



Guia de recursos per a l'acompanyament a la formació professional

Autoria

Miquel Àngel Essomba (UAB), Maria Concepció Torres (URV), Anna Tarrés (UAB), Meritxell Argelagués (UAB) i Pilar Folgueiras (UB).

Supervisió tècnica

Direcció General d'Educació Inclusiva, Departament d'Educació i Formació Professional de la Generalitat de Catalunya.

Data 1a edició

Octubre de 2025

Com citar

Essomba, M., Torres, M.C. Tarrés, A., Argelagués, M., Folgueiras. (2025). Guia de recursos per a l'acompanyament a la formació professional. Barcelona: Departament d'Educació i Formació Professional de la Generalitat de Catalunya.



Els continguts d'aquesta publicació estan subjectes a una llicència de Reconeixement- No comercial-Compartir igual (by-nc-sa) amb finalitat no comercial i amb obra derivada. Es permet copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format, sempre que no tingui finalitats comercials, així com remesclar, transformar i crear a partir del material, sempre que es difonguin les creacions amb la mateixa llicència de l'obra original. Per accedir als continguts de la llicència vegeu: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Índex de continguts

Introducció	4
Bloc 1. Anàlisi del meu context personal i social	10
Bloc 2. Anàlisi del meu context professional	26
Bloc 3. Millora del meu context personal i social	42

Introducció

I.1 Context de la guia

La guia que teniu a les mans s'emmarca en el programa CENTRES EN DANSA PER LA INCLUSIÓ. La coordinació tècnica del programa recau sobre professionals de la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Roviri i Virgili i la Universitat de Barcelona. El projecte està promogut i finançat per la Direcció General d'Educació Inclusiva del Departament d'Educació i Formació Professional de la Generalitat de Catalunya.

En concret, el programa i la guia neixen en el marc de la Taula de Participació per un Sistema Educatiu Inclusiu (TAPSEI). La TAPSEI és *un òrgan de participació que permet intensificar la col·laboració entre administracions i teixit social per a la millora de la inclusió educativa i social*. Durant el primer cicle de debats de la taula (desembre de 2022 a febrer de 2023) va quedar palesa la necessitat d'ampliar el procés de transformació inclusiva al principal protagonista del sistema educatiu, l'alumnat, i introduir dinàmiques d'acció que afavoreixin el pas de la reflexió a la transformació.

Durant el 2024 es va publicar una guia per a l'acompanyament a l'alumnat en edat d'educació obligatòria, i aquest 2025 es publiquen les guies adreçades a l'alumnat de l'educació infantil i el de la formació professional. Aquesta en concret és la de formació professional i té com a finalitat: *Transformar els centres escolars en entorns inclusius i inclusors des d'una mirada universal*.

I.2 Finalitat i principis pedagògics de la guia

La Formació Professional (FP) acull un alumnat especialment divers: joves de diferents orígens culturals, amb trajectòries vitals molt variades, amb experiències prèvies d'èxit i fracàs escolar, i amb realitats familiars, econòmiques i socials molt heterogènies. Aquesta diversitat, lluny de ser una dificultat, és una riquesa pedagògica i una oportunitat educativa. Preparar els futurs professionals no passa només per dotar-los de competències tècniques, sinó també d'actituds i habilitats personals que els permetin conviure, treballar i col·laborar en entorns professionals cada cop més diversos.

En aquest context, aquesta guia vol ser un recurs pràctic i adaptable per a professorat de cicles formatius de grau mitjà i de grau superior. L'objectiu és dotar-los d'eines pedagògiques per treballar

la sensibilització i la valoració positiva de la diversitat i la inclusió a través d'activitats concretes, aplicables a qualsevol especialitat de FP amb el seu alumnat. Es busca que aquestes activitats l'ajudin l'alumnat a entendre la diversitat com un valor positiu, tant a nivell personal com professional, i la inclusió com el model de gestió de la diversitat òptim en el marc d'una societat democràtica.

Així, la guia té una doble finalitat:

- Conscienciació i sensibilització personal: ajudar l'alumnat a reflexionar sobre els seus propis prejudicis i estereotips, i promoure actituds de respecte, empatia i curiositat cap a la diversitat i la inclusió.
- Desenvolupament de competències professionals transversals: posar en valor com la inclusió i la gestió de la diversitat són competències clau en qualsevol sector laboral, des de l'atenció al client fins al treball en equip o la creació d'ambients laborals saludables.

Aquestes finalitats encaixen perfectament amb els objectius transversals de l'FP recollits a la Llei d'Educació (LOMLOE) i al Pla d'Acció Tutorial que la majoria de centres d'FP han de desenvolupar. A més, s'ajusta a les orientacions de la Formació en Centres de Treball (FCT), on l'alumnat ha d'aprendre a conviure i treballar amb companys, caps i clients diversos. En un mercat laboral globalitzat i cada cop més sensible a la Responsabilitat Social Corporativa, la capacitat de gestionar la diversitat és una competència professional cada vegada més valorada per les empreses. Per tant, aquesta guia no només contribueix al desenvolupament personal de l'alumnat, sinó que també el prepara per convertir-se en professionals èticament compromesos i adaptats a les necessitats socials i empresarials actuals.

No obstant això, treballar sobre diversitat i inclusió a la formació professional avui no és una tasca fàcil. Les joves i els joves estudiants de FP viuen en un món dominat per les xarxes socials en les quals els missatges d'odi adquireixen protagonisme. A més, les desigualtats a les quals han de fer front fomenten una pèrdua de credibilitat i valoració del sistema de drets i llibertats de la nostra democràcia. Per aquest motiu, la guia s'ha dissenyat a partir d'uns principis pedagògics que facin atractives les activitats i l'aprenentatge significatiu. Aquests principis pedagògics s'organitzen a partir de deu eixos:

I. Connexió directa amb el món laboral real – La pràctica totalitat de les activitats estan contextualitzades en el mercat laboral al qual es dirigeix l'alumnat de FP. En algunes activitats, es demana introduir testimonis de professionals de sectors relacionats amb cada cicle formatiu, explicant experiències reals de discriminació, diversitat i inclusió a la feina. En d'altres, es proposa afegir casos pràctics reals de l'entorn laboral vinculats a cada família professional (sanitat, indústria, comerç...), o

convidar entitats i empreses amb bones pràctiques en diversitat perquè l'alumnat vegi models inspiradors.

2. Orientació a l'aprenentatge-servei (ApS) – Les activitats tenen una clara orientació pràctica i directa que es pot traslladar a l'entorn de les pràctiques professionals de l'alumnat. És més, el disseny d'algunes d'elles permet convertir alguna activitat en un projecte real amb impacte comunitari. Per exemple, crear una campanya sobre diversitat per a xarxes socials del centre o dissenyar un espai de treball inclusiu real per a un client, facilitant així un aprenentatge vivencial, connectat amb l'entorn i amb sentit social.

3. Autoavaluació reflexiva guiada – Es proposa que al llarg del procés de realització de les activitats l'alumnat disposi d'un Diari de Reflexió personal, per promoure la reflexivitat de manera constant i facilitar l'autoavaluació. Aquest diari ha d'incloure una reflexió inicial (Què sé sobre el tema que treballaré? Quins prejudicis o idees preconcebudes tinc?), una reflexió després de cada activitat (Què he après? Quines emocions he sentit? Com ho connecto amb la meva futura professió?), i una reflexió final (Com ha canviat la meva mirada al llarg de les activitats?)

4. Espais per al diàleg i la gestió emocional – Totes les activitats parteixen de la premissa que la diversitat i la inclusió no és només un tema teòric; implica emocions, experiències viscudes i identitat personal. Per això inclouen moments de cercle de paraula, espais de debat segur i amb normes clares, on l'alumnat pugui expressar dubtes, pors o experiències personals. L'atenció a aquest principi pedagògic és clau, doncs ajuda a consolidar aprenentatges significatius.

5. Recursos multimèdia immersius – Al final de cada activitat es pot ampliar o enriquir les el treball fet amb propostes que s'inclouen de vídeos reals sobre diversitat en el sector professional, podcast amb veus diverses, o jocs de rol digitals. Sens dubte, l'ús de recursos multimèdia diversifica l'experiència d'aprenentatge i connecta millor amb l'alumnat d'FP.

6. Transferència a l'entorn professional – La connexió amb el món laboral es reforça amb propostes de transferència. La majoria de les activitats demanen que cada alumne identifiqui situacions reals de discriminació o bones pràctiques de diversitat al seu centre de pràctiques o lloc de feina. Això permet atorgar un caràcter de realitat a les activitats, i fins i tot crear un Banc d'Experiències amb aquestes aportacions per fer visible que la diversitat i la inclusió no són teòriques, sinó una realitat laboral.

7. Interdisciplinarietat i treball en diversos cicles – El disseny de les activitats permet que es puguin introduir de manera transversal en el currículum dels cicles formatius, tant de grau mitjà com de grau

superior. Totes les activitats connecten amb continguts de diversos mòduls professionals (Prevenició de Riscos Laborals, Formació i Orientació Laboral, Empresa i Iniciativa Emprenedora, etc.).

8. Participació de l'alumnat — Les activitats situen l'alumnat en el centre de la proposta pedagògica. No es proporciona un model d'activitat tradicional transmissora o adoctrinadora sinó que la participació activa de l'alumnat és constant, ja sigui individual, en petits grups o en gran grup. El disseny de les activitats també permet donar a l'alumnat veu per adaptar o enriquir les activitats. Un aprenentatge profund s'afavoreix quan l'alumnat sent que és part activa del procés i no només receptor.

9. Avaluació formativa — Per a cada activitat es proporciona una proposta d'avaluació amb una rúbrica, que pot emplenar el professorat i el mateix alumnat per copsar el seu progrés. L'avaluació contínua s'afavoreix amb el Diari de Reflexió ja esmentat, i el professorat té oportunitat de fer retorn permanent sobre l'aprenentatge.

10. Construcció d'un producte final compartit — L'elaboració d'un producte final per part de tot el grup-classe és una font de motivació i de visualització del progrés col·lectiu que ajuda a mantenir l'atenció i l'esforç. Es proposa que aquest producte final sigui un portafolis d'aula on es recullen evidències de cada activitat (fotos, vídeos, textos...), reflexions individuals i grupals, i valoracions finals. Aquest portafolis es pot presentar al final del curs com a "Manifest de la Diversitat a la nostra Aula de FP".

