

Proposta guia formativa

Índex

1. Introducció a la guia
2. Objectius generals
3. Destinataris
4. Metodologia

Part 1: Continguts teòrics

5. Marc conceptual

Part 2: Materials formatius

6. Activitats formatives
7. Eines per a les persones formadores
8. Recursos complementaris i bibliografia
9. Presentacions *en Power Point*

1. Introducció

Aquesta guia neix en el context del projecte Commit to Rights (Compromesos amb els drets), de l'Ajuntament de Girona. L'objectiu principal del projecte és donar resposta a les situacions de discriminació a través de la creació d'un Servei per la de No-discriminació.

En el plantejament d'aquest servei s'han establert una sèrie d'accions destinades a prevenir, sensibilitzar i capacitar tant a professionals de l'administració, d'entitats, com la ciutadania en general. Aquesta guia és una de les eines pensades per a poder assolir aquests objectius.

En primer lloc, disposar d'un material que serveixi de base per adquirir una sèrie de coneixements bàsics que permetin comprendre totes les dimensions del fenomen de la discriminació, així com el funcionament del Servei per la No-discriminació de la ciutat de Girona.

En segon lloc, donar resposta a la necessitat de disposar d'unes eines que permetin que les persones que participin en el procés formatiu puguin, en un futur, actuar com a formadores i transmetre els diferents coneixements a altres professionals, entitats o col·lectius. L'objectiu és afavorir la creació d'una xarxa de persones formadores amb una mirada compartida sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació, que contribueixi a ampliar l'abast i la sostenibilitat de les accions del Servei.

Tenint en compte aquests dos punts de partida, s'han creat dos paquets de materials diferenciats:

- **Continguts teòrics**, que ofereixen una aproximació conceptual en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, així com una presentació del marc normatiu i del funcionament del Servei per la No-discriminació.
- **Materials formatius**, que inclouen presentacions i propostes d'activitats pràctiques per treballar els conceptes amb diferents grups. Així mateix, també compta una sèrie de recomanacions i eines perquè les persones formadores puguin acompanyar els grups que formin.

Aquests materials han estat dissenyats perquè puguin ser utilitzats de manera flexible, adaptant-los als diferents perfils i necessitats de les persones participants.

Aquest document presenta una mostra inicial dels dos paquets de materials de formació. Es tracta d'una proposta provisional que es completarà i ajustarà a partir de les aportacions, les experiències i les necessitats de les persones que participin en la prova pilot del curs. Per tal que sigui una eina pràctica i útil per a les futures formadores.

2. Objectius

La finalitat principal d'aquest document és posar a disposició de les persones que participin en el procés formatiu un recurs pedagògic i pràctic.

Els objectius generals són els següents:

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

A més, aquest material està pensat per:

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

3. Persones destinatàries

Aquesta guia s'adreça principalment a:

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

4. Metodologia

La proposta metodològica d'aquesta guia combina diferents estratègies:

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

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

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



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

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

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

Part 1: Continguts teòrics

5. Marc conceptual

Aquest marc conceptual ofereix les bases teòriques necessàries per comprendre la complexitat del fenomen de la discriminació i les seves múltiples dimensions. Pretén ajudar a entendre com es construeixen les desigualtats i com podem treballar per transformar-les.

Categorització social

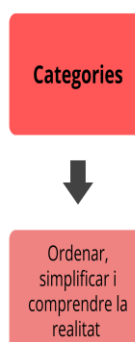
Les persones necessitem ordenar la realitat per poder comprendre-la. Per això fem servir **categories socials** (com el gènere, l'edat, l'origen, la religió o la classe social) que ens ajuden donar sentit a la realitat que ens envolta. Aquest procés és automàtic i inevitable, però això pot donar lloc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

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

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

Estereotips, prejudicis i discriminació

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



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

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

Exemple:

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

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



Discriminació estructural, sistèmica i institucional

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

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

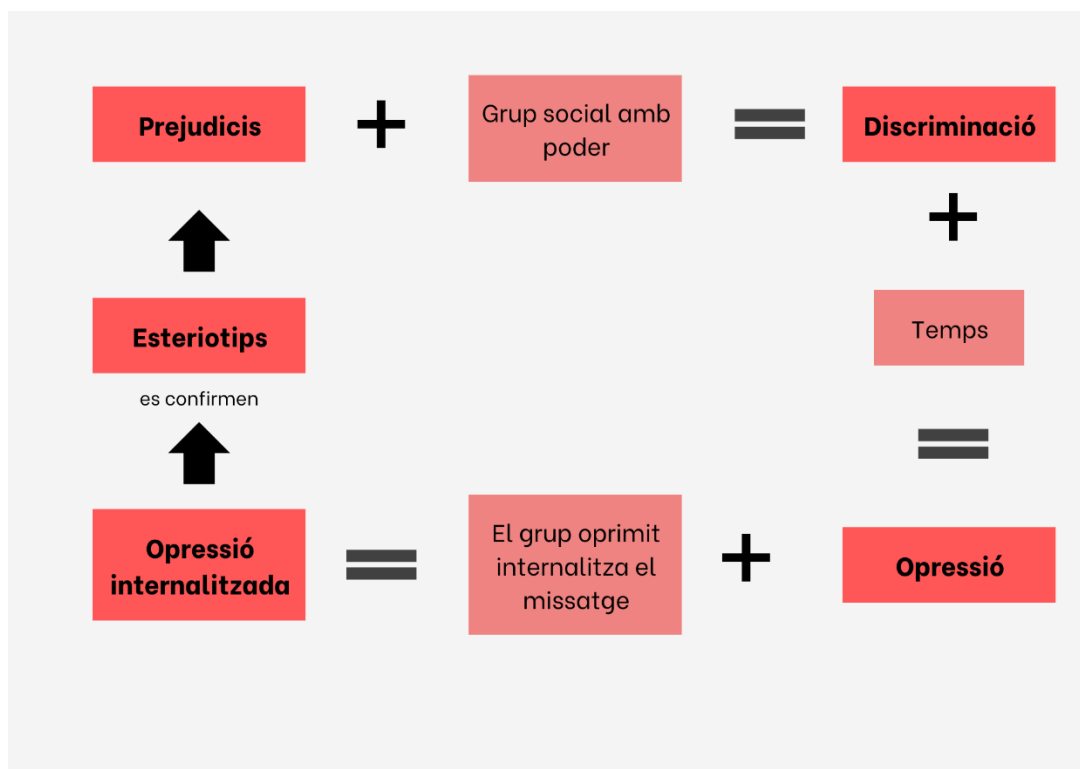
Exemples:

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

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

Exemples:

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



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

Privilegis i relacions de poder

Una de les formes en què s'organitza la societat és jerarquitza a les persones segons els grups o col·lectius als quals pertany. La societat assigna més poder i reconeixement a determinades característiques i menys poder a d'altres. Aquestes característiques les podem dividir segons diferents eixos. Cada eix representa una dimensió de la identitat: gènere, orientació sexual, origen, classe social, llengua, religió, edat, capacitat, etc.

En un extrem i trobem les categories socialment privilegiades —és a dir, aquelles que la societat considera “normals”, “desitjables” o “neutres”. I en l'altre extrem, hi ha les categories marginades o subrepresentades, que solen patir més discriminació o invisibilització.

Perspectiva restaurativa i comunitària

L'enfocament restauratiu és un dels pilars del Servei de No-discriminació. Parteix de la voluntat de **reparar el dany** causat per un acte discriminatori i de **promoure la responsabilitat i la transformació**.

Aquest procés busca que les persones o entitats que han discriminat prenguin consciència de l'impacte de les seves accions i participin activament en la reparació.

Treballar des d'aquesta mirada implica:

- prioritzar la responsabilitat i no la sanció,
- restablir vincles i confiança,
- i generar aprenentatges que evitin la repetició del dany.

La **mirada comunitària** complementa la perspectiva restaurativa posant l'accent en la dimensió col·lectiva de la discriminació. Es planteja treballar no només des del cas individual, sinó, poder obrir un espai de treball on puguin estar implicats agents que formen part del teixit social, les entitats i l'entorn més proper. Per tal de fer partícips aquelles persones que poden incidir en la cohesió i la transformació social en el context en què estan ubicades.

Marc legislatiu

Àmbit	Normativa	Organisme
Europeu	Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic.	
	Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc	

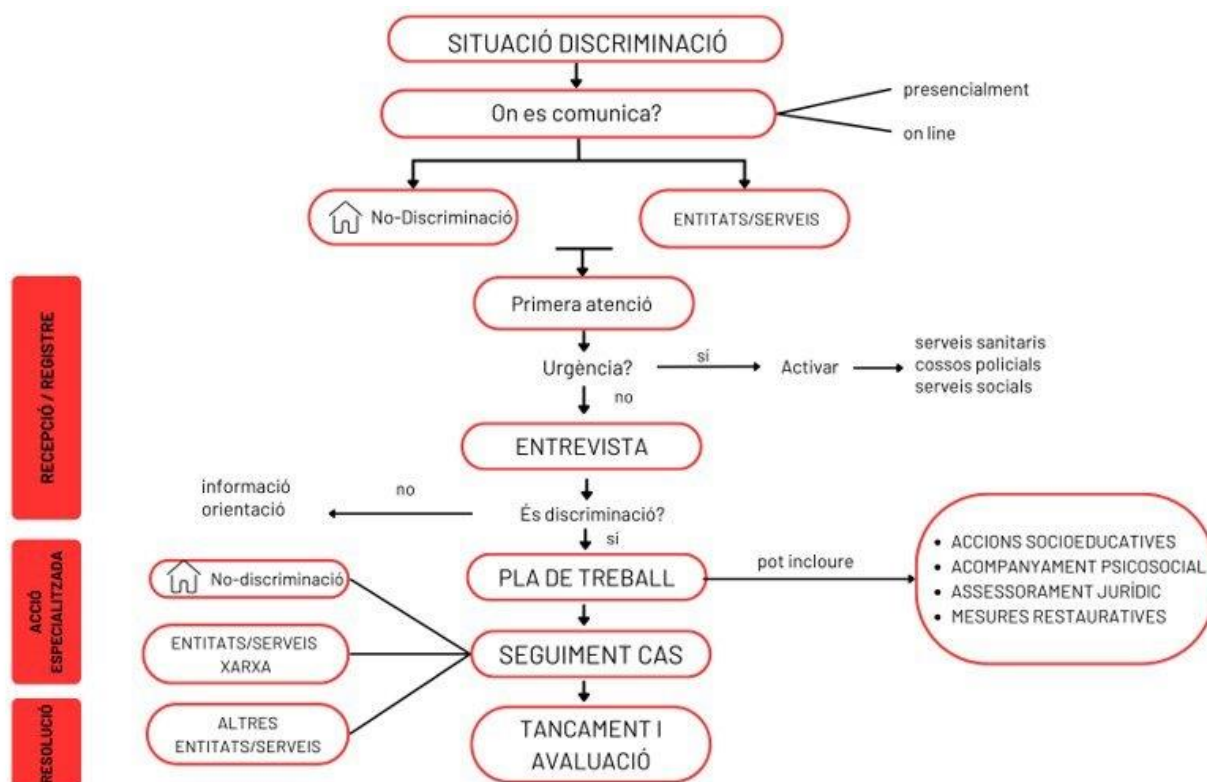
general per a la igualtat de tracte en el treball i
l'ocupació.

Estatal	Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Autoridad Administrativa Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación
Autonòmic	Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació	Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació

Circuit d'atenció del Servei per la No-discriminació

Aquest circuit s'aplica per a qualsevol situació de discriminació que es posi en coneixement del Servei per la No-Discriminació o de qualsevol dels serveis o entitats que conformen la xarxa. Tanmateix, cal dir que s'estudiarà la necessitat d'adaptar-lo un cop formalitzats els acords de col·laboració amb les entitats i els serveis del municipi, així com les aportacions que es realitzin durant l'espai de formació.

Fase 1. RECEPCIÓ I REGISTRE	Pas 1: Recepció / Rebuda – Primera atenció / Registre
	Pas 2: Entrevista
	Pas 3: Valoració de la situació
Fase 2. ACCIÓ ESPECIALITZADA	Pas 4: Pla de treball
	Pas 5: Seguiment
Fase 3. TANCAMENT I VALORACIÓ	Pas 6: Tancament i valoració



Part 2: Materials formatius

6. Activitats formatives

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

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

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

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

Activitat 1	Els paquets
Durada estimada	45 minuts
Objectius específics:	
• Reflexionar sobre com es formen les categories i els grups socials. • Identificar criteris, sovint inconscients, que guien la creació de grups i la pertinença. • Prendre consciència dels processos d'inclusió i exclusió que es poden generar dins els col·lectius.	
Temes que es treballen	• Identitat i diversitat • Categorització social

	• Inclusió i exclusió • Prejudicis i estereotips • Pertinença
Tipus de dinàmica:	Treball en petit i grup gran
Desenvolupament:	
1. La persona formadora introdueix la dinàmica. 2. Es reparteix a cada participant un gomet de diferent color i forma, que ha de col·locar-se en un lloc visible (p. ex. al pit o el front). 3. Sense donar més consignes, se'ls demana que formin grups. Es deixa un temps perquè s'agrupin. 4. Es convida el grup a observar com s'han format els grups: per color, forma, semblança o diversitat. Es plantegen preguntes per analitzar el procés i les emocions viscudes. Preguntes guia per a la reflexió: • Quins criteris heu fet servir per agrupar-vos? • Per què creieu que s'han seguit aquests criteris? • Algú ha quedat exclòs o s'ha sentit fora d'un grup? • Com us heu sentit durant el procés? • Creieu que aquestes dinàmiques passen també en la vida real?	
Material necessari:	
• Gomet de diferents colors i formes. • Espai ampli per moure's i formar grups. • Pissarra o paper gran per recollir les idees i conclusions.	
Consells per a la persona formadora:	
• Recorda mantenir una actitud oberta i observadora, sense jutjar les decisions del grup.	

- L'objectiu és facilitar la presa de consciència, no valorar si s'ha fet "bé" o "malament".

Activitat 2	Qui sóc?
Durada estimada	40 minuts
Objectius específics:	
• Fomentar la reflexió sobre les múltiples identitats que té cada persona. • Reconèixer la diversitat de rols i pertinences que tenim i com influeixen en la nostra mirada del món. • Identificar elements comuns i diferències entre les persones participants.	
Temes que es treballen	• Identitat i diversitat • Categorització social • Pertinença i rols socials
Tipus de dinàmica:	Treball individual, en petit i grup gran
Desenvolupament:	
Preguntes guia per a la reflexió:	
• Quines identitats o rols et defineixen més? • Hi ha alguna identitat que sigui especialment important per a tu? • Has descobert que comparteixes algun aspecte amb persones que no esperaves? • Quines parts de la teva identitat són visibles i quines no?	
Material necessari:	
• Fulls en blanc o fotocòpia de l'estrella. • Retoladors o bolígrafs de colors.	

- Pissarra o paper gran per recollir idees del debat final.

Consells per a la persona formadora:

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

Activitat 3	Els personatges
Durada estimada	60 minuts
Objectius específics: • Reflexionar sobre com es formen els prejudicis i les percepcions a partir d'informació parcial • Identificar i explorar biaixos, estereotips i prejudicis propis • Promoure la consciència sobre la diversitat i la complexitat de les identitats	
Temes que es treballen	• Estereotips i prejudicis • Identitat i diversitat • Biaixos
Tipus de dinàmica:	Treball individual, en petit i grup gran
Desenvolupament: 1. Es mostren diferents imatges o il·lustracions de persones que representin diversitat d'edats, gèneres, orígens, capacitats, etc. 2. Es formen grups d'entre 4 i 5 persones. Es dona una imatge a cada grup. A partir de les següents preguntes: com és, a què es dedica, on viu, quins valors té, quina és la seva situació vital o familiar..., hauran de construir una breu història sobre la persona	

representada. L'objectiu no és "encertar" res, sinó observar quines idees, associacions o emocions apareixen espontàniament.

3. Cada grup presenta la seva història a la resta del grup gran.
4. Un cop fetes totes les presentacions, es posaran en comú les diferents reflexions.
5. Després, la persona formadora comparteix la biografia de cada personatge i es contrasten les dues històries.

Preguntes guia per a la reflexió:

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

Material necessari:

- De 4 a 6 imatges diverses impreses o projectades (persones de diferents orígens, edats, aparences, etc.).
- Fulls en blanc o targetes per escriure les històries.
- Retoladors o bolígrafs.
- Pissarra o paper gran per recollir idees del debat final.

Consells per a la persona formadora:

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

Activitat 4		Privilegis i rang	
Durada estimada		60 minuts	
Objectius específics:			
• Prendre consciència dels propis privilegis i de com aquests influeixen en les relacions personals i professionals. • Comprendre la noció de <i>rang</i> i com es manifesta en diferents contextos socials.			
Temes que es treballen		• Privilegis i desigualtats • Relacions de poder • Rang i posició social	
Tipus de dinàmica:		Treball individual, en parelles i grup gran	
Desenvolupament:			
1. La persona formadora introdueix el concepte de <i>rang</i> 2. Cada persona rep una taula amb diferents àrees (gènere, edat, origen, llengua, orientació sexual, nivell econòmic, educació, religió, diversitat funcional...). (Annex). 3. Es demana que cada persona s'avaluï en cada àrea segons el seu nivell de privilegi o rang, en una escala de l'1 (rang baix) al 5 (rang alt). Es recomana fer-ho amb honestedat i sense jutjar-se, entenent-ho com un exercici d'autoconeixement. 4. Es formen parelles, es demana que comparteixin amb la parella alguna de les reflexions que han aparegut: què els ha sorprès, quines emocions han sentit, en quins àmbits se senten més o menys reconegudes. L'altra persona escolta des de l'atenció i el respecte, sense interrompre ni qüestionar. 5. Es convida a compartir les reflexions que hagin sorgit de l'intercanvi en parella. Es poden recollir a la pissarra frases o paraules que resumeixin el que s'ha après sobre el			

concepte de *rang*. Es reflexiona sobre com aquests privilegis poden condicionar les dinàmiques de grup, les relacions laborals o la comunicació amb altres persones.

Preguntes guia per a la reflexió:

- Quines parts de la teva identitat tenen més rang o privilegi? Quines menys?
- Com influeix això en la manera com et relaciones amb els altres?

Material necessari:

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

Consells per a la persona formadora:

- Sigues conscient que parlar de privilegis pot generar emocions com la culpa o la incomoditat. És important validar-les i oferir un espai segur on es pugui parlar sense judici.
- Evita que el debat es converteixi en una competició de “qui pateix més” o “qui té més privilegis”.
- Recordar no es tracta d’acusar ni comparar, sinó de prendre consciència de la pròpia experiència.
- Si sorgeixen tensions, es pot fer una pausa breu i reprendre el fil des de la reflexió i no des de la defensa.
- És recomanable realitzar aquesta activitat després d’haver treballat conceptes com identitat, estereotips i discriminació.

Activitat 5		Cinc situacions	
Durada estimada	50 minuts		
Objectius específics:			
• Reflexionar sobre com percebem i valorem diferents formes de discriminació. • Identificar els factors que influeixen en la nostra percepció de la discriminació. • Promoure l'empatia i el reconeixement de les diferents experiències de discriminació.			
Temes que es treballen			
• Discriminació i igualtat de tracte • Biaixos i percepcions personals • Empatia i reconeixement			
Tipus de dinàmica:		Treball individual, en petit i grup gran	
Desenvolupament:			
1. La persona formadora introdueix l'activitat i explica que sovint no percebem totes les discriminacions amb la mateixa intensitat i que aquesta activitat permetrà explorar per què passa això. 2. Es reparteixen a cada persona cinc targetes amb descripcions breus de situacions de discriminació, cadascuna per un motiu o motius diferents. 3. Cada persona llegeix les cinc situacions i escriu en un post-it o full: a. Què sent davant de cada cas. b. Quina considera més greu i quina menys greu, i per què. c. Si alguna situació li resulta especialment propera o desconeguda. 4. Un cop contestades les preguntes, es formaran grups de 4 o 5 persones, per a compartir les percepcions de cadascú. Intenta promoure l'escolta activa, sense intentar convèncer, sinó entendre com i per què cadascú percep diferent. Es demana a cada			

grup que identifiqui quines situacions han generat més debat i en quines hi ha hagut més consens.

5. A continuació, cada grup comparteix una o dues conclusions amb el grup gran.
6. La persona formadora recull els factors que s'han identificat que influeixen en la percepció (proximitat, experiència personal, context social, representació mediàtica, etc.).
7. Es tanca l'activitat amb la reflexió final.

Preguntes guia per a la reflexió:

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

Material necessari

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

Consells per a la persona formadora:

- Tria situacions diverses però comprensibles, adaptades al context del grup.
- Es poden substituir les targetes per vídeos.
- Si sorgeixen desacords, guia el debat des de la curiositat i la reflexió, no des del judici.
- Reforça la idea que no hi ha "ranking" de discriminacions: totes tenen impactes reals i poden estar interrelacionades.

- Pots complementar l'activitat amb exemples reals o testimonis breus (vídeos o cites) que ajudin a humanitzar els casos.

7. Eines per a les persones formadores

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

A continuació es mencionen alguns dels aspectes que es considera que s'hauran de tenir presents:

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

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

Alguns punts clau:

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

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

En aquests moments, és important:

- Acompanyar des de l'escolta i la calma, sense desautoritzar ni jutjar.

- Nombrar allò que està passant (“veig que això genera incomoditat...”) per donar-li espai.
- Reforçar la idea que sentir-se qüestionat forma part del procés d’aprendre i revisar privilegis.
- Recordar que l’objectiu no és tenir raó, sinó obrir noves mirades i comprensions.

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

Algunes preguntes útils abans de la formació:

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

8. Recursos complementaris i bibliografia

- Allport, G. W. (1954). The Nature of Prejudice. Addison-Wesley.
- Coll Planas, G., Solà Morales, R., & García Romeral, G. (2021). Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d’igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions.
- Generalitat de Catalunya. (2020). Llei 19/2020, del 30 de desembre, d’igualtat de tracte i no discriminació. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/documentId=890227>
- Rossi, P. & Bazzaco, E. (2021). Guia per a la incorporació dels enfocaments psicosocial i restauratiu en els serveis d’acompanyament a víctimes d’incidents i delictes d’odi i discriminació.
- Stories that Move. Caixa d’eines contra la discriminació. (2017). <https://www.storiesthatmove.org/>

9. Presentacions

S’adjunta, en annexa, una **mostra dels materials de presentacions** que estan pensades per abordar els diferents conceptes teòrics que permetran a les persones que rebin la formació entendre i profunditzar en el fenomen de la discriminació.

Formació: Compromesos amb els drets

Girona, 2025



ESTRUCTURA I CONTINGUTS DE LA FORMACIÓ



Dates: Dimecres 12, 19 i 26 de novembre i 3 de desembre

Horari: De 9 a 14h

Localització: Centre Cívic Onyar, c/ Camp de la Plana, 13

- **Sessió 1:** Conceptes bàsics sobre el fenomen de la discriminació
- **Sessió 2:** Marc legislatiu i realitat a la ciutat de Girona
- **Sessió 3:** Servei per la no discriminació a Girona
- **Sessió 4:** Casos pràctics

OBJECTIUS DE LA FORMACIÓ



- ☐ Identificar i comprendre el fenomen de la discriminació
- ☐ Conèixer la legislació vigent en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació
- ☐ Comprendre l'impacte de la discriminació en les persones que en són víctimes
- ☐ Conèixer el Servei de No-discriminació de Girona i el circuit d'atenció
- ☐ Ampliar habilitats i competències d'acompanyament de situacions de discriminació
- ☐ Adquirir eines per a poder impartir formacions a altres professionals
- ☐ Crear un espai de reflexió i intercanvi d'experiències

FUNCIONAMENT DE LES SESSIONS



- ☐ Coneixement construït des de l'experiència i aplicat
- ☐ Temes que estaran presents
- ☐ Espai de confiança
- ☐ Espai per a equivocar-se
- ☐ Espai d'aprenentatge i construcció conjunta
- ☐ Garantir que tothom pugui intervenir
- ☐ Anomenar però no jutjar
- ☐ Límits

Sessió 1: Conceptes bàsics sobre el fenomen de la discriminació

Girona, 12 de novembre de 2025



CONTINGUTS DE LA SESSIÓ



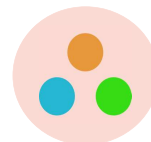
- Categorització social
- Prejudicis i estereotips
- Definicions de discriminació ó
- Privilegis i relacions de poder
- Perspectiva interseccional
- Perspectiva restaurativa
- Perspectiva comunitària

Activitat 1

Paquets

ACTIVITAT 1: PAQUETS

- Quins criteris creieu que s'ha fet servir per realitzar els grups?
- Perquè creieu que s'han seguit aquests criteris?
- Ha quedat algú exclòs?
- Com us heu sentit durant el procés?



