

# GUIA PRÀCTICA: Inclusió i intersec- cionalitat



Federació d'Ateneus  
de Catalunya

|                        |                                                      |
|------------------------|------------------------------------------------------|
| Dipòsit legal:         | B 5010-2026                                          |
| 1a. edició:            | març 2026                                            |
| Edita:                 | FAC                                                  |
| Autoria:               | Rodrigo Prieto, Institut Diversitas, SCCL            |
| Correcció lingüística: | Marc Alba Romà                                       |
| Disseny:               | SílviaVallverdú.cat (vallverducomunicacio2@yahoo.es) |

# Què són les «Guies pràctiques per als ateneus»?

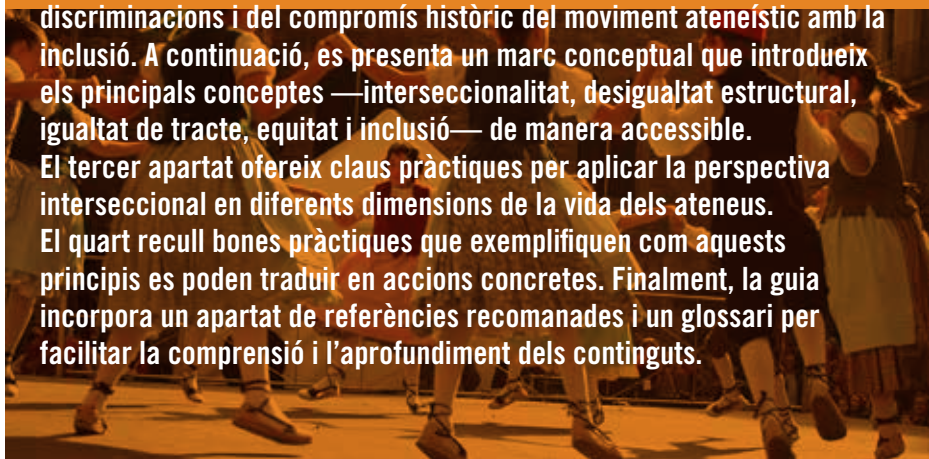
Les guies pràctiques de formació de la Federació d'Ateneus de Catalunya conformen la col·lecció documental que posem a disposició del conjunt dels ateneus perquè tinguin una eina útil, pràctica i de ràpida consulta, que els serveixi de referent per poder superar les casuístiques amb les quals es trobin durant la seva activitat habitual.

Aquesta guia pràctica sobre inclusió i interseccionalitat s'adreça als ateneus de Catalunya amb la voluntat d'oferir eines clares, útils i aplicables a la seva realitat quotidiana. Parteix del reconeixement que els ateneus són espais clau de vida cultural, participació i cohesió social, però també contextos on, sovint de manera no intencionada, es poden reproduir desigualtats i exclusions. La guia proposa una mirada crítica i constructiva que permet identificar aquestes dinàmiques i avançar cap a pràctiques més equitatives, inclusives i coherents amb els valors dels drets humans i la justícia social.

La guia s'estructura en sis apartats. En primer lloc, s'explica per què és necessària aquesta guia, a partir de dades recents sobre discriminacions i del compromís històric del moviment ateneístic amb la inclusió. A continuació, es presenta un marc conceptual que introdueix els principals conceptes —interseccionalitat, desigualtat estructural, igualtat de tracte, equitat i inclusió— de manera accessible.

El tercer apartat ofereix claus pràctiques per aplicar la perspectiva interseccional en diferents dimensions de la vida dels ateneus.

El quart recull bones pràctiques que exemplifiquen com aquests principis es poden traduir en accions concretes. Finalment, la guia incorpora un apartat de referències recomanades i un glossari per facilitar la comprensió i l'aprofundiment dels continguts.





# ÍNDEX

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>QUÈ SÓN LES «GUIES PRÀCTIQUES PER ALS ATENEUS»?</b>                        | 03 |
| <b>1. PER QUÈ AQUESTA GUIA</b>                                                | 06 |
| Algunes dades que demostren les desigualtats                                  |    |
| Les discriminacions com a resultat de desigualtats estructurals               |    |
| El compromís dels ateneus contra la discriminació i per la inclusió           |    |
| <b>2. MARC CONCEPTUAL</b>                                                     | 09 |
| Interseccionalitat                                                            |    |
| Igualtat de tracte i no-discriminació                                         |    |
| Equitat i inclusió                                                            |    |
| <b>3. CLAUS PER APLICAR LA INTERSECCIONALITAT EN ELS ATENEUS DE CATALUNYA</b> | 16 |
| Política de sòcies                                                            |    |
| Programació                                                                   |    |
| Comunicació                                                                   |    |
| Activitats / Bar                                                              |    |
| Xarxa / Aliances                                                              |    |
| Espais                                                                        |    |
| <b>4. BONES PRÀCTIQUES</b>                                                    | 20 |
| Campdevàrol: Comunitats Rurals Queer                                          |    |
| L'Inevitable, Festival d'Arts Comunitàries de Salt                            |    |
| Projecte 10 anys del Triangle Inclusiu                                        |    |
| <b>5. REFERÈNCIES RECOMANADES</b>                                             | 24 |
| Llibres                                                                       |    |
| Guies                                                                         |    |
| Entitats                                                                      |    |
| <b>6. GLOSSARI</b>                                                            | 26 |

# 1. PER QUÈ AQUESTA GUIA?

L'objectiu d'aquesta guia és donar eines pràctiques als ateneus perquè puguin fer front a les desigualtats i discriminacions que encara avui pateixen moltes persones i col·lectius de manera arbitrària i gratuïta. Aquestes discriminacions no són casos aïllats o anecdòtics, sinó fenòmens socials amb arrels profundes en estructures culturals, polítiques i institucionals. Tot això es manifesta tant en experiències quotidianes de discriminació com en discursos d'odi —xenofòbia, racisme, sexisme, LGTBI-fòbia, capacitisme, islamofòbia, romofòbia, etc.— que afecten de manera desproporcionada persones i col·lectius en situació d'exclusió i vulnerabilitat.

Amb aquesta guia, els ateneus de Catalunya disposen d'un marc conceptual i d'eines concretes per entendre, diagnosticar i intervenir amb coherència en la seva pràctica diària per fer de la inclusió i l'equitat una realitat tangible en els seus espais, programacions i dinàmiques comunitàries.