I.3 Estructura de la guia

El nucli de la guia es compon de quinze activitats adreçades a alumnat de cicles formatius de grau mig i grau superior. Aquestes quinze activitats estan ordenades en tres blocs que responen a una estructura lògica que va del jo a la societat:

BLOC I. Anàlisi del meu context personal i social

Aquest bloc està enfocat al treball personal de les actituds, les creences i els valors personals de l'alumnat en tant que ciutadà d'una societat en la qual la diversitat i la inclusió no sempre suposen un valor positiu. La descoberta dels propis prejudicis i estereotips és el primer pas per desenvolupar una actitud inclusiva enfront de la diversitat. Per a la realització de les activitats, s'interpel·la en primera persona a l'alumnat, i s'aprofita el potencial educatiu del grup per fomentar l'aprenentatge. Les activitats del bloc són les següents:

- Activitat 1.1. Qui som? Més enllà de les etiquetes
- Activitat 1.2. Llenguatge inclusiu: el viatge de les paraules

- Activitat 1.3. Cartografia de la diversitat a la classe
- Activitat 1.4. Diversitat invisible
- Activitat 1.5. El nostre compromís amb la inclusió

BLOC 2. Anàlisi del meu context professional

Aquest bloc està enfocat a l'increment de les competències personals i professionals per analitzar la diversitat i la inclusió en els entorns professionals. La identificació dels problemes i les contradiccions en el camí cap a un món laboral i una societat més inclusius exigeix una mirada afinada i crítica, que sàpiga comprendre els factors subjacents a les pràctiques de discriminació i esdevingui avantsala de denúncia si escau. Per a la realització de les activitats, es proposen situacions i casos inspirats en la realitat actual que provoquin l'aprenentatge significatiu. Les activitats del bloc són les següents:

- Activitat 2.1. Diversitat a l'empresa: valor o obstacle?
- Activitat 2.2. Històries invisibles – descobrint biografies diverses
- Activitat 2.3. Mapa de la Diversitat Professional
- Activitat 2.4. Prejudicis a la feina: desmuntant mites
- Activitat 2.5. Conflictes a l'aula-taller

BLOC 3. Millora del meu context professional

Aquest bloc està enfocat a la professionalització en valors i actituds favorables a la diversitat i la inclusió. Es proposa activar l'adquisició de competències perquè l'alumnat desenvolupi un entorn inclusiu a la seva feina present o futura. Aquest vessant pràctic i professionalitzador és el que ha de dotar d'eines a l'alumnat per transformar el discurs en una praxi. Les activitats, des de la simulació i la intervenció, requereixen la posada en pràctica d'habilitats per la diversitat i la inclusió. Les activitats del bloc són les següents:

- Activitat 3.1. Clients diversos, tracte professional
- Activitat 3.2. Espais de treball segurs i inclusius
- Activitat 3.3. Publicitat i diversitat: com comuniquem?
- Activitat 3.4. Diversitat funcional i adaptació dels espais de treball
- Activitat 3.5. El meu CV inclusiu

Cadascuna de les activitats està dissenyada en forma de fitxa amb una estructura comuna per facilitar la coherència de la proposta. Cada fitxa conté la següent informació:

- Número de l'activitat

- Títol
- Objectiu educatiu
- Competències
- Continguts
- Descripció de l'activitat
- Rúbrica d'avaluació
- Recursos didàctics addicionals

I.4 Posada en pràctica de les activitats

Com hem assenyalat, el disseny de les activitats fa que es puguin implementar tant en cicles formatius de grau mitjà i de grau superior. No obstant això, cal assenyalar que els blocs estan ordenats en funció del grau de complexitat i de maduresa de l'alumnat: el primer bloc està pensat sobretot per a alumnat de grau mitjà, mentre que el tercer bloc està molt orientat a l'alumnat de grau superior.

La duració de cada activitat està prevista per uns 90 minuts de treball de l'alumnat. Cada activitat es pot dur a terme de manera aïllada o com a part d'un itinerari més complet, adaptant-se així a la planificació del professorat. També són flexibles pel que fa a la seva contextualització: es poden adaptar a sectors com la sanitat, l'automoció, la cuina, l'electricitat o l'estètica.

La posada en pràctica de les activitats dins de l'horari lectiu pot respondre a diferents formats, el que millor escaigui al centre, professorat i alumnat:

- *En sessions de tutoria o orientació* – Les activitats encaixen perfectament en les hores de tutoria, especialment aquelles relacionades amb la convivència i el desenvolupament personal i social de l'alumnat. Són ideals per treballar la cohesió de grup i reforçar el clima positiu a l'aula.
- *Com a projectes transversals* – Algunes activitats es poden integrar en projectes de centre o projectes interdisciplinaris, especialment aquells relacionats amb valors democràtics, igualtat de gènere, inclusió social o prevenció de l'assetjament.
- *En assignatures tècniques* – En sectors com el comerç, la sanitat o la restauració, la sensibilització cap a la diversitat pot formar part directa de la formació tècnica (per exemple, adaptació d'espais accessibles, atenció al client inclusiva, etc.). Les activitats poden servir com a cas pràctic dins de les pròpies matèries.
- *Durant activitats especials o setmanes temàtiques* – Les setmanes de la diversitat, els dies contra la discriminació o els projectes globalitzadors són moments perfectes per implementar activitats d'aquest recull, ja que reforcen missatges i es poden obrir a tota la comunitat educativa.

BLOC I.

ANÀLISI DEL MEU

CONTEXT

PERSONAL I SOCIAL

ACTIVITAT 1.1

QUI SOM? MÉS ENLLÀ DE LES ETIQUETES

Objectiu educatiu

Fomentar l'autoconeixement i la reflexió crítica de l'alumnat sobre les etiquetes socials, prejudicis i estereotips, promovent una visió més profunda i respectuosa de la diversitat.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència en comunicació interpersonal.
- ✓ Competència en autonomia personal i reflexió crítica.
- ✓ Competència d'aprenentatge actiu i inclusiu dins l'àmbit professional.

Continguts

- Identitat i diversitat: factors visibles i invisibles.
- Prejudicis i estereotips en l'àmbit social i professional.
- Llenguatge inclusiu i tracte respectuós entre iguals.
- Estratègies per afavorir un clima de convivència positiu en entorns de FP i de treball.

Descripció de l'activitat

Aquesta activitat convida l'alumnat a reflexionar sobre la seva pròpia identitat i sobre com sovint les persones són reduïdes a etiquetes o categories simplificades. Es comença amb una dinàmica de presentació en què cada alumne rep una targeta en blanc. Cada alumne hi escriu en un costat de la targeta tres paraules que considera que el defineixen (edat, professió futura, origen, aficions, etc.), i en l'altre costat el seu nom. Després, es posen les targetes en una bossa comuna i s'intercanvien les targetes de manera aleatòria entre l'alumnat. A continuació, cada alumne llegeix la targeta d'un company o companya en veu alta, sense dir-ne el nom, i la resta del grup (menys la persona del grup) ha d'endevinar qui és.

Després, es fa una valoració en el gran grup: Què ens diu realment aquesta informació que hem llegit? Què no sabem de la persona amb només aquestes tres etiquetes? Ens hem equivocat o hem encertat de qui era cada targeta i per què? S'obre un debat sobre com sovint es jutja o es pressuposa qui som en funció de dades superficials (gènere, cultura, aspecte físic, etc.). Aquest diàleg serveix per evidenciar els biaixos i prejudicis que es traslladen, també, als entorns de treball.

A continuació, cada alumne rep una segona targeta i crea una nova presentació sobre si mateix, aquesta vegada sense etiquetes ni estereotips, posant èmfasi en les seves experiències, valors o habilitats. Ara cada persona llegeix la seva pròpia, i es reflexiona sobre com aquesta nova presentació ofereix una imatge molt més rica i real de cada persona.

Finalment, el grup elabora un mural conjunt titulat “La nostra diversitat: més enllà de les etiquetes”, enganxant-hi les targetes utilitzades més els comentaris clau que hagin sorgit del debat, i que quedarà exposat a l’aula per reforçar el missatge al llarg del curs.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Participació activa	Participa amb entusiasme, aportant reflexions profundes i respectuoses.	Participa de manera adequada amb reflexions correctes.	Participa poc o amb reflexions molt superficials.	No participa o fa aportacions poc respectuoses.
Autoconeixement i reflexió personal	Demostra gran capacitat d'autoreflexió i és capaç d'identificar i qüestionar etiquetes pròpies i alienes.	Mostra reflexió personal amb bona capacitat d'autocrítica.	Fa una reflexió bàsica, sense aprofundir gaire.	No reflexiona o evita l'autocrítica.
Treball cooperatiu	Treballa amb respecte, col·labora activament i escolta amb atenció els companys.	Treballa bé en grup, tot i que no sempre escolta o integra les opinions dels altres.	Col·labora mínimament, sense gaire implicació en el grup.	No col·labora o genera conflictes dins el grup.
Presentació creativa sense etiquetes	Elabora una presentació original, profunda i molt creativa.	La presentació és clara i ben treballada, amb certa creativitat.	Presentació bàsica, sense elements destacables.	No presenta o la presentació és pobre i sense reflexió.
Mural col·lectiu	Contribueix activament al mural amb aportacions de qualitat.	Contribueix correctament al mural, seguint les consignes.	Fa aportacions mínimes al mural.	No participa o la seva aportació és inapropiada o incompleta.

Recursos didàctics addicionals

- Guia “Parlem i actuem sense racisme”. Enllaç: <https://www.rubi.cat/fitxers/documents-ok/area-de-cohesio-social-i-serveis-a-les-persones/ciutadania-i-drets-civils/acollida/guia-contr-el-racisme-v3ok.pdf>
- Activitat “Jo soc jo” d’UNICEF . Enllaç: <https://www.unicef.es/educa/biblioteca/yo-soy-yo-actividad-educacion-secundaria>
- Guia “La diversidad importa. Mójate. Marca la diferencia”. Associació Fil a l’agulla. Enllaç: <https://filalagulla.org/web/content/29889?unique=f0fbb9895b6292884a802e96fc0146db59c39ae3>
- Curtmetratge: “El Circo de las Mariposas” – Reflexió sobre la superació i les etiquetes. Enllaç: <https://youtu.be/qHMOIbcChHY?si=mRbA-7HkJZTnRSjK>
- Videoclip: “El poder de las palabras” TED Talk. Enllaç: https://www.ted.com/talks/claudia_castillo_el_poder_de_las_palabras?utm_campaign=tedspread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare
- Informe de l’Observatori de les Discriminacions a Barcelona. Enllaç: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/InformeDiscriminacionsBarcelona2023.pdf>

ACTIVITAT 1.2

EL VIATGE DE LES PARAULES: LLENGUATGE INCLUSIU

Objectiu educatiu

Fomentar la consciència crítica sobre la importància d'un ús responsable i inclusiu del llenguatge, promovent la reflexió sobre l'impacte social de les paraules i aprenent estratègies concretes per utilitzar un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Competències

- ✓ Competència comunicativa i lingüística.
- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència en treball col·laboratiu.
- ✓ Competència d'aprenentatge autònom i reflexiu.

Continguts

- Concepte de llenguatge inclusiu: definició i exemples.
- Estereotips i biaixos en el llenguatge quotidià.
- Estratègies per utilitzar un llenguatge inclusiu en contextos educatius i professionals.
- Anàlisi de documents, anuncis i missatges per detectar usos no inclusius.
- Creació d'un glossari viu de termes inclusius adaptats a cada família professional.

Descripció de l'activitat

L'activitat comença amb una pluja d'idees guiada pel professorat: els alumnes comparteixen paraules, expressions i frases que han escoltat o utilitzat i que podrien ser considerades excloents o estereotipades. Es creen dues columnes amb tot el grup sobre "Paraules que exclouen" i "Paraules que inclouen", es pot utilitzar un mural, una pissarra o una aplicació digital que permeti visualitzar missatges de l'alumnat de forma automàtica sobre una pantalla. Aquesta reflexió inicial serveix per visibilitzar com el llenguatge pot reforçar prejudicis o, al contrari, promoure la inclusió.

A continuació, els alumnes treballen en petits grups d'acord amb la seva especialitat de FP (sanitat, administració, automoció, hostaleria, etc.). Analitzen documents reals del seu sector que els ha aportat el professorat: correus electrònics, anuncis de feina, manuals tècnics o textos comercials. La tasca consisteix a detectar usos de llenguatge no inclusiu i proposar alternatives respectuoses. Així, es crea un "Glossari de llenguatge inclusiu professional", personalitzat per cada àmbit laboral.

Per tancar l'activitat, cada grup presenta una selecció de les paraules detectades i les seves alternatives inclusives. Aquest glossari es comparteix amb tot el grup classe i es penja a l'aula com a recurs permanent. Finalment, l'alumnat reflexiona sobre com aquest llenguatge inclusiu pot millorar el clima de treball i la relació amb clients o usuaris en el seu futur professional.

