una problemàtica?
- Qui manifesta la problemàtica? A qui afecta i quins agents estan implicats?
- Quines desigualtats es contemplen en relació a la problemàtica que es vol abordar?
- La problemàtica es defineix des de diferents visions (personal tècnic dels diferents eixos de desigualtat, diversitat de persones i grups afectats, altres agents implicats, etc.) per detectar com afecta a diversos grups en relació amb els eixos de desigualtat?
- Quins serveis s'han d'implicar en la gestió de la problemàtica (tant dels eixos de desigualtat com dels àmbits concrets)?
- Quins privilegis, prejudicis i/o estereotips (per part dels equips tècnics, dels grups afectats i d'altres agents implicats) poden estar afectant la definició de la problemàtica o dels grups afectats?

Cal tenir en compte que les polítiques públiques no són neutrals sinó que solen transmetre els valors hegemònics i d'aquesta forma generen un model d'allò considerat normal i desitjable, exclouent així les persones (tant de cultures i religions minoritzades com hegemòniques) que no s'hi adequen. En aquest sentit, un factor fonamental també és **qüestionar els biaixos i estereotips** de les nostres pràctiques i discursos.

Ahora, cal **evitar igualar diversitat cultural i religiosa amb Islam**, sobredimensionant els aspectes relatius a aquesta religió i no tenint en compte d'altres.

Un aspecte que es relaciona amb aquest primer procés de qüestionament entorn la construcció de la problemàtica és la **participació de les persones implicades**. Incloure i tenir en compte els punts de vista de les persones amb qui volem treballar és imprescindible en aquest punt però també en el disseny, en la realització de la pròpia intervenció i en l'avaluació.

Perquè fa als **espais de participació**, caldrà analitzar-ne qui està inclòs i qui en queda exclòs i si les persones que en formen part reflecteixen la diversitat del grup social que se suposa que representen. En aquest procés també s'hauran de posar en dubte les nostres vinculacions basades en estereotips. Per exemple, si associem una religió amb un determinat origen cultural, podem acabar convidant només a representants religiosos o culturals que oferiran una visió esbiaixada sobre tot un grup. A més a més, cal generar noves formes que puguin facilitar la participació horitzontal. La [Guia d'Igualtats Connectades](#) (pàg. 45) proposa diverses preguntes de reflexió que ens podem fer quant als espais de participació.

Accedir a població creuada per aquests eixos no sempre és fàcil i, a més a més, sovint no tenen representació en els òrgans formals de participació. Per això caldrà buscar vies alternatives per reconèixer les seves veus. En aquest sentit, pot ser rellevant buscar espais on la diversitat cultural i religiosa es dona sense ser-ne l'eix central (com AFAs, casals de joves, associacions culturals, etc.).

Per tal d'implicar a les persones amb qui volem treballar, una estratègia serà buscar si hi ha algú en el propi entorn o en entorns propers que ens pugui aproximar a aquesta realitat. Podem buscar directament persones que visquin el creuament que volem treballar. En aquest sentit, és molt important el **treball comunitari i de coneixement del territori** ja que podem identificar les diferents veus anant als punts de trobada i els espais de participació informals (que poden no coincidir amb els òrgans institucionals). Addicionalment, podem apropar-nos a la realitat que vulguem treballar a partir de recerques acadèmiques prèvies o de recursos audiovisuals.

En cas que no trobem a cap persona que conegui de primera mà les realitats de les persones i grups a qui volem dirigir l'acció (experta, membre d'una associació, usuària d'un SAJ, etc.), caldrà plantejar-se fer una passa enrere i replantejar la intervenció.

5. POSSIBLES ACCIONS

En aquest apartat introduïrem breument possibles accions dirigides a potenciar el treball interseccional en el creuament de la diversitat sexual i de gènere i la diversitat cultural i religiosa en diversos àmbits:

Formació

- Formació en interculturalitat i en diversitat religiosa de les professionals dels SAIS.
- Formacions especialitzades en relació a les realitats, necessitats i recursos de les persones LGTB+ demandants d'asil i refugi dirigida al personal dels Serveis de Ciutadania, LGTB+ i d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER).
- Formacions específiques destinades a persones que es dediquen a la mediació cultural, la gestió de conflictes veïnals, l'atenció personalitzada o la seguretat ciutadana per tal de combatre estereotips i oferir coneixements i recursos per abordar les necessitats derivades de situacions en què es creuin la diversitat sexual i de gènere i la diversitat cultural i religiosa.
- Formacions a la ciutadania i a l'administració destinades a trencar prejudicis i mites sobre determinades tradicions religioses alhora que explicar-ne els elements teològics centrals.
- Formació a actors religiosos i a actors LGTB+ sobre el marc legal de drets LGTB+ i llibertat religiosa. Aquesta acció podria evitar potencials discursos d'odi cap a persones LGTB+ i cap a persones de tradicions religioses concretes, tot coneixent-ne les conseqüències legals que se'n deriven.

Espais d'acompanyament

- En base a la formació, el següent pas pot ser generar complicitats amb persones de cultures i tradicions religioses i creences diverses (incloses persones catòliques autòctones) per capacitar-los professionalment i puguin esdevenir referents i figures de mediació en relació a la diversitat sexual i de gènere. Valorar com empoderar-les i plantejar-se la seva professionalització com a figures de mediació especialitzades. En tot cas, aquest treball ha de ser molt curós i és recomanable fer-lo tenint en compte les especificitats dels diferents grups socials que hi pot haver, per exemple, darrere del terme 'persones de minories religioses'.

- Valorar com el SAI s'ha d'adaptar per tal de ser veritablement inclúsiu: en la difusió del seu treball, en les vies de contacte, en la garantia de confidencialitat, construcció de propostes d'acompanyament conjuntament amb la persona, etc.

- Establir llocs de trobada segurs i confidencials. Valorar si és necessari en funció de cada context la creació de grups de persones de tradicions religioses i cultures específiques i com s'articulen amb les accions i grups no específics.

- Parar atenció al llenguatge i les categories que empra la persona per parlar de la seva experiència per evitar assimilar-la a uns marcs amb els que no s'identifiqui. Centrar-se en allò que és important per la persona entenent que existeix diversitat en les estratègies de resistència que poden desenvolupar més enllà de concepcions fixes sobre la transgressió o obeïment a determinades normes socials i que es fan presents per exemple en la preeminència de la sortida de l'armari a occident.

-En resum, tenir en compte dos principis: partir "d'escoltar" i fer intervencions molt contextuals.