## Algunes dades que mostren les desigualtats

Les dades recents mostren clarament que les discriminacions continuen sent una realitat persistent i generalitzada, encara que sovint invisibilitzada. Segons l'Enquesta sobre discriminacions a Catalunya, elaborada per l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, una part significativa de la població assegura que és habitual experimentar o percebre discriminacions per motius com l'origen, el color de pell, ser persona trans o no binària, o per altres condicions socials. Les percepcions de discriminació són especialment altes entre persones no blanques, joves i col·lectius marginats.

En la mateixa línia, l'informe *(In)Visibles. L'estat del racisme a Catalunya 2024*, elaborat per SOS Racisme, evidencia que, malgrat la falta de denúncies oficials, l'associació va identificar centenars de situacions de racisme i discriminació a tot el territori, amb un 67 % dels casos que ni tan sols arriben a ser denunciats davant les autoritats.

D'altra banda, l'Informe 2024 de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona registra 1.102 situacions de discriminació identificades, amb el racisme i la xenofòbia com a principals motius, seguits de prop per discriminacions de gènere i LGTBI-fòbia.

Aquestes xifres són només una part de les situacions del que creen i reproduïen

desigualtats: darrere n'hi ha moltes més que no es registren formalment però que condicionen l'accés a drets bàsics, la millora de la qualitat de vida i la igualtat d'oportunitats de moltes persones.

### **Les discriminacions com a resultat de desigualtats estructurals**

Les discriminacions no són actes aïllats o deguts a malentesos: són manifestacions d'unes desigualtats profundament arrelades en les estructures de la nostra societat.

Aquestes desigualtats estructurals es reflecteixen en les normes, les institucions, els imaginaris culturals, els rols socials i els discursos públics que perpetuen jerarquies de poder i categories socials dominants.

Quan parlem de desigualtat estructural, ens referim a processos i mecanismes que es troben integrats en l'economia, l'educació, les administracions públiques, els mitjans de comunicació i els espais comunitaris, que configuren les oportunitats, les experiències i els recursos de persones i col·lectius de forma desigual i sistemàtica. Així, per exemple, la discriminació en l'accés a l'habitatge o al treball no es pot entendre sense considerar les barreres que construeixen sistemes socials que reproduïxen avantatges i desavantatges de manera recurrent i persistent.

Els prejudicis i estereotips —sobre la raça, el gènere, l'orientació sexual, la capacitat, l'edat o la religió, entre d'altres— no són simples “opinions personals”, sinó que estan

connectats amb aquestes estructures de poder. Els discursos d'odi, la desinformació i la manca de reconeixement de realitats diverses contribueixen a fer que aquestes discriminacions estiguin normalitzades o invisibilitzades. En entorns com les xarxes socials o els mitjans, aquests discursos poden amplificar-se, generar entorns més hostils i condicionar les actituds socials de manera negativa.

Per això, abordar la discriminació només com un fenomen individual o puntual és insuficient. Cal una mirada que posi en relació experiències concretes amb les estructures socials que les generen i les sostenen, una mirada que és precisament la que promou aquesta guia.

### **El compromís dels ateneus contra la discriminació i per la inclusió**

Els ateneus de Catalunya, a través de la Federació d'Ateneus de Catalunya (FAC), han manifestat un compromís ferm amb la lluita contra la discriminació i en favor de la inclusió com a valors fonamentals de la seva acció cultural i comunitària. Aquest compromís es concreta en diverses iniciatives que promouen la participació diversa, el reconeixement de la pluralitat social i la cohesió comunitària.

Els Premis Ateneus, impulsats per la FAC, reconeixen anualment projectes que treballen per la participació, la cohesió social i la inclusió, i visibilitzen pràctiques innovadores

que aborden desigualtats de manera transformadora. Aquesta iniciativa destaca experiències que contribueixen a fer una societat més justa i diversa, i serveix alhora com a espai de reconeixement i inspiració per a altres ateneus.

El servei de subvencions de la FAC és un altre instrument clau per traduir políticament i operativament aquests valors. A través de l'acompanyament i el finançament de projectes, es promou la creació d'accions compromeses amb la igualtat d'oportunitats, l'accés ampliat a la cultura i la inclusió de grups i col·lectius històricament marginats.

Finalment, la Xarxa de Teatres d'Ateneus de Catalunya (XTAC) treballa per fer accessibles les arts escèniques a territoris diversos i per fomentar programacions que reflecteixin la pluralitat social. Projectes d'aquesta xarxa han abordat de manera directa qüestions com la diversitat cultural, els discursos de gènere o la inclusió de realitats migrades, i han contribuït a fer dels espais escènics llocs de trobada i intercanvi intercultural.

Aquestes eines i experiències mostren que els ateneus no només són espais de creació cultural, sinó també espais de transformació social i comunitària, compromesos amb la defensa dels drets humans, la lluita contra la discriminació i la promoció de la diversitat com a valor.



GEGANTONA NONA de  
l'Associació Alba.  
Guanyadora del  
Premi Protegim 2025.

## 2. MARC CONCEPTUAL

### Interseccionalitat

La interseccionalitat és una perspectiva analítica que permet comprendre com les desigualtats socials no actuen de manera aïllada, sinó que s'entrecreuen i interactuen de tal manera que configuren experiències específiques de privilegi i opressió. Tal com assenyalen Patricia Hill Collins i Sirma Bilge (2016), diferents sistemes de dominació —com el sexisme, el racisme, el classisme, el capacitisme, l'edatisme o la cisheteronormativitat— operen de manera simultània i situen les persones en posicions diverses dins les jerarquies socials.

Aquesta mirada posa de manifest que totes les persones estem travessades alhora per múltiples eixos de desigualtat, però que el seu impacte no és el mateix per a tothom ni en tots els contextos. No es tracta, per tant, de classificar les persones com a “oprimides” o “privilegiades” de manera fixa, sinó d'entendre que les posicions socials són relacionals i contextuals. En funció del moment, l'espai i les relacions que s'estableixen, una mateixa persona pot experimentar situacions de privilegi i, alhora, de desavantatge. Aquest encreuament pot generar vivències complexes que, en alguns casos, han estat descrites com a “ferides interseccionals” (Rodó-Zárate, 2021), és a dir, impactes acumulats de diverses formes de desigualtat que afecten de manera profunda la vida quotidiana.

És important destacar que ocupar una posició d'opressió no implica passivitat. Al contrari, moltes persones i col·lectius despleguen estratègies de resistència, tant individuals com col·lectives, per afrontar les desigualtats, reivindicar drets i transformar les relacions de poder existents. La interseccionalitat permet visibilitzar aquestes resistències i reconèixer-les com a part fonamental dels processos de canvi social.