L'activitat es completa amb una autoavaluació i una breu reflexió escrita: Què puc fer, a partir d'ara, per parlar i escriure de manera més inclusiva?

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Coneixement i comprensió del llenguatge inclusiu	Demostra un coneixement profund dels conceptes clau de llenguatge inclusiu i sap explicar-los amb claredat i exemples variats.	Entén els conceptes bàsics i els explica de forma correcta, amb algun exemple.	Entén de manera superficial el llenguatge inclusiu, amb algunes confusions o exemples poc clars.	Mostra desconeixement o errors greus en la comprensió dels conceptes treballats.
Aplicació pràctica: transformació de textos	Converteix els textos proposats amb molta precisió, creativitat i varietat de recursos inclusius.	Fa una transformació correcta, amb l'ús adequat de termes inclusius.	Fa una transformació bàsica, amb algunes mancances o incoherències en l'ús de termes.	No aconsegueix adaptar els textos de manera adequada, amb errors freqüent.
Reflexió crítica sobre l'ús del llenguatge	Mostra una reflexió profunda i personal sobre el poder de les paraules, connectant-ho amb la seva futura professió.	Fa una reflexió adequada sobre la importància del llenguatge inclusiu en contextos professionals.	Fa una reflexió superficial o molt generalitzada.	No fa cap reflexió significativa o mostra actituds contràries al llenguatge inclusiu.
Treball en equip i col·laboració (si es fa en grup)	Participa activament, escolta les opinions d'altres i contribueix de manera constructiva al debat i a les decisions col·lectives.	Treballa bé en grup, respectant les opinions i complint les tasques assignades.	Participa de forma passiva o només en moments puntuals.	No coopera o crea conflictes dins el grup.
Presentació final del treball	Presenta el resultat de forma creativa, visual i atractiva, amb explicacions clares i arguments ben fonamentats.	Presenta el treball de manera clara i correcta, amb arguments suficients.	Presenta el treball amb una estructura poc clara o sense justificar algunes decisions.	Presentació desordenada, incompleta o amb explicacions molt pobres.

Recursos didàctics addicionals

- Guia pràctica de llenguatge inclusiu de la Generalitat de Catalunya. Enllaç: https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/Servei_Atencio_Integral/GUIA-PRACTICA-LLENGUATGE-INCLUSIU-CATALA-GENE-.pdf
- Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB. Enllaç: <https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/doc/guia--no-sexista-llenguatge-uab.pdf>
- Guia de comunicació inclusiva de l'Ajuntament de Barcelona. Enllaç: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf>
- TEDx: "El poder de les paraules: canviem el llenguatge, canviem el món". Enllaç: https://www.ted.com/talks/el_poder_de_las_palabras
- Guia pràctica "Cap lloc per a l'odi", de l'Escola de Formació Guillem Agulló. Òmnium Cultural. Enllaç: <https://escolaguillemagullo.cat/publicacions/associacionisme-educatiu/>
- Campanya "És odi", de la Taula del Tercer Sector Social. Enllaç: <https://esodi.cat/>
- Guia per a una comunicació no sexista. Diputació de Barcelona. Enllaç: https://llibreria.diba.cat/cat/ebook/guia-per-una-comunicacio-no-sexista_64800

ACTIVITAT 1.3

CARTOGRAFIA DE LA DIVERSITAT A LA CLASSE

Objectiu educatiu

Fomentar la presa de consciència de la diversitat present al grup-classe per reconèixer el valor afegit de la diversitat en l'àmbit personal, educatiu i professional.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència comunicativa.
- ✓ Competència d'aprenentatge autònom i reflexiu.
- ✓ Competència digital (si es fa amb eines digitals).

Continguts

- Diversitat cultural, social, lingüística, de gènere i funcional.
- Concepte d'identitat múltiple i interseccionalitat.
- Importància de la diversitat en l'entorn de la formació professional i en el mercat laboral.
- Habilitats comunicatives i escolta activa per compartir experiències.

Descripció de l'activitat

L'activitat és complementària de l'activitat 1.1. i serveix per aprofundir-hi. Comença amb una pluja d'idees col·lectiva sobre què entenem per "diversitat" i quins elements de diversitat tenim dins el mateix grup-classe. El professorat facilita una plantilla o una eina digital col·laborativa (com Padlet, Jamboard o Canva) on cada alumne omple una fitxa amb aspectes rellevants de la seva pròpia identitat: país d'origen, llengües parlades, creences, aficions, capacitats especials, valors importants o altres elements significatius.

Un cop completades les fitxes, el grup les exposa en un mural físic o virtual, creant una cartografia de la diversitat de la classe. Aquest mapa serveix per visualitzar d'una manera gràfica i directa la riquesa de la diversitat present al grup. Els alumnes, en petits grups, fan una lectura crítica del mural: Quines coincidències tenim? Quines diferències ens enriqueixen? Com pot aquesta diversitat ser un avantatge en l'àmbit professional?

El professorat guia una reflexió final connectant aquesta diversitat amb el món laboral: en quins sectors professionals la diversitat és un valor? Com afecta la diversitat a la creativitat, a la innovació

o a la capacitat d'adaptació? Es treballen exemples concrets de sectors vinculats als estudis de formació professional que estiguin cursant (hostaleria, comerç, sanitat, informàtica...).

L'activitat finalitza amb un compromís col·lectiu: cada alumne proposa una acció per afavorir un clima inclusiu dins el grup. Aquest compromís es documenta i es pot incorporar a un Portafolis d'Aula.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Participació activa en la creació de la fitxa personal	Completa la fitxa amb informació rica i rellevant, aportant elements originals i significatius de la seva identitat.	Completa la fitxa amb informació adequada i rellevant.	Completa la fitxa amb informació bàsica, amb alguns buits o sense reflexió personal.	No completa la fitxa o ho fa de manera superficial i incompleta.
Aportació a la cartografia col·lectiva	Participa activament en la creació del mural i aporta idees constructives per organitzar-lo i interpretar-lo.	Participa en la creació del mural, aportant alguna idea o comentari.	Participa de forma passiva o puntual, seguint només instruccions.	No participa en la creació del mural o mostra desinterès.
Reflexió sobre la diversitat i el seu valor en FP	Expressa reflexions profundes, connectant la diversitat de la classe amb la seva futura professió, amb exemples concrets.	Fa reflexions adequades sobre la diversitat i el món professional, amb exemples generals.	Fa reflexions bàsiques sense connectar amb el seu àmbit professional.	No mostra reflexió o adopta una actitud contrària a la valoració positiva de la diversitat.
Escolta activa i respecte envers la diversitat	Mostra una escolta activa excel·lent, respecta totes les aportacions i valora positivament la pluralitat.	Escolta de manera respectuosa i valora les aportacions d'altres.	Escolta de manera irregular, amb algunes interrupcions o desinterès.	No respecta les aportacions, fa comentaris despectius o no escolta els companys.
Compromís personal cap a la inclusió	Formula un compromís realista, creatiu i coherent amb accions concretes per fomentar la inclusió al grup.	Formula un compromís adequat amb accions possibles dins l'aula.	Formula un compromís genèric, poc treballat o poc realista.	No formula cap compromís o ho fa sense reflexió ni coherència.

Recursos didàctics addicionals

- Guia de recomanacions sobre gestió de la diversitat a les empreses i d'altres organitzacions. Generalitat de Catalunya. Enllaç: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/publicacions/altres/altres/Guiarecomanacions.pdf>
- Guia UNESCO-BIE: “Llegando a todos los estudiantes”. Enllaç: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383824_spa
- Debat sobre “Mediació intercultural”. RTVE. Enllaç: <https://www.rtve.es/play/videos/para-todos-la-2/para-todos-2-debate-mediacion-intercultural/1709274/>
- Videoclip de Taiye Selasi “No em preguntis d'on sóc”. Enllaç: https://www.ted.com/talks/taiye_selasi_don_t_ask_where_i_m_from_ask_where_i_m_a_loca_l?utm_campaign=tedsread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare

ACTIVITAT 1.4

DIVERSITAT INVISIBLE

Objectiu educatiu

Fomentar la capacitat de l'alumnat per reconèixer i valorar les formes de diversitat menys visibles (orientació sexual, salut mental, creences, diversitat socioeconòmica, etc.), entenent la seva importància dins dels entorns professionals.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència comunicativa.
- ✓ Competència personal.

Continguts

- Conceptes de diversitat invisible: què és i com afecta la convivència i el treball en equip.
- Prejudicis, estigmes i discriminació associada a diversitats invisibles.
- Testimonis i casos reals en l'àmbit educatiu i laboral.
- Estratègies per promoure el respecte i la inclusió en relació amb la diversitat invisible.

Descripció de l'activitat

Aquesta activitat es desenvolupa en dues parts. En primer lloc, es fa una breu introducció sobre el concepte de diversitat invisible, entenent-la com aquelles diferències que no es perceben a simple vista, però que tenen un fort impacte en les experiències de les persones. Es presenten exemples com problemes de salut mental, orientació sexual no normativa, creences religioses minoritàries o situacions socioeconòmiques desfavorides.

A continuació, l'alumnat es divideix en petits grups i cada grup rep un cas real o un testimoni relacionat amb algun tipus de diversitat invisible. Han d'analitzar-lo i reflexionar sobre com aquesta diversitat pot influir en el treball en equip, la convivència o l'accés a oportunitats laborals. Els grups hauran de preparar una breu dramatització o role-play on representin una situació on aquesta diversitat invisible genera un conflicte o malentès en un entorn laboral, i com es pot gestionar positivament.

Proposta de casos:

Cas 1. Joan és un jove de 22 anys que acaba de finalitzar els seus estudis de Formació Professional en Administració i Finances. Troba feina en una assessoria comptable i, des del primer dia, nota que alguns companys fan comentaris despectius sobre persones LGTBQ+, dient coses com *“Aquestes coses no són normals”* o *“Aquí només hi ha homes de debò”*. Per por a ser rebutjat, Joan decideix no parlar de la seva orientació sexual. Quan li pregunten si té parella, respon amb comentaris vagues o deixa entendre que està solter. Quan els seus companys fan bromes homòfobes,riu forçadament per no aixecar sospites. Amb el temps, amagar aquesta part de la seva vida es fa cada cop més pesat. Se sent sol, incòmode i angoixat, i això afecta el seu benestar emocional i el seu rendiment laboral. Li agradaria ser ell mateix, però tem que el rebutgin o que això li tanqui portes dins l'empresa.

Cas 2. Maria té 48 anys i treballa des de fa més de deu en una empresa de logística. Fa poc, li han diagnosticat un trastorn depressiu greu que afecta la seva concentració, memòria i energia. A causa d'això, ha comès alguns errors en la seva feina, i els seus companys han notat que està més aïllada i apagada. El seu supervisor, en lloc d'oferir-li suport, la pressiona encara més, insistint que ha de millorar el seu rendiment. Algunes companyes comencen a fer comentaris com *“sempre està cansada”* o *“si no pot amb la feina, que plegui”*. Maria, avergonyida i amb por de perdre la feina, evita explicar la seva situació. Amb el temps, el seu estat empitjora i, finalment, ha de demanar una baixa mèdica. Quan intenta reincorporar-se, l'empresa li posa dificultats i li assigna tasques més senzilles, fent-la sentir menys valorada.