Visibilitzar i amplificar la veu

- Portar a terme un procés per detectar necessitats, estratègies i recursos d'acompanyament a persones LGTB+ amb necessitats específiques en funció de la seva tradició religiosa i/o cultura (possibilitat d'articular-ho a través de la Xarxa de Municipis LGTB+ per tal d'aprendre de les experiències dels diferents SAls al respecte). Especialment, caldria treballar com acompanyar les famílies i com treballar amb les comunitats evitant l'etnocentrisme i el paternalisme i partint sempre del diàleg amb les persones de la comunitat cultural o religiosa des d'una mirada intercultural.

- Portar a terme accions que visibilitzin les persones joves LGTB+ de tradicions religioses i cultures diverses a través de la programació cultural, amplificant-los la veu als espais de participació o elaborant processos de recerca que permetin conèixer les seves experiències i punts de vista. D'aquesta manera, es podrà establir la base perquè siguin aquestes persones, en primera persona, les que estableixin els seus interessos, necessitats, prioritats i estratègies.

- Visibilitzar com les categories per definir la sexualitat o el gènere poden operar de maneres diverses en funció dels marcs culturals i religiosos per tal de trencar amb l'etnocentrisme, l'essencialisme occidental, combatre la perspectiva "evolutiva", promoure referents diversos i oferir un tracte adequat i no discriminatori.

- Moure el focus cap experiències positives de persones LGTB+ de cultures i tradicions religioses diverses en lloc de centrar-nos únicament en les experiències negatives. Sovint trobem una sobre-representació d'aquestes històries que implica una manca de referents. Visibilitzar aquestes històries positives permet imaginar i elaborar opcions de vida viables per les persones, les seves famílies, comunitats i per al conjunt de la ciutadania.

Accions en centres educatius

- Oferir formació al professorat per treballar, de forma interseccional, la prevenció de discriminacions i violències a centres de primària i secundària.

- Caldria desenvolupar un model d'intervenció innovador i inèdit en el nostre context en què es posi al centre les problemàtiques (les desigualtats, les identifications, violències, les estratègies de resistència, les aliances de suport, etc.) per tal de poder treballar d'una forma plenament interseccional. En aquesta línia, cal tenir en compte que quan es treballa aquest creuament, no es dona en el buit: també es creua amb altres eixos com el gènere, la classe social, etc. que travessen les estudiants. Les següents guies poden ajudar a guiar aquest procés "[Mirades Polidríiques. Guia per a l'aplicació de la interseccionalitat en la prevenció de violències de gènere amb joves](#)" i "[Camins. Una mirada crítica a l'educació des d'una perspectiva inter cultural i de gènere. Guia educativa per al professorat](#)".

- Més enllà del creuament entre els eixos de diversitat sexual i de gènere i cultural i religiosa, sovint les intervencions educatives de prevenció de desigualtats es queden a un pla superficial, en què els discursos no aconsegueixen vèncer les resistències que es produeixen a les aules quan apareixen aquestes temàtiques. Per tal de poder dissenyar estratègies educatives que tinguin un impacte en la transformació de les actituds de fons, es podria portar a terme una recerca-acció que servís per identificar els malestars, les actituds defensives i les resistències quan es treballen aquestes temàtiques amb joves així com els aspectes que fan que siguin significatives i ben rebudes.



- En aquesta línia, l'esforç ha d'estar dirigit a multiplicar els relats que ens ofereixen les persones participants en el marc de l'acció, evitant el judici i el discurs polaritzat, mentre desenvolupem estratègies per gestionar aquesta multiplicitat i evitar generar dolor o re-victimitzacions. Les eines de la comunicació intercultural o la comunicació de la pau ens poden ser molt útils.

Treball amb comunitats religioses

Les següents recomanacions s'han elaborat a partir de les experiències i necessitats de comunitats religioses que reconeixen la diversitat sexual i de gènere.

- Creació de grups de diàleg interreligiós. Formats per persones de diverses creences, aquests espais també poden vincular entitats religioses obertes a temes de diversitat sexual i de gènere. A partir de compartir elements culturals o experiències de vida permet a les persones compartir la seva experiència religiosa. Cal parar atenció perquè les diferents tradicions i creences religioses es vegin reflectides.

- Creació d'espais interreligiosos amb un focus en la diversitat sexual i de gènere i fer ponts amb les comunitats religioses.

- Afavorir el suport de l'Administració pública a les iniciatives de les entitats religioses que afavoreixin pràctiques d'igualtat de gènere i LGTB+.



6. REFERENTS I RECURSOS

Projectes

-Escoles per la Igualtat i la Diversitat (Consorci d'Educació de Barcelona) és un programa de formació, assessorament i acompanyament als centres d'infantil, primària i secundària de la ciutat de Barcelona per la implementació d'un programa de prevenció de les relacions abusives, la violència masclista, la discriminació racial, i la discriminació per diversitat funcional, sexual, de gènere, identitat, orientació sexual, etnicocultural i religiosa.

"Entre" de Lo Relacional és un projecte de trobades mensuals per adolescents feministes, LGTB+ i antiracistes del Baix Empordà. Són trobades de 5 hores en caps de setmana i nòmades a diferents pobles per facilitar la participació, per visibilitzar el projecte i les temàtiques treballades i per afavorir un treball més col·laboratiu entre adolescents, l'entitat Lo Relacional i els equipaments culturals i de joves de la comarca. El projecte es desenvolupa a partir de metodologies i pràctiques artístiques per afavorir l'autorepresentació i la creació conjunta de propostes per abordar i prevenir les violències masclistes, LGTBIfòbiques i racistes. Són trobades per afavorir un espai amable on es poden construir relacions interpersonals i com a grup des de les cures.

ACATHI disposa d'una plataforma de serveis per a persones migrants i refugiades LGTB+, oferint un espai segur d'informació, acolliment i acompanyament a persones que pateixen discriminació interseccional. Així, actua com un marc de referència oferint recursos específics i treballant coordinadament entre entitats i administracions per fer una atenció diferenciada en les àrees de l'habitatge, l'ocupació i la salut entre d'altres.

Entre els múltiples projectes amb perspectiva interseccional de l'Institut Diversitas podem destacar Vincles per la diversitat, que té per objectiu desmuntar prejudicis i estereotips promovent la generació de vincles entre persones d'un mateix territori que d'una altra manera possiblement no arribarien a coincidir. Aquesta experiència de convivència en la diversitat s'estructura en un cicle de cinc sessions orientades a promoure el coneixement mutu, el diàleg, la col·laboració i la cohesió.