### DESIGUALTAT ESTRUCTURAL I RELACIONS DE PODER

La perspectiva interseccional parteix del reconeixement que les desigualtats no són fruit de situacions individuals o circumstancials, sinó que tenen un caràcter profundament estructural. La desigualtat estructural fa referència a aquelles desigualtats que estan consolidades i legitimades per diferents estructures socials, com el sistema econòmic, les lleis, les polítiques públiques, el llenguatge, l'educació o els mitjans de comunicació, entre d'altres. Aquestes estructures condicionen l'accés als drets, als recursos i a les oportunitats, i influeixen de manera directa en les trajectòries vitals de les persones.

Les desigualtats estructurals es materialitzen a través de les relacions de poder que s'estableixen entre persones, col·lectius i institucions en un context determinat. El poder

no és un element abstracte ni estàtic, sinó que es manifesta en les relacions quotidianes, en la capacitat de decidir, d'influir, de definir normes i de legitimar determinades formes de vida per sobre d'altres. Aquestes relacions situen les persones en posicions diferents dins les jerarquies socials i expliquen per què alguns grups concentren més reconeixement, recursos i capacitat d'incidència que d'altres.

### PRIVILEGIS, OPRESSIONS I DISCRIMINACIONS

D'aquestes relacions de poder desiguals se'n deriven els privilegis, entesos com els beneficis, les oportunitats, les seguretats i les llibertats de què gaudeixen algunes persones pel fet de pertànyer als grups dominants o socialment normatius. Els privilegis no solen ser percebuts com a tals per qui els té, ja que sovint es viuen com a normals o naturals. Reconèixer-los no implica culpabilitzar les persones, sinó prendre consciència de com funciona la distribució desigual del poder en la societat.

Ahora, aquestes relacions generen situacions d'opressió, que es poden definir com una posició de desavantatge estructural que afecta persones i col·lectius que no formen part dels grups dominants. L'opressió es manifesta en la dificultat o impossibilitat d'exercir plenament els drets fonamentals i d'accedir a les mateixes oportunitats. Sovint, aquesta situació es concreta en pràctiques de discriminació, que poden ser directes o indirectes, i que tenen com a resultat la vulneració de drets i la reproducció de les desigualtats.

### ANÀLISI CONTEXTUAL I EQUITAT

Un element clau de la interseccionalitat és la importància de l'anàlisi contextual. Aquesta perspectiva no ofereix receptes universals, sinó que convida a observar cada realitat tenint en compte el context social, cultural, econòmic i polític en què es produeixen les desigualtats. Això permet entendre per què una mateixa mesura pot tenir efectes diferents segons el col·lectiu o el territori, i per què cal adaptar les respostes a les necessitats reals de les persones.

L'objectiu d'aquesta mirada és avançar cap a situacions d'equitat, és a dir, cap a una societat en què totes les persones tinguin garantits els drets fonamentals i la igualtat d'oportunitats, tenint en compte les diferències existents. A diferència de la igualtat estricta —que ofereix el mateix a tothom—, l'equitat implica ajustar les mesures i els recursos per corregir les desigualtats de partida. En aquest sentit, les accions positives esdevenen una eina clau per revertir les discriminacions estructurals i promoure una societat més justa, diversa i inclusiva.

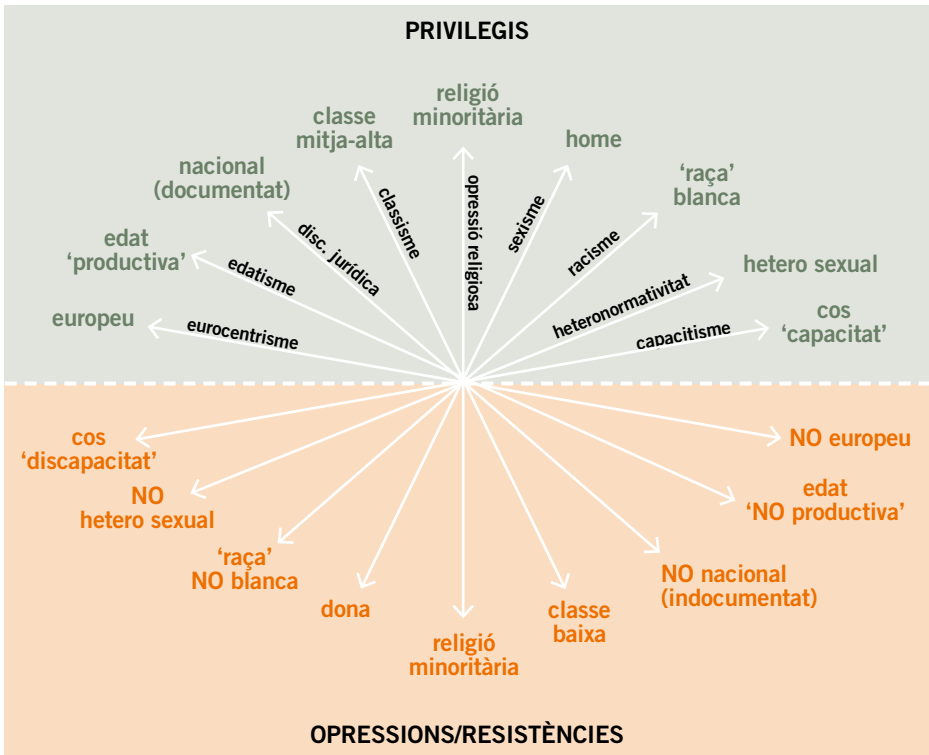
### ORIGEN DEL CONCEPTE

L'origen del concepte d'interseccionalitat es troba en el feminisme negre nord-americà de classe treballadora dels anys setanta, que va posar en evidència que les experiències de les dones no poden entendre's només des de l'eix de gènere, sinó també des de la raça i la classe social. El terme va ser formulat explícitament per Kimberlé Williams Crenshaw a principis dels anys noranta, però la seva

genealogia inclou aportacions anteriors com el *Manifest feminista negre* del Combahee River Collective (1977). Tanmateix, la idea de pensar les desigualtats de manera simultània és molt més antiga: ja el 1851, l'activista

abolicionista Sojourner Truth, amb el seu discurs "*Ain't I a Woman?*", va qüestionar un feminisme blanc que no tenia en compte la realitat de les dones negres pobres, anticipant una mirada clarament interseccional.