Cas 3. Omar és un jove de 25 anys que ha arribat recentment a Vidreres procedent del Marroc. Troba feina en un magatzem logístic i, des del primer dia, nota que alguns companys fan comentaris despectius sobre persones musulmanes, dient coses com *“Aquí no hauríem de deixar entrar tanta gent de fora”* o *“Els seus costums no tenen sentit”*. Per evitar problemes, Omar decideix no parlar de la seva religió ni del Ramadà. Quan arriba aquest mes, continua treballant amb normalitat, però el dejuni li provoca cansament i dificultats per concentrar-se. Els seus companys el conviden a esmorzar i dinar, i ell sempre inventa excuses per no aixecar sospites. Un dia, un company descobreix que Omar no menja ni beu durant la jornada i ho explica a altres treballadors. A partir d'aquell moment, comencen a fer-li preguntes incòmodes i a fer comentaris com *“Si no menges, no rendiràs”* o *“Aquí no estem al teu país”*. Omar se sent cada cop més incòmode i no sap si parlar amb els seus superiors o continuar amagant la seva religió.

Cas 4. Laura és una jove de 26 anys que treballa en una botiga de roba. És mare soltera d'una nena de 3 anys i, malgrat tenir feina, el seu sou és tan baix que amb prou feines pot pagar el lloguer d'una petita habitació on viuen. Sovint ha de triar entre comprar menjar o pagar les factures, i depèn d'ajudes socials i d'amistats per sortir endavant. A la feina, Laura no explica la seva situació per por que la vegin com una persona amb problemes o que li neguin oportunitats. Quan els seus companys parlen de viatges o sortides, ella somriu i inventa excuses per no anar-hi. Si alguna vegada arriba cansada o preocupada, dissimula perquè no vulguin saber què li passa. Un dia, la seva filla es posa malalta i Laura ha de faltar a la feina. El seu cap, molest, li diu: *“Has de ser més responsable, aquí no podem cobrir sempre les teves absències”*. Laura se sent

atrapada: si explica la seva situació, tem que la discriminin; si no ho fa, la pressió i l'estrès continuen augmentant.

Després de la representació, es fa una posada en comú amb tot el grup-classe, recollint reflexions i valoracions sobre com sovint jutgem les persones sense conèixer les seves realitats. Es tanca amb una reflexió individual escrita on cada alumne/a anota què ha après sobre la importància de mirar més enllà de les aparences en els contextos professionals. Aquesta reflexió es pot incloure al seu portafolis de diversitat i inclusió.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Participació i treball en grup	Treballa de manera activa i col·laborativa, aportant idees valuoses al grup.	Participa activament amb algunes aportacions rellevants.	Participa de manera parcial, amb poques contribucions.	Mostra desinterès i no col·labora amb el grup.
Anàlisi del cas i reflexió crítica	Identifica amb claredat la problemàtica de la diversitat invisible i aporta una reflexió profunda.	Identifica correctament el cas i fa una reflexió adequada.	Identifica parcialment el problema i ofereix una reflexió superficial.	No identifica correctament el cas ni elabora una reflexió coherent.
Dramatització i representació del cas	Representació creativa, clara i realista, que transmet perfectament el missatge.	Representació clara amb una bona transmissió del missatge.	Representació bàsica amb alguns elements poc clars.	Representació confusa o sense connexió amb l'objectiu de l'activitat.
Estratègies de resolució de conflictes i inclusió	Aplica estratègies innovadores i efectives per abordar el conflicte i fomentar la inclusió.	Aplica estratègies adequades amb una bona comprensió del tema.	Aplica algunes estratègies, però amb mancances en la seva execució.	No aplica estratègies efectives o no demostra comprensió del tema.
Reflexió personal escrita	Reflexió molt elaborada amb aprenentatges profunds i connexions amb la realitat professional.	Reflexió ben desenvolupada, amb bones idees i exemples.	Reflexió bàsica, amb poca profunditat i exemples limitats.	Reflexió molt pobre o inexistent.

Recursos didàctics addicionals

- TED Talk. Chimamanda Adichie “El peligro de la historia única”. Enllaç: https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?utm_campaign=tedsread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare
- Videoclip “La diversidad invisible en un equipo”. Enllaç: <https://youtu.be/AxihSp8xgFg?si=-9KOCmjSNLzdNtbm>
- Guia per a l’elaboració d’un protocol per a la prevenció i l’abordatge d’agressions masclistes. Enllaç: <https://filalagulla.org/web/content/46096?unique=6694f4453d7f60d6367210ea6197b325e401fbc4>
- Concurs ICIP de Hip-Hop Per la Pau. Institut Català Internacional per la Pau. Enllaç: <https://www.icip.cat/ca/premi-icip-hip-hop-per-la-pau/>

ACTIVITAT 1.5

EL NOSTRE COMPROMÍS AMB LA INCLUSIÓ

Objectiu educatiu

Fomentar la capacitat de reflexió crítica i el compromís personal i col·lectiu de l'alumnat de Formació Professional amb la inclusió, tot connectant aquests valors amb el seu futur professional i el seu rol com a agents de canvi a les empreses i als sectors productius.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana
- ✓ Competència personal
- ✓ Competència comunicativa
- ✓ Competència de treball en equip

Continguts

- Valors de la diversitat i la inclusió en entorns professionals
- El paper dels professionals de l'FP com a agents d'inclusió
- Disseny de codis ètics i manifestos de compromís
- Impacte de la inclusió en la qualitat i el clima laboral

Descripció de l'activitat

Aquesta activitat es planteja com un tancament significatiu d'un bloc de 5 activitats sobre diversitat i inclusió. L'objectiu és que els i les alumnes elaborin un Manifest Col·lectiu per la Inclusió a la FP i al Món Laboral, on plasmin els valors que han après i el compromís que adquireixen com a futurs professionals.

Es comença amb una pluja d'idees guiada pel professorat, on cada alumne proposa idees clau sobre què significa la inclusió per a ells i quina és la seva responsabilitat com a futurs treballadors. Es fa èmfasi en sectors concrets relacionats amb les seves famílies professionals (sanitat, comerç, indústria, hostaleria...).

A continuació, es divideix la classe en petits grups, cadascun encarregat d'una secció del manifest: definició de la inclusió, valors clau, compromisos personals i col·lectius, i bones pràctiques a l'entorn

laboral. Els grups treballen cooperativament per redactar el text, amb una dinàmica de revisió creuada, on cada grup revisa el treball d'un altre grup per enriquir-lo.

Finalment, es fa la lectura conjunta del manifest, que es pot signar simbòlicament i exposar a l'aula. Aquesta activitat tanca amb una reflexió escrita individual on cada alumne formula el seu propi compromís personal amb la inclusió, que s'incorpora al seu portafolis de diversitat.

Rúbrica d'avaluació

Criteri d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Participació activa	Participa amb idees originals i impulsa el grup	Participa de forma regular	Aportacions puntuals i reactives	Participació nul·la
Qualitat dels continguts	Reflexions profundes i rellevants	Reflexions interessants	Continguts bàsics	Error conceptual
Treball cooperatiu	Clima positiu i escolta activa	Col·labora amb fluïdesa	Dificultats de comunicació	Actitud poc col·laborativa
Redacció i presentació del manifest	Coherent i estructurat amb llenguatge inclusiu	Correcte amb millores possibles	Bàsic amb errors	Incomplet i desorganitzat
Reflexió personal	Compromís sincer i argumentat	Bona reflexió amb certa profunditat	Superficial o poc connectada	Reflexió poc coherent

Recursos didàctics addicionals

- Videoclip “Diversidad, género e inclusión en el ámbito laboral”. Enllaç: https://youtu.be/nxptwLfh_s4?si=Udxvu2-ly32Ez7bg
- Manual “Elaborar códigos de ética empresarial”. Enllaç: https://www.academia.edu/8199941/Manual_para_elaborar_C%C3%93DIGOS_DE_%C3%89TICA_EMPRESARIAL
- Guia “Despertem! Eines i recursos pedagògics per a la igualtat de gènere en l'àmbit laboral”. Enllaç: https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/05_Professionals-de-locupacio/Recursos-igualtat-genero-i-ocupacio/Recursos-genero-orientacio-formacio-i-foment-ocupacio/Banc_Recursos_SOC_Despertem.pdf

BLOC 2.

ANÀLISI DEL MEU

CONTEXT

PROFESSIONAL

ACTIVITAT 2.1

DIVERSITAT A L'EMPRESA: VALOR O OBSTACLE?

Objectiu educatiu

Conscienciar l'alumnat sobre l'impacte positiu de la diversitat en els entorns laborals i fomentar una visió crítica sobre els prejudicis i estereotips a l'empresa.

Competències

- ✓ Competència social i cívica.
- ✓ Competència comunicativa.
- ✓ Competència d'aprendre a aprendre.
- ✓ Competència emprenedora.

Continguts

- Diversitat cultural, generacional, de gènere, capacitats i orientació sexual a l'empresa.
- Beneficis de la diversitat en equips de treball: creativitat, innovació i adaptabilitat.
- Prejudicis i estereotips als entorns professionals.
- Bones pràctiques empresarials en gestió de la diversitat.
- El paper de la formació professional en la preparació per a entorns diversos.

Descripció de l'activitat

L'activitat comença amb la presentació d'una situació problemàtica real – un cas fictici d'una empresa de serveis que presenta conflictes interns per prejudicis entre treballadors de diferents orígens i edats:

NetServeis és una empresa de neteja i manteniment amb més de 100 treballadors. Ofereix serveis a oficines, centres comercials i comunitats de veïns. A causa del seu creixement, en els darrers anys han contractat personal d'orígens diversos i amb una àmplia varietat d'edats. Actualment, l'equip està format per persones joves que inicien la seva carrera laboral i treballadors sèniors amb més de 20 anys d'experiència en el sector. Darrerament, la direcció de NetServeis ha detectat tensions entre els treballadors a causa de prejudicis relacionats amb l'edat i l'origen. Alguns empleats sèniors consideren que els més joves no tenen la mateixa ètica de treball i que no respecten l'experiència acumulada. D'altra banda, els treballadors més joves perceben que els seus companys veterans són inflexibles i reticents als canvis i a l'ús de noves tecnologies en les seves tasques diàries. A més, han sorgit comentaris i actituds discriminatòries cap a empleats d'orígens diversos. Per exemple, alguns treballadors han fet bromes despectives sobre els costums d'alguns companys o han

qüestionat les seves competències basant-se en estereotips. Aquestes situacions han provocat un ambient tens i una disminució en la col·laboració entre equips.

Després d'aquest cas, el grup classe es divideix en petits equips de treball, i proposa una estratègia de resolució per al cas, que després serà posada en comú amb tot el grup-classe.

Posteriorment, cada petit equip de treball fa una recerca a les xarxes sobre diversitat i beneficis empresarials (exemple: major innovació en equips diversos, millors resultats en clients internacionals). Els equips han d'analitzar la informació i preparar una presentació curta (5 minuts) argumentant si la diversitat és un valor o un obstacle, aportant exemples concrets de sectors relacionats amb la seva família professional (hostaleria, sanitat, administració, etc.).