Un projecte que creua la intersecció de la diversitat cultural, d'origen i religiosa amb la diversitat sexoafectiva és el de la formació i capacitat de persones que treballen i acompanyen joves en aquest àmbit, de l'Agència Catalana de la Joventut. Aquest projecte inclou la formació Eines per a una educació afectivosexual amb perspectiva interseccional, destinada a persones educadores, professionals de joventut i entitats, que es desplega amb la col·laboració de QSL i Col·lectiu I+. I la Guia "Joves i mirades diverses. Guia per a una educació afectivosexual amb mirada interseccional", escrita per la Carol Astudillo i en David Y. Sánchez.

Recursos

- Coll-Planas, Gerard; García-Romeral, Gloria; i Masi, Belén (2022). "The Incorporation of Cultural and Religious Diversity in LGBT Policies: Experiences of Queer Migrants from Muslim Backgrounds in Catalonia, Spain". *Religions*, 13 (1), 1-15. <https://www.mdpi.com/2077-1444/13/1/36>
- Coll-Planas, G., Rodó-Zárate, M. i García-Romeral, G. (2021). *Mirades polièdriques. Guia per a l'aplicació de la interseccionalitat en la prevenció de violències de gènere amb joves*. Vic: UVic-UCC i UOC. <https://mon.uvic.cat/miradespoliedriques/files/2021/11/Guia-Mirades-poliedriques-CAT-def.pdf>
- Jivraj S, de Jong A and Tauquir T (2003) *Report of Initial Findings: Identifying the Difficulties Experienced by Muslim Lesbian, Bisexual and Transgender Women in Accessing Social and Legal Services*. London: Safra Project. https://www.mwnuk.co.uk/go_files/files/Safra_Project-Initial_findings-2002.pdf
- Lo Relacional (2019) *Camins. Una mirada crítica a l'educació des d'una perspectiva intercultural i de gènere – Guia educativa per al professorat*. Vic: Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere <https://mon.uvic.cat/miradespoliedriques/files/2020/05/Guia-Camins.pdf>
- Gómez, Demetrio (2017). *Por un activismo LGBTQ Romani interseccional, inclusivo y decolonizado* <https://baxtalo.wordpress.com/2017/01/20/por-un-activismo-lgbtq-romani-interseccional-inclusivo-y-decolonizado/>

R6. Acte per els resultats i debatre'n les aportacions amb representants d'Administracions públiques i d'entitats

El dia 29 de setembre de 2022 es va dur a terme l'acte final de presentació del projecte a la seu de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya a Barcelona.

L'acte va comptar amb la participació de representants de l'EAPC, la UVic-UCC i l'Ajuntament de Terrassa i hi van assistir al voltant de 50 persones, principalment d'Administracions públiques i entitats però també estudiants.

A continuació presentem la invitació i el programa de l'acte.

Presentació final del projecte
Interseccionalitat a les polítiques públiques:
generant eines pràctiques per a la seva aplicació

9.30h Benvinguda a càrrec d'Ismael Peña López, director de l'Escola de l'Administració Pública de Catalunya

9.40h Reptes de la incorporació de la interseccionalitat a les polítiques públiques, a càrrec de Gerard Coll-Planas (UVic-UCC)

10.15h Presentació del projecte "Interseccionalitat a les polítiques públiques", a càrrec de Marina Garcia Castillo i Gerard Coll-Planas (UVic-UCC)

10.45h Experiència de l'Ajuntament de Terrassa, institució mentora del projecte, a càrrec de Mercè Soler i Campins, Directora de Serveis de Polítiques d'Igualtat i Qualitat Democràtica

11.10h La transversalització de la interseccionalitat: avenços i reptes, a càrrec de Gloria García-Romeral (UVic-UCC)

11.30h Preguntes i reflexions

Seu de l'EAPC Barcelona (Girona, 20)

29 de setembre de 9.30h a 12h

Inscripcions:
<https://forms.office.com/r/LuR5FvR1Ux>

CEIG - Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere UVic-UCC

Amb el suport de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i la col·laboració de l'Ajuntament de Terrassa

Generalitat de Catalunya Escola d'Administració Pública de Catalunya

Ajuntament de Terrassa

4. Conclusions

El present treball de recerca ha assolit els seus objectius, generant eines metodològiques que permeten començar a aplicar la perspectiva interseccional en la planificació estratègica i analitzant i generant eines pràctiques en relació a les polítiques de la diversitat cultural i religiosa i la diversitat sexual i de gènere.

D'una banda, l'anàlisi de la incorporació de la interseccionalitat en la planificació estratègica de l'administració local ha demostrat que, de forma general, la interseccionalitat no s'incorpora als plans estratègics. Si bé és cert que alguns plans com el PLIA o el Pla DASIG indiquen un esforç en aquesta línia, segueixen sent minoritaris. A més, s'hi identifica una clara diferència entre la percepció de pertinença en l'aplicació de la interseccionalitat per part d'aquells àmbits que tradicionalment han tingut més en compte l'impacte social i aquells que no l'han tingut. El fet que hi hagi poques experiències d'aplicació de la interseccionalitat a les polítiques públiques a nivell local, català, estatal i internacional dificulta l'extensió d'aquest plantejament en el nostre context, no obstant també es fa palès un creixent interès i algunes pràctiques prometedores recents. En aquest sentit, i un dels principals obstacles en la generació de noves propostes d'aplicació de la interseccionalitat a les polítiques públiques, es vincula amb la manca de formació teòrica en aquest tema del personal tècnic que, no obstant, ha demostrat un gran interès tant per participar en els grups de treball com per assistir a l'acte de presentació dels resultats i en conclusió, per seguir treballant en aquest tema. A més a més, arran de l'elaboració de l'Eina, que hauria de permetre incorporar aquesta perspectiva en l'elaboració dels plans estratègics, hem identificat la necessitat d'acompanyar al personal tècnic en aquest procés.

D'altra banda, es fa palesa la necessitat per part del personal de l'administració de la institucionalització de la interseccionalitat. Entenent que aquesta aplicació ha d'anar més enllà de la voluntat individual del personal tècnic i els càrrecs polítics se'ns plantegen diversos reptes. Trobem que tenint en compte el referent de la institucionalització de les polítiques de gènere, és clau aprendre'n dels desenvolupaments positius i negatius d'aquesta trajectòria. Un aspecte fonamental és generar eines flexibles que no treballin des de la imposició i que revelin el potencial de millora que comporta l'aplicació de la mirada interseccional, per exemple en termes d'eficiència.