**Imatge 1. Estrella de la interseccionalitat**



Font: elaboració pròpia a partir de la versió de Kathryn Pauly Morgan (1996).

## Igualtat de tracte i no-discriminació

El principi d'igualtat de tracte i no-discriminació és un pilar fonamental per a la construcció d'una societat justa, democràtica i inclusiva. Aquest concepte parteix del marc dels drets humans i té com a objectiu garantir que totes les persones siguin tractades amb la mateixa dignitat i respecte, i que tinguin les mateixes oportunitats de participació social, cultural, política i econòmica, amb independència de les seves característiques personals o socials.

L'origen del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació es troba en el desenvolupament del dret internacional dels drets humans durant la segona meitat del segle XX, especialment després de la Segona Guerra Mundial. En aquest context, la creació de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) i l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans (1948) van suposar un punt d'inflexió en el reconeixement universal de la igualtat entre totes les persones.

Tot i que la Declaració Universal no té caràcter jurídicament vinculant, el seu valor simbòlic i polític ha estat clau, ja que ha esdevingut la base de nombrosos tractats internacionals posteriors. En els seus primers articles es reconeix la igualtat en dignitat i drets, i a l'article 7 s'estableix explícitament el principi de no-discriminació com a garantia perquè cap persona quedi exclosa de la protecció del dret a la igualtat.

## EL MARC DE LA IGUALTAT DE TRACTE I LA NO-DISCRIMINACIÓ ES FONAMENTA EN DOS PRINCIPIS ESTRETAMENT VINCULATS:

### A. EL PRINCIPI D'IGUALTAT

La igualtat reconeix que totes les persones són iguals en drets i obligacions, i que han de tenir les mateixes oportunitats per desenvolupar els seus projectes de vida. Aquest principi no implica tractar tothom exactament igual en totes les situacions, sinó garantir un tracte just i adequat a les diferents realitats, tenint en compte les desigualtats estructurals existents.

### B. EL PRINCIPI DE NO-DISCRIMINACIÓ

La no-discriminació actua com un reforç del principi d'igualtat i prohibeix qualsevol tracte desfavorable, injust o arbitrari basat en motius com el sexe, l'origen, la classe social, la religió, la llengua, l'edat, la discapacitat, l'orientació o la identitat sexual i de gènere, entre d'altres. La discriminació pot adoptar formes directes o indirectes, i pot produir-se tant en l'àmbit públic com privat. En aquest sentit, no tota diferència de tracte és discriminatòria, però sí que ho és aquella que vulnera drets fonamentals o genera desavantatges injustificats per a determinats col·lectius.

### MARC NORMATIU DE LA IGUALTAT DE TRACTE I LA NO-DISCRIMINACIÓ

#### A L'ESTAT ESPANYOL,

el principi d'igualtat i no-discriminació té el seu fonament jurídic en la Constitució espanyola de 1978, especialment als articles 1.1, 9.2 i 14. Aquest marc s'ha desenvolupat recentment amb l'aprovació de la Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que estableix un enfocament transversal i integral per prevenir i combatre totes les formes de discriminació. Aquesta Llei prohibeix la discriminació directa i indirecta, promou mesures d'acció positiva, estableix obligacions per als poders públics i el sector privat, i impulsa la formació i els protocols d'actuació davant situacions discriminatòries.

#### A CATALUNYA,

l'Estatut d'autonomia de 2006 reconeix explícitament el dret de totes les persones a viure lliures de discriminació. En aquest marc, la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, constitueix la primera norma específica i integral en aquesta matèria al territori català. La Llei té com a objectiu prevenir, eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació, amb un enfocament ampli que inclou múltiples eixos de desigualtat i que s'aplica a tots els àmbits de la vida social, cultural i comunitària. A més, estableix mecanismes de protecció, atenció i reparació per a les víctimes, i promou una política de tolerància zero davant les discriminacions, també en l'àmbit digital i de les xarxes socials.

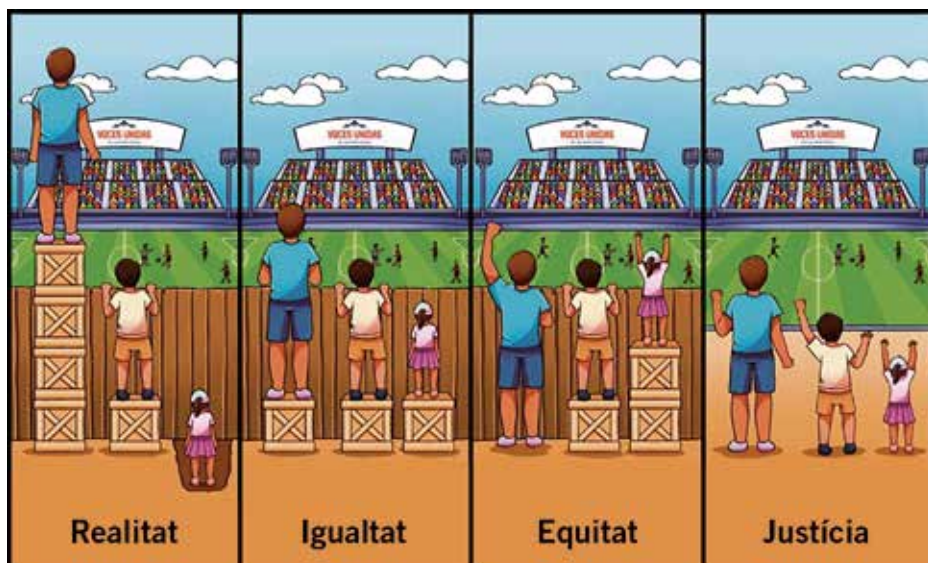
### Equitat i inclusió

L'equitat és una estratègia política orientada a garantir la igualtat real d'oportunitats per a totes les persones, a través de la redistribució dels recursos —entesos en un sentit ampli: materials, simbòlics, temporals, espacials i de poder— tenint en compte les desigualtats existents en el context o àmbit en què s'intervé. A diferència de la igualtat estricta, que parteix de l'oferta del mateix a tothom, l'equitat reconeix que les persones no parteixen de les mateixes condicions i que, per tant, calen respostes diferenciades per corregir els desavantatges estructurals.