Finalment, cada alumne redacta un compromís personal: quina acció concreta es compromet a fer com a futur professional per fomentar la inclusió en el seu entorn laboral. Aquest compromís es recull en un portafolis d'aula.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Anàlisi del cas i ús de dades trobades a xarxes	L'anàlisi és rigorosa, connecta perfectament les dades amb arguments clars i rellevants, i mostra una comprensió profunda de la problemàtica.	L'anàlisi és correcta, amb ús adequat de les dades i arguments rellevants.	L'anàlisi és bàsica i les dades s'utilitzen de forma limitada o poc rellevant.	L'anàlisi és superficial o no utilitza dades, amb arguments poc coherents.
Qualitat de la presentació oral	Exposició molt fluida, argumentada i amb exemples específics del sector professional. S'adapta molt bé al temps assignat.	Exposició clara i argumentada, amb alguns exemples. S'ajusta al temps.	Exposició amb alguns problemes de claredat, manca fluïdesa o exemples concrets.	Exposició desordenada, poc clara o molt breu, sense exemples significatius.
Participació i actitud al debat	Participa activament aportant reflexions madures, escolta activament i respecta les opinions dels companys.	Participa de forma adequada i respectuosa, amb algunes aportacions rellevants.	Participa poc o només de forma reactiva, sense desenvolupar reflexions pròpies.	No participa o fa aportacions inadequades o poc respectuoses.
Reflexió final i compromís personal	Reflexió crítica molt elaborada, connectada amb la realitat professional	Reflexió correcta, amb algun vincle amb el seu futur professional i un	Reflexió superficial o genèrica, amb un compromís poc treballat.	No aporta reflexió final o el compromís és

	i amb un compromís clar i viable.	compromís acceptable.		irrellevant o incoherent.
Treball cooperatiu en equip	Treballa de manera excel·lent amb el seu grup, assumint responsabilitats i fomentant el diàleg positiu.	Col·labora activament amb el seu grup, aportant idees i escoltant.	Col·labora de manera irregular o amb poca iniciativa.	Mostra actitud passiva o conflictiva dins l'equip, sense aportar al procés.

Recursos didàctics addicionals

- Guia “Construyendo espacios de trabajo inclusivos”. Fundació Factor Humà. Enllaç: <https://factorhuma.org/attachments/article/14399/resumen-building-inclusive-workplaces.pdf>
- Manual “Diversitat, desigualtat i inclusió”. Institut DIVERSITAS. Enllaç: <https://institutdiversitas.org/files/2023/11/2-Unitat2-Diversitat-desigualtat-inclusio-22-23.pdf>
- Guia “Contractació de persones migrants a la teva empresa”. Red ACOGE. Enllaç: https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/12/Guia_de_contratacion_v05.pdf
- Videoclip “Diversidad: fomentar un ambiente de Trabajo inclusivo”. Enllaç: <https://youtu.be/d-koZQy1bvl?si=1Y-XDdtQEgecus0l>
- TED Talk “HOW diversity makes teams more innovative”, de Rocío Lorenzo. Enllaç: <https://youtu.be/lPtPG2lAmm4>
- Guia “Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l’empresa més saludable, igualitària i eficient”. Barcelona ACTIVA. Enllaç: <https://empreses.barcelonactiva.cat/documents/20121/278617/Com+elaborar+un+pla+de+gestió+del+temps+-+CA.pdf/ba087f04-9b48-f327-ee44-543d3f8e60cb?t=1683004394322>
- Informe “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión”. OIT. Enllaç: https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2020/05/Transformar-las-empresas-mediante-la-diversidad-y-la-inclusion_OIT_2022.pdf
- Llista de reproducció de vídeos “La llibertat religiosa a l’àmbit laboral”. Generalitat de Catalunya. Enllaç: <https://youtube.com/playlist?list=PLajxAkBp186UJYQsMsfhahvRfeXmwuxni&si=ZCWMo8Hqfsi7zwoc>
- Guia “Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Guía de buenas prácticas”. Barcelona ACTIVA. Enllaç: https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia_LGTBI_es.pdf
- Guia “Elaborar protocolos de transició de gènere al lloc de treball”. Barcelona ACTIVA. Enllaç: https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49143/guia02_cat_def.pdf/

ACTIVITAT 2.2

HISTÒRIES INVISIBLES — DESCOBRINT BIOGRAFIES DIVERSES

Objectiu educatiu

Fomentar la sensibilitat i la consciència crítica sobre la diversitat cultural, social i personal mitjançant la descoberta de biografies de persones històricament invisibilitzades o poc reconegudes.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència digital en la cerca i gestió d'informació.
- ✓ Competència comunicativa i expressiva.
- ✓ Competència d'aprendre a aprendre i reflexió crítica.
- ✓ Competència de treball en equip.

Continguts

- Dimensions de la diversitat: ètnica, de gènere, funcional, cultural, socioeconòmica, etc.
- Històries ocultes i invisibilitzades: biografies de persones clau en l'àmbit de la diversitat i la inclusió.
- Estratègies de recerca i selecció d'informació rellevant.
- Importància de la representació en els referents professionals.

Descripció de l'activitat

L'activitat comença amb una introducció per part del professorat, presentant el concepte de "històries invisibles" i explicant com al llarg de la història moltes persones han fet contribucions valuoses a la societat però no han estat reconegudes a causa del seu origen, condició social, gènere, orientació sexual o discapacitat. Es planteja als alumnes el repte d'investigar i donar veu a alguna d'aquestes persones.

Els alumnes, en parelles o petits grups, han de triar una persona invisibilitzada relacionada d'alguna manera amb el seu sector professional (per exemple, una dona pionera en mecànica o una persona amb discapacitat que ha destacat en el món de la restauració). El treball consisteix a investigar la seva biografia, les barreres que va superar i el seu llegat.

Amb la informació recollida, els grups elaboren una presentació creativa (pòster digital, vídeo breu o presentació oral amb suport visual) on expliquen qui era, quines dificultats va afrontar i què poden aprendre ells, com a futurs professionals, d'aquesta història. Es convida també a reflexionar sobre

els seus propis prejudicis i sobre la importància de tenir referents diversos. Finalment, cada grup presenta la seva història a la resta de la classe, fomentant el debat i la reflexió compartida. Aquest exercici pretén no només treballar la cerca d'informació i la creativitat comunicativa, sinó connectar la diversitat amb la realitat professional de l'alumnat, fent-los conscients de la riquesa de treballar en entorns diversos i inclusius.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Investigació i selecció de la biografia	Tria una biografia molt rellevant i poc coneguda, amb criteris clars i justificats. La persona escollida té una connexió significativa amb la diversitat i la inclusió.	Tria una biografia interessant, amb justificació clara, però poc original. La relació amb la diversitat és evident.	La biografia escollida és adequada, però sense aprofundir en la justificació ni el criteri de selecció.	No hi ha justificació clara de la biografia o la persona escollida no és pertinent al tema de diversitat.
Qualitat de la presentació	Explica la biografia amb fluïdesa i creativitat, destacant aspectes clau de la seva aportació a la diversitat i connectant amb l'entorn laboral. Utilitza recursos visuals o multimèdia.	Fa una presentació clara i ordenada, amb informació rellevant i connexió bàsica amb la diversitat. Pot incorporar algun element visual.	Presentació bàsica, amb poca profunditat o una estructura poc clara. Poca connexió amb el món laboral.	Presentació desordenada, poc entenedora o incompleta, sense connexió amb diversitat o món professional.
Reflexió personal	Mostra una reflexió crítica sobre com la història invisibilitzada connecta amb les seves pròpies vivències, prejudicis o aprenentatges.	Fa una reflexió correcta sobre la importància de visibilitzar aquestes històries, amb alguna connexió personal.	Fa una reflexió molt general o poc vinculada a la seva pròpia experiència.	No hi ha reflexió personal o és molt superficial.
Connexió amb la professió	Relaciona molt bé la història amb el seu futur professional, identificant com aplicarà valors d'inclusió i respecte a la seva feina.	Fa alguna connexió amb la seva professió, encara que poc concreta o desenvolupada.	Relació molt bàsica amb el món laboral, sense concreció.	No relaciona la història amb el seu àmbit professional.
Treball en grup (si es fa per equips)	Col·labora activament amb els companys, repartint tasques amb equitat i afegint valor al treball col·lectiu.	Treballa en grup amb fluïdesa, respectant opinions, però amb alguna manca d'iniciativa.	Participa de manera passiva, sense proposar millores o mostrant poca implicació.	No coopera o genera conflictes dins el grup.

Recursos didàctics addicionals

- Videoclip “Conferència: L’enginy (in)visible” de Núria Salán. Enllaç: <https://youtu.be/7bLf83VPghw?si=MTrNF36gwk1A3sc7>
- Llista de reproducció “L’enginy (in)visible de Núria Salán. 65 vídeos de 5-10 minuts amb històries de 65 dones pioneres invisibilitzades. Enllaç: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLpzzPTMJNSCQuqi70KxuRJ7ItssrAG4ML>
- Afrofeminas: Un espai digital que dona visibilitat a dones afrodescendents, amb articles biogràfics i reflexius. Enllaç: <https://afrofeminas.com>
- Informe “Trayectorias laborales de las personas con discapacidad”. Randstad Fundación. Enllaç: <https://www.randstad.es/fundacion-randstad/cultura-y-conocimiento/nuestros-informes/trayectorias-laborales-personas-discapacidad/>
- Bibliografia temàtica: migrants i refugiats. Biblioteques públiques de Catalunya. Enllaç: https://biblioteques.gencat.cat/web/.content/tematic/professionals/bibliografies/bibliografies_tematiques/documents/Bibliografia-tematica_migrants_refugiats_2022.pdf
- Informe “Las personas con diversidad funcional, protagonistas de carreras de éxito”. Randstad Fundación. Enllaç: https://www.observatoriorh.com/wp-content/uploads/2022/04/informe_personas_con_exito_profesional.pdf
- Document “Activistas. 15 historias de vida de activistas de la discapacidad”. Fundació CERMI. Enllaç: <https://back.cermi.es/catalog/document/file/636120ffde85e.pdf>

ACTIVITAT 2.3

MAPA DE LA DIVERSITAT PROFESSIONAL

Objectiu educatiu

Reconèixer la diversitat cultural, de gènere, funcional, generacional i d'orientacions en el món laboral, i comprendre com aquesta diversitat enriqueix els entorns professionals i fomenta la creativitat, la innovació i la cohesió d'equips.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència d'anàlisi crítica i reflexiva.
- ✓ Competència digital aplicada a la recerca i presentació d'informació.
- ✓ Competència d'autonomia i treball cooperatiu.

Continguts

- Conceptes de diversitat cultural, generacional, funcional, de gènere i d'orientació afectivosexual.
- Exemples de diversitat en diferents sectors professionals.
- Beneficis de la diversitat en els entorns de treball.
- Casos reals d'empreses que promouen la diversitat com a valor estratègic.
- Creació col·laborativa d'un mapa visual interactiu.

Descripció de l'activitat

L'activitat comença amb una introducció sobre el concepte de diversitat professional: què vol dir treballar en entorns diversos i quins tipus de diversitat podem trobar (cultural, funcional, generacional, de gènere, etc.). El professorat guia un debat inicial a l'aula on l'alumnat identifica situacions reals que coneixen o han viscut en entorns laborals on la diversitat ha tingut un paper rellevant.

A continuació, es divideixen en grups de 3 o 4 persones i se'ls assigna un sector professional diferent (atenció sociosanitària, comerç, turisme, indústria, administració, etc.). Cada grup ha de fer una petita recerca per identificar empreses, bones pràctiques o projectes d'inclusió dins d'aquell sector. Amb la informació obtinguda, han de situar aquestes empreses en un Mapa de la Diversitat Professional, un mural físic o digital (utilitzant eines com Padlet, Genially o Canva) on es mostren exemples reals de com la diversitat enriqueix els entorns professionals.

Cada punt del mapa ha d'incloure: nom de l'empresa o cas, tipus de diversitat present, bones pràctiques aplicades i beneficis observats. Quan el mapa estigui complet, cada grup presenta el seu treball a la classe, creant així una panoràmica global sobre la diversitat en el món laboral.

L'activitat finalitza amb una reflexió conjunta: Com podem, des de la nostra formació professional, contribuir a promoure la diversitat en els nostres futurs llocs de treball?