Categorització social

CATEGORIZACIÓ SOCIAL

Categories



Ordenar,
simplificar i
comprendre la
realitat

Categories pròpies

Categories pels altres

Es poden construir des
de: sexe, gènere, la
"raça", la classe social,
etc.



CATEGORIZACIÓ SOCIAL

Nosaltres/Nosaltris

Els/Elles /Ellis

- Identitat social segons grups
- Comparació amb altres grups

- Biaix positiu del propi grup
- Necessitat de pertinença

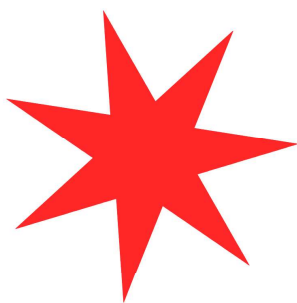


Activitat 2

Qui sóc?

ACTIVITAT 1.2: QUI SÓC?

- ☐ A quins grups pertanyes?
- ☐ Quins són els rols que ocupes en el teu dia? (pare, mare, fill, germana, professora, veí...)
- ☐ En quines categories agruparies aquests rols? (família, professió, llar ...)



Prejudicis i estereotips



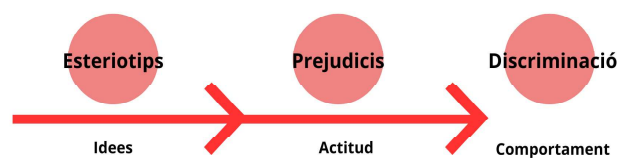
PREJUDICIS I ESTEROTIPS



PREJUDICIS I ESTEROTIPS



Estereotip	Prejudici
• Conjunt de creences que estan associades a un grup • Provoquen els prejudicis i els justifiquen	• Actitud negativa cap a determinades persones, pel fet de pertanyer a a algunes categories socials.



PREJUDICIS I ESTEROTIPS



PREJUDICIS I ESTEROTIPS



Stories that Move. Caixa d'eines contra la discriminació. (2017)

Per parelles:

- Puc tenir conductes discriminatòries si:
 - Sóc una persona amb una ideologia d'esquerres?
 - formo part d'un grup que pateix discriminació?
- Tenir prejudicis equival a discriminar?



Activitat 1.3

Experiències de discriminació



Heu viscut alguna situació de discriminació?

- Com et vas sentir?



Has discriminat a algú?

- Com et vas sentir?

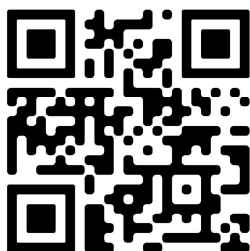
Definicions de discriminació



COM DEFINIM LA DISCRIMINACIÓ?



- Menti.com
- Codi: 6178 3698

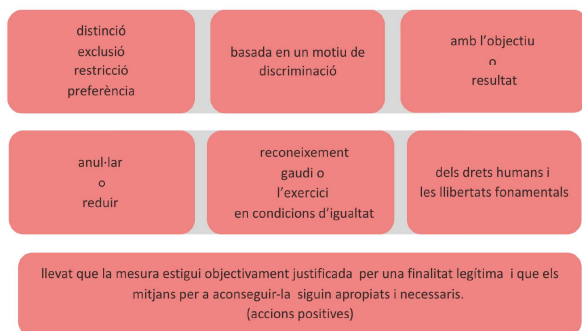


DISCRIMINACIÓ SEGONS LA LLEI 19/2020

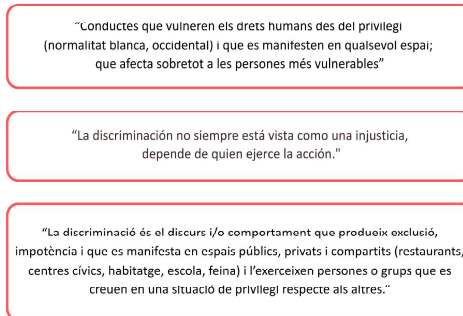


"Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en algun motiu de discriminació que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones, llevat que la mesura estigui objectivament justificada per una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin apropiats i necessaris."

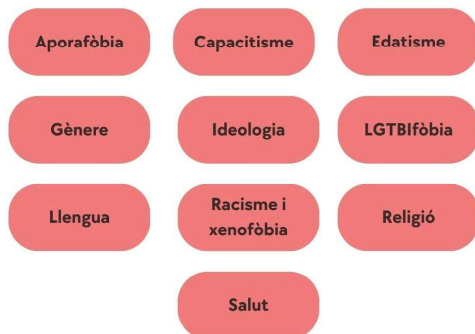
DISCRIMINACIÓ SEGONS LA LLEI 19/2020



PROCÉS PARTICIPATIU: Com s'entén la discriminació a Girona



EIXOS DE DISCRIMINACIÓ

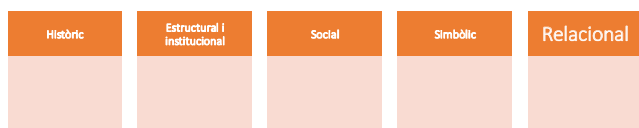


TIPUS DE DISCRIMINACIÓ

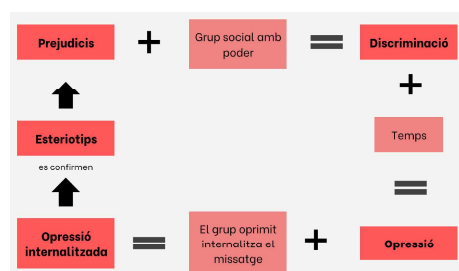


- **Directa:** es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun motiu discriminatori.
- **Indirecta:** a discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica pretesament neutres són susceptibles de causar un perjudici major a una persona per algun motiu discriminatori
- **Per associació:** es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és objecte de discriminació, real o atribuïda, com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup per algun motiu discriminatori

DIMENSIONS DE LA DISCRIMINACIÓ



CICLE DE LA DISCRIMINACIÓ



Font: Adaptació Fil a l'agulla. Prevenint la discriminació (2021)

CICLE DE LA DISCRIMINACIÓ



- **Cicle de la discriminació:** Es genera una distància que permet crear estereotips sobre ells/les i falses creences. El grup social majoritari comença a projectar en els altres (grup social minoritari) el que no volen ser (prejudicis). Aquests prejudicis creen estereotips i a vegades aquestes persones dels marges internalitzen aquestes projeccions (opressió internalitzada) i acaben confirmant l'estereotip.
- **Opressió internalitzada:** Quan experimentem marginació externa internalitzem l'opressor/a, o sigui, la veu externa que ens posa en el marge es converteix també en una veu interna (ens ho diem nosaltres mateixes).



RELACIONS DE PODER



Definim el **poder** com a la nostra capacitat d'influenciar i impactar el nostre entorn (Julie Diamond, (2016). *Power: A User's Guide*)

Segons **Arnold Mindell (1992)** segons el marc metodològic de Treball de Processos el **poder** és la **capacitat d'influir en el propi entorn i en les relacions** —és a dir, de fer que les coses passin—, i està estretament relacionat amb el **rang**.

Estar en grup vol dir entrar en relació i usar les nostres habilitats i privilegis, usar el nostre poder. Mindell defineix la 'suma de privilegis d'una persona' com a rang.

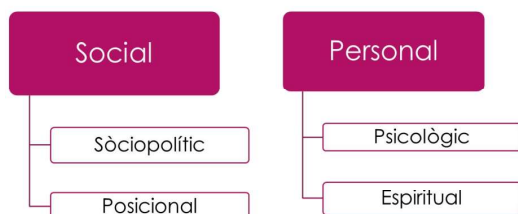
L'ús d'aquests privilegis o rang, influeix constantment en les nostres relacions, ja sigui de manera més conscient o inconscient.

- El poder és a tot arreu
- Sovint el rebutgem perquè confonem poder amb mal ús o abús de poder
- Ens falten referents de bon ús del poder

RELACIONS DE PODER



El rang és la posició de poder, privilegis o recursos que una persona té dins d'un context determinat. Pot provenir de factors socials (classe, gènere, ètnia), psicològics (autoconfiança, autoestima) o espirituals (sentit de connexió o significat).



CONCEPTE DE RANG



Conèixer el propi rang i usar-lo amb consciència és essencial per a la cooperació, la inclusió i la transformació dels conflictes.

- Pot ser après o heretat
- És relatiu (en relació a...)
- És contextual
- És dinàmic (canvia a cada moment)
- És multidimensional. No hi ha persones que tenen poder i persones que no en tenen. Existeixen moltes dimensions i totes les persones tenim rang en algunes dimensions.
- És interseccional. Els diferents eixos de poder o rang estan interconnectats.

TIPUS DE RANG



Social

Ve donat per allò que està valorat en un context social:

- Raça,
- gènere
- classe social
- orientació sexual
- capacitisme
- religió
- educació
- edat...

Psicològic

Ve donat per les habilitats que tinc a nivell social o psicològic:

- Sentir-se segur/a i cuidat/da
- Auto coneixement interior
- Autoestima
- Capacitat d'expressar emocions...

Espiritual

Pot venir de sentir una connexió transcendent amb la natura o la terra.

Pot venir del fet d'haver viscut situacions límit.

- Sentir una gran fortalesa interior
- Capacitat de sostenir situacions difícils

SENYALS DE RANG BAIX

- ▶ Tendència a dir 'sí' però amb senyals corporals que donen a entendre 'no'.
- ▶ Mirar cap a avall
- ▶ Estar en tensió.
- ▶ Tendència a ser emocional
- ▶ Sentir-te incomprès
- ▶ Tenir sensació que les altres persones saben més que tu.



SENYALS DE RANG ALT

- ▶ Determinar el temps, la disponibilitat per relacionar-te amb els altres.
- ▶ Persones que usen un estil de comunicació serà, amb tendència a ser suau i no emocional.
- ▶ Usar un to paternalista en les converses o relacions.
- ▶ No dubtar de les teves posicions.
- ▶ Quan ens sentim còmodes, **tendim a notar el nostre rang alt com normal** i oblidem com es poden sentir els altres.
- ▶ La dificultat està en **posar-li consciència a tots els rangs presents per no oblidar cap part de nosaltres i del grup i tots els sentiments que es poden donar en relació.**



PODER I PRIVILEGIS



CONCEPTE DE RANG

El **Rang** es refereix al conjunt o la suma de privilegis que una persona té en un determinat sistema o un context social/interpersonal.

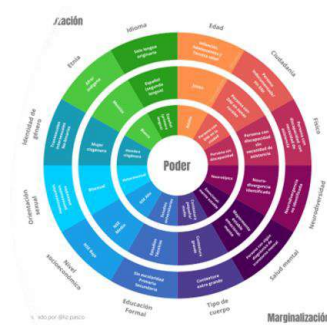
- Pot ser après o hereditat
- És relatiu (en relació a...)
- És dinàmic (canvia a cada moment)
- És multidimensional. No hi ha persones que tenen poder i persones que no en tenen. Existeixen moltes dimensions i totes les persones tenim rang en algunes dimensions.
- És interseccional. Els diferents eixos de poder o rang estan interconnectats.



Activitat 1.4

Cursa dels privilegis

PODER I PRIVILEGIS



Perspectiva interseccional



PERSPECTIVA INTERSECCIONAL



PERSPECTIVA INTERSECCIONAL



La **mirada o perspectiva interseccional** és un enfocament d'anàlisi i intervenció que té en compte que les persones no només pateixen discriminació o desigualtats per un únic eix (per exemple gènere, origen, orientació sexual, classe social, edat, funcionalitat, raça...), sinó que aquests eixos interactuen entre si, creant situacions particulars d'opressió, privilegi o vulnerabilitat que no es poden entendre si els veus per separat.

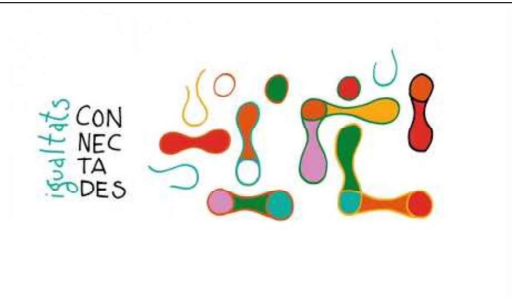
PERSPECTIVA INTERSECCIONAL



Aquesta perspectiva:

- permet reconèixer que **en una mateixa persona poden convergir múltiples identitats** i situacions que generen desigualtats i discriminacions específiques;
- ajuda a **analitzar** com les estructures socials, les institucions i les pràctiques professionals poden reproduir aquestes desigualtats múltiples si no s'hi atenen de forma global;
- implica que l'**intervenció ha de ser contextualitzada**, adaptada a les vivències reals de les persones, detectant com cada combinació d'eixos d'identitat pot modificar necessitats, barreres i recursos;
- **no és una simple suma de discriminacions**, sinó que els diferents eixos es creuen i es potencien mútuament produint efectes específics;
- és una eina per **promoure la igualtat real**, perquè obliga a mirar més enllà de les desigualtats formals i atendre les desigualtats estructurals.

PERSPECTIVA INTERSECCIONAL



Font: Igualtats connectades ()

Perspectiva restaurativa



PERSPECTIVA RESTAURATIVA

- L'enfocament **restauratiu**, parteix de la voluntat de reparar el dany i les vulneracions de drets que posa l'accent en la reparació del dany causat, la responsabilitat de les parts implicades i la reconstrucció dels vincles.
- Aquest enfocament proposa que la persona, grup o entitat que ha exercit la discriminació **a fer-se càrrec de l'impacte** de la seva acció, **prendre responsabilitat i a reparar el dany causat**.
- Un procés que busca **restablir vincles**, reconstruir confiança i contribuir a un canvi profund en les dinàmiques socials i institucionals que sostenen les desigualtats i vulneració de drets.
- La justícia **no s'entén com una resposta punitiva**, sinó com una oportunitat per **restituir drets, reparar vincles i generar aprenentatges** que evitin la repetició dels fets i promoguin la convivència.



PERSPECTIVA RESTAURATIVA: OBJECTIUS

L'enfocament restauratiu, aplicat a l'atenció a la discriminació, persegueix tres objectius principals:

1. Reparar el dany viscut per la persona o el col·lectiu afectat, tant des d'una dimensió material com simbòlica.
2. Fomentar la responsabilitat de la persona o entitat que ha exercit la discriminació, promovent un procés de reflexió i reconeixement.
3. Reforçar la cohesió comunitària, implicant la societat en la transformació de les causes estructurals que sostenen les discriminacions.

"La violència contra una persona no només té efectes sobre la pròpia víctima, sinó que acaba impactant en la comunitat i en totes aquelles amb qui aquesta interacciona". Teiahsha Bankhead i Rachel V. Brown (Quadern ICIP, 2023)



BENEFICIS

Aquest enfocament restauratiu i comunitari pot aportar dins el Servei de No-Discriminació:

- Permet **abordar les discriminacions de manera integral**, combinant el vessant jurídic, psicosocial i comunitari.
- Reforça la **confiança entre la ciutadania i les institucions**, mostrant una resposta que no només sanciona sinó que transforma.
- Empodera les persones afectades, donant-los veu i protagonisme en el seu procés de reparació.
- Redueix la reincidència, ja que **promou la responsabilitat i el canvi personal o institucional**.
- Genera aprenentatge col·lectiu i contribueix a construir entorns més justos i respectuosos amb la diversitat.



COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- **Centralitat de la víctima** o persona afectada: Poder de decisió i autonomia de la persona, evitant tota revictimització.
- **Responsabilitat** de la persona o entitat ofensora
- **Participació comunitària**: La comunitat ha de tenir un paper en la reparació i la transformació.
- **Mediació i facilitació**: Rols de persones facilitadores formades, que assegurin un entorn segur i equilibrat entre les parts.



COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- **Entorn segur i consentiment informat**: Garantir la seguretat emocional i física de les persones participants. La participació ha de ser voluntària i informada.
- **Perspectiva psicosocial i interseccional**: La intervenció ha de considerar els diferents eixos d'opressió i atendre les necessitats emocionals, socials i comunitàries.
- **Transformació i garanties de no repetició**: Propòsit final és evitar la repetició dels fets mitjançant canvis d'actitud, formació i transformació institucional.



Perspectiva comunitària



PERSPECTIVA COMUNITÀRIA



La **mirada comunitària** complementa i reforça l'enfocament restauratiu, posant l'accent en la dimensió col·lectiva de les discriminacions.

- Per **el treball en xarxa**, **compartir coneixements**, mirades, aproximació, entre les entitats que estan treballant amb persones en situació de vulnerabilitat.
- Centrar-se no només en un 'abordatge' individual de les discriminacions, sinó en una mirada col·lectiva, i global. Cabdal tractant-se de **dinàmiques que operen a nivell estructural**.
- Donant **resposta** al que necessita **la persona** que la discriminació, i **al seu entorn**, **xarxa d'afectes**, família, veïns/es, **barri**, **comunitat**, ciutat i el context.
- **Involucra a tots** els agents, administració, persones, entitats.



PERSPECTIVA COMUNITÀRIA



L'acció comunitària és una manera d'entendre i fer la intervenció social que posa el focus en la **col·lectivitat, la participació i la justícia social**.

Parteix de la idea que molts dels problemes socials —com la discriminació, l'exclusió o la desigualtat— **no són només individuals**, sinó que tenen causes estructurals i col·lectives. **Per això, les respostes també han de ser col·lectives i construïdes amb la comunitat**.

Fer acció comunitària vol dir **impulsar processos de transformació social** a través de la implicació de veïns i veïnes, entitats, serveis i persones afectades, que s'organitzen per donar respostes compartides als reptes del territori.

L'objectiu és **millorar les condicions de vida i convivència, enfortir els vincles socials i fomentar l'apoderament** de les persones i grups per decidir sobre allò que els afecta.

Font: Brúxola comunitària. Guia per promoure l'acció comunitària a les entitats socials. ECAS, 2021.

PERSPECTIVA COMUNITÀRIA



- Un procés amb perspectiva comunitària necessita de la implicació de **diferents agents** i professionals, ciutadania, entitats,....
- Que es **coordinen** entre ells, en diferents espais de trobada, fomentar la cooperació, la comunicació d'informació i promovent la participació.



PRINCIPIS DE L'ACCIÓ COMUNITÀRIA



- **Col·lectivitat**: les accions comunitàries neixen i tenen sentit en el grup; busquen respostes conjuntes a reptes comuns.
- **Justícia social**: promouen el canvi davant les desigualtats i situen els drets humans al centre.
- **Apoderament i participació**: les persones deixen de ser receptores passives i esdevenen protagonistes actives del canvi.
- **Relacions i xarxa**: l'acció comunitària treballa les relacions socials com a motor de cooperació, confiança i inclusió.
- **Corresponsabilitat**: tots els agents (ciutadania, professionals, entitats i administracions) tenen un paper compartit en la construcció del bé comú.

* El paper dels professionals és **acompanyar, facilitar i connectar**: ajudar a crear espais de trobada, fomentar la cooperació i promoure la participació real.

MIRADA COMUNITÀRIA I SERVEI DE NO-DISCRIMINACIÓ



- Situar cada cas o situació en el seu **context social i relacional**.
- Treballar **amb la comunitat i no només per a la comunitat**.
- **Promoure vincles, xarxes i espais de participació** que ajudin a prevenir, detectar i abordar les discriminacions de manera col·lectiva.
- Donar protagonisme a les persones i col·lectius afectats, **reconeixent la seva veu, experiència i capacitat d'acció**.
- L'acció **reforça i fa créixer el poder col·lectiu** per avançar cap a societats més igualitàries, inclusives i cohesionades.

Tancament





Propuesta guía formativa

Índice

1. Introducción a la guía
2. Objetivos generales
3. Destinatarios
4. Metodología

Parte 1: Contenidos teóricos

5. Marco conceptual

Parte 2: Materiales formativos

6. Actividades formativas
7. Herramientas para las personas formadoras
8. Recursos complementarios y bibliografía
9. Presentaciones en Power Point



1. Introducción

Esta guía nace en el contexto del proyecto Commit to Rights (Comprometidos con los derechos), de el Ayuntamiento de Girona. El objetivo principal del proyecto es dar respuesta a las situaciones de discriminación a través de la creación de un Servicio por la de No discriminación.

En el planteamiento de este servicio se han establecido una serie de acciones destinadas a prevenir, sensibilizar y capacitar tanto a profesionales de la administración, de entidades, como la ciudadanía en general. Esta guía es una de las herramientas pensadas para poder conseguir estos objetivos.

En primer lugar, disponer de un material que sirva de base para adquirir una serie de conocimientos básicos que permitan comprender todas las dimensiones del fenómeno de la discriminación, así como el funcionamiento del Servicio por la No discriminación de la ciudad de Girona.

En segundo lugar, dar respuesta a la necesidad de disponer de unas herramientas que permitan que las personas que participen en el proceso formativo puedan, en un futuro, actuar como formadoras y transmitir los distintos conocimientos a otros profesionales, entidades o colectivos. El objetivo es favorecer la creación de una red de personas formadoras con una mirada compartida sobre la igualdad de trato y la no discriminación, que contribuya a ampliar el alcance y la sostenibilidad de las acciones del Servicio.

Teniendo en cuenta estos dos puntos de partida, se han creado dos paquetes de materiales diferenciados:

- Contenidos teóricos, que ofrecen una aproximación conceptual en materia de igualdad de trato y no discriminación, así como una presentación del marco normativo y del funcionamiento del Servicio por la No discriminación.
- Materiales formativos, que incluyen presentaciones y propuestas de actividades prácticas por trabajar los conceptos con distintos grupos. Asimismo, también cuenta una serie de recomendaciones y herramientas para que las personas formadoras puedan acompañar a los grupos que formen.

Estos materiales han sido diseñados para que puedan ser utilizados de manera flexible, adaptándose los diferentes perfiles y necesidades de las personas participantes.



Este documento presenta una muestra inicial de ambos paquetes de materiales de formación. Se trata de una propuesta provisional que se completará y ajustará a partir de las aportaciones, las experiencias y necesidades de las personas que participen en la prueba piloto del curso. Para que sea una herramienta práctica y útil para las futuras formadoras.

2. Objetivos

La finalidad principal de este documento es poner a disposición de las personas que participen en el proceso formativo un recurso pedagógico y práctico.

Los objetivos generales son los siguientes:

- Poner a disposición de las personas formadoras un marco conceptual y teórico sobre la discriminación, la igualdad de trato y la diversidad.
- Ofrecer herramientas pedagógicas y metodológicas para facilitar procesos formativos significativos, participativos y transformadores.
- Favorecer la reflexión crítica sobre el rol de cada uno, los privilegios, sesgos, las identidades y las actitudes ante la diversidad y las distintas situaciones de discriminación.
- Promover la implicación de las administraciones públicas, las entidades sociales y la ciudadanía en el abordaje de las situaciones discriminación en la ciudad.

Además, este material está pensado para:

- Apoyar a las personas que actuarán como formadoras en el marco del Servicio por la No discriminación.
- Servir como punto de partida a aquellas personas que no están familiarizadas con el fenómeno de la discriminación y los conceptos que le rodean.



3. Personas destinatarias

Esta guía se dirige principalmente a:

- Profesionales de las administraciones locales que participarán en el diseño, la implementación o la gestión de políticas de igualdad de trato y no discriminación.
- Profesionales de entidades sociales que desempeñan un papel en la formación y la sensibilización en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación, así como un rol activo en la prevención, abordaje y el acompañamiento de situaciones de discriminación.
- Personas que quieran aprender sobre la discriminación y adquirir herramientas para identificarla y combatirla.

4. Metodología

La propuesta metodológica de esta guía combina diferentes estrategias:

- Exposiciones teóricas para introducir los conceptos fundamentales.
- Dinámicas de grupo que fomentan la reflexión, el diálogo y la construcción conjunta del conocimiento.
- Análisis de casos que permiten conectar la teoría con las experiencias personales y profesionales.

Esta combinación busca que las personas participantes no sólo adquieran conocimientos teóricos, sino que también desarrollen competencias para identificar, prevenir y abordar situaciones de discriminación desde una mirada práctica y transformadora.

La formación tiene una parte centrada en el circuito y el funcionamiento del Servicio por la No discriminación de Girona. Esto significa que durante el proceso formativo se trabajará con casos, ejemplos y situaciones que reflejan la realidad local, los recursos disponibles, la dinámica de trabajo del servicio y los agentes implicados.



El diseño metodológico combina una parte de materiales de autoaprendizaje, que permiten profundizar individualmente en los contenidos teóricos, con una parte presencial y colaborativa que promueve la construcción conjunta de conocimiento.