En aquest sentit, les polítiques d'equitat incorporen de manera implícita la idea d'acció positiva, és a dir, la voluntat d'assignar més recursos, suports o oportunitats de manera intencionada a aquells col·lectius que es troben en situacions de més vulnerabilitat. Aquestes situacions no són fruit de decisions individuals, sinó de desigualtats estructurals relacionades amb eixos com el gènere, l'origen, la classe social, l'edat, la discapacitat o l'orientació i la identitat sexual, entre d'altres. L'acció positiva no busca generar privilegis injustos, sinó compensar desigualtats preexistents per garantir l'exercici efectiu dels drets fonamentals.

Cercar l'equitat implica, per tant, reconèixer explícitament l'existència de la desigualtat estructural en totes les seves formes, prendre consciència de les seves conseqüències socials i vitals per a determinats col·lectius i assumir un compromís ferm amb la justícia social. Aquest enfocament requereix una mirada crítica sobre com es distribueixen els recursos i les oportunitats, així com una voluntat política i col·lectiva de transformar les condicions que generen exclusió i desavantatge.

## Imatge 2. Escenaris i estratègies de desigualtat



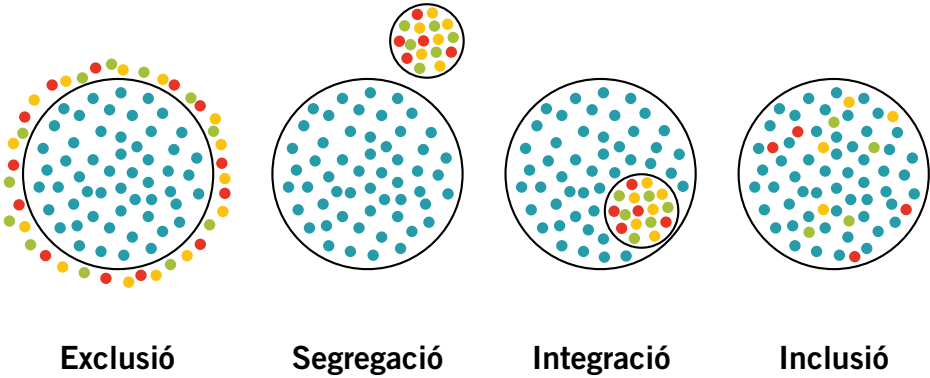
Font: adaptació a partir de la versió de Jorge Santos, Restoringracialjustice.

### LA INCLUSIÓ COM A ESTRATÈGIA PER A LA COHESIÓ SOCIAL

La inclusió és una estratègia de gestió de la diversitat orientada a promoure la convivència i la participació de totes les persones en condicions d'igualtat, sobre la base de la col·laboració, la solidaritat i el reconeixement mutu. Parteix de la idea que la diversitat és un valor social i que cal generar espais, dinàmiques i estructures que permetin la trobada i la participació plena de col·lectius diversos.

A diferència d'altres enfocaments, la inclusió s'allunya tant de les lògiques de segregació, que separen o exclouen, com de les d'assimilació, que exigeixen l'adaptació a una norma dominant per poder formar part de la comunitat. En canvi, aposta per la barreja, la interacció positiva i l'intercanvi, reconeixent les diferències sense jerarquitzar-les ni invisibilitzar-les. En aquest sentit, comparteix els principis de la perspectiva intercultural —igualtat, reconeixement, interacció positiva, sentiment de pertinença i participació diversa—, però es pot aplicar també a altres eixos de diferència més enllà de l'origen cultural o el lloc de naixement.

Imatge 3. Estratègies de gestió de la diversitat



Font: adaptació a partir de la versió de Gavrilă-Ardelean, M. (2016).

Tant l'equitat com la inclusió són estratègies polítiques complexes, ja que sovint entren en tensió amb alguns dels valors més arrelats de les societats occidentals contemporànies, com l'individualisme, la competitivitat o la meritocràcia. Apostar per l'equitat i la inclusió implica qüestionar aquestes lògiques i assumir que la cohesió social i la justícia

no es construeixen només a partir de l'esforç individual, sinó mitjançant responsabilitats col·lectives. Per aquest motiu, tot i no ser una aposta fàcil, es tracta d'una opció coherent i necessària en el marc dels drets humans i amb la voluntat de construir comunitats més justes, obertes i democràtiques.

### 3. CLAUS PER APLICAR LA INTERSECCIONALITAT EN ELS ATENEUS DE CATALUNYA

En aquest apartat es presenten sis dimensions molt concretes i quotidianes de la vida dels ateneus que poden servir com a eines pràctiques per aplicar la perspectiva interseccional. La política de sòcies, la programació, la comunicació, les activitats i el bar, les aliances i els espais són àmbits clau on es prenen decisions que tenen un impacte directe en qui participa, com ho fa i en quines condicions.

Cap d'aquestes dimensions és neutra: totes creen experiències, estableixen normes explícites o implícites i poden obrir o tancar portes a determinades persones o col·lectius. Per aquest motiu, aplicar una mirada interseccional implica revisar-les de manera conscient i crítica, per identificar barreres, desigualtats i oportunitats de transformació. L'objectiu és avançar cap a ateneus més inclusius, accessibles i cohesionadors, on la diversitat del territori es vegi reconeguda i representada.

#### Política de sòcies

La política de persones sòcies és un dels pilars fonamentals del funcionament dels ateneus, ja que defineix qui pot formar part de l'entitat i en quines condicions. A través d'aquesta política es regulen aspectes com les quotes, els drets i deures, els mecanismes de participació i les formes de relació amb l'ateneu, i tot això té un impacte directe en la composició social de l'entitat.

Analitzar la política de sòcies des d'una perspectiva interseccional permet identificar si existeixen barreres —econòmiques, administratives, culturals o simbòliques— que dificulten l'accés o la permanència de determinats col·lectius. També ajuda a reflexionar sobre si totes les persones sòcies tenen realment les mateixes possibilitats d'implicació i presa de decisions, o si es reproduïxen desigualtats internes.



### PREGUNTES CLAU

- Qui forma part de l'ateneu actualment? Quines realitats hi són presents i quines no?
- Les condicions per fer-se sòcia poden excloure algunes persones?
- Totes les sòcies tenen les mateixes oportunitats de participar i incidir?

### PREMISSES

- Revisa quotes i sistemes de pagament per evitar barreres econòmiques.
- Simplifica i fa accessibles els processos d'alta i informació.
- Promou una cultura de benvinguda i acompanyament actiu.

## Programació

La programació és una de les eines amb més capacitat d'incidència social dels ateneus, ja que defineix quines activitats es proposen, quins relats es difonen i quines veus ocupen l'espai central. A través de la programació, els ateneus poden contribuir tant a reforçar imaginaris dominants com a qüestionar-los i ampliar-los.