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Recerca i selecció d'informació	Ha identificat exemples molt rellevants, diversos i ben documentats, demostrant una investigació exhaustiva.	Ha identificat exemples adequats i ben documentats, amb petites mancances d'amplitud.	Ha identificat exemples bàsics, però amb poca profunditat o alguna informació poc contrastada.	Ha aportat pocs exemples o la informació no és pertinent o poc treballada.
Organització i claredat al mapa	El mapa és molt visual, clar i organitzat, amb informació ben distribuïda i atractiva.	El mapa és clar i comprensible, tot i que pot millorar la presentació visual.	El mapa presenta alguna dificultat de comprensió o manca d'organització visual.	El mapa és confús, incomplet o desordenat, dificultant-ne la comprensió.
Reflexió crítica i conclusions	Mostra una reflexió crítica profunda, connectant molt bé la diversitat amb la realitat laboral.	Mostra una reflexió crítica adequada, tot i que amb algun aspecte superficial.	La reflexió és bàsica o poc desenvolupada, amb alguna idea repetitiva.	No hi ha reflexió real o és molt pobre, sense connectar amb la realitat laboral.
Treball en equip	Ha col·laborat de manera excel·lent amb el grup, distribuint tasques i aportant idees creatives.	Ha treballat bé amb el grup, amb bona distribució de tasques i aportacions.	Ha participat mínimament, amb algunes dificultats de coordinació.	No ha col·laborat activament o ha tingut conflictes constants amb el grup.
Presentació oral i defensa	Exposició clara, fluida, amb bon ús del vocabulari incliusiu i professional.	Exposició correcta, amb bon vocabulari però algunes mancances de fluïdesa.	Exposició poc fluida, amb vocabulari limitat o poca claredat.	Exposició deficient, desorganitzada o sense respecte al temps assignat.

Recursos didàctics addicionals

- Guia “Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Guía de buenas prácticas”. Barcelona ACTIVA. Enllaç: https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia_LGTBI_es.pdf
- Web “El treball a Catalunya en perspectiva de gènere”. Enllaç: https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematics/perspectiva-de-generes/treball_catala_perspectiva_generes/index.html
- Informe “Ocupació nouvinguda a Catalunya. 2005-2024”. Enllaç: https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/fragments_de_coneixement/arxius/ocupacio_nouvinguda.pdf
- Informe “Població amb discapacitat i treball. Any 2022”. Enllaç: https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/col_lectius_socials/poblacio_amb_discapacitat_i_treball/poblacio_discapacitat_treball/Poblacio-amb-discapacitat-i-treball-2022.pdf
- Informe breu “La qualitat de l’ocupació per gènere”. Enllaç: https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/fragments_de_coneixement/arxius/La_qualitat_de_locupacio_per_generes.pdf
- Videoclip “Ojo al dato. Mujeres en modo ON – sobre dones amb discapacitat que pateixen violència de gènere”. Enllaç: <https://www.youtube.com/live/U1FhTzcdcJU?si=ntmbbWwSbzwiLaT->
- Informe McKinsey 2023: “Diversity matters even more”. Enllaç: <https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2020/05/Diversity-matters-even-more-The-case-for-holistic-impact.pdf>
- Informe: “Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. UGT. Enllaç: https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2020/05/Resumen-2023-ejecutivo-estudio-situacion-personas-LGTBI-en-el-empleo_compressed.pdf

ACTIVITAT 2.4

PREJUDICIS A LA FEINA: DESMUNTANT MITES

Objectiu educatiu

Fomentar el pensament crític i la reflexió sobre els prejudicis i estereotips que es generen a l'entorn laboral en relació amb la diversitat per promoure la igualtat d'oportunitats i un tracte professional i respectuós.

Competències

- ✓ Competència social i cívica.
- ✓ Competència en comunicació i treball col·laboratiu.
- ✓ Competència per a la reflexió crítica.
- ✓ Competència d'iniciativa i autonomia.
- ✓ Competència digital (cerca i selecció d'informació).

Continguts

- Definició de prejudicis i estereotips.
- Prejudicis més comuns al món laboral.
- Impacte dels prejudicis en la selecció de personal, el treball en equip i les oportunitats de promoció.
- Estratègies per identificar i desmuntar mites.
- Bones pràctiques per fomentar la cultura inclusiva a l'empresa.

Descripció de l'activitat

Aquesta activitat comença amb una dinàmica inicial anomenada "Paraules al vol", en què l'alumnat escriu ràpidament la primera idea que li ve al cap davant de conceptes com: dona directiva, treballador amb discapacitat, persona migrant o treballador sènior. Aquestes paraules es recullen en una pissarra digital col·laborativa (com Jamboard o Padlet) i serveixen per identificar els prejudicis inicials del grup.

Després, es divideix la classe en petits equips i cada equip rep un mite o prejudici relacionat amb l'àmbit laboral, com ara:

1. **"Les persones grans no s'adapten a la tecnologia."** – Es creu que els treballadors sèniors tenen dificultats per aprendre noves eines digitals, quan en realitat molts s'adapten si reben la formació adequada.

2. **"Els joves no tenen compromís ni disciplina laboral."** – Es tendeix a veure les noves generacions com menys responsables o poc compromeses, quan en realitat poden aportar noves perspectives i formes de treball més àgils.
3. **"Els treballadors estrangers no tenen la mateixa capacitat o formació."** – Hi ha la idea errònia que les persones d'altres països tenen menys competències, quan sovint poden aportar habilitats valuoses i experiències diferents.
4. **"Les dones no són bones líders."** – Encara hi ha la creença que els càrrecs de responsabilitat han d'estar ocupats per homes, tot i que moltes dones han demostrat excel·lents habilitats directives.
5. **"Les persones amb discapacitat no poden ser igual de productives."** – Es tendeix a subestimar la seva capacitat de treball, quan amb els ajustaments necessaris poden ser tan eficients com qualsevol altre empleat.
6. **"La diversitat cultural genera conflictes."** – Alguns creuen que treballar amb persones de diferents orígens culturals provoca més problemes, quan en realitat la diversitat pot enriquir la presa de decisions i la creativitat.
7. **"Les persones LGBTQ+ causen incomoditat en l'entorn laboral."** – Es pensa que la diversitat en orientació sexual o identitat de gènere pot generar tensió, quan un ambient inclusiu millora la productivitat i el benestar de tots.
8. **"Les persones de certs grups ètnics només són bones per a feines determinades."** – Hi ha estereotips que assignen certes professions a grups concrets (per exemple, que els asiàtics són bons en tecnologia o que els llatins només serveixen per a feines manuals).
9. **"Les persones amb una religió diferent no s'integren bé."** – Es creu que aquells que practiquen religions menys comunes en un país poden tenir dificultats per adaptar-se a la cultura empresarial, quan la convivència és possible amb respecte mutu.
10. **"La diversitat redueix l'eficiència perquè complica la comunicació."** – Es pensa que la diversitat pot alentir els processos, quan en realitat la combinació de perspectives millora la innovació i la resolució de problemes.

Cada equip ha de fer una breu recerca per contrastar el mite amb dades reals, estudis o testimonis. Posteriorment, preparen una presentació breu (pitch) per compartir amb la classe, desmuntant el mite i aportant exemples reals de bones pràctiques d'empreses inclusives.

La sessió acaba amb una reflexió conjunta guiada pel professorat, debatent com aquests prejudicis afecten la convivència i les oportunitats a la feina. També es plantegen accions concretes per promoure espais de treball lliures d'estereotips. El professor pot recollir aquestes idees en un document col·laboratiu de classe per tenir un Decàleg d'Empresa Inclusiva com a resultat final.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Participació activa	Participa de manera molt activa en totes les fases de l'activitat i aporta idees originals i rellevants.	Participa activament en gairebé totes les fases i fa aportacions útils.	Participa de manera puntual o amb aportacions poc rellevants.	Mostra poca implicació i no contribueix al treball grupal.
Recerca i selecció d'informació	Cerca fonts molt adequades i contrastades, aportant dades i exemples actualitzats.	Cerca informació adequada amb alguna font poc contrastada.	Cerca informació bàsica amb escassa contrastació.	No realitza recerca o aporta informació poc fiable o fora de context.
Claredat i creativitat en la presentació	Presentació molt clara, atractiva i creativa, amb un missatge potent.	Presentació clara, ben estructurada i adequada.	Presentació poc estructurada o amb missatge confús.	Presentació desordenada, poc atractiva o sense missatge clar.
Reflexió crítica	Mostra una reflexió profunda, connectant els prejudicis amb l'entorn laboral i personal.	Mostra una reflexió correcta, però amb alguna manca de profunditat.	Reflexió superficial o parcial, amb idees poc connectades.	No mostra reflexió o aquesta és molt bàsica i desconnectada de la realitat laboral.
Treball en equip	El grup ha funcionat de manera excel·lent, amb bona organització i cooperació.	El grup ha treballat amb organització correcta, amb algunes dificultats.	Treball en equip amb problemes de coordinació o distribució de tasques.	El treball en equip ha estat deficient o inexistent.

Recursos didàctics addicionals

- Website: "How to overcome stereotypes in your organization". Harvard Business School. Enllaç: <https://online.hbs.edu/blog/post/how-stereotypes-affect-an-organization>
- Guia "Respecte a la llibertat religiosa i de consciència en les relacions laborals". Generalitat de Catalunya. Enllaç: <https://online.hbs.edu/blog/post/how-stereotypes-affect-an-organization>
- Guia "Buenas prácticas sobre la gestión de la diversidad religiosa en la empresa". Fundación Pluralismo y Convivencia. Enllaç: <https://www.pluralismoyconvivencia.es/wp-content/uploads/2023/11/Guia-de-buenas-practicas-diversidad-religiosa-LR.pdf>

ACTIVITAT 2.5

CONFLICTES A L'AULA-TALLER

Objectiu educatiu

Fomentar la gestió positiva i inclusiva dels conflictes dins l'aula-taller, ajudant l'alumnat a identificar la diversitat de punts de vista, desenvolupar habilitats comunicatives assertives i promoure la mediació com a eina de convivència.

Competències

- ✓ Competència personal i social.
- ✓ Competència en treball en equip i cooperació.
- ✓ Competència en gestió emocional i autoconeixement.

Continguts

- Tipologies de conflictes en entorns laborals.
- Estratègies de resolució: mediació, negociació i diàleg.
- Comunicació no violenta i escolta activa.
- Relació entre prejudicis, estereotips i conflictes.
- Rol de la diversitat cultural, funcional i de gènere en la gestió dels conflictes.

Descripció de l'activitat

L'activitat s'inicia amb un exercici breu en gran grup al voltant d'un cas fictici i la seva resolució:

ElectroServei és una empresa dedicada al manteniment i reparació d'equips electrònics. Té una plantilla de 25 treballadors i recentment ha aollit un estudiant de formació professional, l'Àlex, per fer les seves pràctiques durant tres mesos. L'Àlex està il·lusionat amb l'oportunitat, ja que aquesta experiència li permetrà aprendre i, possiblement, optar a una contractació futura. Des del primer dia, l'Àlex ha notat tensions entre dos tècnics de l'empresa: en Jordi, un treballador amb més de 15 anys d'experiència, i la Laia, una tècnica més jove però amb una gran formació en noves tecnologies. La Laia ha estat introduint nous procediments digitals per agilitzar les reparacions, mentre que en Jordi considera que aquests canvis són innecessaris i que la seva manera tradicional de treballar és més eficient. El conflicte ha anat augmentant fins a afectar l'ambient laboral. En Jordi critica sovint les propostes de la Laia davant dels altres companys, mentre que ella evita parlar amb ell i prefereix fer la seva feina sense comptar amb la seva opinió. Aquest clima de tensió fa que l'Àlex es trobi en una situació incòmoda, ja que ha de treballar amb tots dos. Quan segueix els mètodes d'en Jordi, la

Laia li diu que hauria de modernitzar-se. Si segueix les indicacions de la Laia, en Jordi insinua que els joves d'avui en dia depenen massa de la tecnologia i que no saben fer les coses bé de manera manual. L'Àlex, conscient que la situació afecta el seu aprenentatge i la seva integració a l'empresa, decideix parlar amb el seu tutor de pràctiques, el Martí, per exposar-li el problema. En Martí convoca una reunió amb la Laia, en Jordi i l'Àlex per aclarir la situació.