Además, una parte del programa está planteada en un formato de formadoras de formadoras, con el objetivo de que las personas participantes puedan, más adelante, replicar y multiplicar la formación en sus propios entornos profesionales o comunitarios.

El enfoque de la guía pretende promover la creación de un espacio seguro y respetuoso, donde se valore la diversidad de opiniones de las personas participantes y se trabaje desde la confianza, el cuidado y la corresponsabilidad.



Parte 1: Contenidos teóricos

5. Marco conceptual

Este marco conceptual ofrece las bases teóricas necesarias para comprender la complejidad del fenómeno de la discriminación y sus múltiples dimensiones. Pretende ayudar a entender cómo se construyen las desigualdades y cómo podemos trabajar para transformarlas.

Categorización social

Las personas necesitamos ordenar la realidad para poder comprenderla. Por eso utilizamos categorías sociales (como el género, la edad, el origen, la religión o la clase social) que nos ayudan a dar sentido a la realidad que nos rodea. Este proceso es automático e inevitable, pero esto puede dar lugar a sesgos y simplificaciones (Allport, 1954).

Cuando utilizamos estas categorías, no sólo clasificamos a los demás, sino que también nos situamos a nosotros mismos dentro de ciertos grupos. Esto construye nuestra identidad social, es decir, aquella parte de nosotros que viene determinada por la pertenencia a distintos colectivos y del valor que la sociedad les otorga.

Por ejemplo, una persona puede definirse por múltiples identidades: mujer, madre, profesional de la salud y migrante. Todas estas partes de su identidad influyen en cómo es percibida y cómo se percibe a sí misma.

Estereotipos, prejuicios y discriminación

Las personas tendemos a compararnos con otros grupos ya valorar positivamente el propio grupo (nosotros/nosaltros) frente a los demás ("ellos/ellas/élees"). Esto puede generar sesgos inconscientes que afectan la forma en que nos relacionamos, especialmente cuando las categorías están vinculadas a estructuras de poder y desigualdad.



Los estereotipos son creencias o ideas simplificadas sobre un grupo de personas que son socialmente compartidas. Por ejemplo: "las personas jóvenes no quieren trabajar" o "las mujeres son más empáticas".

Cuando estos estereotipos se cargan de una valoración emocional, generalmente negativa, hablamos de prejuicios. Y cuando estos prejuicios se traducen en comportamientos o decisiones que limitan los derechos de otras personas, estamos frente a un acto de discriminación.

Ejemplo:

- Estereotipo: pensar que las personas mayores no se adaptan a la tecnología.
- Prejuicio: creer que, por eso, no pueden hacer bien su trabajo.
- Discriminación: no contratarlas en un proceso de selección.

Este proceso muestra cómo algunas las ideas que están presentes y aceptadas a nuestro alrededor, pueden convertirse en desigualdades reales que afectan al acceso a los recursos, las oportunidades y el reconocimiento social.



Discriminación estructural, sistémica e institucional

La discriminación no es sólo el resultado de actitudes individuales, sino un fenómeno estructural y sistémico que se ha ido construyendo históricamente. Como consecuencia nos encontramos con que hay personas que ven limitado su acceso a los recursos, derechos, oportunidades y reconocimiento social.

Las sociedades establecen jerarquías basadas en características como el color de piel, el género, el origen, la religión, la orientación sexual o las capacidades de las personas. Estas jerarquías generan privilegios para unos colectivos y desventajas para otros.



La discriminación institucional aparece cuando las políticas, normas o prácticas de una institución mantienen o reproducen tratos desiguales.

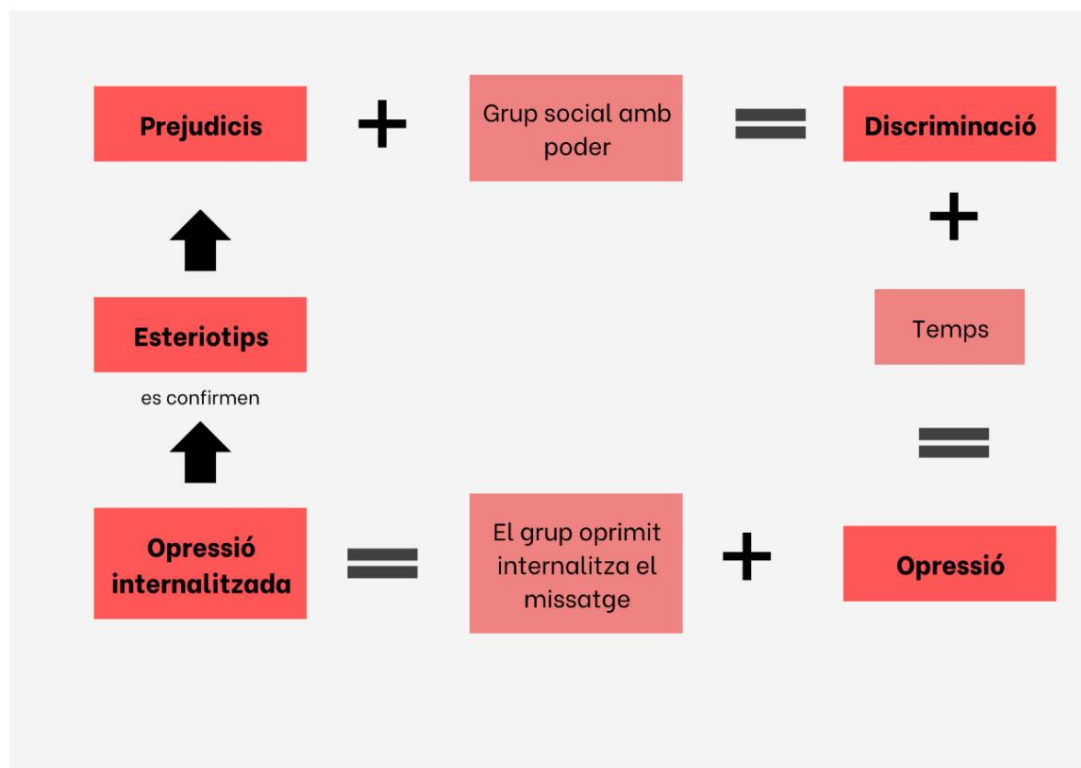
Ejemplos:

- cuando un formulario no contempla todas las identidades de género,
- cuando un servicio público no es accesible por horarios o idioma,
- o cuando un protocolo aparentemente neutro excluye más a ciertos colectivos que a otros

Las instituciones y organizaciones tienen la responsabilidad de detectar estas desigualdades y establecer medidas que ayuden a revertir y reparar los daños que se hayan causado (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019).

Ejemplos:

- Incorporar la perspectiva de derechos humanos y de igualdad de trato en todos los ámbitos de actuación.
- Revisar protocolos, lenguaje y procesos para detectar posibles sesgos.
- Ofrecer espacios de formación y reflexión continua a sus profesionales.
- Garantizar la participación de colectivos diversos en el diseño y la evaluación de las políticas públicas.

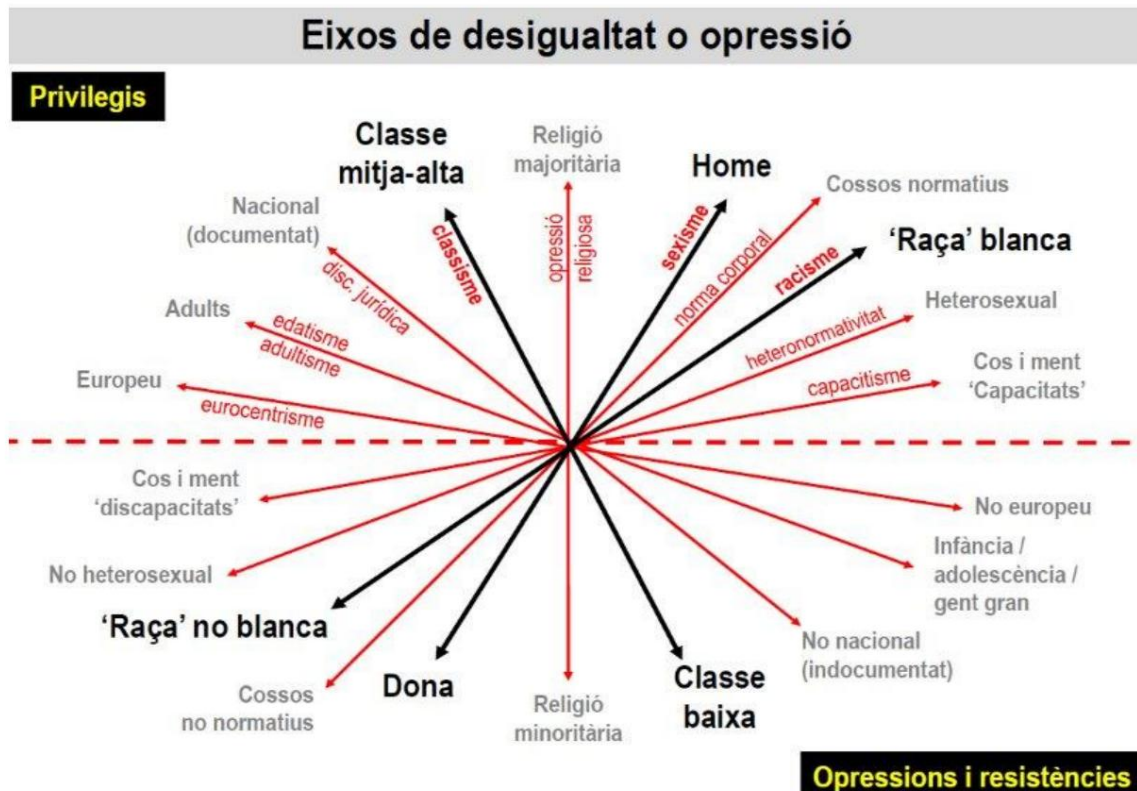


Fuente: Imagen adaptada de Hilo en la aguja. (2021). Prevención de la discriminación.

Privilegios y relaciones de poder

Una de las formas en que se organiza la sociedad es jerarquizante a las personas según los grupos o colectivos a los que pertenece. La sociedad asigna más poder y reconocimiento a determinadas características y menos poder en otros. Estas características las podemos dividir según diferentes ejes. Cada eje representa una dimensión de la identidad: género, orientación sexual, origen, clase social, lengua, religión, edad, capacidad, etc.

En un extremo encontramos las categorías socialmente privilegiadas —es decir, aquellas que la sociedad considera “normales”, “deseables” o “neutros”. Y en el otro extremo, están las categorías marginadas o subrepresentadas, que suelen sufrir mayor discriminación o invisibilización.



Fuente: Instituto Diversitas

Perspectiva interseccional

La interseccionalidad es un enfoque que permite analizar cómo diferentes ejes de desigualdad, como el género, el origen, la clase social, la edad, la diversidad funcional, la orientación sexual o la religión, se entrecruzan e interactúan entre sí, generando experiencias únicas de discriminación o privilegio.

Esta perspectiva nos permite (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019):

- ayudar a entender las desigualdades y la discriminación como fenómenos complejos y interconectados,
- visibilizar colectivos a menudo invisibilizados,
- comprender la diversidad dentro de cada grupo,
- y adaptar las respuestas institucionales a las necesidades reales de cada persona.



Perspectiva restaurativa y comunitaria

El enfoque restaurativo es uno de los pilares del Servicio de No Discriminación. Parte de la voluntad de reparar el daño causado por un acto discriminatorio y de promover la responsabilidad y la transformación.

Este proceso busca que las personas o entidades que han discriminado tomen conciencia de el impacto de sus acciones y participen activamente en la reparación.

Trabajar desde esta mirada implica:

- priorizar la responsabilidad y no la sanción,
- restablecer vínculos y confianza,
- y generar aprendizajes que eviten la repetición del daño.

La mirada comunitaria complementa la perspectiva restaurativa poniendo el acento en la dimensión colectiva de la discriminación. Se plantea trabajar no sólo desde el caso individual, sino poder abrir un espacio de trabajo donde puedan estar implicados agentes que forman parte del tejido social, entidades y el entorno más cercano. Para hacer partícipes a aquellas personas que pueden incidir en la cohesión y la transformación social en el contexto en el que están ubicadas.

Marco legislativo

Àmbito	Normativa	Organismo
Europeo	Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, referente a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas con independencia de su origen racial o étnico.	
	Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco	



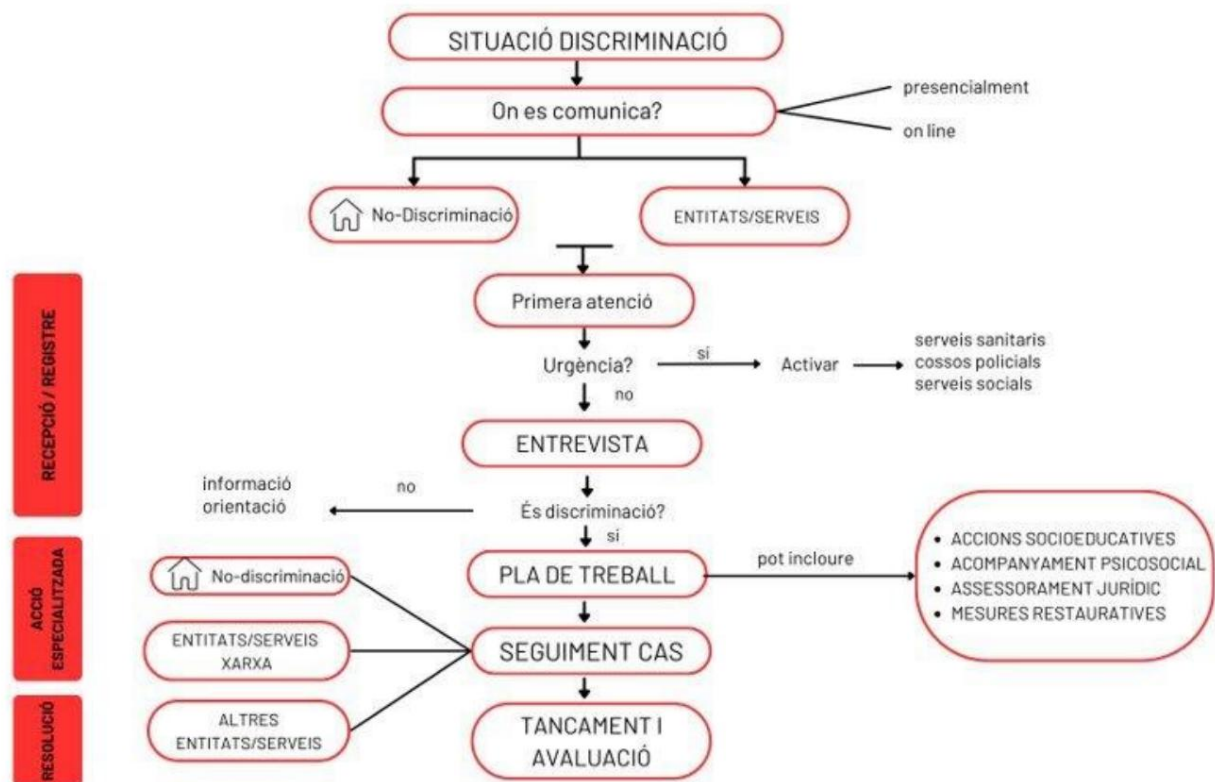
general para la igualdad de trato en el trabajo y
el empleo.

Estatal	Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Autoridad Administrativa Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación
Autonómico	Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación	Oficina de Igualdad de Trato y No-discriminación

Circuito de atención del Servicio por la No discriminación

Este circuito se aplica para cualquier situación de discriminación que se ponga en conocimiento del Servicio por la No Discriminación o de cualquiera de los servicios o entidades que conforman la red. Sin embargo, cabe decir que se estudiará la necesidad de adaptarlo una vez formalizados los acuerdos de colaboración con las entidades y servicios del municipio, así como las aportaciones que se realicen durante el espacio de formación.

Fase 1. RECEPCIÓN Y REGISTRO	Paso 1: Recepción / Recibimiento - Primera atención / Registro
	Paso 2: Entrevista
	Paso 3: Valoración de la situación
Fase 2. ACCIÓN ESPECIALIZADA	Paso 4: Plan de trabajo
	Paso 5: Seguimiento
Fase 3. CIERRE Y VALORACIÓN	Paso 6: Cierre y valoración





Parte 2: Materiales formativos

6. Actividades formativas

Las actividades que se presentan a continuación están pensadas para reflexionar, compartir y experimentar en torno a los conceptos clave que permiten comprender el fenómeno de la discriminación y sus dimensiones.

A través de estas propuestas se quiere facilitar procesos de aprendizaje colectivos y desde la experiencia, que conecten la teoría con las trayectorias personales y profesional de las personas participantes.

Las dinámicas están diseñadas para promover la toma de conciencia, la reflexión crítica y el desarrollo de habilidades para la prevención y abordaje de situaciones de discriminación.

No es necesario realizar todas las actividades. Para cada grupo o sesión formativa se pueden seleccionar las propuestas que mejor se ajusten a los objetivos, tiempo o nivel de conocimiento previo de las personas participantes. Asimismo, se pueden adaptar según el contexto, el tamaño del grupo o la temática que se quiera abordar.

Actividad 1	Los paquetes
Duración estimada	45 minutos
Objetivos específicos:	• Reflexionar sobre cómo se forman las categorías y los grupos sociales. • Identificar criterios, a menudo inconscientes, que guían la creación de grupos y su pertenencia. • Tomar conciencia de los procesos de inclusión y exclusión que se pueden generar en los colectivos.
Temas que se trabajan	• Identidad y diversidad • Categorización social



	• Inclusión y exclusión • Prejuicios y estereotipos • Pertenencia
Tipo de dinámica:	Trabajo en pequeño y grupo grande
Desarrollo:	1. La persona formadora introduce la dinámica. 2. Se reparte a cada participante un gomet de diferente color y forma, que debe colocarlo en un lugar visible (p. ej. en el pecho o la frente). 3. Sin dar más consignas, se les pide que formen grupos. Se deja un tiempo para que se agrupen. 4. Se invita al grupo a observar cómo se han formado los grupos: por color, forma, semejanza o diversidad. Se plantean preguntas para analizar el proceso y emociones vividas. Preguntas guía para la reflexión: • ¿Qué criterios ha utilizado para agruparse? • ¿Por qué cree que se han seguido estos criterios? • ¿Alguien ha quedado excluido o se ha sentido fuera de un grupo? • ¿Cómo se ha sentido durante el proceso? • ¿Cree que estas dinámicas pasan también en la vida real?
Material necesario:	• Gometes de distintos colores y formas. • Espacio amplio para moverse y formar grupos. • Pizarra o papel grande para recoger las ideas y conclusiones.
Consejos para la persona formadora:	• Recuerda mantener una actitud abierta y observadora, sin juzgar las decisiones del grupo.



- El objetivo es facilitar la toma de conciencia, no valorar si se ha hecho “bien” o “mal”.

Actividad 2	¿Quién soy?
Duración estimada	40 minutos
Objetivos específicos:	
• Fomentar la reflexión sobre las múltiples identidades que posee cada persona. • Reconocer la diversidad de roles y pertenencias que tenemos y cómo influyen en la nuestra mirada del mundo. • Identificar elementos comunes y diferencias entre los participantes.	
Temas que se trabajan	• Identidad y diversidad • Categorización social • Pertenencia y roles sociales
Tipo de dinámica:	Trabajo individual, en pequeño y grupo grande
Desarrollo:	
Preguntas guía para la reflexión:	
• ¿Qué identidades o roles te definen más? • ¿Existe alguna identidad que sea especialmente importante para ti? • ¿Has descubierto que compartes algún aspecto con personas que no esperabas? • ¿Qué partes de tu identidad son visibles y cuáles no?	
Material necesario:	
• Hojas en blanco o fotocopia de la estrella. • Rotuladores o bolígrafos de colores.	



- Pizarra o papel grande para recoger ideas del debate final.

Consejos para la persona formadora:

- Asegurar que no se confundan rasgos de personalidad con los roles.
- La actividad desea explorar los espacios de pertenencia, no la descripción del carácter.

Actividad 3	Los personajes
Duración estimada	60 minutos
Objetivos específicos: • Reflexionar sobre cómo se forman los prejuicios y las percepciones a partir de información parcial • Identificar y explorar sesgos, estereotipos y prejuicios propios • Promover la conciencia sobre la diversidad y la complejidad de las identidades	
Temas que se trabajan	• Estereotipos y prejuicios • Identidad y diversidad • Sesgos
Tipo de dinámica:	Trabajo individual, en pequeño y grupo grande
Desarrollo:	
1. Se muestran diferentes imágenes o ilustraciones de personas que representen diversidad de edades, géneros, orígenes, capacidades, etc. 2. Se forman grupos de entre 4 y 5 personas. Se da una imagen a cada grupo. A partir de las siguientes preguntas: cómo es, a qué se dedica, dónde vive, qué valores tiene, cuál es su situación vital o familiar..., tendrán que construir una breve historia sobre la persona	



representada. El objetivo no es “acertar” nada, sino observar qué ideas, asociaciones o emociones aparecen espontáneamente.

3. Cada grupo presenta su historia al resto del grupo grande.
4. Una vez hechas todas las presentaciones, se pondrán en común las distintas reflexiones.
5. Después, la persona formadora comparte la biografía de cada personaje y se contrastan las dos historias.

Preguntas guía para la reflexión:

- ¿Qué le ha hecho pensar o escuchar la imagen que ha trabajado?
- ¿Qué suposiciones ha hecho sobre la persona? De dónde cree que provienen estas ideas?
- ¿Qué ha aprendido sobre sus propios sesgos o sobre cómo juzgamos a los demás?

Material necesario:

- De 4 a 6 imágenes diversas impresas o proyectadas (personas de diferentes orígenes, edades, apariencias, etc.).
- Hojas en blanco o tarjetas para escribir las historias.
- Rotuladores o bolígrafos.
- Pizarra o papel grande para recoger ideas del debate final.

Consejos para la persona formadora:

- Evita dar información sobre las personas de las imágenes antes de la actividad.
- Recuerda que no se trata de juzgar las respuestas, sino de tomar conciencia de los procesos mentales y emocionales que hay detrás.
- Asegura un clima de respeto y seguridad, especialmente si surgen comentarios sensibles o estereotipos muy negativos.



Actividad 4	Privilegios y rango
Duración estimada	60 minutos
Objetivos específicos: • Tomar conciencia de los propios privilegios y de cómo éstos influyen en las relaciones personales y profesionales. • Comprender la noción de rango y cómo se manifiesta en distintos contextos sociales.	
Temas que se trabajan	• Privilegios y desigualdades • Relaciones de poder • Rango y posición social
Tipo de dinámica:	Trabajo individual, en parejas y grupo grande
Desarrollo: 1. La persona formadora introduce el concepto de rango 2. Cada persona recibe una tabla con diferentes áreas (género, edad, origen, lengua, orientación sexual, nivel económico, educación, religión, diversidad funcional...). (Anexo). 3. Se pide que cada persona se evalúe en cada área según su nivel de privilegio o rango, en una escalera del 1 (rango bajo) al 5 (rango alto). Se recomienda hacerlo con honestidad y sin juzgarse, entendiéndolo como un ejercicio de autoconocimiento. 4. Se forman parejas, se pide que compartan con la pareja alguna de las reflexiones que han aparecido: qué les ha sorprendido, qué emociones han sentido, en qué ámbitos se sienten más o menos reconocidas. La otra persona escucha desde la atención y el respeto, sin interrumpir ni cuestionar. 5. Se invita a compartir las reflexiones que hayan surgido del intercambio en pareja. Se pueden recoger en la pizarra frases o palabras que resuman lo aprendido sobre el	



concepto de rango. Se reflexiona sobre cómo estos privilegios pueden condicionar las dinámicas de grupo, las relaciones laborales o la comunicación con otras personas.

Preguntas guía para la reflexión:

- ¿Qué partes de tu identidad tienen mayor rango o privilegio? ¿Cuáles menos?
- ¿Cómo influye esto en cómo te relacionas con los demás?

Material necesario:

- Hojas en blanco o fotocopias del listado de privilegios/rango
- Rotuladores o bolígrafos de colores.
- Pizarra o papel grande para recoger ideas del debate final.

Consejos para la persona formadora:

- Sé consciente de que hablar de privilegios puede generar emociones como la culpa o la incomodidad. Es importante validarlas y ofrecer un espacio seguro en el que se pueda hablar sin juicio.
- Evita que el debate se convierta en una competición de “quien sufre más” o “quien tiene más privilegios”.
- Recordar no se trata de acusar ni comparar, sino de tomar conciencia de la propia experiencia.
- Si surgen tensiones, se puede hacer una breve pausa y reanudar el hilo desde la reflexión y no desde la defensa.
- Es recomendable realizar esta actividad después de haber trabajado conceptos como identidad, estereotipos y discriminación.