Des d'una mirada interseccional, programar no és només diversificar continguts, sinó revisar quins col·lectius hi són representats, com i en quines condicions. També implica tenir en compte factors com els horaris, els formats o els costos, que poden facilitar o dificultar la participació de persones amb diferents ritmes de vida, responsabilitats o recursos.

### PREGUNTES CLAU

- A qui s'adreça principalment la programació actual?
- Quines realitats i col·lectius hi són visibles i quins no?
- Els horaris i formats faciliten la participació diversa?

### PREMISSES

- Incorpora propostes que visibilitzin mirades i experiències diverses.
- Revisa horaris, formats i preus per reduir exclusions.
- Implica col·lectius diversos en el disseny de la programació.



## Comunicació

La comunicació és una eina clau per construir comunitat, generar sentit de pertinença i legitimar determinats relats socials. Allò que es comunica —i com es comunica— transmet valors, prioritats i imaginaris que influeixen en qui se sent interpel·lat i qui no pels ateneus.

Aplicar una mirada interseccional a la comunicació implica revisar no només els continguts, sinó també els llenguatges, les imatges, els canals i els públics als quals s'arriba. Una comunicació inclusiva pot contribuir a trencar estereotips, facilitar l'accés a la informació i fer visibles realitats sovint invisibilitzades.

### PREGUNTES CLAU

- Qui apareix als relats i les imatges que comuniquem?
- El llenguatge i els canals són accessibles per a tothom?
- La comunicació reforça o qüestiona estereotips?

### PREMISSES

- Utilitza llenguatge inclusiu i no discriminatori.
- Diversifica imatges i relats per reflectir la pluralitat social.
- Amplia canals i formats per arribar a públics diversos.

## Activitats / Bar

Les activitats regulars i els espais de bar són llocs centrals de socialització als ateneus que generen vincles forts entre les persones que hi participen. Precisament per aquest motiu, també poden consolidar dinàmiques tancades o excloents si no es revisen de manera conscient.

Des d'una perspectiva interseccional, cal observar qui utilitza aquests espais, quines normes informals s'hi reproduïxen i si totes les persones s'hi senten còmodes, respectades i segures. Aquests espais poden esdevenir eines molt potents per fomentar la cohesió social si s'obren a noves formes de participació.

### PREGUNTES CLAU

- Qui participa habitualment en les activitats i el bar?
- Hi ha dinàmiques que generen incomoditat o exclusió?
- Es garanteix un entorn segur i respectuós?

### PREMISSES

- Estableix normes clares davant conductes discriminatòries.
- Diversifica activitats i usos del bar.
- Forma les persones responsables en tracte inclusiu.

### Xarxa / Aliances

Les aliances que estableixen els ateneus amb altres agents del territori reflecteixen quins col·lectius i iniciatives són reconeguts i valorats. Aquestes relacions influeixen en la capacitat de l'ateneu per connectar amb la realitat social del municipi i contribuir a la cohesió comunitària.

Aplicar la interseccionalitat en aquesta dimensió implica identificar absències, especialment d'entitats vinculades a col·lectius minoritzats, i revisar si les relacions es construeixen des de la reciprocitat o des d'una lògica instrumental. Les aliances poden ser una eina clau per empoderar col·lectius i generar transformació social.

#### PREGUNTES CLAU

- Amb quins agents col·labora habitualment l'ateneu?
- Les aliances són estables i basades en la confiança?
- Contribueixen a l'empoderament dels col·lectius més vulnerables?

#### PREMISSES

- Identifica agents absents i obre canals de col·laboració.
- Diversifica formes de participació i col·laboració.
- Construeix relacions des del reconeixement mutu.

### Espais

Els espais físics i digitals dels ateneus condicionen de manera directa qui pot participar i com ho fa. L'accessibilitat, la configuració del mobiliari, la senyalització o els criteris d'ús poden facilitar o dificultar la presència de determinades persones. Revisar els espais amb mirada interseccional permet detectar barreres visibles i invisibles i adaptar-los per garantir una participació més equitativa. Això inclou tant l'espai físic com els entorns digitals, que cada vegada tenen més pes en la vida associativa.

#### PREGUNTES CLAU

- L'espai és accessible per a persones amb necessitats diverses?
- La distribució afavoreix la participació en igualtat?
- La gestió dels espais genera exclusions indirectes?

#### PREMISSES

- Revisa l'accessibilitat física, sensorial i comunicativa.
- Analitza com el mobiliari pot generar jerarquies.
- Adapta horaris i requisits per reduir exclusions.

## 4. BONES PRÀCTIQUES

Aquest apartat recull algunes bones pràctiques d'aplicació de la perspectiva interseccional i inclusiva impulsades des de l'àmbit ateneístic i comunitari de Catalunya. Els projectes que s'hi presenten mostren com, des de realitats i contextos diversos, és possible traduir els principis d'equitat, inclusió i justícia social en accions concretes, sostenibles i arrelades al territori. Lluny de ser experiències excepcionals, aquestes iniciatives ofereixen pistes, metodologies i inspiració perquè altres ateneus puguin adaptar-les a la seva realitat i reforçar d'aquesta manera el seu paper com a espais de participació, cohesió social i transformació comunitària.

### Campdevàrol: Comunitats Rurals Queer

Comunitats Rurals Queer és una iniciativa situada a **Campdevàrol (Ripollès)** que aposta per combatre la despoblació rural i, alhora, crear espais inclusius per a persones LGTBQ+ —incloent-hi persones migrades o refugiades— que volen establir-se en territoris rurals. El projecte abraça una **mirada interseccional** que integra gènere, orientació afectivosexual i experiències migratòries, amb l'objectiu de fomentar l'arrelament social, dinamitzar la comunitat local i teixir suport mutu entre agents diversos del territori.

#### OBJECTIUS:

- Promoure l'arrelament i la participació de persones LGTBQ+ en comunitats rurals.
- Afavorir la inclusió social i el desenvolupament rural amb perspectiva de gènere i diversitat afectivosexual.
- Crear una xarxa de suport mutu entre persones migrades/refugiades i veïnat local.

COMUNITATS RURALS QUEER.  
Guanyadors 1r Premi Ateneu  
Treball en Xarxa 2024.

### AGENTS PARTICIPANTS:

- Persones immigrades i refugiades LGTBIQ+: protagonistes del projecte, que hi participen com a persones beneficiàries i col·laboradores.
- Entitats socials i culturals del territori: col·laboren oferint suport logístic, espais de trobada, recursos i dinamització comunitària.
- Administracions locals i comarcals: faciliten recursos, reconeixement institucional i coordinació amb polítiques públiques de cohesió territorial.
- Voluntariat i persones de la comunitat local: participen activament en les activitats, les trobades i els processos de convivència intercultural.