Arran de l'anàlisi de la intersecció entre les polítiques de diversitat cultural i religiosa i les polítiques d'igualtat LGTB a nivell català podem destacar que encara es manté una visió monofocal de forma general però es detecta una evolució cap a formes que s'apropen a la lògica interseccional. No obstant, aquestes noves formes sovint es mantenen en un nivell discursiu sense implicacions pràctiques. Alguns

dels elements que generen tensions en aquesta intersecció i que cal tenir en compte en aquest creuament de polítiques és la forma en què es construeix el rol de les persones tècniques així com la construcció de les persones sobre les quals s'intervé. També cal valorar com s'està aproximant l'estratègia d'interpel·lació.

Finalment, se'ns plantegen diversos reptes en la incorporació de la diversitat cultural i religiosa a les polítiques LGTB+. Per exemple, qüestionar l'etnocentrisme de les intervencions, repensar el marc des del qual es dissenyen aquestes polítiques, conèixer amb complexitat l'heterogeneïtat de les persones LGTB+ creients i/o de cultures minoritzades o evitar els discursos essencialistes o culturalistes. A partir de l'exploració de les tensions sobre què se sustenten aquests reptes, es poden dur a terme actuacions en diferents àmbits com ho podrien ser en espais formatius, espais d'acompanyament, espais de participació, centres educatius o el treball amb comunitats religioses.

5. Recomanacions

En referència a les recomanacions d'actuacions, totes es relacionen amb l'avanç del coneixement i de l'aplicació de la interseccionalitat a les polítiques públiques, seguint les línies que ja s'han encetat amb aquest projecte.

En primer lloc, i associada al resultat 1 i 6, recomanaríem continuar formant i sensibilitzant al personal tècnic municipal. Més enllà de les àrees LGTBI i ciutadania, per exemple, és especialment important formar i sensibilitzar aquelles persones que formen part de les àrees que tradicionalment han incorporat menys l'impacte de les desigualtats socials en les seves polítiques.

En segon lloc, considerem important continuar amb el desenvolupament d'eines pràctiques, com el R2, que facilitin i sistematitzin l'aplicació de la interseccionalitat a totes les àrees dels ajuntaments.

En la mateixa línia, caldria elaborar procediments interns, com el R3, que institucionalitzessin l'aplicació de la interseccionalitat a totes les àrees dels ajuntaments.

Finalment, com justifica el R4 i el R5, és clau seguir fomentant el treball conjunt entre les polítiques de diversitat sexual i de gènere i de diversitat cultural i religiosa per aconseguir que avancin cap a plantejaments menys monofocals i més interseccionals.

6. Impacte previst

6.1. Impacte científic

A banda de l'impacte que puguin tenir els articles (R1 i R4), aquest projecte ha tingut i s'espera que tingui un impacte científic rellevant.

Principalment, es va presentar a la Intersectionality, Research and Action International Summer School (IRAISS) que es va dur a terme a Cracòvia entre el 12 i el 15 de juliol de 2022. Aquest congrés tenia per objectiu construir coneixement entorn la interseccionalitat des d'una perspectiva teòrica i pràctica. En aquesta línia, vam poder presentar el projecte durant el segon dia que se centrava en examinar eines metodològiques en l'aplicació de la interseccionalitat. Va tenir molt bona rebuda i professionals de diferents àmbits van mostrar interès pels resultats obtinguts, fet que demostra la potencialitat de les eines interseccionals més enllà de l'aplicació a les polítiques públiques.

A més, la Marina Garcia Castillo, assistent de recerca en aquest projecte, va desenvolupar en paral·lel el seu treball de final de màster titulat "[Approaching the lesbian-Muslim intersection: experiences of queer women in Catalonia](#)" el qual es s'ha nodrit de la recerca desenvolupada en el marc d'aquest projecte.

6.2. Impacte sobre les polítiques públiques

Pel que fa a l'impacte del projecte sobre les polítiques públiques i tenint en compte que és un aspecte central en el projecte, previst per exemple en la difusió del document de recomanacions, en destacarem els següents:

En primer lloc, en Gerard Coll Planas, l'investigador principal del projecte, va fer la ponència inicial "Intersectionality as a key topic within local LGBTI policies" en el marc de la 2na Conferència Europea "Europe for Citizens Program" que va tenir lloc a Berlin entre el 20 i el 21 de juny de 2022. Durant aquesta presentació es va explicar el projecte en relació al plantejament general de l'aplicació de la perspectiva interseccional a les polítiques d'igualtat LGTBI.

En segon lloc, els resultats han nodrit el "Curs d'especialització en interseccionalitat i polítiques públiques" finançat per la Diputació de Barcelona, amb una durada de 60 hores i que es realitza entre el 27 de setembre del 2022 i el 30 de maig del 2023. L'objectiu del curs és, a partir d'un marc teòric, oferir formació i eines que permetin l'aplicació de la interseccionalitat en el disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques públiques. Aquest curs vol formar de manera integral a professionals de les administracions locals en l'àmbit de la interseccionalitat.

En tercer lloc, s'estan duent a terme dos projectes de transferència de coneixement amb els ajuntaments de Sant Cugat del Vallès i del Prat de Llobregat que tindran un impacte directe en les polítiques públiques d'aquests dos municipis. Pel que fa al primer en relació a l'oci nocturn i pel que fa al segon, relacionat amb la transversalització d'aquests plantejaments interseccionals a l'estructura de l'Ajuntament.

Finalment, la realització de l'Eina que s'adjunta l'apartat de resultats, ha portat al disseny d'un nou projecte per a dissenyar una eina interactiva per acompanyar l'aplicació de la interseccionalitat en polítiques públiques. Aquesta nova eina virtual en forma de formulari permetria desenvolupar la potencialitat de l'Eina que hem treballat durant el projecte. Té com a objectiu que la persona o equip que el respon es plantegin preguntes i respostes en relació a l'aplicació de la interseccionalitat al seu àmbit de treball.