Actividad 5		Cinco situaciones
Duración estimada		50 minutos
Objetivos específicos: • Reflexionar sobre cómo percibimos y valoramos distintas formas de discriminación. • Identificar los factores que influyen en nuestra percepción de la discriminación. • Promover la empatía y el reconocimiento de las distintas experiencias de discriminación.		
Temas que se trabajan • Discriminación e igualdad de trato • Sesgos y percepciones personales • Empatía y reconocimiento		
Tipo de dinámica:		Trabajo individual, en pequeño y grupo grande
Desarrollo: 1. La persona formadora introduce la actividad y explica que a menudo no percibimos todas las discriminaciones con la misma intensidad y que esta actividad permitirá explorar por qué sucede esto. 2. Se reparten a cada persona cinco tarjetas con descripciones breves de situaciones de discriminación, cada una por un motivo o motivos distintos. 3. Cada persona lee las cinco situaciones y escribe en un post-it u hoja: a. ¿Qué siente delante de cada caso. b. Cuál considera más grave y cuál menos grave, y por qué. c. Si alguna situación le resulta especialmente cercana o desconocida. 4. Una vez contestadas las preguntas, se formarán grupos de 4 o 5 personas, para compartir las percepciones de cada uno. Trate de promover la escucha activa, sin intentar convencer, sino entender cómo y por qué cada uno percibe diferente. Se pide a cada		



grupo que identifique qué situaciones han generado más debate y en cuáles ha habido mayor consenso.

5. A continuación, cada grupo comparte una o dos conclusiones con el grupo grande.

6. La persona formadora recoge los factores que se han identificado que influyen en la percepción (proximidad, experiencia personal, contexto social, representación mediática, etc.).

7. Se cierra la actividad con la reflexión final.

Preguntas guía para la reflexión:

- ¿Qué situación te ha impactado más? ¿Por qué?
- ¿Existe alguna situación que te haya costado reconocer como discriminación?
- ¿Qué factores crees que influyen en nuestra forma de percibir la gravedad de una situación?
- ¿Cómo evitar jerarquizar las discriminaciones y miradas desde una perspectiva interseccional?

Material necesario

- 5 tarjetas u hojas con situaciones de discriminación (una por grupo o por persona).
- Post-its u hojas para las reflexiones individuales.
- Bolígrafos o rotuladores.
- Pizarra o papel grande para recoger las ideas finales.

Consejos para la persona formadora:

- Elige situaciones diversas pero comprensibles, adaptadas al contexto del grupo.
- Se pueden sustituir las tarjetas por vídeos.
- Si surgen desacuerdos, guía el debate desde la curiosidad y la reflexión, no desde el juicio.
- Refuerza la idea de que no hay ranking de discriminaciones: todas tienen impactos reales y pueden estar interrelacionadas.



- Puedes complementar la actividad con ejemplos reales o testimonios breves (vídeos o citas) que ayuden a humanizar los casos.

7. Herramientas para las personas formadoras

Este apartado ofrece orientaciones para las personas formadoras que dinamizarán las sesiones.

Las formaciones que abordan temas como la discriminación, los privilegios o la diversidad pueden generar emociones intensas y situaciones complejas. Por eso, el rol de la persona formadora es facilitar un espacio seguro, abierto y reflexivo que permita sostener estas experiencias y transformarlas en aprendizaje colectivo.

A continuación se mencionan algunos de los aspectos que se considera que se tendrán que tener presentes:

El rol de la persona formadora: la persona formadora puede provenir de la propia organización o de una entidad externa. En ambos casos, es importante hacer explícita su posición y reconocer el contexto relacional del grupo (si existen jerarquías, vínculos previos o diferencias de rol).

El cuidado emocional del grupo: hablar de discriminación puede remover experiencias personales o colectivas. La persona formadora debe velar por mantener un espacio de seguridad y confianza, donde las personas puedan expresarse sin miedo a ser juzgadas.

Algunos puntos clave:

- Validar las emociones que aparezcan (tristeza, rabia, culpa, incomodidad...).
- Evitar personalizar los conflictos: centrarse en lo que se aprende, no en quien "tiene razón".
- Realizar pausas si es necesario y promover momentos de respiro.
- Cerrar cada sesión con una breve síntesis o una pregunta que ayude a cerrar emocionalmente.

Conversaciones difíciles y emociones compleja: Es habitual que al hablar de privilegios o discriminación aparezcan emociones como la culpa, la vergüenza o se ponga a la defensiva. También puede ocurrir que alguien se sobreidentifique con la víctima o se sienta cuestionado.

En estos momentos, es importante:

- Acompañar desde la escucha y la calma, sin desautorizar ni juzgar.



- Nombrar lo que está pasando (“veo que esto genera incomodidad...”) para darle espacio.
- Reforzar la idea de que sentirse cuestionado forma parte del proceso de aprender y revisar privilegios.
- Recordar que el objetivo no es tener razón, sino abrir nuevas miradas y comprensiones.

Conciencia de los propios sesgos y privilegios: las personas formadoras también forman parte del sistema social y cultural que analizan. Es esencial revisar los propios sesgos, privilegios y posicionamientos antes y durante la formación.

Algunas preguntas útiles antes de la formación:

- ¿En qué ámbitos tengo más privilegios? ¿En cuáles menos?
- ¿Cómo pueden influir estos factores en mi forma de conducir la sesión o de escuchar?

8. Recursos complementarios y bibliografía

- Allport, GW (1954). The Nature of Prejudice. Addison-Wesley.
- Coll Planas, G., Sola Morales, R., & García Romeral, G. (2021). Aplicación de la interseccionalidad en las políticas y servicios de igualdad y no discriminación: reflexiones críticas y recomendaciones.
- Generalidad de Cataluña. (2020). Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/documentId=890227>
- Rossi, P. & Bazzaco, E. (2021). Guía para la incorporación de los enfoques psicosocial y restaurativo en los servicios de acompañamiento a víctimas de incidentes y delitos de odio y discriminación.
- Stories that Move. Caja de herramientas contra la discriminación. (2017). <https://www.storiesthatmove.org/>

9. Presentaciones

Se adjunta, en anexa, una muestra de los materiales de presentaciones que están pensadas para abordar los diferentes conceptos teóricos que permitirán a las personas que reciban la formación entender y profundizar en el fenómeno de la discriminación.

Formación: Comprometidos con los derechos

Gerona, 2025



ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN



Fechas: Miércoles 12, 19 y 26 de noviembre y 3 de diciembre

Horario: De 9 a 14h

Localización: Centro Cívico Onyar, c/ Campo de la Plana, 13

- Sesión 1: Conceptos básicos sobre el fenómeno de la discriminación
- Sesión 2: Marc legislatiu i realitat a la ciutat de Girona
- Sesión 3: Servei per la no discriminació a Girona
- Sesión 4: Casos pràctics

OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN



- ☐ Identificar y comprender el fenómeno de la discriminación
- ☐ Conèixer la legislació vigent en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació
- ☐ Comprendre l'impacte de la discriminació en les persones que en són víctimes
- ☐ Conocer el Servicio de No- discriminació de Girona i el circuit d'atenció
- ☐ Ampliar habilitats i competències d'acompanyament de situacions de discriminació
- ☐ Adquirir herramientas para poder impartir formaciones a otros profesionales
- ☐ Crear un espacio de reflexión e intercambio d'experiències

FUNCIONAMIENTO DE LAS SESIONES



- ☐ Conocimiento construido desde la experiencia y aplicado
- ☐ Temas que estarán presentes
- ☐ Espacio de confianza
- ☐ Espacio para equivocarse
- ☐ Espacio de aprendizaje y construcción conjunta
- ☐ Garantizar que todo el mundo pueda intervenir
- ☐ Nombrar pero no juzgar
- ☐ Límites

Sesión 1: Conceptos básicos sobre el fenómeno de la discriminación

Gerona, 12 de noviembre de 2025



CONTENIDOS DE LA SESIÓN



- Categorización social
- Prejuicios y estereotipos
- Definiciones de discriminación ó
- Privilegios y relaciones de poder
- Perspectiva interseccional
- Perspectiva restaurativa
- Perspectiva comunitaria

Actividad 1

Paquetes

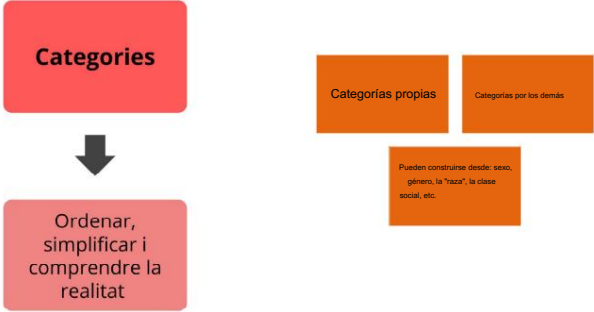
ACTIVIDAD 1: PAQUETES

- ¿Qué criterios cree que se ha utilizado para realizar los grupos?
- Porque creen que s'han seguido estos criterios?
- ¿Ha quedado alguien excluido?
- ¿Cómo se ha sentido durante el proceso?

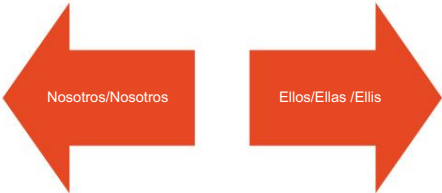


Categorización social

CATEGORIZACIÓN SOCIAL



CATEGORIZACIÓN SOCIAL



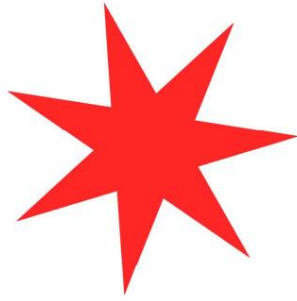
- Identidad social según grupos
- Comparación con otros grupos
- Sesgo positivo del propio grupo
- Necesidad de pertenencia

Actividad 2

¿Quién soy?

ACTIVIDAD 1.2: ¿QUIÉN SOY?

- ☐ ¿A qué grupos perteneces?
- ☐ ¿Cuáles son los roles que desempeñas en tu día? (padre, madre, hijo, hermana, profesora, vecino...)
- ☐ ¿En qué categorías agruparías estos roles? (familia, profesión, hogar...)



Prejuicios y estereotipos



PREJUDICIOS Y ESTEROTIPOS



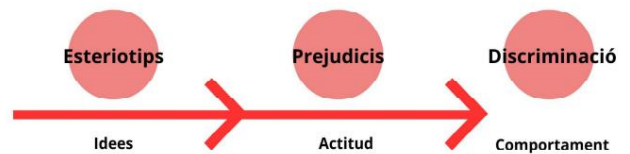
Estereotipo

- Conjunto de creencias que están asociadas a un grupo
- Provocan los prejuicios y les justifican

Prejuicio

- Actitud negativa hacia determinadas personas, por pertenecer a algunas categorías sociales.

PREJUDICIOS Y ESTEROTIPOS



PREJUDICIOS Y ESTEROTIPOS



Stories that Move. Caja d'eInes contra la discriminación.(2017)

PREJUDICIOS Y ESTEROTIPOS



Por parejas:

- Puedo tener conductas discriminatorias si: o Soy una persona con una ideología de izquierdas? o formo parte de un grupo que sufre discriminación?
- ¿Tener prejuicios equivale a discriminar?



Actividad 1.3

Experiencias de discriminación

¿Ha vivido alguna situación de discriminación?

- ¿Cómo te sentiste?

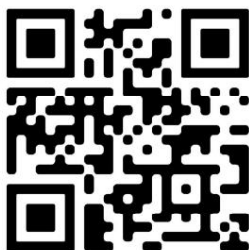
¿Has discriminado a alguien?

- ¿Cómo te sentiste?

Definiciones de discriminación

¿CÓMO DEFINIMOS LA DISCRIMINACIÓN?

- Menti.com
- Código: 6178 3698



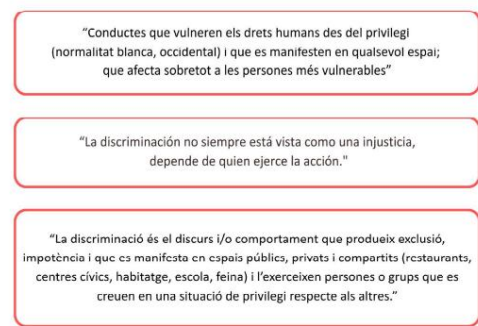
DISCRIMINACIÓN SEGÚN LA LEY 19/2020

"Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en algún motivo de discriminación que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el disfrute o l'exercici, en condiciones d'igualtat, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, a menos que la medida esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y que los medios para conseguirla sean apropiados y necesarios."

DISCRIMINACIÓN SEGÚN LA LEY 19/2020



PROCESO PARTICIPATIVO: Cómo se entiende la discriminación en Girona



EJES DE DISCRIMINACIÓN

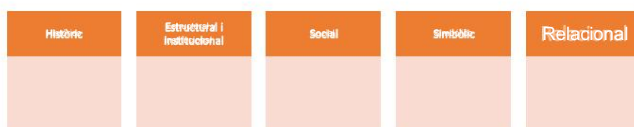


TIPO DE DISCRIMINACIÓN



- **Directa** : es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys favorable que otra en una situació anàloga per algun motiu discriminatorio.
- **Indirecta**: a discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica pretendidamente neutras son susceptibles de causar un perjuicio mayor a una persona por algún motivo discriminatorio
- **Por asociación**: es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és objecto de discriminación, real o atribuïda, como consecuencia de su relación con una persona o grupo por algún motivo discriminatorio

DIMENSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN



CICLO DE LA DISCRIMINACIÓN



Fuente: Adaptación Hilo en la aguja. Previniendo la discriminación (2021)



CICLO DE LA DISCRIMINACIÓN

- Ciclo de la discriminación: Se genera una distancia que permite crear estereotipos sobre ellos/las y falsas creencias. El grupo social mayoritario comienza a proyectar en los demás (grupo social minoritario) lo que no quieren ser (prejuicios). Estos prejuicios crean estereotipos ya veces estas personas de los márgenes internalizan estas proyecciones (opresión internalizada) y terminan confirmando l'estereotip.
- Opresión internalizada: Cuando experimentamos marginación externa internalizamos l'opressor/a, o sea, la voz externa que nos pone en el margen se convierte también en una voz interna (nos lo decimos nosotros mismas).



Relaciones de poder

RELACIONES DE PODER

Definimos el poder como nuestra capacidad Diamond, d'influenciar e impactar nuestro entorno (Julie (2016). *Power: A User's Guide*)

Según Arnold Mindell (1992) según el marco metodológico de Trabajo de Procesos el poder es la **capacitat d'influir en el propi entorn i en les relacions** con el rango.

Estar en grupo significa entrar en relación y usar nuestras habilidades y privilegios, utilizar nuestro poder. Mindell defineix la 'suma de privilegis d'una persona' com a rang.

L'ús d'aquests privilegis o rang, influeix constantment en les nostres relacions, ja sigui de forma más consciente o inconsciente.

- El poder está en todas partes
- A menudo lo rechazamos porque confundimos poder con mal uso o abuso de poder
- Nos faltan referentes de buen uso del poder



CONCEPTO DE RANGO

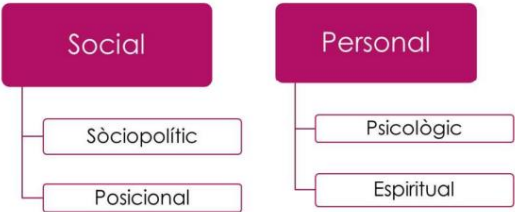
Conocer el propio rango y utilizarlo con conciencia es esencial para la cooperación, la inclusión y la transformación de los conflictos.

- Puede ser aprendido o heredado
- Es relativo (en relación)
- Es contextual
- Es dinámico (cambia en cada momento)
- Es multidimensional. No hay personas que tienen poder y personas que no lo tienen. Existen muchas dimensiones y todas las personas tenemos rango en algunas dimensiones. Es interseccional. Los distintos ejes
- de poder o rango están interconectados.



RELACIONES DE PODER

El rang és la posició de poder, privilegis o recursos que una persona té dins d'un context determinado. Puede provenir de factores sociales (clase, género, etnia), psicológicos (autoconfianza, autoestima) o espirituales (sentido de conexión o significado).



TIPO DE RANGO

Social

Ve donat per allò que està valorat en un context social:

- Raça,
- gènere
- classe social
- orientació sexual
- capacitisme
- religió
- educació
- edat...

Psicològic

Ve donat per les habilitats que tinc a nivell social o psicològic:

- Sentir-se segur/a i cuidat/da
- Auto coneixement interior
- Autoestima
- Capacitat d'expressar emocions...

Espiritual

Pot venir de sentir una connexió transcendent amb la natura o la terra.

- Pot venir del fet d'haver viscut situacions límit.
- Sentir una gran fortalesa interior
- Capacitat de sostenir situacions difícils





Perspectiva interseccional

PERSPECTIVA INTERSECCIONAL



PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

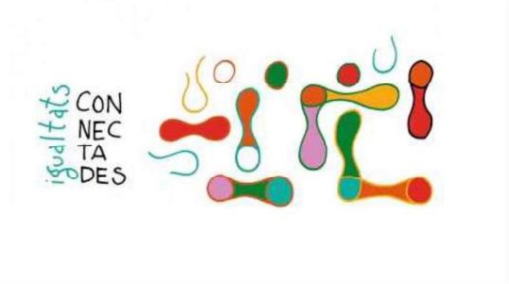
La mirada o perspectiva interseccional es un enfoque d'anàlisi d'intervenció que tiene en cuenta que las personas no sólo sufren discriminación o desigualdades por un único eje (por ejemplo género, origen, orientación sexual, clase social, edad, funcionalidad, raza), sino que estos ejes interactúan entre sí, creando situaciones particulares d'opressió, privilegio o vulnerabilidad que no pueden entenderse si los ves por separado.

PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Esta perspectiva:

- permite reconocer que en una misma persona pueden converger múltiples identidades y situaciones que generan desigualdades y discriminaciones específicas;
- ayuda a analizar cómo las estructuras sociales, las instituciones y las prácticas profesionales pueden reproducir estas múltiples desigualdades si no atienden de forma global; s'hi
- implica que deb d'intervenció, adaptada a las vivencias reales de las personas, detectando cómo cada combinación puede modificar necesidades, barreras y recursos d'identitat
- no es una simple suma de discriminaciones, sino que los distintos ejes se crean y se potencian mutuamente produciendo efectos específicos; es una herramienta para
- promover la igualdad real, porque obliga a mirar más allá de las desigualdades formales y atender a las desigualdades estructurales.

PERSPECTIVA INTERSECCIONAL



Fuente: Igualdades conectadas ()

Perspectiva restaurativa

PERSPECTIVA RESTAURATIVA

- **L'enfocament** restauratiu, parte de la voluntat de reparar el dany i vulneracions de drets que pone en la reparació del dany causat, la responsabilitat de les parts implicades i la reconstrucció de les relacions.
- Este enfoque propone que la persona, grupo o entidad que ha ejercido la discriminación a hacerse cargo de su acción, tomar responsabilidad ya reparar el dany i impacte
- Un proceso que busca restablecer vínculos, reconstruir confianza y contribuir a un profundo cambio en las dinámicas sociales e institucionales que sostienen las desigualdades y vulneración de derechos.
- La justicia no como **sanción** punitiva, sino como una oportunidad para restituir derechos, reparar vínculos y generar aprendizajes que eviten la repetición de los hechos y promuevan la convivencia.



PERSPECTIVA RESTAURATIVA: OBJECTIUS

L'enfocament restauratiu, aplicat a l'atenció a la discriminació, persegueix tres objectius principals:

1. **Reparar el dany** viscut per la persona o el col·lectiu afectat, tant des d'una dimensió material com simbòlica.
2. Fomentar la responsabilitat de la persona o entidad que ha exercido la discriminació, promoviendo un proceso de reflexió y reconocimiento.
3. Reforzar la cohesió comunitària, implicant a la societat en la transformació de les causes estructurals que sostenen les discriminacions.

"La violencia contra una persona no sólo tiene efectos sobre la propia víctima, sino que acaba impactando en la comunidad y en todas aquellas con las que ésta **interacciona**". Teiahsha Bankhead y Rachel V. Brown (Cuaderno ICIP, 2023)



BENEFICIOS

Este enfoque restaurativo y comunitario puede aportar dentro del Servicio de No Discriminación:

- Permite abordar las discriminaciones de forma integral, combinando la vertiente jurídica, psicosocial y comunitario.
- Refuerza la confianza entre la ciudadanía y las instituciones, mostrando una respuesta que no sólo sanciona sino que transforma.
- Empodera a las personas afectadas, dándoles voz y protagonismo en su proceso de reparación.
- Reduce la reincidencia, puesto que promueve la responsabilidad y el cambio personal o institucional.
- Genera aprendizaje colectivo y contribuye a construir entornos más justos y respetuosos con la diversidad.



COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- Centralidad de la víctima o persona afectada: Poder de decisión y autonomía de la persona, evitando toda revictimización.
- Responsabilidad de la persona o entidad ofensora
- Participación comunitaria: La comunidad debe tener un papel en la reparación y la transformación.
- Mediación y facilitación: Roles de personas facilitadoras formadas, que aseguren un entorno seguro y equilibrado entre las partes.



COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- Entorno seguro y consentimiento informado: Garantizar la seguridad emocional y física de las personas participantes. La participación debe ser voluntaria e informada.
- Perspectiva psicosocial e interseccional: La intervención debe considerar los diferentes ejes y atender a las necesidades **de las personas** sociales y comunitarias.
- Transformación y garantías de no repetición: Propósito final es evitar la repetición de los hechos mediante cambios de **de las personas** formación institucional.



Perspectiva comunitaria



PERSPECTIVA COMUNITARIA

La **mirada comunitaria** complementa i reforça l'enfocament restauratiu, posant l'accent en la dimensió col·lectiva de les discriminacions.

- Por el **treball en xarxa i compartir coneixements**, proximitat, entre les entitats que estan treballant amb persones en situació de vulnerabilitat.
- Centrar-se no només en un 'abordatge' individual de les discriminacions, sinó en una mirada col·lectiva, y global. Capital tractant-se de dinàmica **dinàmiques que operen a nivell estructural**.
- Dando **resposta** que necessita la persona **la persona** que la discriminación, y en **el seu entorn**, **xarxa d'afectes**, familia, vecinos/as, **barri**, **comunitat** ciutat y el contexto.
- **Involucra a tots** els agents, administració, personas, entitats.



PERSPECTIVA COMUNITARIA

L'acció comunitaria es una manera d'entendre y hacer la intervenció social que pone el foco en la **la** **collectivitat, la participació i la justícia social**.

Parte de la idea de que muchos de los problemas sociales como la discriminación, o la desigualdad no **son** **només individuals** **l'exclusió** **Per** **no són només individuals** **en** **causas estructurales y colectivas**. Por **així, les respostes també han de ser col·lectives i construïdes amb la comunitat**.

Hacer acción comunitaria significa **Impulsar procesos de transformació social** de la implicación de vecinos y vecinas, entidades, servicios y personas afectadas, que para **dirigir** **respostes** compartidas en los retos del territorio.

L'objectiu es **millorar les condicions de vida i convivència enfortir els vincles socials** **l'apoderament** **de** **las personas y grupos para decidir sobre lo que les afecta**.

Fuente: Brújula comunitaria. Guia para promover **l'acció** comunitaria en las entidades sociales. ECAS, 2021.



PERSPECTIVA COMUNITARIA

- Un proceso con perspectiva comunitaria necesita de la implicación de diferentes agentes y profesionales, ciudadanía, entidades,....
- Que se coordinen entre ellos, en diferentes espacios de encuentro, fomentar la cooperación, la comunicació d'informació i promovent la participació.



PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN COMUNITARIA

- Colectividad: las acciones comunitarias nacen y tienen sentido en el grupo; buscan respuestas conjuntas a retos comunes.
 - Justicia social: promueven el cambio ante las desigualdades y sitúan los derechos humanos en centro.
 - Empoderamiento y participación: las personas dejan de ser receptoras pasivas y se convierten en protagonistas activas del cambio.
 - Relaciones y red: **l'acció** comunitaria trabaja las relaciones sociales como motor de cooperación, confianza e inclusión.
 - Corresponsabilidad: todos los agentes (ciudadanía, profesionales, entidades y administraciones) desempeñan un papel compartido en la construcción del bien común.
- * El papel de los profesionales es acompañar, facilitar y conectar: ayudar a crear espacios de encuentro, fomentar la cooperación y promover la participación real.