### ELEMENTS CLAU DEL PROJECTE O ACCIÓ:

- Acompanyament integral a persones refugiades del col·lectiu LGTBIQ+, orientat a assolir autonomia econòmica, laboral i habitacional.
- Dinamització comunitària i teixit social, amb construcció d'espais de trobada, intercanvi i suport mutu entre la població local i les persones participants.
- Perspectiva interseccional aplicada al desenvolupament rural, amb integració de les diverses realitats de gènere, orientació i trajectòries migratòries en projectes culturals, educatius i de vida comunitària.

### MÉS INFORMACIÓ:

<https://comunitatsruralsqueer.org/>



## L'Inevitable, Festival d'Arts Comunitàries de Salt

L'Inevitable és un festival d'arts comunitàries que té lloc a **Salt (Ripollès)** i aposta per una cultura oberta, gratuïta i participativa, construïda des de la ciutadania i per a la ciutadania. És un projecte que neix de la voluntat de fer accessible la cultura a tota la població, dinamitzant l'espai públic i fomentant la participació activa de veïns i veïnes de totes les edats i orígens. El festival no té entrades ni limitacions físiques, i es dissenya des d'un procés comunitari de creació, programació i organització col·laborativa.

### OBJECTIUS:

- Promoure la participació comunitària a través de les arts.
- Fer accessible la cultura a tota la població sense barreres econòmiques ni físiques.
- Fomentar la creació, el reconeixement i la visibilitat de pràctiques artístiques comunitàries locals.

### AGENTS PARTICIPANTS:

- Veïnes i veïns de Salt: protagonistes en la presa de decisions, programació i organització del festival.
- Federació d'Entitats Socioculturals de Salt i Ateneu Popular de Salt: entitats impulsores i facilitadores de suport logístic i comunitari.

- Artistes i col·lectius locals: participants en la programació interdisciplinària i en la dinamització de continguts (música, dansa, teatre, arts visuals, etc.).
- Comunitat "Som de Salt" i entitats col·laboradores: agents territorials que contribueixen al desenvolupament comunitari i a l'enxarxament cultural.

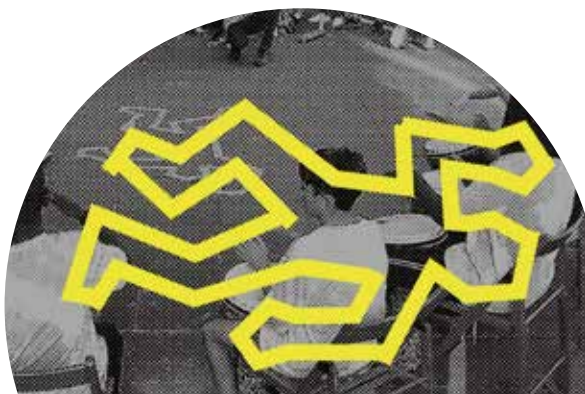
### ELEMENTS CLAU DEL PROJECTE O ACCIÓ:

- Metodologia comunitària i autogestionada: el festival és dissenyat, programat i executat per la ciutadania de Salt, amb comissions obertes i processos participatius.
- Accés gratuït i espai públic: les activitats es porten a terme en espais oberts del municipi, en què s'eliminen barreres econòmiques i físiques i es permet la inclusió de totes les persones.
- Diversitat artística i social: programació multidisciplinària que inclou propostes locals —música, dansa, arts visuals, tallers i debat— pensades per reflectir la pluralitat social i cultural del territori.

### MÉS INFORMACIÓ:

[www.ateneusalt.cat/ca/inevitable.html](http://www.ateneusalt.cat/ca/inevitable.html)

L'INEVITABLE. Guanyador 1r Premi Ateneu Foment de la Participació 2024.



# Projecte 10 anys del Triangle Inclusiu

El projecte 10 anys del Triangle Inclusiu és una iniciativa del Centre Cultural Sant Vicenç de Sarrià que utilitza les arts escèniques com a eina d'aprenentatge i servei comunitari per connectar joves amb persones adultes en risc d'exclusió social. A través de tallers de teatre, dansa i expressió corporal, estudiants i participants de col·lectius vulnerables comparteixen un procés creatiu que fomenta la reflexió, la interacció i la cohesió social. Aquest projecte, que porta una dècada funcionant, ha estat reconegut pels Premis Ateneus 2023 en la categoria de "Treball en Xarxa" per la seva capacitat de generar sinergies comunitàries i trencar estereotips socials.

## OBJECTIUS:

- Crear oportunitats de trobada i de diàleg entre joves i persones en risc d'exclusió mitjançant processos d'arts escèniques.
- Afavorir la integració, l'empatia i el respecte entre col·lectius diversos.
- Utilitzar la creació artística per obrir espais de reflexió col·lectiva sobre desigualtats i estigmes socials.

## AGENTS PARTICIPANTS:

- Alumnat d'ESO, batxillerat i cicles formatius de centres educatius, que aporten energia, visió crítica i participació activa.
- Persones usuàries d'entitats socials en risc d'exclusió social, incloent-hi persones sense llar, migrants, persones amb problemes de salut mental i dones víctimes de violència de gènere.

- Talleristes especialitzats en arts escèniques i intervenció social, que faciliten el procés creatiu i reflexiu.
- Entitats socials i educatives col·laboradores, com ara escoles i centres de serveis socials del territori.

## ELEMENTS CLAU DEL PROJECTE O ACCIÓ:

- Procés d'aprenentatge i servei (APS) estructurat en sessions setmanals —que combinen creació artística i reflexió social— al llarg del curs.
- Creació d'una peça escènica final que expressa les experiències i conclusions dels participants, oberta a tota la comunitat.
- Treball en xarxa amb escoles i entitats socials, que permet fer visibles realitats diverses, fomentar el respecte mutu i construir vincles intergeneracionals i interculturals.