La segona part de l'activitat consisteix a distribuir l'alumnat en petits grups de 4-5 persones i demanar-li que recordi i comparteixi un conflicte real viscut durant les pràctiques a l'empresa. Cada grup escriu el cas, les emocions implicades i com es va gestionar. A continuació, cada grup explica el seu cas a la resta de la classe i es crea un "mapa de conflictes" a la pissarra, classificant-los segons el tipus (cultural, comunicatiu, de valors, etc.).

Un cop identificats, el professorat guia una reflexió col·lectiva sobre com una gestió de la diversitat eficaç (d'orígens culturals, d'experiències, d'estils de comunicació o de rols de gènere) permet establir les bases d'una bona resolució de conflictes. Es pot fins i tot elegir un conflicte (dels que han elaborat els grups) i dramatitzar-lo, per posar en joc habilitats com: escolta activa, llenguatge inclúsiu, gestió de les emocions i creativitat. Per tancar l'activitat, cada alumne escriu una reflexió individual sobre què ha après i com aplicarà aquestes eines tant a l'aula-taller com a l'entorn professional. Aquesta reflexió es pot integrar al portafolis personal de l'alumnat com a evidència d'aprenentatge.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Participació i implicació en el treball en grup	Participa activament amb actitud col·laboradora i propositiva. Aporta idees valuoses per al grup.	Participa de manera regular i aporta algunes idees al grup.	Participa de forma passiva, aportant poques idees al treball grupal.	Mostra desinterès i no contribueix al grup.
Identificació i anàlisi del conflicte	Identifica clarament el conflicte, descriu amb precisió les causes i connecta amb factors de diversitat.	Identifica el conflicte i les causes principals, amb alguna connexió amb la diversitat.	Identifica el conflicte de forma bàsica, amb explicacions simples.	No identifica el conflicte o el fa de forma confusa i poc clara.
Aplicació d'estratègies de resolució	Aplica correctament tècniques de mediació i comunicació assertiva amb fluïdesa.	Aplica tècniques de resolució amb alguna dificultat.	Aplica tècniques bàsiques amb mancances en la seva execució.	No aplica tècniques adequades o les desconeix.

Creativitat i qualitat de la dramatització	Mostra creativitat i realisme en la dramatització, fent-la molt clara i didàctica.	Dramatització clara, però poc creativa.	Dramatització senzilla amb algunes mancances de claredat.	La dramatització és confusa o sense valor pedagògic.
Reflexió personal	Reflexió molt elaborada, amb aprenentatges rellevants i aplicables al futur professional.	Reflexió correcta, amb aprenentatges rellevants.	Reflexió bàsica, sense aprofundir gaire en els aprenentatges.	Reflexió molt pobre o inexistent.

Recursos didàctics addicionals

- Document "Projecte de convivència i èxit educatiu". Generalitat de Catalunya. Enllaç: <https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/documents/PdC.pdf>
- Website: "El efecto de la diversidad cultural en la dinámica de conflictos laborales y cómo afecta el clima organizacional en empresas globales". Enllaç: <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-el-efecto-de-la-diversidad-cultural-en-la-dinamica-de-conflictos-laborales-y-como-afecta-el-clima-organizacional-en-empresas-globales-194712>
- Website: "Diversidad e inclusión: mediación como herramienta efectiva. Un caso empresarial de éxito". Enllaç: <https://es.linkedin.com/pulse/diversidad-e-inclusi%C3%B3n-mediaci%C3%B3n-como-herramienta-un-caso-l%C3%B3pez-d%C3%A9z-l8etf>
- Guia "Discapacidad y sistemas alternativos de resolución de conflictos". Fundació CERMI. Enllaç: <https://back.cermi.es/catalog/document/file/636121031fe90.pdf>

BLOC 3.

MILLORA DEL

CONTEXT

PROFESSIONAL

ACTIVITAT 3.1

CLIENTS DIVERSOS, TRACTE PROFESSIONAL

Objectiu educatiu

Fomentar el desenvolupament de competències professionals vinculades a l'atenció i comunicació amb clients diversos, promovent actituds d'empatia, respecte i adaptabilitat davant la diversitat cultural, social i funcional.

Competències

- ✓ Competència comunicativa i relacional.
- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència de resolució de conflictes.

Continguts

- La diversitat de clients: cultura, edat, gènere, orientació sexual, discapacitats i necessitats específiques.
- Estratègies de comunicació inclusiva i adaptada.
- L'atenció personalitzada com a valor diferencial en l'àmbit professional.
- Resolució de situacions conflictives derivades de la incomprensió o prejudicis.
- L'empatia i l'escolta activa com a eines bàsiques de servei.

Descripció de l'activitat

L'activitat s'inicia amb una breu introducció teòrica en la qual el professorat exposa la importància de l'atenció inclusiva i la gestió de la diversitat en sectors professionals com el comerç, la sanitat, l'hostaleria, els serveis administratius o el turisme. Es mostren exemples reals de casos on una comunicació inadequada ha generat conflictes o mala reputació: una persona gran amb problemes auditius, una clienta amb discapacitat visual, un estranger que no parla la llengua local, una persona trans que s'inscriu en un gimnàs, o un client amb mobilitat reduïda en un teatre amb barreres arquitectòniques.

Exemple 1. El senyor Martí, un home de 78 anys amb dificultats auditives, entra en un restaurant cèntric un dissabte al migdia. S'acosta a la recepció i veu un cambrer que, ocupat atenent altres clients, li pregunta ràpidament: "Taula per a quants?". El senyor Martí no l'entén bé i s'acosta una mica més, dient: "Perdoni, em pot repetir el que ha dit?". El cambrer, amb pressa, repeteix la pregunta però amb el mateix to i velocitat. El senyor Martí, confús, assenyala una taula buida, intentant fer entendre que vol seure. El cambrer assenteix amb un gest i li porta la carta sense explicar-li res. Quan arriba el moment de demanar, un altre cambrer

s'apropa ràpidament i li pregunta què vol menjar. El senyor Martí intenta dir que necessita una explicació dels plats, però el cambrer, impacient, respon amb un to més fort, pensant que el problema és que el client no l'escolta. El senyor Martí se sent incòmode i decideix demanar el primer plat que veu a la carta, sense estar segur de si és el que vol. Quan li serveixen el menjar, s'adona que no és el que esperava, però no vol causar problemes i decideix menjar en silenci. Quan arriba el compte, el cambrer li diu la quantitat ràpidament i se'n va. El senyor Martí ha de preguntar a un altre client per confirmar l'import. En sortir, pensa que potser no tornarà a aquell restaurant.

Exemple 2. La Clara, una dona de 62 anys amb ceguesa total, entra en un supermercat amb la seva canya blanca. Necessita comprar alguns productes bàsics, però sap que requerirà ajuda per trobar-los. S'acosta a un empleat que està col·locant productes en un prestatge i li diu: "Bon dia, em podria ajudar a trobar alguns articles?". L'empleat, sense deixar el que està fent, li respon ràpidament: "Sí, els passadissos estan marcats amb cartells. Els làctics són al fons, a la dreta". La Clara intenta explicar-li que no pot veure els cartells i que necessita una guia més concreta, però l'empleat, distret, li diu que està ocupat i que busqui algú altre. Després de caminar una estona sense orientació, xoca amb un expositor de productes i deixa caure algunes caixes. Un altre client l'ajuda a recollir-les, però la Clara comença a sentir-se incòmoda. Finalment, arriba a la caixa amb pocs productes perquè no ha pogut trobar tot el que necessitava. Quan vol pagar, pregunta quin és el total, però la caixa només li mostra la pantalla del datàfon sense dir-li la quantitat en veu alta. La Clara ha de preguntar diverses vegades fins que una altra clienta l'ajuda. En sortir del supermercat, es diu a si mateixa que, si no troba un establiment més accessible, haurà de demanar a algú altre que faci la compra per ella.

Exemple 3. La Júlia, una dona trans de 27 anys, decideix inscriure's en un gimnàs per millorar la seva condició física i sentir-se més saludable. Quan arriba a la recepció, el treballador que l'atén li demana el seu DNI per completar la inscripció. Quan el mira, veu que el seu nom legal encara no ha estat actualitzat i, sense pensar-ho, li diu en veu alta: "Ah, hi ha un error aquí. Aquest nom no coincideix amb el que m'has dit". La Júlia, incòmoda, intenta explicar que està en procés de canvi de documentació. El recepcionista, en lloc de continuar amb normalitat, la mira amb sorpresa i diu: "Ah, d'acord... Bé, en quin vestuari prefereixes canviar-te?". Avergonyida per la situació i la mirada de curiositat d'algunes persones que han escoltat la conversa, la Júlia diu que al vestuari femení. El recepcionista fa una pausa i, amb to dubitatiu, li diu que haurà de consultar amb la direcció si això és possible. Quan finalment comença a entrenar, nota algunes mirades i murmurs d'altres persones del gimnàs. Se sent incòmoda i insegura. En un moment donat, una altra usuària li diu: "Disculpa, però no sé si hauries d'estar aquí...". Després d'aquest episodi, la Júlia decideix marxar abans d'acabar la seva rutina i es planteja no tornar més al gimnàs.

Exemple 4. L'Ali, un jove de 30 anys recentment arribat al país, es troba malament i decideix anar a un centre de salut pública. No parla la llengua local i només coneix algunes paraules bàsiques en anglès. Quan arriba a recepció, intenta explicar que té febre i dolor de cap, però la recepcionista no l'entén bé. "Documentació,

per favor”, li diu amb to neutre. L’Ali, confós, entrega el seu passaport. La recepcionista li fa més preguntes, però ell no les comprèn. Després d’uns minuts de frustració per part d’ambdós, la recepcionista sospira i assenyala una cadira perquè s’assegui. Quan per fi el criden per veure el metge, aquest li parla ràpidament i amb frases complexes. L’Ali intenta explicar com se sent, però només sap dir “head pain” i “fever”. El metge, sense intentar adaptar el seu llenguatge o buscar una solució per la barrera idiomàtica, escriu una recepta i li fa un gest perquè marxi. A la farmàcia, la situació es repeteix. L’Ali no entén com ha de prendre el medicament i la farmacèutica, amb poca paciència, només li assenyala el prospecte. Sense saber què fer exactament, l’Ali torna a casa preocupat, sense estar segur de si està seguint el tractament correctament.

Exemple 5. En Marc, un home de 35 anys que es desplaça en cadira de rodes, ha comprat entrades per assistir a un concert en un auditori de la ciutat. Il·lusionat, arriba al recinte acompanyat d’un amic, però quan intenten entrar per la porta principal, s’adonen que només hi ha escales i cap rampa visible. En Marc pregunta al personal de seguretat per una entrada accessible, però l’agent, sense mostrar gaire interès, li diu que ha d’anar a una porta lateral. No hi ha cap senyalització clara, i després de voltar l’edifici, finalment troben una petita porta d’accés per a persones amb mobilitat reduïda. Quan aconsegueixen entrar, s’adonen que l’auditori no té zones reservades adequades per a cadires de rodes. Els indiquen un espai al fons de la sala, darrere de totes les files de seients, però la visibilitat és molt dolenta. En Marc intenta expressar la seva disconformitat, però el personal només respon: “És l’únic lloc disponible per a persones en cadira de rodes”. Durant el concert, el Marc es sent exclòs, incòmode i molest. Quan vol anar al lavabo, descobreix que l’únic servei adaptat es troba a una altra planta i no hi ha ascensor. Davant d’aquestes dificultats, decideix marxar abans que acabi l’espectacle, frustrat per la seva experiència.