MIRADA COMUNITARIA Y SERVICIO DE NO DISCRIMINACIÓN

- Situar cada caso o situación en su contexto social y relacional.
- Trabajar con la comunidad y no sólo para la comunidad.
- Promover vínculos, redes y espacios de participación que ayuden a prevenir, detectar y abordar las discriminaciones de forma colectiva.
- Dar protagonismo a las personas y colectivos afectados, reconociendo su voz, experiencia y capacidad **d'acció**.
- **L'acció** refuerza y hace crecer el poder colectivo para avanzar hacia sociedades más igualitarias, inclusivas y cohesionadas.





Proposed training guide

Index

1. Introduction to the guide
2. General objectives
3. Recipients
4. Methodology

Part 1: Theoretical contents

5. Conceptual framework

Part 2: Training materials

6. Training activities
7. Tools for trainers
8. Complementary resources and bibliography
9. *Power Point* presentations



1. Introduction

This guide was created in the context of the Commit to Rights project, the Girona City Council. The main objective of the project is to respond to situations of discrimination through the creation of a Non-discrimination Service.

In the approach to this service, a series of actions have been established aimed at preventing, raise awareness and train both professionals from administration, entities, and citizens in general. This guide is one of the tools designed to achieve these objectives.

Firstly, to have material that serves as a basis for acquiring a series of knowledge basic concepts that allow us to understand all the dimensions of the phenomenon of discrimination, as well as the operation of the Non-discrimination Service of the city of Girona.

Secondly, to respond to the need to have tools that allow people who participate in the training process can, in the future, act as trainers and transmit the different knowledge to other professionals, entities or groups. The objective is promote the creation of a network of trainers with a shared view on the equal treatment and non-discrimination, which contributes to expanding the scope and sustainability of Service actions.

Taking these two starting points into account, two different material packages have been created:

- **Theoretical contents**, which offer a conceptual approach to the issue of gender equality. treatment and non-discrimination, as well as a presentation of the regulatory framework and the functioning of the Non-discrimination Service.
- **Training materials**, which include presentations and proposals for practical activities for work on the concepts with different groups. It also has a series of recommendations and tools so that trainers can accompany groups that form.

These materials have been designed so that they can be used flexibly, adapting to them to the different profiles and needs of the participants.



This document presents an initial sample of the two training material packages. It is
This is a provisional proposal that will be completed and adjusted based on the contributions,
experiences and needs of the people participating in the pilot test of the course. In order for
be a practical and useful tool for future trainers.

2. Objectives

The main purpose of this document is to make available to people participating in the training process a pedagogical and practical resource.

The general objectives are the following:

- Provide trainers with a conceptual and theoretical framework on the discrimination, equal treatment and diversity.
- Offer pedagogical and methodological tools to facilitate meaningful training processes, participatory and transformative.
- Encourage critical reflection on each person's role, privileges, biases, identities and attitudes towards diversity and different situations of discrimination.
- Promote the involvement of public administrations, social entities and citizens in addressing situations of discrimination in the city.

In addition, this material is designed to:

- Provide support to people who will act as trainers within the framework of the Service for Non-discrimination.
- Serve as a starting point for those who are not familiar with the phenomenon of discrimination and the concepts that surround it.



3. Recipients

This guide is primarily aimed at:

- Local administration professionals who will participate in the design, implementation or the management of equal treatment and non-discrimination policies.
- Professionals from social entities who play a role in training and raising awareness in the field of equal treatment and non-discrimination, as well as an active role in prevention, addressing and supporting situations of discrimination.
- People who want to learn about discrimination and acquire tools to identify and fight it.

4. Methodology

The methodological proposal of this guide combines different strategies:

- Theoretical presentations to introduce the fundamental concepts.
- Group dynamics that encourage reflection, dialogue and joint construction of the knowledge.
- Case analysis that allows you to connect theory with personal experiences and professionals.

This combination seeks to ensure that participants not only acquire knowledge theoretical knowledge, but also develop skills to identify, prevent and address situations of discrimination from a practical and transformative perspective.

The training has a part focused on the circuit and operation of the Non-discrimination Service of Girona. This means that during the training process you will work with cases, examples and situations that reflect the local reality, the available resources, the work dynamics of the service and the agents involved.



The methodological design combines a part of self-learning materials, which allow individually delve deeper into the theoretical contents, with a face-to-face and collaborative part that promotes the joint construction of knowledge.

In addition, part of the program is designed in a trainer-of-trainers format, with the aim is that participants can, later on, replicate and multiply the training in their own professional or community environments.

The guide's approach aims to promote the creation of a safe and respectful space, where diversity of opinions of the participating people and work from trust, care and co-responsibility.



Part 1: Theoretical contents

5. Conceptual framework

This conceptual framework offers the theoretical foundations necessary to understand the complexity of the phenomenon of discrimination and its multiple dimensions. It aims to help understand how construct inequalities and how we can work to transform them.

Social categorization

People need to order reality in order to understand it. That's why we use **social categories** (such as gender, age, origin, religion or social class) that help us give sense of the reality around us. This process is automatic and inevitable, but this can give place to **biases and simplifications** (Allport, 1954).

When we use these categories, we not only classify others, but we also place ourselves ourselves within certain groups. This constructs our **social identity**, that is, that part of us that is determined by belonging to different groups and the value that the society grants them.

For example, a person can define themselves by multiple identities: woman, mother, health professional health and migrant. All these parts of her identity influence how she is perceived and how she is perceives herself.

Stereotypes, prejudice and discrimination

People tend to compare themselves to other groups and evaluate positively the own group (we/us) in front of others ("they/they/they"). This can generate unconscious **biases** that affect the way we relate, especially when the categories they are linked to structures of power and inequality.



Stereotypes are **simplified** beliefs or ideas about a group of people that are socially shared. For example: “young people don’t want to work” or “women are more empathetic”.

When these stereotypes are loaded with an emotional assessment, generally negative, we speak of **prejudices**. And when these prejudices translate into behaviors or decisions that limit the rights of other people, we are facing an act of **discrimination**.

Example:

- Stereotype: thinking that older people do not adapt to technology.
- Prejudice: believing that, because of this, they cannot do their job well.
- Discrimination: not hiring them in a selection process.

This process shows how some of the ideas that are present and accepted around us, can become real inequalities that affect access to resources, opportunities and social recognition.



Structural, systemic and institutional discrimination

Discrimination is not only the result of individual attitudes, but a **structural and systemic** that has been built historically. As a result we find that there are people who see their access to resources, rights, opportunities and social recognition limited. Societies establish hierarchies based on characteristics such as skin color, gender, origin, religion, sexual orientation or abilities of people. These hierarchies generate privileges for some groups and disadvantages for others.



Institutional discrimination occurs when the policies, rules, or practices of an institution maintain or reproduce unequal treatment.

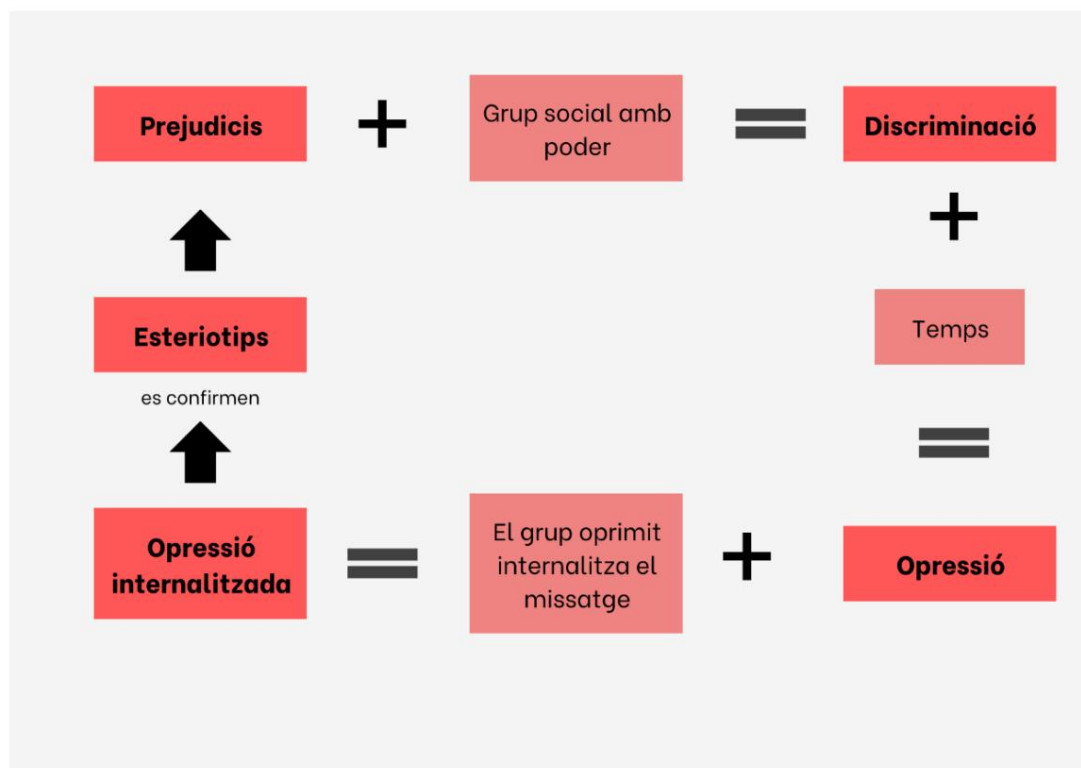
Examples:

- when a form does not cover all gender identities,
- when a public service is not accessible due to schedules or language,
- or when an apparently neutral protocol excludes certain groups more than others

Institutions and organizations have the responsibility to detect these inequalities and establish measures that help to reverse and repair the damage that has been caused (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019).

Examples:

- Incorporate the perspective of human rights and equal treatment in all areas of action.
- Review protocols, language and processes to detect possible biases.
- Offer spaces for training and continuous reflection to its professionals.
- Guarantee the participation of diverse groups in the design and evaluation of policies public.



Source: Image adapted from Fil a l'agulla. (2021). Prevention of discrimination.

Privileges and power relations

One of the ways in which society is organized is by ranking people according to groups or groups to which they belong. Society assigns more power and recognition to certain characteristics and less power to others. We can divide these characteristics according to different axes. Each axis represents a dimension of identity: gender, sexual orientation, origin, social class, language, religion, age, ability, etc.

At one extreme we find the socially privileged categories—that is, those that society considered “normal”, “desirable” or “neutral”. And at the other extreme, there are the marginalized categories or underrepresented, who tend to suffer more discrimination or invisibility.



Restorative and community perspective

The restorative approach is one of the pillars of the Non-discrimination Service. It is based on the will of **to repair the harm** caused by a discriminatory act and to **promote responsibility and transformation**.

This process seeks to make people or entities that have discriminated aware of the impact of their actions and actively participate in reparation.

Working from this perspective implies:

- prioritize responsibility and not punishment,
- re-establish bonds and trust,
- and generate learning that prevents the repetition of the damage.

The **community perspective** complements the restorative perspective by emphasizing the dimension collective discrimination. It is proposed to work not only from the individual case, but also to be able to open a work space where agents who are part of the social fabric can be involved, entities and the closest environment. In order to involve those people who can influence the cohesion and social transformation in the context in which they are located.

Legislative framework

Scope	Regulations	Organization
European	Council Directive 2000/43/EC of 29 June, regarding the application of the principle of equal treatment of people with regardless of their racial or ethnic origin.	
	Council Directive 2000/78/EC of 27 November, regarding the establishment of a framework	



	general for equal treatment at work and employment.	
State	Law 15/2022, of July 12, comprehensive for the equal treatment and non-discrimination	Administrative Authority Independent for the Equal Treatment and Non-discrimination Discrimination
Autonomous	Law 19/2020, of December 30, on gender equality treatment and non-discrimination	Equality Office Treatment and Non-discrimination

Non-discrimination Service attention circuit

This circuit applies to any situation of discrimination that is brought to the attention of the

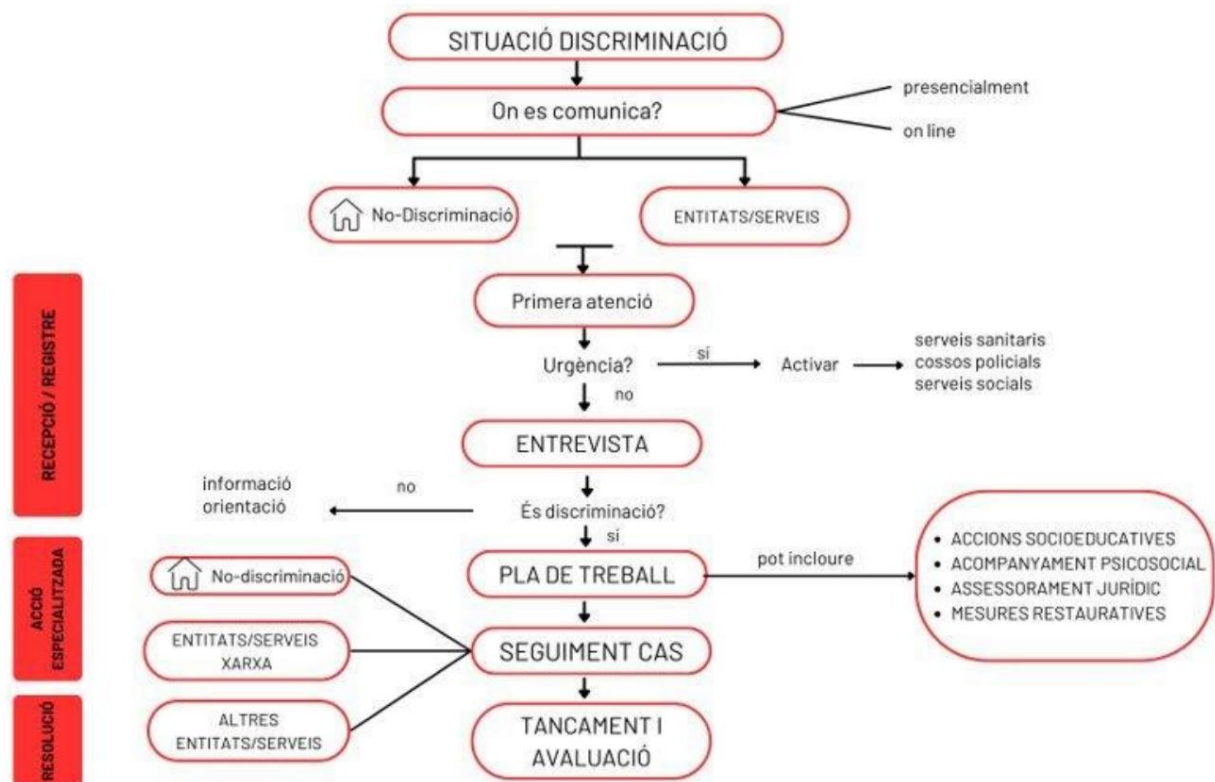
Non-Discrimination Service or any of the services or entities that make up the network.

However, it must be said that the need to adapt it will be studied once the agreements have been formalized.

collaboration with the entities and services of the municipality, as well as the contributions made

during the training space.

Phase 1. RECEPTION AND REGISTRATION	Step 1: Reception / Welcome – First attention / Registration
	Step 2: Interview
	Step 3: Assessment of the situation
Phase 2. SPECIALIZED ACTION	Step 4: Work plan
	Step 5: Follow-up
Phase 3. CLOSING AND VALUATION	Step 6: Closing and valuation





Part 2: Training materials

6. Training activities

The activities presented below are designed for reflection, sharing and experiment around the key concepts that allow us to understand the phenomenon of discrimination and its dimensions.

Through these proposals, we aim to facilitate collective learning processes and from experience, which connect theory with people's personal and professional trajectories participants.

The dynamics are designed to promote awareness, critical reflection and development of skills for preventing and addressing situations of discrimination.

It is not necessary to carry out all the activities. For each group or training session, you can select the proposals that best fit the objectives, time or level of prior knowledge of participants. They can also be adapted according to the context, the size of the group or the topic you want to address.

Activity 1	The packages
Estimated duration	45 minutes
Specific objectives:	• Reflect on how categories and social groups are formed. • Identify criteria, often unconscious, that guide the creation of groups and membership. • Become aware of the processes of inclusion and exclusion that can be generated within collectives.
You are talking about they work	• Identity and diversity • Social categorization



	• Inclusion and exclusion • Prejudices and stereotypes • Belonging
Type of dynamics:	Small and large group work
Development:	
1. The trainer introduces the dynamics. 2. Each participant is given a gummy bear of a different color and shape, which they must place on the in a visible place (e.g. on the chest or forehead). 3. Without giving any further instructions, they are asked to form groups. Time is allowed for group together. 4. The group is invited to observe how the groups have been formed: by color, shape, similarity. or diversity. Questions are raised to analyze the process and the emotions experienced. Guiding questions for reflection: • What criteria did you use to group yourself? • Why do you think these criteria were followed? • Has anyone been excluded or felt left out of a group? • How did you feel during the process? • Do you think these dynamics also happen in real life?	
Required materials:	
• Gummies of different colors and shapes. • Ample space to move around and form groups. • Blackboard or large paper to collect ideas and conclusions.	
Tips for the trainer:	
• Remember to maintain an open and observant attitude, without judging the group's decisions.	



- The objective is to facilitate awareness, not to assess whether something has been done "well" or "badly".

Activity 2	Who am I?
Estimated duration	40 minutes
Specific objectives:	
• Encourage reflection on the multiple identities that each person has. • Recognizing the diversity of roles and belongings we have and how they influence our world view. • Identify common elements and differences between the participants.	
You are talking about they work	• Identity and diversity • Social categorization • Belonging and social roles
Type of dynamics:	Individual, small and large group work
Development:	
Guiding questions for reflection:	
• What identities or roles define you most? • Is there any identity that is particularly important to you? • Have you discovered that you share some aspects with people you didn't expect? • Which parts of your identity are visible and which are not?	
Required materials:	
• Blank sheets or photocopy of the star. • Markers or colored pens.	



- Blackboard or large paper to collect ideas from the final debate.

Tips for the trainer:

- Ensure that personality traits are not confused with roles.
- The activity aims to explore spaces of belonging, not the description of character.

Activity 3	The characters
Estimated duration	60 minutes
Specific objectives: • Reflect on how prejudices and perceptions are formed from information partial • Identify and explore one's own biases, stereotypes and prejudices • Promote awareness of the diversity and complexity of identities	
You are talking about they work	• Stereotypes and prejudices • Identity and diversity • Biases
Type of dynamics:	Individual, small and large group work
Development: 1. Different images or illustrations of people representing diversity are shown of ages, genders, origins, abilities, etc. 2. Groups of 4 to 5 people are formed. Each group is given an image. From the following questions: what is he like, what does he do, where does he live, what are his values, what is his life or family situation..., they will have to construct a brief story about the person	



represented. The goal is not to “get” anything right, but to observe what ideas, associations or emotions appear spontaneously.

3. Each group presents its story to the rest of the large group.

4. Once all the presentations have been made, the different reflections will be shared.

5. Then, the trainer shares the biography of each character and

The two stories contrast.

Guiding questions for reflection:

- What did the image you worked on make you think or feel?
- What assumptions have you made about the person? Where do you think these come from?
ideas?
- What have you learned about your own biases or about how we judge others?

Required materials:

- 4 to 6 different printed or projected images (people of different origins, ages, appearances, etc.).
- Blank sheets of paper or cards to write the stories on.
- Markers or pens.
- Blackboard or large paper to collect ideas from the final debate.

Tips for the trainer:

- Avoid giving information about the people in the images before the activity.
- Remember that it is not about judging the answers, but about becoming aware of the
mental and emotional processes behind it.
- Ensures a climate of respect and safety, especially if comments arise
sensitive or very negative stereotypes.



Activity 4	Privileges and rank
Estimated duration	60 minutes
Specific objectives: • Become aware of one's own privileges and how these influence relationships personal and professional. • Understand the notion of <i>rank</i> and how it manifests itself in different social contexts.	
You are talking about they work	• Privileges and inequalities • Power relations • Rank and social position
Type of dynamics:	Individual, pair and large group work
Development: 1. The trainer introduces the concept of <i>rank</i> 2. Each person receives a table with different areas (gender, age, origin, language, sexual orientation, economic level, education, religion, functional diversity...) (Annex). 3. Each person is asked to evaluate themselves in each area according to their level of privilege or rank, on a scale from 1 (low rank) to 5 (high rank). It is recommended to do this honestly and without judging yourself, understanding it as an exercise in self-knowledge. 4. They form pairs and are asked to share some of their reflections with their partner. that have appeared: what surprised them, what emotions they felt, in what areas they feel more or less recognized. The other person listens with attention and respect, without interrupting or questioning. 5. You are invited to share the reflections that have arisen from the exchange in pairs. They can collect on the board phrases or words that summarize what has been learned about the	



concept of *rank*. It reflects on how these privileges can condition the group dynamics, work relationships or communication with other people.

Guiding questions for reflection:

- Which parts of your identity have more rank or privilege? Which ones have less?
- How does this influence the way you relate to others?

Required materials:

- Blank sheets or photocopies of the privilege/rank list
- Markers or colored pens.
- Blackboard or large paper to collect ideas from the final debate.

Tips for the trainer:

- Be aware that talking about privileges can generate emotions such as guilt or discomfort. It is important to validate them and offer a safe space where they can talk without judgment.
- Prevent the debate from becoming a competition of "who suffers more" or "who has more" privileges".
- Remembering is not about accusing or comparing, but about becoming aware of one's own experience.
- If tensions arise, you can take a short break and resume the thread from reflection and not from the defense.
- It is recommended to carry out this activity after having worked on concepts such as identity, stereotypes and discrimination.



Activity 5	Five situations
Estimated duration	50 minutes
Specific objectives: • Reflect on how we perceive and value different forms of discrimination. • Identify the factors that influence our perception of discrimination. • Promote empathy and recognition of different experiences of discrimination.	
Topics being worked on • Discrimination and equal treatment • Personal biases and perceptions • Empathy and recognition	
Type of dynamics:	Individual, small and large group work
Development: 1. The trainer introduces the activity and explains that we often do not perceive all the discriminations with the same intensity and that this activity will allow us to explore for What's wrong with this? 2. Each person is given five cards with brief descriptions of situations. discrimination, each for a different reason or reasons. 3. Each person reads the five situations and writes on a post-it or sheet: a. What do you feel about each case? b. Which do you consider more serious and which less serious, and why? c. If any situation is particularly familiar or unfamiliar to you. 4. Once the questions have been answered, groups of 4 or 5 people will be formed to share everyone's perceptions. Try to promote active listening, without trying to convince, but to understand how and why each person perceives differently. Each person is asked to	



group to identify which situations have generated the most debate and in which there has been more consensus.

5. Then, each group shares one or two conclusions with the larger group.
6. The trainer collects the factors that have been identified that influence the perception (proximity, personal experience, social context, media representation, etc.).
7. The activity ends with the final reflection.

Guiding questions for reflection:

- Which situation has impacted you the most? Why?
- Is there any situation that you have had difficulty recognizing as discrimination?
- What factors do you think influence the way we perceive the seriousness of a situation?
- How can we avoid ranking discrimination and look at it from a perspective intersectional?

Required materials

- 5 cards or sheets with situations of discrimination (one per group or per person).
- Post-its or sheets for individual reflections.
- Pens or markers.
- Blackboard or large paper to collect final ideas.

Tips for the trainer:

- Choose diverse but understandable situations, adapted to the group context.
- Cards can be replaced with videos.
- If disagreements arise, guide the debate from curiosity and reflection, not from judgment.
- Reinforces the idea that there is no “ranking” of discrimination: they all have real impacts and they may be interrelated.



- You can complement the activity with real examples or brief testimonies (videos or quotes) that help humanize the cases.

7. Tools for trainers

This section offers guidance for the trainers who will facilitate the sessions.

Training that addresses issues such as discrimination, privilege or diversity can generate intense emotions and complex situations. Therefore, the role of the trainer is to facilitate a safe, open and reflective space that allows these experiences to be sustained and transformed into collective learning.

Below are some of the aspects that are considered to need to be taken into account:

The role of the trainer: the trainer can come from the same organization or of an external entity. In both cases, it is important to make your position explicit and acknowledge the relational context of the group (if there are hierarchies, previous links or role differences).

Emotional care of the group: talking about discrimination can stir up personal experiences or collective. The trainer must ensure that a space of safety and trust is maintained, where people can express themselves without fear of being judged.

Some key points:

- Validate the emotions that appear (sadness, anger, guilt, discomfort, etc.).
- Avoid personalizing conflicts: focus on what is learned, not on who is "right".
- Take breaks if necessary and promote moments of respite.
- Close each session with a brief summary or a question that helps to close emotionally.