## MÉS INFORMACIÓ:

<https://centredesarria.cat/triangle-inclusiu>



# 5. REFERÈNCIES RECOMANADES

## Llibres

- Anzaldúa, G. (2016). *Borderlands / La Frontera: The new mestiza*. Madrid: Capitán Swing Libros, SL.
- Bela-Lobedde, D. (2018) *Ser mujer negra en España*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Crenshaw, K. W. (1991). Cartografiando los márgenes: interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color. En Platero, L. (2012), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Pàg. 87-122. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Davis, A. (2021). *Mujeres, raza y clase* (P. Amat, trad.). Akal. (Obra original publicada el 1981.)
- Hatibi, M. (2018). *Mira'm als ulls*. No és tan difícil entendre'ns. Barcelona: Random House.
- Hill Collins, P.; Bilge, S. (2016). *Interseccionalidad*. Madrid: Ediciones Morata, 2019.
- Lorde, A. (2021). *Hermana, outsider* (R. Ibarz, trad.). Capitán Swing. (Obra original publicada el 1984.)
- Platero, L. (ed.) (2012). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

- Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalitat. Desigualtats, llocs i emocions*. Tigre de Paper.

## Guies

- Igualtats connectades. *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals*. Ajuntament de Terrassa (2019).
- Camins. *Una mirada crítica a l'educació des d'una perspectiva intercultural i de gènere*. Guia educativa per al professorat. UVic-UCC. (2019).
- 3 voltes feministes als equipaments juvenils. *Eines per a l'autodiagnosi i la transformació amb perspectiva de gènere*. Agència Catalana de la Joventut (2021).
- Mirades polièdriques. *Guia per a l'aplicació de la interseccionalitat en la prevenció de violències de gènere amb joves*. Gerard Coll-Planas, Maria Rodó-Zárate i Gloria García-Romeral (coord.) (2020).
- Joves i mirades diverses. Guia per a una educació afectivosexual amb mirada interseccional. Agència Catalana de la Joventut (2022).
- Guia de comunicació inclusiva per construir un món més igualitari. Ajuntament de Barcelona.

### Entitats

- **Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya:**  
<https://igualtat.gencat.cat/ca/oficina-digualtat-de-tracte-i-no-discriminacio/>
- **Fundación Cepaim. Acolliment i protecció internacional.**  
[www.cepaim.org](http://www.cepaim.org)
- **Institut de Drets Humans de Catalunya.**  
[www.idhc.org/es/](http://www.idhc.org/es/)
- **lafede.cat.** 128 organitzacions per a la justícia global.  
[www.lafede.cat/ca/](http://www.lafede.cat/ca/)
- **Afrofeminas.** Revista online que visibilitza les dones afrodescendents/negres a Espanya.  
<https://afrofeminas.com/>
- **Mujeres Palante.** Espai de trobada, reconeixement i suport mutu de dones migrades que viuen a Catalunya.  
[www.mujerespalante.org](http://www.mujerespalante.org)
- **SOS Racisme.**  
<https://sosracisme.org/>
- **Top Manta.** Marca de roba social i solidària del col·lectiu manter.  
<https://topmanta.store/pages/sobre-nosotros>
- **Casal Lambda.** Centre associatiu, espai de trobada de persones LGBTI+ des de 1976.  
<https://lambda.cat/>
- **Panteres Grogues.** Club esportiu LGBTI+ a Barcelona des de 1994.  
[www.panteresgrogues.org](http://www.panteresgrogues.org)
- **Transfamília.** Acompanyament de famílies de persones trans  
<https://espaitransfamilia.org/>
- **ACATHI.** Associació Catalana per a la Integració d'Homosexuals, Bisexuals i Transsexuals Immigrants.  
[www.acathi.org](http://www.acathi.org)

# 6. GLOSSARI

- **Acció positiva:** accions orientades a revertir la desigualtat estructural que afecta, per exemple, les dones o les persones racialitzades, entre d'altres. El concepte està recollit a la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació del Parlament de Catalunya.
- **Desigualtat estructural:** descriu les desigualtats legitimades i consolidades per diferents estructures socials, com ara el llenguatge, les lleis, la política i l'educació, entre d'altres, i que afecten la vida de les persones, ja sigui reconeixent o negant drets, oportunitats i recursos de tota mena.
- **Discriminació:** “[...] tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en determinats motius, com són la raça, el color, el sexe, l'idioma, la religió, l'opinió política o d'una altra índole, l'origen nacional o social (...), entre altres condicions que tinguin per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones”. (Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides)
- **Eixos de desigualtat:** són sistemes de pensament que creen jerarquies i desigualtats basats en la suposada “superioritat” d'unes persones sobre les altres. Alguns d'aquests eixos són el sexisme, el racisme i el classisme, entre d'altres.
- **Equitat:** situació social en què totes les persones tenen garantits els drets fonamentals, la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació independentment de les seves identitats o grups de pertinença i de manera adaptada a les seves necessitats i possibilitats.
- **Interseccionalitat o perspectiva interseccional:** és una forma d'observar i analitzar la complexitat del món, posant atenció a les desigualtats estructurals existents en la societat, de les quals es deriven privilegis i opressions relacionats amb diferents eixos de desigualtat com ara el sexisme, el racisme i el classisme, entre d'altres.
- **Opressions:** situació o posició de desavantatge estructural que afecta algunes persones pel fet de pertànyer als grups no dominants de la societat. Es tradueix en la dificultat o impossibilitat d'aquestes persones de gaudir dels drets fonamentals i de la igualtat d'oportunitats. Afecta les dones, les persones no blanques o pobres, entre d'altres.
- **Privilegis:** beneficis, garanties, oportunitats i/o llibertats que gaudeixen algunes persones pel fet de pertànyer als grups dominants de la societat o que concentren el poder, com a fruit de la desigualtat estructural. Sovint les persones que els gaudeixen no en són conscients, perquè els donen per suposat.

- **Racisme:** sistema de jerarquització social, política, cultural i religiosa de persones o grups socials amb origen en la història colonial, l'esclavització de persones africanes i la persecució de les minories religioses i del poble gitano. Es manifesta en pràctiques d'invisibilització, discriminació, estigmatització, exclusió, agressió i despossessió cap a les persones racialitzades.
- **Relacions de poder:** són les relacions que s'estableixen entre persones, col·lectius o institucions en un determinat context en què cadascuna de les parts té interessos i objectius i desenvolupa estratègies per aconseguir-los.

Col·laboren



**Generalitat  
de Catalunya**



**Diputació  
Barcelona**  
xarxa de municipis

**Barcelona** 

Edita



**Federació d'Ateneus  
de Catalunya**

Carrer de la Sèquia, 9-11  
08003 Barcelona  
Tel. 93 268 81 30  
ateneus@ateneus.cat  
www.ateneus.cat



@federacioateneus



@AteneusCat



AteneusCatalunya