Referències

Referències bibliogràfiques de l'objectiu 1

- Almén, M. (2014). Gender Mainstreaming with an Intersectional Perspective. Stockholm: Swedish Secretariat for Gender Research. Available at: <http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2015/06/Gender-Mainstreaming-with-an-Intersectional-Perspective-pdf.pdf>. [Accessed November 23, 2021].
- Andreu, J. (2002) Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces
- Bell M., Chopin .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., & Zajicek, A. (2007). Educating Dalit Women: Beyond a One-Dimensional Policy Formulation. *Himalaya*, 27(1), 5
- Castilla, K. (2021). Datos para la identificación de interseccionalidades en el Estado español: ¿una misión imposible hoy?. Barcelona: Institut dels Drets Humans de Catalunya.
- CAWI (2015). Advancing Equity and Inclusion. A Guide for Municipalities. City for All Women Initiative (CAWI), Ottawa. www.equityandinclusion.ca [Accessed November 23, 2021].
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of women in culture and society*, 38(4), 785-810.
- Coll-Planas, Gerard i Cruells, Marta (2013). “La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña”. *Revista Española de Ciencia Política*, 31: 153-172.
- Collins, P. H. (2002). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. New York: Routledge.
- Cruells, Marta i Coll-Planas, Gerard (2013). “Challenging equality policies: the emerging LGTB perspective”. *European Journal of Women’s Studies*, 2, vol. 20: 122-137.
- Cruells, M. (2015). La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales. PhD Thesis, Universitat Autònoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/288224/mcl1de1.pdf?sequence> [Accessed November 23, 2021].
- Engeli, I. and Mazur, A. (2018). Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy, *European Journal of Politics and Gender*, vol 1, no 1-2, 111-29, DOI: 10.1332/251510818X15282097548558
- Esguerra, C.; and Bello ,J. (2019). Intersectionality and LGBTI public policies in Colombia: Uses and displacements of a critical notion. In *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy* (pp. 489-510). Palgrave Macmillan, Cham.
- Fredman, S. (2016). Intersectional discrimination in EU gender equality and nondiscrimination law. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination. European Commission. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f> [Accessed November 23, 2021].

- Hancock, A. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on politics*, 5(1), 63-79.
- Hankivsky, O., & Cormier, R. (2011). Intersectionality and public policy: Some lessons from existing models. *Political Research Quarterly* 64(1): 217-229.
- Hankivsky, O., Grace, D., Hunting, G., Giesbrecht, M., Fridkin, A., Rudrum, S. & Clark, N. (2014). An intersectionality-based policy analysis framework: critical reflections on a methodology for advancing equity. *International journal for equity in health*, 13(1), 1-16.
- Hankivsky, Olena & Jordan-Zachery, Julia S. (2019) *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy. The Politics of Intersectionality*. Cham: Palgrave Mcmillan.
- Jorba, M., & Rodó-Zárate, M. (2019). Beyond mutual constitution: The properties framework for intersectionality studies. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 45(1), 175-200.
- Kantola, J & Nousiainen, K (2009) Institutionalising intersectionality in Europe: Legal and political analyses. *International Feminist Journal of Politics* 11(4): 459–477
- La Barbera, Maria Caterina et al. (2020). *Hacia la implementación de la interseccionalidad: el Ayuntamiento de Madrid como estudio de caso*. Cizur Menor: Thomsom Reuters Aranzadi.
- Lombardo, E., & Bustelo, M. (2012). Comparing the Europeanization of multiple inequalities in Southern Europe: A discursive-institutionalist analysis. In *The Europeanization of gender equality policies* (pp. 121-144). Palgrave Macmillan, London.
- Lombardo E and Verloo M (2010) La interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política* 23: 11–30.
- Manuel, Tiffany (2006). Envisioning the Possibilities for a Good Life: Exploring the Public Policy Implications of Intersectionality Theory. *Journal of Women, Politics & Policy*, 28:3-4, 173-203, DOI: 10.1300/J501v28n03_08
- Manuel, Tiffany (2019). How Does One Live the Good Life?: Assessing the State of Intersectionality in Public Policy. In *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy* (pp. 31-58). Cham: Palgrave Macmillan.
- Muelle, C. E., & Ramírez, J. A. B. (2019). Intersectionality and LGBTI public policies in Colombia: Uses and displacements of a critical notion. In *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy* (pp. 489-510). Cham: Palgrave Macmillan.
- Page, T., Sundaram, V., Phipps, A., & Shannon, E. (2019). *Developing an Intersectional Approach to Training on Sexual Harassment, Violence and Hate Crimes: Guide for Training Facilitators*. York: University of York.
- Palència, L., Malmusi, D., & Borrell, C. (2014). Incorporating intersectionality in evaluation of policy impacts on health equity. *A quick guide*. Barcelona: ASPB.
- Platero, L. (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Bellaterra.
- Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalitat. Desigualtat, llocs i emocions*. Manresa: Tigre de paper.
- Romero Bachiller, C., & Montenegro, M. (2018). “Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: Un análisis interseccional”. *Psicoperspectivas*, 17(1), 64-77.
- Sordo Ruz, T. (2017) *Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano.

Yuval-Davis, N. (2006) Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies* 13(3): 193–209.

Yuval-Davis, N. (2017). Situated intersectionality and the meanings of culture: O(s) sentido(s) da(s) cultura(s). Europa Fortaleza. Fronteiras, Valados, Exilios, Migracións. Santiago de Compostela: Consello da Cultura Galega.

Referències bibliogràfiques de l'objectiu 2

Ahmad, Aijaz (1995). The Politics of Literary Post-Coloniality. *Race and Class* 36 (3): 1–20. [<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/030639689503600301>]

Ahmed, Sara (2000). *Strange encounters: Embodied others in post-coloniality*. London, New York: Routledge.

Andréu, Jaime (2002). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Berghahn, Daniela. (2012). Queering the family of nation: Reassessing fantasies of purity, celebrating hybridity in diasporic cinema. *Transnational Cinemas* 2 (2): 129–146. [<https://www.ingentaconnect.com/content/routledg/trac/2012/00000002/00000002/art00001>]

Bhabha, Jacqueline (1999). Embodied rights: gender persecution, state sovereignty and refugees. In *Women, Citizenship and Difference*. Edited by Nira Yuval-Davis and Pnina Werbner. London and New York: Zed Books, pp. 178–91.

Binnie, Jon, and Tracy A. Simmons (2006). The global politics of sexual dissidence: Migration and diaspora. In *Globalization: Theory and practice*. Edited by Eleonore Kofman and Gillian Youngs. London: Bloomsbury.

Combahee River Collective (2014). A Black Feminist Statement. *Women's Studies Quarterly* 42 (3/4): 271–280. [<http://www.jstor.org/stable/24365010>]

Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1, Article 8 [<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>]

Dirlik, Arif (1997). *The Postcolonial Aura: Third World Criticism in the Age of Global Capitalism*, Boulder, CO: Westview Press.