Difficult conversations and complex emotions: It is common that when talking about privileges or discrimination emotions such as guilt, shame or defensiveness may appear. It may also happen that someone overidentifies with the victim or feels questioned.

At this time, it is important:

- Accompany by listening and being calm, without disavowing or judging.



- Name what is happening (“I see that this is causing discomfort...” to give it space.
- Reinforce the idea that feeling questioned is part of the process of learning and revising privileges.
- Remember that the goal is not to be right, but to open up new perspectives and understandings.

Awareness of one's own biases and privileges: trainers are also part of the social and cultural system they analyze. It is essential to review one's own biases, privileges and positioning before and during training.

Some useful questions before training:

- In which areas do I have more privileges? In which areas do I have less?
- How might these factors influence the way I conduct the session or listen?

8. Complementary resources and bibliography

- Allport, GW (1954). The Nature of Prejudice. Addison-Wesley.
- Coll Planas, G., Solà Morales, R., & García Romeral, G. (2021). Application of intersectionality in equality and non-discrimination policies and services: critical reflections and recommendations.
- Generalitat de Catalunya. (2020). Law 19/2020, of December 30, on equal treatment and non-discrimination. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/documentId=890227>
- Rossi, P. & Bazzaco, E. (2021). Guide for the incorporation of psychosocial and restorative in support services for victims of hate incidents and crimes and discrimination.
- Stories that Move. Box of tools against the discrimination. (2017). <https://www.storiesthatmove.org/>

9. Presentations

Attached is a **sample of the presentation materials** that are designed for address the different theoretical concepts that will allow people who receive the training understand and delve deeper into the phenomenon of discrimination.

Training: Committed to rights

Girona, 2025



STRUCTURE AND CONTENTS OF THE TRAINING



Dates: Wednesday 12, 19 and 26 November and 3 December

Hours: From 9 am to 2 pm

Location: Onyar Civic Center, c/ Camp de la Plana, 13

- Session 1: Basic concepts about the phenomenon of discrimination
- Session 2: Marc legislatiu i realitat a la ciutat de Girona
- Session 3: Servei per la no discriminació a Girona
- Session 4: Casos pràctics

TRAINING OBJECTIVES



- ☐ Identify and understand the phenomenon of discrimination
- ☐ Conèixer la legislació vigent en matèria d'igualtat de tracte i no-discrimination
- ☐ Comprendre l'impacte de la discriminació en les persones que en són víctimes
- ☐ Get to know the Non-Servei de discriminació de Girona i el circuit d'atenció
- ☐ Ampliar habilitats i competències d'acompanyament de situacions de discriminació
- ☐ Acquire tools to be able to provide training to other professionals
- ☐ Create a space for reflection and exchange d'experiències

OPERATION OF THE SESSIONS



- ☐ Knowledge built from experience and applied
- ☐ Topics that will be present
- ☐ Space of trust
- ☐ Room for error
- ☐ Space for learning and joint construction
- ☐ Ensuring everyone can intervene
- ☐ Name but don't judge
- ☐ Limits

Session 1: Basic concepts about the phenomenon of discrimination

Girona, November 12, 2025



SESSION CONTENTS



- Social categorization
- Prejudices and stereotypes
- Definitions of discrimination or
- Privileges and power relations
- Intersectional perspective
- Restorative perspective
- Community perspective

Activity 1

Packages

ACTIVITY 1: PACKAGES

- What criteria do you think was used to create the groups?
- Because you think that they are following these criteria?
- Has anyone been excluded?
- How did you feel during the process?



Social categorization

SOCIAL CATEGORIZATION



SOCIAL CATEGORIZATION



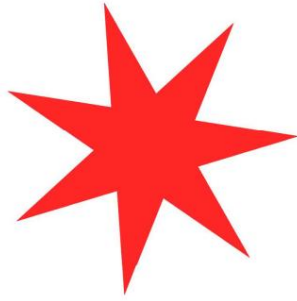
- Social identity according to groups
 - Comparison with other groups
- Positive in-group bias
 - Need for belonging

Activity 2

Who am I?

ACTIVITY 1.2: WHO AM I?

- ☐ What groups do you belong to?
- ☐ What are the roles you play in your day? (father, mother, son, sister, teacher, neighbor...)
- ☐ In which categories? Would you group these roles? (family, profession, home ...)



Prejudices and stereotypes



PREJUDICES AND STEREOTYPES



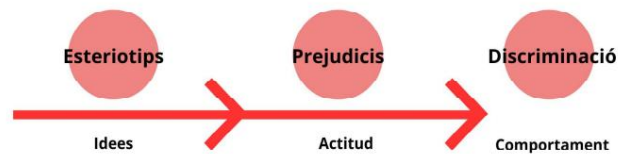
Stereotype

- Set of beliefs that are associated with a group
- They cause prejudice and they justify them

Prejudice

- Negative attitude towards certain people, due to belonging to certain social categories.

PREJUDICES AND STEREOTYPES



PREJUDICES AND STEREOTYPES



Stories that Move. Box d'eines against discrimination.(2017)

PREJUDICES AND STEREOTYPES



For couples:

- I can have discriminatory behaviors if: o I am a person with an ideology leftist? or am I part of a group that suffers discrimination?
- Does having prejudice equal discrimination?



Activity 1.3

Experiences of discrimination

Have you experienced any discrimination?

- How did you feel?

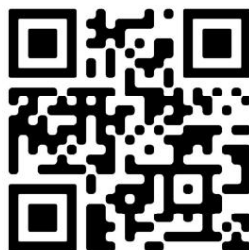
Have you discriminated against someone?

- How did you feel?

Definitions of discrimination

HOW DO WE DEFINE DISCRIMINATION?

- Lie.com
- Code: 6178 3698



DISCRIMINATION ACCORDING TO LAW 19/2020

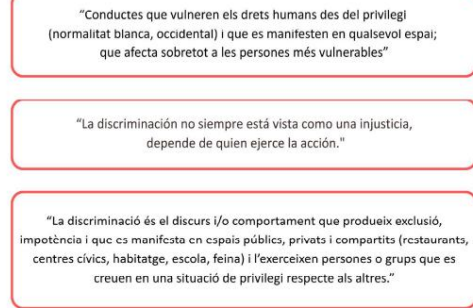
"Any distinction, exclusion, restriction or preference based on any ground of discrimination which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment of exercici, in condition d'igualtat, of human rights and the fundamental freedoms of all persons, unless the measure is objectively justified by a legitimate aim and that the means to achieve it to achieve it are appropriate and necessary."

DISCRIMINATION ACCORDING TO LAW 19/2020

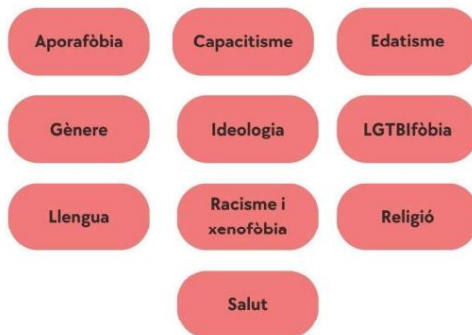


PARTICIPATORY PROCESS:

How discrimination is understood in Girona



AXES OF DISCRIMINATION

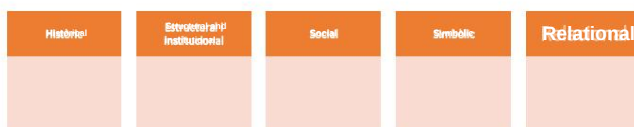


TYPES OF DISCRIMINATION



- **Direct** : es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys favorable than another in a similar situation for some discriminatory reason.
- **Indirect**: discrimination that occurs when a supposedly neutral provision, criterion or practice is likely to cause greater harm to a person for some discriminatory reason.
- **By association**: es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és subject to discrimination, real or attributed, as a result of their relationship with a person or group for some discriminatory reason

DIMENSIONS OF DISCRIMINATION



CYCLE OF DISCRIMINATION



Source: Adaptation Thread. Preventing discrimination (2021)



CYCLE OF DISCRIMINATION

- **Cycle of discrimination:** A distance is generated that allows stereotypes to be created about them and false beliefs. The majority social group begins to project on others (minority social group) what they do not want to be (prejudice). These prejudices create stereotypes and sometimes these people from the margins internalize these projections (internalized oppression) and end up confirming the stereotype.
- **Internalized oppression:** When we experience external marginalization we internalize the oppressor/a, that is, the external voice that puts us on the sidelines becomes also in an internal voice (we tell ourselves).



POWER RELATIONS

We define power as our ability Diamond, (2016). d'influenciar and impact our environment (Julie Power: A User's Guide)

According to Arnold Mindell (1992) according to the methodological framework of Process Work the power It is the capacity of influencing and appropriating oneself in the relations rank.

Being in a group means entering into relationships and using our skills and privileges, using our power. Mindell defineix la 'suma de privilegis d'una persona' com a rang.

L'ús d'aquests privilegis o rang, influeix constantment en les nostres relacions, ja sigui de more consciously or unconsciously.

- Power is everywhere.
- We often reject it because we confuse power with misuse or abuse of power.
- We lack role models for the good use of power.



CONCEPT OF RANKING

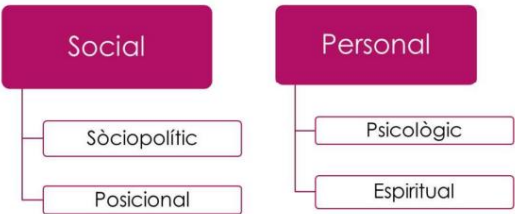
Knowing one's own rank and using it consciously is essential for cooperation, inclusion and conflict transformation.

- It can be learned or inherited
- It is relative (in relation to)
- It is contextual
- It is dynamic (it changes all the time) It
- is multidimensional. There are no people who have power and people who don't. There are many dimensions and all people have rank in some dimensions. It is intersectional. The different axes
- of power or rank are interconnected.



POWER RELATIONS

El rang és la posició de poder, privilegis o recursos que una persona té dins d'un context determined. It can come from social factors (class, gender, ethnicity), psychological (self-confidence, self-esteem) or spiritual (sense of connection or meaning).



TYPE OF RANK

Social

Ve donat per allò que està valorat en un context social:

- Raça,
- gènere
- classe social
- orientació sexual
- capacitisme
- religió
- educació
- edat...

Psicològic

Ve donat per les habilitats que tinc a nivell social o psicològic:

- Sentir-se segur/a i cuidat/da
- Auto coneixement interior
- Autoestima
- Capacitat d'expressar emocions...

Espiritual

Pot venir de sentir una connexió transcendent amb la natura o la terra.

- Pot venir del fet d'haver viscut situacions limit.
- Sentir una gran fortalesa interior
- Capacitat de sostenir situacions difícils



LOW RANGE SIGNALS

- ▶ Tendència a dir 'sí' però amb senyals corporals que donen a entendre 'no'.
- ▶ Mirar cap a avall
- ▶ Estar en tensió.
- ▶ Tendència a ser emocional
- ▶ Sentir-te incompres
- ▶ Tenir sensació que les altres persones saben més que tu.



HIGH RANGE SIGNALS

- ▶ Determinar el temps, la disponibilitat per relacionar-te amb els altres.
- ▶ Persones que usen un estil de comunicació seré, amb tendència a ser suau i no emocional.
- ▶ Usar un to paternalista en les converses o relacions.
- ▶ No dubtar de les teves posicions.
- ▶ Quan ens sentim còmodes, tendim a notar el nostre rang **alt com normal** i oblidem com es poden sentir els altres.
- ▶ La dificultat està en **posar-li consciència a tots els rangs presents per no oblidar cap part de nosaltres i del grup i tots els sentiments que es poden donar en relació.**



POWER AND PRIVILEGES



CONCEPT OF RANKING

Rank refers to the set or sum of privileges that a person has in a certain system or social/interpersonal context.

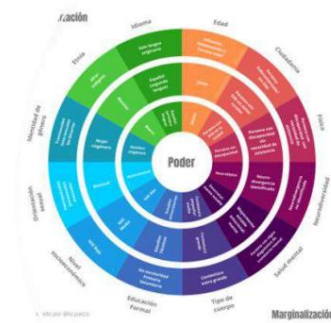
- It can be learned or inherited.
- It is relative (in relation to...)
- It is dynamic (it changes all the time) It
- is multidimensional. There are no people who have power and people who don't. There are many dimensions and all people have a rank in some dimensions. It is
- intersectional. The different axes of power or rank are interconnected.



Activity 1.4

Race of privileges

POWER AND PRIVILEGES



Intersectional perspective

INTERSECTIONAL PERSPECTIVE



INTERSECTIONAL PERSPECTIVE



The intersectional perspective is an approach d'anàlisi - intervention that takes into account that people not only suffer discrimination or inequalities based on a single axis (for example gender, origin, sexual orientation, social class, age, functionality, race), but rather these axes interact with each other, creating particular situations d'opressió, privilege or vulnerability that cannot be understood if you see them separately.

INTERSECTIONAL PERSPECTIVE



- This perspective:
- it allows us to recognize that multiple identities and situations that generate specific inequalities and discrimination can converge in the same person;
 - it helps to analyze how social structures, institutions and professional practices can reproduce these multiple inequalities if they do not address them comprehensively; s'hi
 - it implies that ~~interseccional~~ contextualized, adapted to people's real experiences, detecting how each combination can modify needs, barriers and resources; d'eixos d'identitat
 - It is not a simple sum of discriminations, but rather the different axes intersect and mutually enhance each other, producing specific effects; it is a
 - tool to promote real equality, because it forces us to look beyond formal inequalities and address structural inequalities.

INTERSECTIONAL PERSPECTIVE



Source: Connected Equalities ()

Restorative perspective



RESTORATIVE PERSPECTIVE

- **L'enfocament** restorative, it starts from the desire to repair the damage and the violations of rights that it places on the **repair** of the damage caused, the responsibility of the parties involved and the reconstruction of bonds.
- This approach proposes that the person, group or entity that has exercised discrimination take responsibility for their action, take responsibility **impact** the damage caused.
- A process that seeks to reestablish bonds, rebuild trust and contribute to a profound change in the social and institutional dynamics that sustain inequalities and rights violations.
- Justice not as a **punitive** response, but as an opportunity to restore rights, repair bonds and generate learning that avoids the repetition of events and promotes coexistence.



RESTORATION PERSPECTIVE: OBJECTIVES

L'enfocament restauratiu, aplicat a l'atenció a la discriminació, persegueix tres objectius main:

1. Reparar el dany viscut per la persona o el col·lectiu afectat, tant des d'una dimensió material as symbolic.
2. Promote the responsibility of the person or entity that has committed discrimination, promoting a process of reflection and recognition.
3. Strengthen community cohesion, involving society in the transformation of causes structural factors that sustain discrimination.

"La Violence against a person not only has effects on the victim themselves, but that ends up impacting the community and all those with whom it interacciona". Teiahsha Bankhead and Rachel V. Brown (ICIP Notebook, 2023)



BENEFITS

This restorative and community approach can contribute within the Non-Discrimination Service:

- It allows discrimination to be addressed in a comprehensive manner, combining the legal aspect, psychosocial and community.
- It strengthens trust between citizens and institutions, showing a response that is not it not only sanctions but also transforms.
- Empowers affected people, giving them a voice and a leading role in their process repair.
- It reduces recidivism, as it promotes responsibility and personal or institutional change.
- Generates collective learning and contributes to building more just and respectful environments with diversity.



COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- Centrality of the victim or affected person: Power of decision and autonomy of the person, avoiding any revictimization.
- Responsibility of the offending person or entity
- Community participation: The community must play a role in repair and transformation.
- Mediation and facilitation: Roles of trained facilitators, who ensure a safe and balanced environment between the parties.



COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- Safe environment and informed consent: Guarantee the emotional and physical safety of participants. Participation must be voluntary and informed.
- Psychosocial and intersectional perspective: The intervention must consider the different axes and address the emotional, social and community.
- Transformation and guarantees of non-repetition: The final purpose is to avoid the repetition of the events through changes **holding** and institutional transformation.



Community perspective



COMMUNITY PERSPECTIVE

The **mirada comunitària** complementa i reforça l'enfocament restauratiu, posant l'accent en la collective dimension of discrimination.

- Through **treball en xarxa** and **complicitat** between entities that are working with people in vulnerable situations.
- Center- se no només en un 'abordatge' individual de les discriminacions, sinó en una mirada collective, and global. Capital being dynamics **dinàmiques que operen a nivell estructural**.
- Responding **resposta** the person needs **la persona** than discrimination, and **rel seu entorn**, **xarxa d'afectes**, environment, family **barri**, **comunitat** neighborhood, community, city and context.
- **Involucra agents**, administration, people, entities.



COMMUNITY PERSPECTIVE

L'acció **community** is a way **d'entendre** and carry out social intervention that focuses on the **col·lectivitat**, **la participació** and **la justícia social**.

It starts from the idea that many social problems such as discrimination, or inequality is not **posen només individuals** but structural and collective causes. For **els desresposos** **no s'ha de ser col·lectives** **i construïdes amb la comunitat**.

Taking community action means **impulsar processos de transformació social** through involvement of neighbors, entities, services and affected people, who to provide **anys** **ciutadans** shared in the challenges of the territory.

L'objectiu is **millorar les condicions de vida i convivència** **en forçar els vincles socials** **fomentar l'apoderament** of people and groups to decide on what affects them.

Source: Community Compass. Guide to promoting **acció** community in social entities. ECAS, 2021.



COMMUNITY PERSPECTIVE

- A process with a community perspective requires the involvement of different agents and professionals, citizens, entities,...
- That they coordinate among themselves, in different meeting spaces, promote cooperation, la comunicació d'informació i promovent la participation.



PRINCIPLES OF COMMUNITY ACTION

- Collectivity: community actions are born and have meaning in the group; they seek joint responses to common challenges.
 - Social justice: they promote change in the face of inequalities and place human rights at the forefront. center.
 - Empowerment and participation: people stop being passive recipients and become active protagonists of change.
 - Relationships and **l'acció** community works on social relations as a driving force network: cooperation, trust and inclusion.
 - Shared responsibility: all agents (citizens, professionals, entities and administrations) they have a shared role in building the common good.
- * The role of professionals is to accompany, facilitate and connect: to help create spaces meeting place, foster cooperation and promote real participation.



COMMUNITY VIEW AND NON-DISCRIMINATION SERVICE

- Place each case or situation in its social and relational context.
- Working with the community and not just for the community.
- Promote links, networks and spaces for participation that help prevent, detect and address discrimination collectively.
- Give prominence to affected individuals and groups, recognizing their voice, experience and capacity **d'acció**.
- L'acció strengthens and grows collective power to move towards more egalitarian societies, inclusive and cohesive.





Guida di formazione proposta

Indice

1. Introduzione alla guida
2. Obiettivi generali
3. Destinatari
4. Metodologia

Parte 1: Contenuti teorici

5. Quadro concettuale

Parte 2: Materiali di formazione

6. Attività formative
7. Strumenti per i formatori
8. Risorse complementari e bibliografia
9. Presentazioni *in Power Point*



1. Introduzione

Questa guida è stata creata nel contesto del progetto Commit to Rights, il Comune di Girona. L'obiettivo principale del progetto è quello di rispondere a situazioni di discriminazione attraverso la creazione di un Servizio antidiscriminazione.

Nell'approccio a questo servizio sono state stabilite una serie di azioni volte a prevenire, sensibilizzare e formare sia i professionisti dell'amministrazione, degli enti, sia i cittadini in generale. Questa guida è uno degli strumenti progettati per raggiungere questi obiettivi.

In primo luogo, avere materiale che serva come base per acquisire una serie di conoscenze concetti di base che ci permettono di comprendere tutte le dimensioni del fenomeno della discriminazione, nonché la funzionamento del Servizio antidiscriminazione della città di Girona.

In secondo luogo, per rispondere all'esigenza di avere strumenti che consentano le persone che partecipano al processo di formazione possono, in futuro, svolgere il ruolo di formatori e trasmettere le diverse conoscenze ad altri professionisti, enti o gruppi. L'obiettivo è promuovere la creazione di una rete di formatori con una visione condivisa sulla parità di trattamento e non discriminazione, che contribuisce ad ampliare la portata e la sostenibilità dell'Azioni di servizio.

Tenendo conto di questi due punti di partenza, sono stati creati due diversi pacchetti di materiali:

- **Contenuti teorici**, che offrono un approccio concettuale alla questione della parità di genere. trattamento e non discriminazione, nonché una presentazione del quadro normativo e del funzionamento del Servizio antidiscriminazione.
- **Materiali didattici**, che includono presentazioni e proposte di attività pratiche per lavorare sui concetti con diversi gruppi. Ha anche una serie di raccomandazioni e strumenti affinché i formatori possano accompagnare i gruppi che modulo.

Questi materiali sono stati progettati in modo da poter essere utilizzati in modo flessibile, adattandosi a adattandoli ai diversi profili e alle diverse esigenze dei partecipanti.



Questo documento presenta un campione iniziale dei due pacchetti di materiale formativo. È questa una proposta provvisoria che verrà completata e adeguata in base ai contributi, esperienze e bisogni delle persone che partecipano alla sperimentazione pilota del corso. Affinché essere uno strumento pratico e utile per i futuri formatori.

2. Obiettivi

Lo scopo principale di questo documento è quello di rendere disponibile alle persone che partecipano al processo formativo una risorsa pedagogica e pratica.

Gli obiettivi generali sono i seguenti:

- Fornire ai formatori un quadro concettuale e teorico sull'
discriminazione, parità di trattamento e diversità.
- Offrire strumenti pedagogici e metodologici per facilitare processi formativi significativi,
partecipativo e trasformativo.
- Incoraggiare la riflessione critica sul ruolo, i privilegi, i pregiudizi, le identità e le
atteggiamenti verso la diversità e diverse situazioni di discriminazione.
- Promuovere il coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni, delle entità sociali e dei cittadini
nell'affrontare situazioni di discriminazione in città.

Inoltre, questo materiale è progettato per:

- Fornire supporto alle persone che svolgeranno il ruolo di formatori nell'ambito del Servizio per
Non discriminazione.
- Servire come punto di partenza per coloro che non hanno familiarità con
fenomeno della discriminazione e i concetti che lo circondano.



3. Destinatari

Questa guida è rivolta principalmente a:

- Professionisti dell'amministrazione locale che parteciperanno alla progettazione, all'implementazione o la gestione delle politiche di parità di trattamento e di non discriminazione.
- Professionisti di enti sociali che svolgono un ruolo nella formazione e nella sensibilizzazione in nel campo della parità di trattamento e della non discriminazione, nonché un ruolo attivo nella prevenzione, affrontare e sostenere situazioni di discriminazione.
- Persone che vogliono conoscere la discriminazione e acquisire strumenti per identificarla e combatterlo.

4. Metodologia

La proposta metodologica di questa guida combina diverse strategie:

- Presentazioni teoriche per introdurre i concetti fondamentali.
- Dinamiche di gruppo che incoraggiano la riflessione, il dialogo e la costruzione congiunta del conoscenza.
- Analisi dei casi che consente di collegare la teoria con le esperienze personali e professionisti.

Questa combinazione mira a garantire che i partecipanti non solo acquisiscano conoscenze teoriche, ma anche sviluppare competenze per identificare, prevenire e affrontare situazioni della discriminazione da una prospettiva pratica e trasformativa.

La formazione ha una parte focalizzata sul circuito e sul funzionamento del Servizio di Non Discriminazione di Girona. Ciò significa che durante il processo di formazione lavorerai con casi, esempi e situazioni che riflettono la realtà locale, le risorse disponibili, le dinamiche di lavoro dell'impresa servizio e gli agenti coinvolti.



Il progetto metodologico integra una parte di materiali di autoapprendimento, che consentono approfondire individualmente i contenuti teorici, con una parte frontale e collaborativa che promuove la costruzione congiunta della conoscenza.

Inoltre, parte del programma è progettata in un formato formatore di formatori, con l'obiettivo è che i partecipanti possano, in seguito, replicare e moltiplicare la formazione in i propri ambienti professionali o comunitari.

L'approccio della guida mira a promuovere la creazione di uno spazio sicuro e rispettoso, dove diversità di opinioni delle persone partecipanti e lavoro basato sulla fiducia, cura e corresponsabilità.



Parte 1: Contenuti teorici

5. Quadro concettuale

Questo quadro concettuale offre le basi teoriche necessarie per comprendere la complessità del fenomeno della discriminazione e le sue molteplici dimensioni. Si propone di aiutare a comprendere come costruire disuguaglianze e come possiamo lavorare per trasformarle.