El-Tayeb, Fatima (2012). 'Gays who cannot properly be gay': Queer Muslims in the neoliberal European city. *European Journal of Women's Studies* 19 (1): 79–95. [<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1350506811426388>]

Foucault, Michel (1986). Of other spaces. *Diacritics* 16 (1): 22–27 [<https://www.jstor.org/stable/464648?origin=crossref>]

Georgis, Dina (2015). A muffled scream: Queer affects in Abdellah Taia's *Salvation Army*. *Kohl: A Journal for Body and Gender Research* 1 (2): 56–65. [<https://doi.org/10.36583/kohl/1-2-7>]

Hancock, Ange-Marie (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on politics* 5 (1): 63–79. [<https://doi.org/10.1017/S1537592707070065>]

Hill Collins, Patricia (1991). *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. London, New York: Routledge

- Jivraj, Suhraiya, Anisa de Jong, and Tamsila Tauqir (2003). *Report of Initial Findings: Identifying the Difficulties Experienced by Muslim Lesbian, Bisexual and Transgender Women in Accessing Social and Legal Services*. London: Safra Project.
- Kantola, Johanna, and Kevät Nousiainen (2009). Institutionalizing Intersectionality in Europe. *International Feminist Journal of Politics* 11 (4): 459-477. [<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616740903237426>]
- Lister, Ruth (2002). Sexual citizenship. In *Handbook of Citizenship Studies*. Edited by Engin F. Isin and Bryan S. Turner. London: SAGE, pp. 191–208. [<http://dx.doi.org/10.4135/9781848608276.n12>]
- Lombardo, Emanuela, and Mieke Verloo (2010). La ‘interseccionalidad’ del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política* 23: 11-30 [<https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/37496>]
- Meyer, Daniel Z., and Leanne M. Avery (2009). Excel as a qualitative data analysis tool. *Field Methods* 21 (1): 91–112. [<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1525822X08323985>]
- Norris, Pippa, and Ronald F. Inglehart (2012). Muslim integration into Western cultures: Between origins and destinations. *Political Studies* 60 (2): 228-251. [<https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-9248.2012.00951.x>]
- Plummer, Ken (1996). Intimate citizenship and the culture of sexual story telling. In *Sexual Cultures. Explorations in Sociology*. Edited by Jeffrey Weeks and Janet Holland. London: Palgrave Macmillan, pp. 34–52. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-24518-5_3]
- Rahman, Momin (2010). Queer as intersectionality: Theorizing gay Muslim identities. *Sociology* 44 (5): 944–961. [<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0038038510375733>]
- Remondino, Georgina (2012). Blogs y redes sociales: un análisis desde las tecnologías de la gubernamentalidad y el género. *Athenea Digital* 12 (3): 51–69. [<https://atheneadigital.net/article/view/v12-n3-remondino>]
- Richardson, Diane (2018). Sexuality and citizenship. *Sexualities* 21 (8): 1256–1260. [<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1363460718770450>]
- Sáez, Javier (2004). *Teoría Queer y psicoanálisis*. Madrid: Editorial Síntesis
- Weeks, Jeffrey. 1985. *Sexuality and its discontents: Meanings, myths, and modern sexualities*. London: Routledge.
- Yip, Andrew K.T (2004). Negotiating space with family and kin in identity construction: The narratives of British non-heterosexual Muslims. *The Sociological Review* 52 (3): 336–350. [<https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-954X.2004.00483.x>]
- Zhou, Min (2015). Assimilation and its discontents. In *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*. Edited by Robert A. Scott, Stephen M. Kosslyn and Nancy Pinkerton. Hoboken, NJ: Wiley Online Library, pp. 1-16.

Annexos

Fitxa de valoració de les recomanacions

Num	Recomanacions <i>Extretes directament de l'Informe de recerca</i>	Resultat associat <i>Resultat de l'avaluació que justifica la recomanació</i>	Ajudarà a resoldre la necessitat/problema inicial?	És tècnicament viable de dur a terme?	És políticament factible que ocorri?	Implementareu la recomanació?
1.	Formació i sensibilització en interseccionalitat al personal tècnic municipal i especialment de les àrees que tradicionalment han incorporat menys l'impacte de les desigualtats en les seves polítiques	R1 i R6	Molt	Molt	Bastant	No ho sabem
2.	Continuar amb el desenvolupament d'eines pràctiques que facilitin i sistematitzin l'aplicació de la interseccionalitat a totes les àrees dels ajuntaments	R2	Molt	Bastant	Molt	No ho sabem
3.	Elaborar procediments interns que institucionalitzin l'aplicació de la interseccionalitat a totes les àrees dels ajuntaments	R3	Bastant	Bastant	Bastant	No ho sabem
4.	Fomentar el treball conjunt entre les polítiques de diversitat sexual i de gènere i diversitat cultural i religiosa	R4 i R5	Bastant	Bastant	Bastant	No ho sabem

Informes de l'avaluador extern

A continuació, es recullen els tres informes que l'avaluador extern ha elaborat en el marc del projecte.

Projecte: "Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per a la seva aplicació"

Primer informe d'avaluació

Aquest projecte en particular ubica a l'Ajuntament de Terrassa en una posició capdavantera a les administracions públiques en general, i locals en particular.

El tema de la interseccionalitat representa una de les àrees més dinàmiques de la reflexió actual sobre gènere, igualtat i no discriminació i polítiques públiques. El terme s'ha popularitzat i transferit des de l'acció dels moviments socials i la reflexió acadèmica cap a les administracions públiques i, inclús, les empreses.

En particular, les administracions comencen a identificar que avançar en aquest sentit no només podria ser més eficaç en donar resposta a les problemàtiques de les persones (evitant segmentar-les per eixos negant la complexitat de les seves problemàtiques vitals) sinó que també podria suposar un ús més eficient dels recursos públics (superant la compartimentació de les seves unitats). De tota manera, i com es constata al mateix projecte, els avenços a la generació d'eines concretes de política pública és encara limitat.

Es tracta aquest d'un projecte robust per un conjunt de raons que es poden identificar ràpidament:

1. Es recolza que en una història de col.laboració que demostra un compromís polític-tècnic constatat.
2. El seu desplegament es dona sobre accions de formació prèvies en un tema complex que requereix temps de maduració.
3. Aposta a la transferència oportuna de coneixement des de la pràctica de l'administració al debat acadèmic i viceversa, comptant amb un dels nuclis acadèmics interdisciplinaris més fermentals a la producció de coneixement sobre interseccionalitat a les polítiques públiques a Catalunya i Europa.
4. Instala la preocupació per la generació d'eines pràctiques i alhora és conscient de la necessitat de no despolititzar ni burocratitzar la mirada interseccional mantenint una reflexió crítica permanent.

No cal en aquest primer breu informe repasar detalladament tot el disseny del projecte però sí enumerar i destacar dos de les seves fortaleeses:

5. La innovació a la metodologia amb la incorporació, per exemple, dels grups de contrast així com d'aquesta figura d'avaluador extern.
6. La pertinència dels productes per al seu objectiu d'identificar procediments pràctics per a l'acció buscant incorporar la interseccionalitat a la planificació estratègica (per exemple, la guia de recomanacions proposada) i alhora generar reflexió teòrica sobre el mateix procés en una dinàmica d'anada i tornada permanent.

En aquest punt, voldria rescatar la idea de la interseccionalitat com a possibilitat de posar punt i final a les "carreres d'opressió" entre diferents eixos de desigualtat. Entre d'altres, una de les seves expressions a les administracions és el que podem anomenar la "fila de transversalització". Aquesta té a veure amb la successió d'unitats amb plans transversals que intentan accedir a les agendes sectorials (salut, educació, treball, entre d'altres). Això genera una competència ineficient i ineficaç per prioritització, recursos, visibilitat, etc. Aquest projecte pot fer una contribució significativa a la superació d'aquestes dinàmiques.

Com a recomanacions em permeto posar dos temes a sobre de la taula:

1. Depenent de cada territori i dels eixos de desigualtat, moviments i entitats tenen una tradició de treball segmentat. La falta d'informació i comprensió d'aquest processos de canvi -i les inèrcies en relació al vincle de la societat amb les administracions- poden no només restar legítimitat a les apostes interseccionals sinó a més a més pressionar en sentit contrari cap a mirades i pràctiques monofocals. En aquest sentit, i conjuntament amb l'involucrament d'entitats potents i amb recorregut a pràctiques interseccionals, sembla important la circulació de l'informació del projecte en audiències socials àmplies (si més no als eixos a treballar) de forma d'advertir de la cerca d'una nova forma de construcció de polítiques públiques.
2. És important plantejar-se com a desafiament al llarg del procés del projecte, la possibilitat de crear normativa que recolzi les eines pràctiques generades de forma de relativitzar la dependència de la seva vigència de voluntats polítiques transitòries o de la presència de tècnics i tècniques compromeses.

Aquestes dos línies, de forma de potenciar els resultats, han d'estar al mateix procés i no un cop hagi finalitzat.

Finalment, només mencionar la importància de pensar de forma ambiciosa la transferència dels coneixements i aprenentatges d'aquest projecte a través de les múltiples xarxes de ciutats existents tant a Catalunya i Europa, com a nivell global on la temàtica guanya cada cop més espai i ressò.

Andrés Scagliola

12 de gener de 2022

Projecte: “Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per a la seva aplicació”

Segon informe d'avaluació

És difícil aportar quelcom nou a un procés tan ric de treball co-construït des de l'experiència concreta de l'administració i el coneixement aplicat a partir d'una acumulació acadèmica molt potent. En tot cas, subratllar alguns elements, proposar algunes idees, fer una pregunta i aportar una reflexió.

SUBRATLLAT

-El caràcter innovador de la proposta així com la cerca d'alternatives davant d'unes formes de fer a les administracions que, tot i la voluntat de transversalització de diferents perspectives, tenen per la seva mateixa estructura jeràrquica, formes de fer *top-down* i segmentades. Fins i tot els processos transversals es fan habitualment en paral·lel reproduint aquesta idea de “l'olimpíada de les opressions” (una mena d'olimpíades de la transversalització). Aquesta iniciativa contribuirà sens dubte a començar a superar així .

-Crec que "la mirada de les persones" és una troballa important des del punt argumentatiu del perquè és clau la incorporació de la mirada interseccional. Més enllà del nom definitiu escollit entre les diferents opcions plantejades, aquesta idea hauria de ser central a la comunicació d'aquesta iniciativa.

APORTACIONS

-A l'etapa de disseny s'haurien de tenir en compte els plans existents als diferents eixos o àmbits. Seria bo explicitar-ho. Coordinar actuacions i articular compromisos, i alhora evitar superposicions, i també buscar coordinació en el tipus d'informació que es demana a la resta de l'organització per respondre als indicadors de seguiment i d'avaluació que s'hi inclouen (així és viscut moltes vegades com a una sobrecàrrega de feina per tècnics dels àmbits que han de proporcionar aquesta informació).

-A l'etapa d'execució, es podria crear un espai regular, en format laboratori, per a la discussió de situacions complexes. Així es fa moltes vegades de forma informal entre tècnics i tècniques de diferents serveis. Obrir un espai regular -mensual, bimensual o trimestral- amb una dinàmica adequada per al seu aprofitament, podria ser interessant.

-En una iniciativa com la que es proposa és important la coordinació i calendarització dels processos d'elaboració dels plans, i de les seves avaluacions pensant si el que es busca és que coincideixin en el temps o distribuir-los al llarg d'un determinat període de temps.

-Depenent de quina dinàmica tingui el Grup d'Igualtats s'hauria de pensar sobre les característiques de la coordinació. Si es tracta d'un espai "a demanda", de reunions no freqüents, la coordinació pot tenir una baixa exigència. No crec que sigui el cas, però . Si es pensa en un espai de treball permanent i continu s'hauria de pensar en què la coordinació compti amb un petit equip que dinamitzi i faci seguiment de l'espai. En aquest cas, més enllà de la Coordinadora, es requerirà un equip (dinamització de l'espai, elaboració d'informes, gestió d'agendes, actes de reunions, convocatòries, etc.).

-Si s'opta per una guia voluntària i no una norma de tipus vinculant per institucionalitzar aquesta proposta, pot ser important preveure incentius per a despertar l'interés de les diferents àrees de l'administració en la seva utilització.

PREGUNTA

-Quin vincle tindrà aquest Grup d'Igualtats amb el mecanisme de transversalització de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament? Seria interessant preveure un diàleg entre aquests dos processos.

REFLEXIÓ

-Aquesta és una iniciativa clau per poder avançar en una pràctica interseccional al moment de la planificació estratègica. A partir d'aquí, un repte important mirant al futur, és reflexionar sobre les lligures burocràtiques/administratives i com aquestes poden entorpir o facilitar els processos. Per exemple, la pressupostació per projectes és una eina que pot ser aliada d'aquest procés. Per d'altres dinàmiques segurament no. És freqüent que, per exemple, iniciatives de tipus interseccional tinguin dificultats per presentar-se a subvencions que freqüentment no tan sols no incentiven projectes socials interseccionals sinó que reproduïxen lligures de segmentació. Reflexionar sobre aquests aspectes segurament haurà de formar part d'una agenda de futur en un procés que va fent camí.