Categorizzazione sociale

Le persone hanno bisogno di ordinare la realtà per comprenderla. Ecco perché usiamo **categorie sociali** (come genere, età, origine, religione o classe sociale) che ci aiutano a dare senso della realtà che ci circonda. Questo processo è automatico e inevitabile, ma può dare luogo a **distorsioni e semplificazioni** (Allport, 1954).

Quando utilizziamo queste categorie, non solo classifichiamo gli altri, ma collochiamo anche noi stessi all'interno di certi gruppi. Questo costruisce la nostra **identità sociale**, cioè, che parte di noi che è determinata dall'appartenenza a gruppi diversi e dal valore che il la società concede loro.

Ad esempio, una persona può definirsi attraverso più identità: donna, madre, professionista della salute salute e migrante. Tutte queste parti della sua identità influenzano il modo in cui viene percepita e come è percepisce se stessa.

Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni

Le persone tendono a confrontarsi con altri gruppi e a valutare positivamente il proprio gruppo (noi/ci) di fronte agli altri ("loro/loro/loro"). Ciò può generare **pregiudizi** inconsci che influenzano il modo in cui ci relazioniamo, soprattutto quando le categorie sono legati a strutture di potere e disuguaglianza.



Gli stereotipi sono credenze o idee **semplificate** su un gruppo di persone che sono socialmente condiviso. Ad esempio: "i giovani non vogliono lavorare" o "le donne sono più empatico".

Quando questi stereotipi sono caricati di una valutazione emotiva, generalmente negativa, si parla di **pregiudizi**. E quando questi pregiudizi si traducono in comportamenti o decisioni che limitano i diritti delle altre persone, ci troviamo di fronte a un atto di **discriminazione**.

Esempio:

- Stereotipo: pensare che le persone anziane non si adattino alla tecnologia.
- Pregiudizio: credere che, per questo motivo, non si possa svolgere bene il proprio lavoro.
- Discriminazione: non assumerli in un processo di selezione.

Questo processo mostra come alcune delle idee che sono presenti e accettate intorno a noi, possono trasformarsi in vere e proprie disuguaglianze che incidono sull'accesso alle risorse, alle opportunità e riconoscimento sociale.



Discriminazione strutturale, sistemica e istituzionale

La discriminazione non è solo il risultato di atteggiamenti individuali, ma un **fenomeno strutturale e sistemico** che è stato costruito storicamente. Di conseguenza troviamo che ci sono persone che vedono limitato il loro accesso alle risorse, ai diritti, alle opportunità e al riconoscimento sociale. Le società stabiliscono gerarchie basate su caratteristiche come il colore della pelle, il genere, origine, religione, orientamento sessuale o capacità delle persone. Queste gerarchie generano privilegi per alcuni gruppi e svantaggi per altri.



La discriminazione istituzionale si verifica quando le politiche, le regole o le pratiche di un'istituzione mantenere o riprodurre un trattamento diseguale.

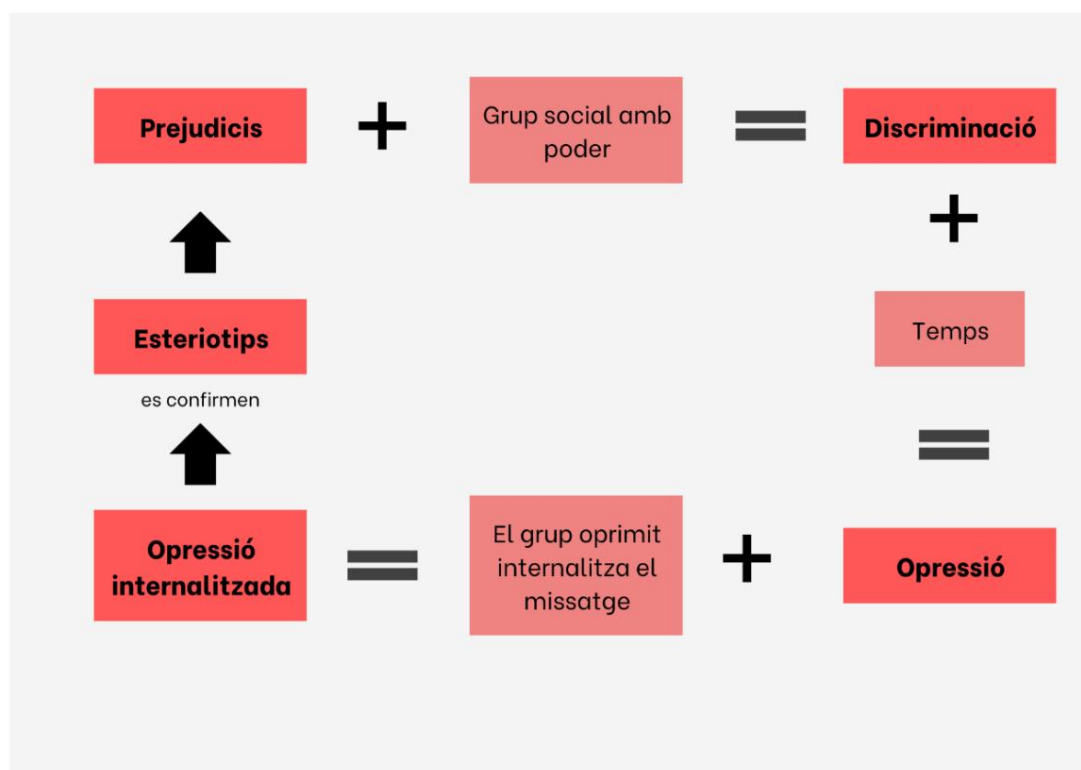
Esempi:

- quando un modulo non copre tutte le identità di genere,
- quando un servizio pubblico non è accessibile a causa di orari o lingua,
- o quando un protocollo apparentemente neutrale esclude alcuni gruppi più di altri

Le istituzioni e le organizzazioni hanno la responsabilità di individuare queste disuguaglianze e di stabilirne le misure. misure che aiutano a invertire e riparare il danno causato (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019).

Esempi:

- Incorporare la prospettiva dei diritti umani e della parità di trattamento in tutti gli ambiti di azione.
- Rivedere protocolli, linguaggio e processi per individuare possibili pregiudizi.
- Offrire spazi di formazione e riflessione continua ai propri professionisti.
- Garantire la partecipazione di gruppi diversi nella progettazione e valutazione delle politiche pubblico.

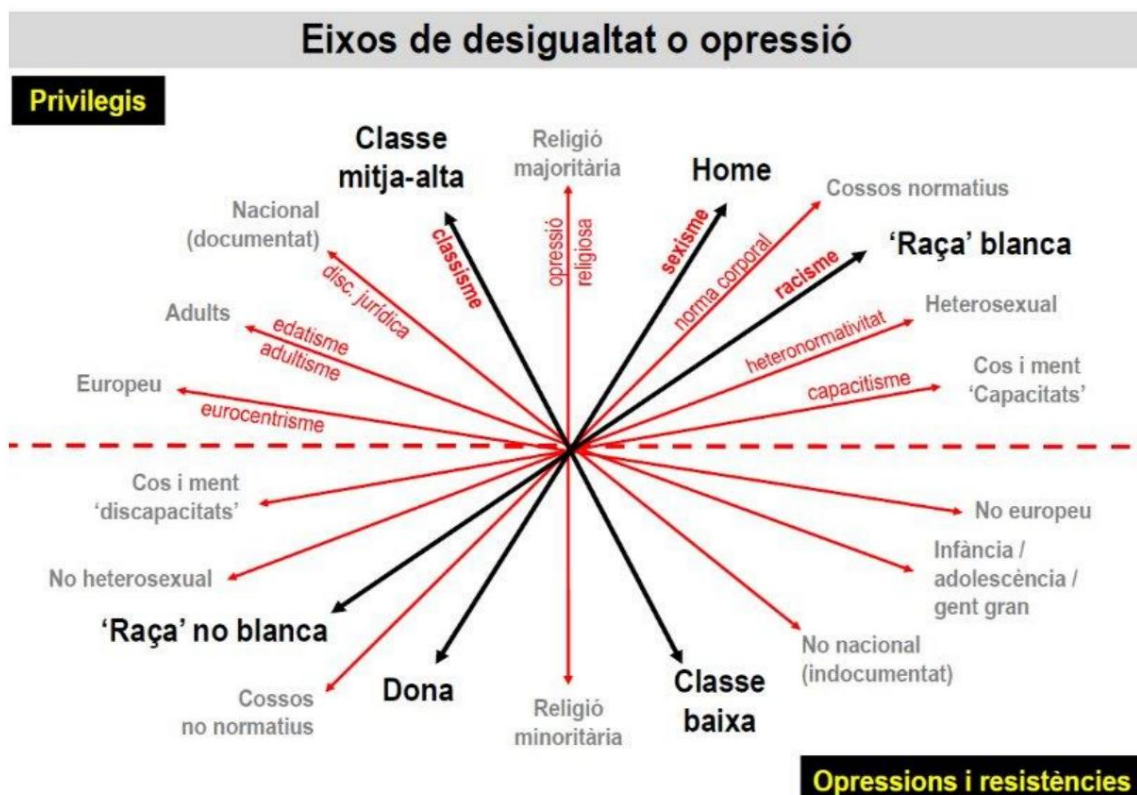


Fonte: Immagine adattata da Fil a l'agulla. (2021). Prevenzione della discriminazione.

Privilegi e rapporti di potere

Uno dei modi in cui la società è organizzata è classificando le persone in base ai gruppi o gruppi a cui appartengono. La società assegna più potere e riconoscimento a certi caratteristiche e meno potere agli altri. Possiamo dividere queste caratteristiche in base a assi diversi. Ogni asse rappresenta una dimensione dell'identità: genere, orientamento sessuale, origine, classe sociale, lingua, religione, età, capacità, ecc.

Ad un estremo troviamo le categorie socialmente privilegiate, cioè quelle che la società considerati "normali", "desiderabili" o "neutrali". E all'altro estremo, ci sono le categorie emarginate o sottorappresentati, che tendono a subire maggiori discriminazioni o invisibilità.



Fonte: Diversitas Institute

Prospettiva intersezionale

L'intersezionalità è un approccio che ci permette di analizzare come diversi assi di disuguaglianza, come genere, origine, classe sociale, età, diversità funzionale, orientamento sessuale o religione, si intersecano e interagiscono tra loro, generando esperienze uniche di discriminazione o privilegio.

Questa prospettiva ci consente (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019):

- aiutare a comprendere le disuguaglianze e la discriminazione come fenomeni complessi e interconnessi,
- rendere visibili gruppi che spesso sono invisibili,
- comprendere la diversità all'interno di ogni gruppo,
- e adattare le risposte istituzionali ai reali bisogni di ogni persona.



Prospettiva restaurativa e comunitaria

L'approccio riparativo è uno dei pilastri del Servizio antidiscriminazione. Si basa sulla volontà di **per riparare il danno** causato da un atto discriminatorio e **promuovere la responsabilità e trasformazione.**

Questo processo mira a rendere consapevoli le persone o le entità che hanno discriminato l'impatto delle loro azioni e partecipare attivamente alla riparazione.

Lavorare da questa prospettiva implica:

- dare priorità alla responsabilità e non alla punizione,
- ristabilire legami e fiducia,
- e generare un apprendimento che impedisca la ripetizione del danno.

La **prospettiva comunitaria** integra la prospettiva riparativa sottolineando la dimensione discriminazione collettiva. Si propone di lavorare non solo a partire dal caso individuale, ma anche di poter aprire uno spazio di lavoro in cui possano essere coinvolti gli agenti che fanno parte del tessuto sociale, entità e l'ambiente più prossimo. Al fine di coinvolgere quelle persone che possono influenzare il coesione e trasformazione sociale nel contesto in cui si trovano.

Quadro legislativo

Ambito	Regolamenti	Organizzazione
europeo	Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 Giugno, in merito all'applicazione del principio di parità di trattamento delle persone con indipendentemente dalla loro origine razziale o etnica.	
	Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 Novembre, per quanto riguarda l'istituzione di un quadro	



	generale per la parità di trattamento sul lavoro e occupazione.	
Stato	Legge 15/2022, del 12 luglio, completa per la parità di trattamento e non discriminazione	Autorità amministrativa Indipendente per il Parità di trattamento e non discriminazione Discriminazione
Autonomo	Legge 19/2020, del 30 dicembre, sulla parità di genere trattamento e non discriminazione	Ufficio per le pari opportunità Trattamento e non discriminazione

Circuito di attenzione del servizio di non discriminazione

Questo circuito si applica a qualsiasi situazione di discriminazione che venga portata all'attenzione dell'autorità giudiziaria.

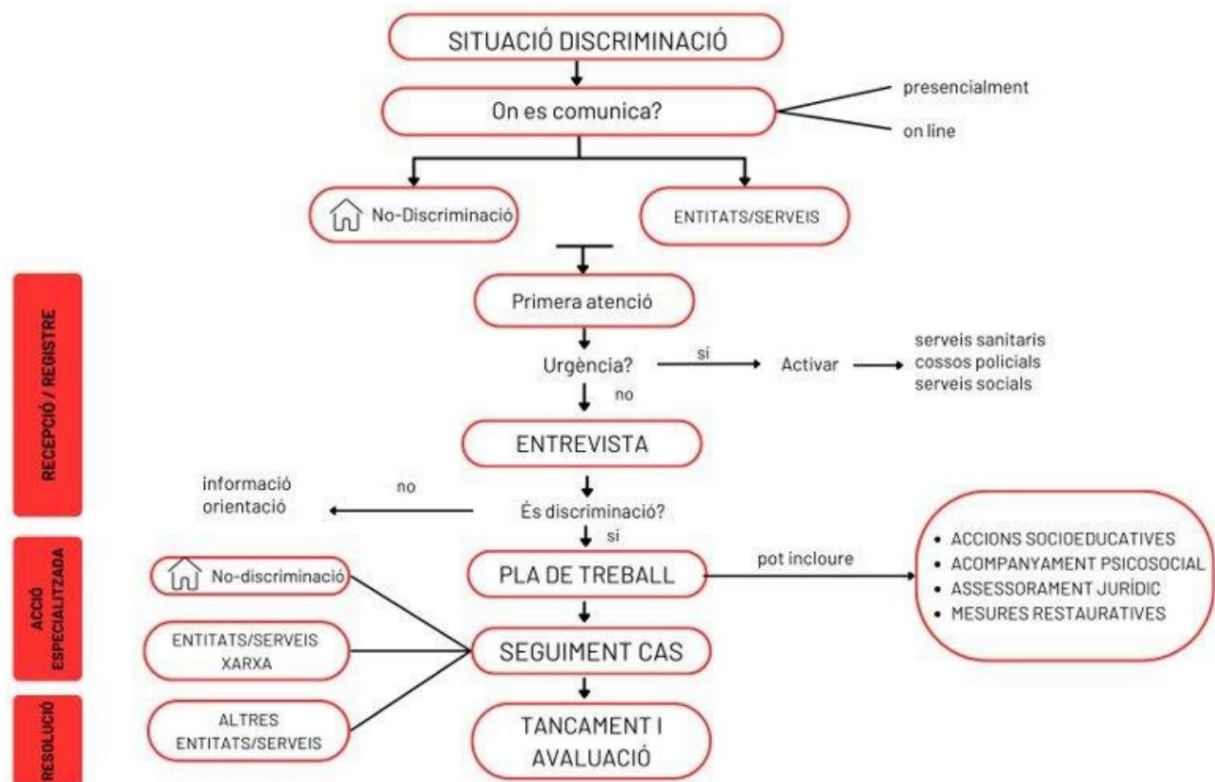
Non-Discrimination Service o uno qualsiasi dei servizi o entità che compongono la rete.

Tuttavia, va detto che la necessità di adattarlo sarà studiata una volta formalizzati gli accordi.

collaborazione con gli enti e i servizi del comune, nonché i contributi forniti

durante lo spazio di allenamento.

Fase 1. ACCOGLIENZA E REGISTRAZIONE	Fase 1: Accoglienza / Benvenuto – Prima attenzione / Registrazione
	Fase 2: Intervista
	Fase 3: Valutazione della situazione
Fase 2. AZIONE SPECIALIZZATA	Fase 4: Piano di lavoro
	Fase 5: Follow-up
Fase 3. CHIUSURA E VALUTAZIONE	Fase 6: Chiusura e valutazione





Parte 2: Materiali di formazione

6. Attività formative

Le attività presentate di seguito sono pensate per la riflessione, la condivisione e sperimentare attorno ai concetti chiave che ci permettono di comprendere il fenomeno di discriminazione e le sue dimensioni.

Attraverso queste proposte, intendiamo facilitare processi di apprendimento collettivo e da esperienza, che collega la teoria con i percorsi personali e professionali delle persone partecipanti.

Le dinamiche sono progettate per promuovere la consapevolezza, la riflessione critica e sviluppo di competenze per prevenire e affrontare situazioni di discriminazione.

Non è necessario svolgere tutte le attività. Per ogni gruppo o sessione di allenamento, è possibile selezionare le proposte che meglio si adattano agli obiettivi, al tempo o al livello di conoscenza pregressa di partecipanti. Possono anche essere adattati in base al contesto, alla dimensione del gruppo o alla argomento che vuoi affrontare.

Attività 1	I pacchetti
Durata stimata	45 minuti
Obiettivi specifici:	• Rifletti su come si formano le categorie e i gruppi sociali. • Identificare i criteri, spesso inconsci, che guidano la creazione di gruppi e l'appartenenza. • Prendere consapevolezza dei processi di inclusione ed esclusione che possono essere generati all'interno collettivi.
Stai parlando di loro lavorano	• Identità e diversità • Categorizzazione sociale



	• Inclusione ed esclusione • Pregiudizi e stereotipi • Appartenenza
Tipo di dinamica:	Lavoro in piccoli e grandi gruppi
Sviluppo:	
1. Il formatore introduce le dinamiche. 2. A ciascun partecipante viene dato un orsetto gommoso di colore e forma diversi, che deve posizionare sul in un punto visibile (ad esempio sul petto o sulla fronte). 3. Senza dare ulteriori istruzioni, viene chiesto loro di formare gruppi. Viene concesso del tempo per raggrupparsi. 4. Il gruppo è invitato a osservare come sono stati formati i gruppi: in base al colore, alla forma, alla somiglianza. o diversità. Vengono sollevate domande per analizzare il processo e le emozioni provate. Domande guida per la riflessione: • Quali criteri hai utilizzato per raggrupparsi? • Perché pensi che siano stati seguiti questi criteri? • Qualcuno è stato escluso o si è sentito escluso da un gruppo? • Come ti sei sentito durante il processo? • Pensi che queste dinamiche si verifichino anche nella vita reale?	
Materiali richiesti:	
• Caramelle gommosi di diversi colori e forme. • Ampio spazio per muoversi e formare gruppi. • Lavagna o foglio di carta grande per raccogliere idee e conclusioni.	
Suggerimenti per l'allenatore:	
• Ricordatevi di mantenere un atteggiamento aperto e attento, senza giudicare le decisioni del gruppo.	



- L'obiettivo è quello di facilitare la consapevolezza, non di valutare se qualcosa è stato fatto "bene" o "male".

Attività 2	Chi sono?
Durata stimata	40 minuti
Obiettivi specifici: • Incoraggiare la riflessione sulle molteplici identità che ogni persona possiede. • Riconoscere la diversità dei ruoli e delle appartenenze che abbiamo e come influenzano il nostro visione del mondo. • Identificare gli elementi comuni e le differenze tra i partecipanti.	
Stai parlando di loro lavorano	• Identità e diversità • Categorizzazione sociale • Appartenenza e ruoli sociali
Tipo di dinamica:	Lavoro individuale, di piccolo e grande gruppo
Sviluppo:	
Domande guida per la riflessione: • Quali identità o ruoli ti definiscono di più? • C'è un'identità che è particolarmente importante per te? • Hai scoperto di condividere alcuni aspetti con persone che non ti aspettavi? • Quali parti della tua identità sono visibili e quali no?	
Materiali richiesti:	
• Fogli bianchi o fotocopia della stella. • Pennarelli o penne colorate.	



- Lavagna o foglio di carta grande per raccogliere le idee emerse dal dibattito finale.

Suggerimenti per l'allenatore:

- Assicurarsi che i tratti della personalità non vengano confusi con i ruoli.
- L'attività mira a esplorare spazi di appartenenza, non alla descrizione del carattere.

Attività 3		I personaggi	
Durata stimata	60 minuti		
Obiettivi specifici: • Rifletti su come i pregiudizi e le percezioni si formano dalle informazioni parziale • Identificare ed esplorare i propri pregiudizi, stereotipi e inclinazioni • Promuovere la consapevolezza della diversità e della complessità delle identità			
Stai parlando di loro lavorano		• Stereotipi e pregiudizi • Identità e diversità • Pregiudizi	
Tipo di dinamica:		Lavoro individuale, di piccolo e grande gruppo	
Sviluppo: 1. Vengono mostrate diverse immagini o illustrazioni di persone che rappresentano la diversità di età, sesso, origini, capacità, ecc. 2. Si formano gruppi di 4 o 5 persone. A ciascun gruppo viene data un'immagine. Dall'immagine seguenti domande: com'è, cosa fa, dove vive, quali sono i suoi valori, qual è il suo situazione di vita o familiare..., dovranno costruire una breve storia sulla persona			



rappresentati. L'obiettivo non è "ottenere" nulla di giusto, ma osservare quali idee, associazioni
oppure le emozioni si manifestano spontaneamente.

3. Ogni gruppo presenta la propria storia al resto del gruppo più numeroso.
4. Una volta completate tutte le presentazioni, verranno condivise le diverse riflessioni.
5. Quindi, l'allenatore condivide la biografia di ogni personaggio e
Le due storie sono contrastanti.

Domande guida per la riflessione:

- Cosa ti ha fatto pensare o sentire l'immagine su cui hai lavorato?
- Quali supposizioni hai fatto sulla persona? Da dove pensi che derivino?
idee?
- Cosa hai imparato sui tuoi pregiudizi o sul modo in cui giudichiamo gli altri?

Materiali richiesti:

- Da 4 a 6 immagini stampate o proiettate diverse (persone di origini, età,
apparenze, ecc.).
- Fogli di carta o cartoncini bianchi su cui scrivere le storie.
- Pennarelli o penne.
- Lavagna o foglio di carta grande per raccogliere le idee emerse dal dibattito finale.

Suggerimenti per l'allenatore:

- Evitare di fornire informazioni sulle persone nelle immagini prima dell'attività.
- Ricorda che non si tratta di giudicare le risposte, ma di prendere consapevolezza delle
processi mentali ed emotivi che lo sottendono.
- Garantisce un clima di rispetto e sicurezza, soprattutto se sorgono commenti
stereotipi sensibili o molto negativi.



Attività 4	Privilegi e rango
Durata stimata	60 minuti
Obiettivi specifici: • Prendere consapevolezza dei propri privilegi e di come questi influenzano le relazioni personale e professionale. • Comprendere il concetto di <i>rango</i> e come si manifesta nei diversi contesti sociali.	
Stai parlando di loro lavorano	• Privilegi e disuguaglianze • Rapporti di potere • Rango e posizione sociale
Tipo di dinamica:	Lavoro individuale, di coppia e di gruppo allargato
Sviluppo:	
1. Il formatore introduce il concetto di <i>rango</i> 2. Ogni persona riceve una tabella con aree diverse (sesso, età, origine, lingua, orientamento sessuale, livello economico, istruzione, religione, diversità funzionale...) (Allegato). 3. A ogni persona viene chiesto di valutare se stessa in ogni area in base al proprio livello di privilegio o grado, su una scala da 1 (basso grado) a 5 (alto grado). Si consiglia di farlo onestamente e senza giudicarti, considerandolo un esercizio di conoscenza di sé. 4. Si formano delle coppie e viene chiesto loro di condividere alcune delle loro riflessioni con il partner. che sono apparsi: cosa li ha sorpresi, quali emozioni hanno provato, in quali ambiti sentirsi più o meno riconosciuti. L'altra persona ascolta con attenzione e rispetto, senza interrompere o fare domande. 5. Siete invitati a condividere le riflessioni emerse dallo scambio in coppia. Possono raccogliere sulla lavagna frasi o parole che riassumono quanto appreso sull'argomento.	



concetto di *rango*. Riflette su come questi privilegi possano condizionare il
dinamiche di gruppo, relazioni lavorative o comunicazione con altre persone.

Domande guida per la riflessione:

- Quali aspetti della tua identità hanno più rango o privilegi? Quali ne hanno meno?
- In che modo questo influenza il modo in cui ti relazioni con gli altri?

Materiali richiesti:

- Fogli bianchi o fotocopie dell'elenco dei privilegi/gradi
- Pennarelli o penne colorate.
- Lavagna o foglio di carta grande per raccogliere le idee emerse dal dibattito finale.