Andrés Scagliola

3.06.2022

Projecte: "Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per a la seva aplicació"

Tercer informe d'avaluació

Amb el projecte "Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per a la seva aplicació", finançat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, l'Ajuntament de Terrassa es posiciona al capdavant en l'àmbit català -i estatal- en la cerca de la inclusió de la mirada interseccional a les polítiques públiques locals.

Aquest projecte és sens dubte un model virtuós de treball conjunt entre les administracions locals i la institucions acadèmiques que hauria de ser replicat en el futur.

El projecte no només va promoure la transferència de coneixement acadèmic sobre interseccionalitat (de la que el Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya és de les usines de pensament més destacades de l'àmbit europeu) cap a la pràctica de la política pública, sinó que també va servir per aprofundir la reflexió teòrica sobre la interseccionalitat a partir d'aquesta experiència.

La demostració d'això es pot constatar en els productes d'aquesta col·laboració.

Cal subratllar, per una banda, el disseny d'un model institucional per a posar en pràctica la interseccionalitat en els processos de planificació estratègica, buscant a més a més introduir-se en àmbits no habituals de l'administració per aquest tipus de mirades. La possibilitat de desenvolupar una eina capaç de facilitar aquest tipus de processos en les polítiques públiques -camí en el qual aquest projecte ha estat una contribució significativa- representa una oportunitat per multiplicar aquest tipus de processos, i el seu impacte.

Per una altra, documents potents com d'abordatge de la intersecció entre la diversitat sexual i de gènere i a diversitat cultural i religiosa (una temàtica clau i poques vegades treballat en profunditat), així com el plantejament de dos articles acadèmics a partir d'aquesta experiència: un, per "identificar les estratègies i debats que sorgeixen a partir de la transversalització de la interseccionalitat a les diferents fases de desenvolupament d'un pla estratègic"; l'altre, per "identificar les tensions i estratègies en l'abordatge del creuament dels eixos LGBTI i diversitat cultural i religiosa en les polítiques de prevenció i acompanyament, un aspecte que no ha estat analitzat com a tal en la literatura acadèmica".

Per la metodologia proposada i per la inscripció d'aquests articles en una línia fèrtil de producció de coneixement, tots dos articles seran sens dubte contribucions significatives en el camp analitzat.

Al primer informe, el gener de 2022, vam destacar que es tractava "d'un projecte robust per un conjunt de raons que es poden identificar ràpidament: es recolza que en una història de col·laboració que demostra un compromís polític-tècnic constatat; el seu desplegament es dona sobre accions de formació prèvies en un tema complex que requereix temps de maduració; aposta a la transferència oportuna de coneixement des de la pràctica de l'administració al debat acadèmic i viceversa, comptant amb un dels nuclis acadèmics interdisciplinaris més fermentals a la producció de coneixement sobre interseccionalitat a les polítiques públiques a Catalunya i Europa; insta-la la preocupació per la generació d'eines pràctiques i alhora és conscient de la necessitat de no despolititzar ni burocratitzar la mirada interseccional mantenint una reflexió crítica permanent".

Al segon informe, el juny de 2022, vam destacar: "el caràcter innovador de la proposta així com la cerca d'alternatives davant d'unes formes de fer a les administracions que, tot i la voluntat de transversalització de diferents perspectives, tenen per la seva mateixa estructura jeràrquica, formes de fer top-down i segmentades. Fins i tot els processos transversals es fan habitualment en paral·lel reproduint aquesta idea de "l'olimpíada de les opressions" (una mena d'olimpíades de la transversalització). Aquesta iniciativa contribuirà sens dubte a començar a superar això".

Els resultats del procés engegat per l'Ajuntament de Terrassa i el Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya representen una fita important i significativa tant a l'àmbit de les administracions públiques locals com de l'àmbit acadèmic local i europeu.

En finalitzar el projecte, el setembre de 2022, cal recuperar una idea plantejada en el segon informe d'aquesta avaluació externa del procés: els vincles ineludibles de la perspectiva interseccional amb la perspectiva de gènere (a partir de la gestació del concepte d'interseccionalitat al feminisme afro-americanà).

Primer, perquè la incorporació de la interseccionalitat a les polítiques públiques ha d'identificar sinergies amb els processos de transversalització de la perspectiva de gènere -que ja tenen un recorregut històric, institucional i polític consolidat-. De les relacions virtuoses entre aquests dos processos també dependrà l'avenç (i la institucionalització) de la mirada interseccional a les administracions públiques. Segon, perquè l'aprofundiment de la reflexió teòrica sobre la interseccionalitat es nodreix permanentment de les mirades feministes crítiques.

Per acabar, cal saludar l'obertura dels actors que van liderar aquest projecte al comptar amb les reflexions que -des d'una mirada externa- vam intentar aportar en els diferents moments del procés.

Andrés Scagliola, 28 de setembre de 2022

Dictamen favorable del Comitè d'Ètica de la Recerca de la UVic-UCC



Informe dictamen favorable
Projecte d'investigació
Codi intern: 196/2022
28 de març de 2022

Dra. Ester Busquets Alibés
Secretària tècnica del Comitè d'Ètica de la Recerca de la UVic-UCC

CERTIFICA

Que el CER de la UVic-UCC en la seva reunió del dia 28 de març de 2022, ha avaluat el projecte de recerca:

Títol: *Interseccionalitat a les polítiques públiques: generant eines pràctiques per a la seva aplicació.*

Codi intern: 196/2022.
IP: Gerard Coll Planas.

Considera que:

- Es compleixen els requisits necessaris d'adequació en relació amb els objectius i el disseny metodològic.
- Es compleixen els requisits ètics, tant en l'obtenció del consentiment informat com en els aspectes vinculats a la confidencialitat.
- La competència de les IP i els mitjans disponibles són apropiats per a desenvolupar l'estudi.

Per la qual cosa el CER emet un **DICTAMEN FAVORABLE**¹.

Ester Busquets
Alibés - DNI
33946176Q (TCAT)
Firmado digitalmente por
Ester Busquets Alibés - DNI
33946176Q (TCAT)
Fecha: 2022.03.28 16:52:54
+02'00'

28/03/2022

Signatura de la secretària tècnica

¹ Un dictamen favorable comporta per l'investigador principal les següents obligacions:

- a) Presentar, si escau, el projecte a convocatòries externes (competitives o no) amb els mateixos elements essencials que han estat avaluats favorablement pel CER.
- b) Desenvolupar, si escau, el projecte amb els mateixos elements essencials que han estat avaluats favorablement pel CER.