Suggerimenti per l'allenatore:

- Siate consapevoli che parlare di privilegi può generare emozioni come senso di colpa o disagio. È importante convalidarli e offrire uno spazio sicuro dove possono parlare senza sentenza.
- Evitare che il dibattito diventi una competizione su "chi soffre di più" o "chi ha di più" privilegi".
- Ricordare non significa accusare o paragonare, ma prendere coscienza di sé stessi esperienza.
- Se sorgono tensioni, puoi fare una breve pausa e riprendere il filo dalla riflessione e non dalla difesa.
- Si consiglia di svolgere questa attività dopo aver lavorato su concetti quali identità, stereotipi e discriminazione.



Attività 5	Cinque situazioni
Durata stimata	50 minuti
Obiettivi specifici: • Riflettiamo su come percepiamo e valutiamo le diverse forme di discriminazione. • Identificare i fattori che influenzano la nostra percezione della discriminazione. • Promuovere l'empatia e il riconoscimento delle diverse esperienze di discriminazione.	
Argomenti su cui si sta lavorando • Discriminazione e parità di trattamento • Pregiudizi e percezioni personali • Empatia e riconoscimento	
Tipo di dinamica:	Lavoro individuale, di piccolo e grande gruppo
Sviluppo:	
1. Il formatore introduce l'attività e spiega che spesso non percepiamo tutti i discriminazioni con la stessa intensità e che questa attività ci permetterà di esplorare per Cosa c'è che non va? 2. A ogni persona vengono date cinque carte con una breve descrizione delle situazioni. discriminazione, ciascuna per una o più ragioni diverse. 3. Ogni persona legge le cinque situazioni e scrive su un post-it o un foglio: a. Cosa pensi di ogni caso? b. Quale ritieni più grave e quale meno grave, e perché? c. Se una situazione ti è particolarmente familiare o sconosciuta. 4. Una volta che le domande avranno ricevuto risposta, si formeranno gruppi di 4 o 5 persone per condividere le percezioni di tutti. Cerca di promuovere l'ascolto attivo, senza cercare di per convincere, ma per capire come e perché ogni persona percepisce in modo diverso. A ogni persona viene chiesto di	



gruppo per identificare quali situazioni hanno generato più dibattito e in quali si è verificato più consenso.

5. Quindi, ogni gruppo condivide una o due conclusioni con il gruppo più grande.

6. Il formatore raccoglie i fattori che sono stati identificati e che influenzano la percezione (prossimità, esperienza personale, contesto sociale, rappresentazione mediatica, ecc.).

7. L'attività si conclude con la riflessione finale.

Domande guida per la riflessione:

- Quale situazione ti ha colpito di più? Perché?
- C'è stata qualche situazione in cui hai avuto difficoltà a riconoscere la discriminazione?
- Quali fattori pensi che influenzino il modo in cui percepiamo la gravità di un situazione?
- Come possiamo evitare la discriminazione di classificazione e considerarla da una prospettiva intersezionale?

Materiali richiesti

- 5 schede o fogli con situazioni di discriminazione (una per gruppo o per persona).
- Post-it o fogli per riflessioni individuali.
- Penne o pennarelli.
- Lavagna o foglio di carta grande per raccogliere le idee finali.

Suggerimenti per l'allenatore:

- Scegliere situazioni diverse ma comprensibili, adatte al contesto del gruppo.
- Le carte possono essere sostituite con video.
- Se sorgono disaccordi, guida il dibattito con curiosità e riflessione, non con giudizio.
- Rafforza l'idea che non esiste una "classifica" delle discriminazioni: tutte hanno impatti reali e possono essere interconnessi.



- È possibile integrare l'attività con esempi reali o brevi testimonianze (video o citazioni) che aiutano a umanizzare i casi.

7. Strumenti per i formatori

Questa sezione offre indicazioni ai formatori che condurranno le sessioni.

La formazione che affronta questioni come la discriminazione, il privilegio o la diversità può generare emozioni intense e situazioni complesse. Pertanto, il ruolo del formatore è quello di facilitare un uno spazio sicuro, aperto e riflessivo che consente a queste esperienze di essere sostenute e trasformate in apprendimento collettivo.

Di seguito sono riportati alcuni degli aspetti che si ritiene debbano essere presi in considerazione:

Il ruolo del formatore: il formatore può provenire dalla stessa organizzazione o di un'entità esterna. In entrambi i casi, è importante rendere esplicita la propria posizione e riconoscere il contesto relazionale del gruppo (se ci sono gerarchie, legami precedenti o differenze di ruolo).

Cura emotiva del gruppo: parlare di discriminazione può suscitare esperienze personali o collettive. Il formatore deve garantire che venga mantenuto uno spazio di sicurezza e fiducia, dove le persone possono esprimersi senza paura di essere giudicate.

Alcuni punti chiave:

- Convalidare le emozioni che emergono (tristezza, rabbia, senso di colpa, disagio, ecc.).
- Evitare di personalizzare i conflitti: concentrarsi su ciò che si è appreso, non su chi ha "ragione".
- Fare delle pause se necessario e favorire momenti di tregua.
- Concludi ogni sessione con un breve riassunto o una domanda che aiuti a concludere emotivamente.

Conversazioni difficili ed emozioni complesse: è comune che quando si parla di privilegi o discriminazione Possono manifestarsi emozioni come senso di colpa, vergogna o atteggiamento difensivo. Può anche accadere che qualcuno si identifica eccessivamente con la vittima o si sente messo in discussione.

In questo momento è importante:

- Accompagnare ascoltando e mantenendo la calma, senza rinnegare o giudicare.



- Indica cosa sta succedendo ("Vedo che questo sta causando disagio...") per dargli spazio.
- Rafforzare l'idea che sentirsi messi in discussione fa parte del processo di apprendimento e revisione privilegi.
- Ricorda che l'obiettivo non è avere ragione, ma aprire nuove prospettive e comprensioni.

Consapevolezza dei propri pregiudizi e privilegi: anche i formatori fanno parte del sistema sociale e culturale che analizzano. È essenziale rivedere i propri pregiudizi, privilegi e posizionamento prima e durante l'allenamento.

Alcune domande utili prima dell'allenamento:

- In quali ambiti ho più privilegi? In quali ambiti ne ho meno?
- In che modo questi fattori potrebbero influenzare il modo in cui conduco la sessione o ascolto?

8. Risorse complementari e bibliografia

- Allport, GW (1954). La natura del pregiudizio. Addison-Wesley.
- Coll Planas, G., Solà Morales, R., & García Romeral, G. (2021). Applicazione dell'intersezionalità nelle politiche e nei servizi per l'uguaglianza e la non discriminazione: riflessioni critiche e raccomandazioni.
- Generalitat de Catalunya. (2020). Legge 19/2020, del 30 dicembre, sulla parità di trattamento e sulla non-uguaglianza discriminazione. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/documentId=890227>
- Rossi, P. & Bazzaco, E. (2021). Guida per l'integrazione di competenze psicosociali e servizi di supporto riparativi per le vittime di incidenti e crimini d'odio e discriminazione.
- Storie che si muove. Scatola di strumenti contro IL discriminazione. (2017). <https://www.storiesthatmove.org/>

9. Presentazioni

In allegato un **campione dei materiali di presentazione** progettati per affrontare i diversi concetti teorici che consentiranno alle persone che ricevono la formazione comprendere e approfondire il fenomeno della discriminazione.

Formazione: Impegnato per i diritti

Girona, 2025



STRUTTURA E CONTENUTI DELLA FORMAZIONE



Date: mercoledì 12, 19 e 26 novembre e 3 dicembre

Orari: dalle 9:00 alle 14:00

Posizione: Centro Civico Onyar, c/ Camp de la Plana, 13

- Sessione 1: Concetti di base sul fenomeno della discriminazione
- Sessione 2: Marc legislatiu i realitat a la ciutat de Girona
- Sessione 3: Servei per la no discriminació a Girona
- Sessione 4: Casos pràctics

OBIETTIVI FORMATIVI



- ☐ Identificare e comprendere il fenomeno della discriminazione
- ☐ Conèixer la legislació vigent en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminazione
- ☐ Comprendre l'impacte de la discriminació en les persones que en són víctimes
- ☐ Conosci il Non-Service discriminació de Girona i el circuit d'atenció
- ☐ Ampliar habilitats i competències d'acompanyament de situacions de discriminació
- ☐ Acquisire strumenti per poter fornire formazione ad altri professionisti
- ☐ Creare uno spazio di riflessione e scambi d'esperències

FUNZIONAMENTO DELLE SESSIONI



- ☐ Conoscenza costruita dall'esperienza e applicata
- ☐ Argomenti che saranno presenti
- ☐ Spazio di fiducia
- ☐ Margine di errore
- ☐ Spazio per l'apprendimento e la costruzione congiunta
- ☐ Garantire che tutti possano intervenire
- ☐ Nomina ma non giudicare
- ☐ Limiti

Sessione 1: Concetti di base sul fenomeno della discriminazione

Girona, 12 novembre 2025



CONTENUTI DELLA SESSIONE



- Categorizzazione sociale
- Pregiudizi e stereotipi
- Definizioni di discriminazione o
- Privilegi e rapporti di potere
- Prospettiva intersezionale
- Prospettiva restaurativa
- Prospettiva della comunità

Attività 1

Pacchetti

ATTIVITÀ 1: PACCHETTI

- Quali criteri pensi siano stati utilizzati per creare i gruppi?
- Perché pensi che s'han seguendo questi criteri?
- Qualcuno è stato escluso?
- Come ti sei sentito durante il processo?



Categorizzazione sociale

CATEGORIZZAZIONE SOCIALE

Categories



Ordenar,
simplificar i
comprendre la
realitat

Categorie proprie

Categorie per altri

Possuno essere costruiti a
partire da: sesso, genere,
"razza", classe sociale, ecc.



CATEGORIZZAZIONE SOCIALE

Noi/Noi faremo

Loro/Loro/Loro

- Identità sociale secondo i gruppi
- Confronto con altri gruppi

- Bias positivo del gruppo interno
- Bisogno di appartenenza



Attività 2

Chi sono?

ATTIVITÀ 1.2: CHI SONO?

- ☐ A quali gruppi appartieni?
- ☐ Quali sono i ruoli che svolgi nella tua giornata? (padre, madre, figlio, sorella, insegnante, vicino...)
- ☐ In quali categorie? Raggrupperesti questi ruoli? (famiglia, professione, casa...)



Pregiudizi e stereotipi

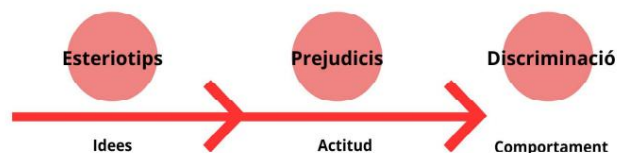


PREGIUDIZI E STEREOTIPI



Stereotipo	pregiudizio
• Insieme di credenze che sono associati a un gruppo • Causano pregiudizi e li giustificano	• Atteggiamento negativo nei confronti di certe persone, dovuto all'appartenenza a determinate categorie sociali.

PREGIUDIZI E STEREOTIPI



PREGIUDIZI E STEREOTIPI



Storie che si muovono. Scatola @Inet5 contro la discriminazione (2017)

PREGIUDIZI E STEREOTIPI



Per le coppie:

- Posso avere comportamenti discriminatori se: o Sono una persona con un'ideologia di sinistra? o faccio parte di un gruppo che soffre discriminazione?
- Avere pregiudizi equivale a discriminazione?





Hai subito discriminazioni?

- Come ti sei sentito?

Attività 1.3

Esperienze di discriminazione



Hai discriminato qualcuno?

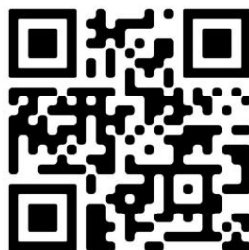
- Come ti sei sentito?

Definizioni di discriminazione



COME DEFINISCE LA DISCRIMINAZIONE?

- Lie.com
- Codice: 6178 3698



DISCRIMINAZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 19/2020



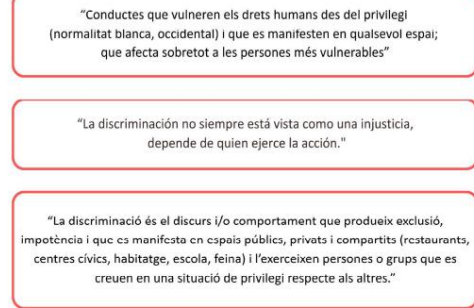
"Qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata su qualsiasi motivo di discriminazione che ha lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere la riconoscimento, godimento, esercizio, in condizione d'uguaglianza, dei diritti umani e le libertà fondamentali di tutte le persone, a meno che la misura non sia oggettivamente giustificato da uno scopo legittimo e che i mezzi per raggiungerlo per realizzarlo sono opportuni e necessari."

DISCRIMINAZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 19/2020

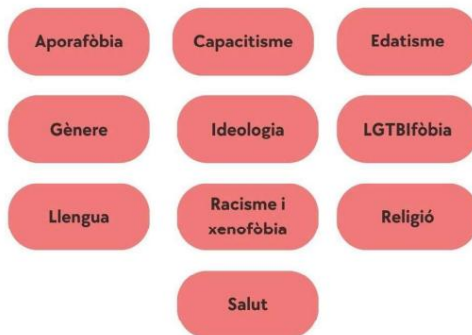


PROCESSO PARTECIPATIVO:

Come si intende la discriminazione a Girona



ASSI DI DISCRIMINAZIONE



TIPI DI DISCRIMINAZIONE



- **Diretto** : es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys més favorable de un altre in una situació similar per algun motiu discriminatorio.
- **Indiretta**: discriminazione che si verifica quando una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutri rischiano di causare un danno maggiore a una persona per qualche motivo discriminatorio.
- **Per associazione**: es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és sotggett a discriminazione, reale o attribuita, a causa della loro relazione con una persona o un gruppo per qualche motivo discriminatorio

DIMENSIONI DELLA DISCRIMINAZIONE



CICLO DI DISCRIMINAZIONE



Fonte: Adaptation Thread. Prevenire la discriminazione (2021)



CICLO DI DISCRIMINAZIONE

- Ciclo di discriminazione: si genera una distanza che consente la creazione di stereotipi su di loro e false credenze. Il gruppo sociale maggioritario inizia a proiettare su altri (gruppo sociale minoritario) ciò che non vogliono essere (pregiudizio). Questi i pregiudizi creano stereotipi e a volte queste persone sono ai margini interiorizzare queste proiezioni (oppressione interiorizzata) e finire per confermare l'estereotip.
- Oppressione interiorizzata: quando sperimentiamo l'emarginazione esterna, interiorizziamo l'oppressore/a, cioè la voce esterna che ci mette in disparte diventa anche con una voce interiore (ci diciamo).

Rapporti di potere



RELAZIONI DI POTERE

Definiamo il potere come la nostra capacità d'influenciar e hanno un impatto sul nostro ambiente (Julie Diamond, (2016). *Power: A User's Guide*)

Secondo Arnold Mindell (1992) secondo il quadro metodologico del Process Work il potere è la capacità di influire nel proprio mondo e le relazioni correlate al rango.

Essere in un gruppo significa entrare in relazioni e usare le nostre capacità e privilegi, usare il nostro potere. Mindell definisce la 'suma de privilegis d'una persona' com a rang.

L'ús d'aquests privilegis o rang, influeix constantment en les nostres relacions, ja sigui de més consapevolment o inconsapevolment.

- Il potere è ovunque.
- Spesso lo rifiutiamo perché confondiamo il potere con l'abuso o l'abuso di potere.
- Ci mancano modelli di comportamento che ci permettano di usare bene il potere.



CONCETTO DI CLASSIFICAZIONE

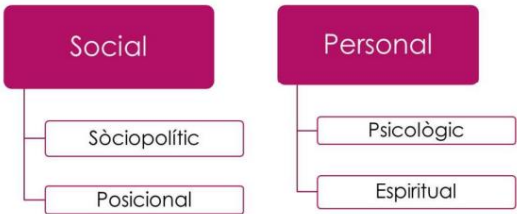
Conoscere il proprio rango e utilizzarlo consapevolmente è essenziale per la cooperazione, l'inclusione e la trasformazione dei conflitti.

- Può essere appreso o ereditato.
- È relativo (in relazione a ...)
- È contestuale. È
- dinamico (cambia continuamente). È
- multidimensionale. Non ci sono persone che hanno potere e persone che non ce l'hanno. Ci sono molte dimensioni e tutte le persone hanno un rango in alcune dimensioni. È intersezionale. I diversi assi di potere o rango sono
- interconnessi.



RELAZIONI DI POTERE

El rang és la posició de poder, privilegis o recursos que una persona té dins d'un context determinat. Può derivare da fattori sociali (classe, genere, etnia), psicologici (fiducia in se stessi, autostima) o spirituali (senso di connessione o significato).



TIPO DI RANK

Social

Ve donat per allò que està valorat en un context social:

- > Raça,
- > gènere
- > classe social
- > orientació sexual
- > capacitisme
- > religió
- > educació
- > edat...

Psicològic

Ve donat per les habilitats que tinc a nivell social o psicològic:

- > Sentir-se segur/a i cuidat/da
- > Auto coneixement interior
- > Autoestima
- > Capacitat d'expressar emocions...

Espiritual

Pot venir de sentir una connexió transcendent amb la natura o la terra.

- Pot venir del fet d'haver viscut situacions limit.
- > Sentir una gran fortalesa interior
- > Capacitat de sostenir situacions difícils





Prospettiva intersezionale



PROSPETTIVA INTERSEZIONALE



PROSPETTIVA INTERSEZIONALE



La prospettiva intersezionale è un approccio d'analisi .
intervento che tenga conto che le persone non solo soffrono
discriminazioni o disuguaglianze basate su un singolo asse (ad esempio genere, origine,
orientamento sessuale, classe sociale, età, funzionalità, razza), ma piuttosto
questi assi interagiscono tra loro, creando situazioni particolari d'opressió,
privilegio o vulnerabilità che non possono essere compresi se visti separatamente.

PROSPETTIVA INTERSEZIONALE



- Questa prospettiva:
- ci permette di riconoscere che nella stessa persona possono confluire molteplici identità e situazioni che generano specifiche disuguaglianze e discriminazioni;
 - aiuta ad analizzare come le strutture sociali, le istituzioni e le pratiche professionali possano riprodurre queste molteplici disuguaglianze se non le affrontano in modo esaustivo;
 - implica che l'intervento contestualizzato, adattato alle esperienze reali delle persone, rilevando come ogni combinazione possa modificare bisogni, barriere e risorse;
 - Non si tratta di una semplice somma di discriminazioni, ma piuttosto di assi diversi che si intersecano e si potenziano reciprocamente, producendo
 - effetti specifici; è uno strumento per promuovere l'uguaglianza reale, perché ci obbliga a guardare oltre le disuguaglianze formali e ad affrontare quelle strutturali.

PROSPETTIVA INTERSEZIONALE



Fonte: Connected Equalities ()

Prospettiva restaurativa



PROSPETTIVA RESTAURATIVA

- **L'enfocament** reparativo, parte dalla volontà di riparare il danno e dalle violazioni dei diritti che pone sulla riparazione del danno causato, sulla responsabilità delle parti coinvolte e sulla ricostruzione dei legami.
- Questo approccio propone che la persona, il gruppo o l'entità che ha esercitato una discriminazione si assuma la responsabilità delle proprie azioni, si assuma l'impatto delle proprie responsabilità e ripari il danno causato.
- Un processo che mira a ristabilire i legami, ricostruire la fiducia e contribuire a un profondo cambiamento nelle dinamiche sociali e istituzionali che alimentano le disuguaglianze e le violazioni dei diritti.
- Giustizia non come risposta punitiva, ma come opportunità per ripristinare i diritti, riparare i legami e generare un apprendimento che eviti il ripetersi degli eventi e promuova la convivenza.



PROSPETTIVA DI RESTAURO: OBIETTIVI

L'enfocament restauratiu, aplicat a l'atenció a la discriminació, persegueix tres objectius principal:

1. Reparar el dany viscut per la persona o el col·lectiu afectat, tant des d'una dimensió material com simbòlica.
2. Promuovere la responsabilitat de la persona o dell'ente que ha comès la discriminació, promovent un procés de reflexió i reconeixement.
3. Rafforzare la coesione della comunità, coinvolgendo la società nella trasformazione delle cause strutturali che sostengono la discriminazione.

“La violenza contro una persona non ha effetti solo sulla vittima stessa, ma che finisce per avere un impatto sulla comunità e su tutti coloro con cui si relaziona interacciona”. Teiahsha Bankhead e Rachel V. Brown (Quaderno ICIP, 2023)

BENEFICI

Questo approccio riparativo e comunitario può contribuire all'interno del Servizio antidiscriminazione:

- Permette di affrontare la discriminazione in modo completo, combinando l'aspetto giuridico, psicosociale e comunitario.
- Rafforza la fiducia tra cittadini e istituzioni, mostrando una risposta che non è non solo sanzione ma trasforma.
- Dà potere alle persone colpite, dando loro voce e un ruolo guida nel loro processo riparazione.
- Riduce la recidiva, poiché promuove la responsabilità e il cambiamento personale o istituzionale.
- Genera apprendimento collettivo e contribuisce a costruire ambienti più giusti e rispettosi con diversità.

COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- Centralità della vittima o della persona colpita: Potere decisionale e autonomia della persona, evitando qualsiasi rivittimizzazione.
- Responsabilità della persona o dell'ente autore del reato
- Partecipazione della comunità: la comunità deve svolgere un ruolo nella riparazione e nella trasformazione.
- Mediazione e facilitazione: ruolo dei facilitatori qualificati, che garantiscono un ambiente sicuro ed equilibrato tra le parti.



COMPONENTS BÀSICS D'UN PROCÉS RESTAURATIU

- Ambiente sicuro e consenso informato: garantire la sicurezza emotiva e fisica dei partecipanti. La partecipazione deve essere volontaria e informata.
- Prospettiva psicosociale e intersezionale: l'intervento deve considerare i diversi assi e affrontare gli aspetti emotivi, sociali e politici della discriminazione e della comunità.
- Trasformazione e garanzie di non ripetizione: Lo scopo finale è evitare la ripetizione degli eventi attraverso cambiamenti, riforme e trasformazione istituzionale.

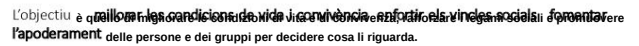
Prospettiva della comunità



PROSPETTIVA DELLA COMUNITÀ

L'acciò la comunità è un modo d'entendre e realizzare interventi sociali che si concentrano sulla
collectivitat, la partecipazione e la giustizia social.

- Parte dall'idea che molti problemi sociali nascono dalla discriminazione, o
 la disuguaglianza, o dall'esclusione, o dalle cause strutturali e collettive. Per
 non le risposte vanno basate sul consenso e la costruzione della comunità.
 l'exclusió
- Intraprendere azioni comunitarie e iniziative sociali attraverso il coinvolgimento
 di vicini, enti, servizi e persone interessate, che devono fornire risposte
 condivise le sfide del territorio. **organizen**



PROSPETTIVA DELLA COMUNITÀ

-

PRINCIPI DI AZIONE COMUNITARIA

- **Collettività:** le azioni comunitarie nascono e hanno senso nel gruppo; cercano risposte congiunte a sfide comuni.
- **Giustizia sociale:** promuovono il cambiamento di fronte alle disuguaglianze e mettono i diritti umani in primo piano.
- **Empowerment e partecipazione:** le persone smettono di essere destinatari passivi e diventano protagonisti attivi del cambiamento.
- **Relazioni e rete:** l'acció la comunità lavora sulle relazioni sociali come forza trainante cooperazione, fiducia e inclusione.
- **Responsabilità condivisa:** tutti gli agenti (cittadini, professionisti, enti e amministrazioni) hanno un ruolo condiviso nella costruzione del bene comune.

* Il ruolo dei professionisti è quello di accompagnare, facilitare e connettere: aiutare a creare spazi luogo di incontro, favorire la cooperazione e promuovere una reale partecipazione.

VISIONE DELLA COMUNITÀ E SERVIZIO DI NON DISCRIMINAZIONE

- Collocare ogni caso o situazione nel suo contesto sociale e relazionale.
- Lavorare con la comunità e non solo per la comunità.
- Promuovere collegamenti, reti e spazi di partecipazione che aiutino a prevenire, rilevare e affrontare discriminazione collettiva.
- Dare risalto agli individui e ai gruppi colpiti, riconoscendo la loro voce, esperienza e capacità d'acción.
- L'acción rafforza e accresce il potere collettivo per muoversi verso società più egualitarie, inclusivo e coeso.

Chiusura