A continuació, l’alumnat es divideix en cinc grups, un per treballar cada cas. Cada grup ha de dissenyar un protocol d’atenció adaptat a aquest client, tenint en compte les seves necessitats i les expectatives professionals de qualitat de servei.

Després, cada grup representa una breu simulació davant la resta de la classe, on un membre fa de client i els altres d’empleats que atenen. La resta de companys observa i pren notes sobre els punts forts i àrees de millora de cada simulació. Finalment, es fa una posada en comú per reflexionar sobre quines actituds i estratègies professionals garanteixen una atenció de qualitat i respectuosa amb la diversitat.

L’activitat acaba amb una reflexió individual escrita en un diari de reflexió sobre quines millores personals pot fer cada alumne en la seva futura atenció al públic.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Identificació de les necessitats del client	Demostra una comprensió profunda de les necessitats específiques del client assignat i adapta el servei de manera exemplar.	Identifica correctament les necessitats i les atén adequadament amb alguna millora possible.	Reconeix algunes necessitats, però no sempre les atén de forma ajustada.	No identifica correctament les necessitats o ofereix un tracte inadequat.
Disseny del protocol d'atenció	El protocol és complet, adaptat al perfil del client i coherent amb els estàndards professionals.	El protocol és correcte i útil, amb alguna manca de detall.	El protocol és bàsic i poc adaptat, amb algunes incoherències.	El protocol és confús, incomplet o no adaptat al client.
Qualitat de la simulació	La representació és molt fluida i realista, amb una atenció respectuosa, empàtica i professional.	La simulació és clara i adequada, amb petits errors de comunicació o actitud.	La simulació és forçada o poc natural, amb dificultats per transmetre professionalitat.	La simulació és desordenada o conté actituds o missatges inadequats.
Comunicació inclusiva i adaptada	Utilitza un llenguatge i una actitud totalment respectuosos i adaptats a la diversitat.	Utilitza un llenguatge adequat, amb alguna millora possible en inclusió.	Mostra algunes dificultats per adaptar el llenguatge o l'actitud al client.	El llenguatge o l'actitud resulten inapropiats o poc respectuosos.
Participació i treball en equip	Participa activament i fomenta un treball cooperatiu molt positiu dins el grup.	Participa i col·labora correctament amb el seu grup.	Participa poc o de forma poc proactiva dins l'equip.	Mostra desinterès o actitud conflictiva dins el grup.
Reflexió final al Diari de Reflexió	La reflexió és profunda, connectada amb la seva futura pràctica professional i inclou compromisos concrets de millora personal.	La reflexió és adequada, amb alguna menció al seu futur professional.	Reflexió molt bàsica, poc vinculada a la seva pràctica futura.	No entrega la reflexió o és irrellevant.

Recursos didàctics addicionals

- Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2023. Ajuntament de Barcelona.
Enllaç: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/InformeDiscriminacions_Barcelona2023.pdf

- Guia per millorar l'accessibilitat als comerços de la ciutat. Ajuntament de Prat de Llobregat. Enllaç: https://www.elprat.cat/sites/default/files/documentos_descargables/guia_per_millorar_laccesibilitat_al_comerc.pdf
- Website: Xarxa de Comerç Divers de Barcelona. Enllaç: <https://xcdbcn.org/>
- Informe ACAPPS 2023: “(In)Accessibilitat de la comunicació oral”. Enllaç: https://acapps.org/web/wp-content/uploads/2023/09/INFORME_ACAPPS_2023.pdf
- Website: “El lenguaje corporal en diferentes culturas alrededor del mundo: una guia esencial”. Enllaç: <https://www.berlitz.com/es-us/blog/lenguaje-corporal-en-el-mundo>
- Website: “establir comunicació amb cultures estrangeres: la guia completa d'habilitats”. Enllaç: <https://rolecatcher.com/ca/guia-dhabilitats/habilitats-dures/comunicacio-collaboracio-i-creativitat/treballant-amb-els-altres/establir-comunicacio-amb-cultures-estrangeres/>

ACTIVITAT 3.2

ESPAIS DE TREBALL SEGURS I INCLUSIUS

Objectiu educatiu

Capacitar l'alumnat per identificar i promoure espais de treball segurs, respectuosos i inclusius, fomentant la cultura de la igualtat i la prevenció de qualsevol forma de discriminació o assetjament als entorns laborals.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència d'anàlisi i resolució de conflictes.
- ✓ Competència comunicativa i de treball en equip.
- ✓ Competència en ètica i responsabilitat professional.

Continguts

- Què és un espai de treball segur i inclusiu: definició i exemples pràctics.
- Tipologies de discriminació i assetjament a l'entorn laboral (per gènere, orientació sexual, discapacitat, origen cultural, religió, etc.).
- Protocols de prevenció i actuació davant conductes discriminatòries.
- El paper dels treballadors, els equips i els responsables en la construcció d'entorns segurs.
- Beneficis d'un ambient laboral inclusiu: benestar, productivitat i reputació empresarial.

Descripció de l'activitat

L'activitat s'inicia amb un debat guiat pel professorat sobre què entén l'alumnat per espai de treball segur i inclusiu. L'alumnat és convidat a aportar casos pràctics d'entorns inclusius i d'entorns amb problemes de convivència i discriminació, ja siguin propis o de persones conegudes.

Després, l'alumnat es divideix en equips de treball (4-5 persones) i cadascun d'ells rep un encàrrec associat a un escenari d'una situació professional (una oficina, un taller mecànic, una cuina industrial o un centre sanitari). Es demana a cada grup que elabori una proposta per avaluar aquest espai en un entorn segur i inclusiu. La proposta d'avaluació ha de tenir format de llistat d'indicadors i ha d'incloure referències a accions concretes: canvis físics, formació als treballadors, creació de protocols o campanyes internes de sensibilització.

Finalment, cada equip presenta les seves propostes davant la classe i es fa una valoració col·lectiva de la seva viabilitat i impacte. L'activitat conclou amb una reflexió personal a un diari de reflexió sobre quins valors i actituds ha de tenir una persona.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Anàlisi de la situació inicial	Identifica amb precisió i profunditat tots els problemes de l'escenari. Mostra una comprensió global de la diversitat i els seus reptes.	Identifica correctament els principals problemes, amb algun detall superficial.	Detecta alguns problemes, però no de forma completa o clara.	No identifica bé els problemes o els confon amb altres aspectes.
Creativitat i realisme de les propostes	Propostes innovadores, aplicables i realistes, adaptades al context laboral concret.	Propostes adequades i realistes, amb alguna millora possible en concreció o innovació.	Propostes poc elaborades, amb escassa creativitat o amb dificultats per adaptar-se al cas.	Propostes incoherents, molt generals o no aplicables.
Participació i implicació en l'equip	Mostra una implicació alta, assumeix rols i fomenta el treball cooperatiu.	Participa de forma activa, amb algunes iniciatives.	Participació irregular o passiva en el grup.	Participació molt baixa o absent.
Exposició oral	Exposició clara, fluida i ben estructurada. Mostra seguretat i coneixement del tema.	Exposició clara, amb petits errors o manca de fluïdesa.	Exposició forçada o poc clara, amb dificultats de transmissió.	Exposició confusa, desordenada o sense connexió amb el tema.
Reflexió personal al Diari de Reflexió	Reflexió profunda, connectada amb experiències pròpies i amb propostes de millora personal.	Reflexió adequada, amb mencions al seu futur professional.	Reflexió bàsica, sense vincle clar amb la seva pràctica futura.	No entrega la reflexió o és molt superficial.

Recursos didàctics addicionals

- Videoclip: “Derechos. Orgullo. Espacios de Trabajo seguros”. Enllaç: <https://www.youtube.com/live/9iOgFfddDxk?si=gAV7fGDazSD2Lf6d>
- Website: “Empresa promotora de salut”. Generalitat de Catalunya. Enllaç: <https://salutpublica.gencat.cat/ca/ambits/salut-laboral/empresa-promotora-salut/>
- TFG “Microagressions en l'entorn laboral”. UOC. Enllaç: <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/130566/6/alexventajaTFM0519memòria.pdf>

- Videoclip: “Cómo trabajar microagresiones en los espacios de trabajo”. GROW Género y Trabajo. Enllaç:
<https://youtu.be/FvuOm90AG6E?si=D63eESYDtcWmWg2S>
- Conferència: “Edatisme vers les persones grans: a què ens enfrontem?”. DIXIT. Enllaç videoclip:
https://youtu.be/rTJ_O9239g8 Enllaç transcripció:
https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/03dixit_tv/01ressenyes/2021/20211115_conf_edatisme/27_Edatisme_ACCESIBLE.pdf
- Guia “Espacio sociosanitario inclusivo”. Fundació CERMI. Enllaç:
<https://back.cermi.es/catalog/document/file/636121028ed50.pdf>

ACTIVITAT 3.3

PUBLICITAT I DIVERSITAT: COM COMUNIQUEM?

Objectiu educatiu

Fomentar l'anàlisi crítica de la publicitat i la comunicació comercial per identificar estereotips, biaixos i pràctiques discriminatòries, alhora que es promou el disseny de missatges publicitaris inclusius i respectuosos amb la diversitat.

Competències

- ✓ Competència en comunicació.
- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència crítica i reflexiva.
- ✓ Competència digital.

Continguts

- Què és la diversitat en la publicitat i la comunicació comercial.
- Anàlisi crítica de publicitats amb biaixos o estereotips.
- Bones pràctiques: campanyes inclusives i responsables.
- Llenguatge visual i verbal inclusiu en la comunicació professional.
- Disseny d'una campanya inclusiva adaptada a un producte o servei vinculat a la formació professional dels alumnes.

Descripció de l'activitat

L'activitat comença amb una pluja d'idees guiada pel professorat, on l'alumnat comparteix exemples de publicitats que recorden i com aquestes representen diferents col·lectius (persones amb discapacitat, diversitat ètnica, LGTBIQ+, gènere, edat, etc.). A partir d'aquí, l'alumnat les analitza en petits grups (4-5 persones) utilitzant una graella d'anàlisi amb indicadors clars:

- representació de la diversitat
- llenguatge utilitzat
- rols assignats als personatges
- estereotips
- missatge global

Després de l'anàlisi, cada grup presenta les seves conclusions i es genera un debat a classe sobre com es pot millorar la comunicació publicitària per fer-la més respectuosa i representativa de la realitat social.

La segona part de l'activitat consisteix en un repte creatiu: cada grup haurà de dissenyar una mini campanya publicitària (cartell, post d'Instagram o vídeo curt) per promocionar un producte o servei relacionat amb el cicle formatiu que estan cursant (hostaleria, comerç, mecànica, estètica, etc.), incorporant els criteris de diversitat i inclusió treballats prèviament.

Finalment, l'alumnat comparteix els seus dissenys i es fa una exposició per a la resta del centre de formació. L'activitat es tanca amb una reflexió individual a un diari de reflexió sobre la seva percepció prèvia i actual del paper de la publicitat en la construcció d'una societat més inclusiva.

Rúbrica d'Avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Anàlisi crítica de les publicitats	Identifica amb precisió estereotips, biaixos i llenguatge discriminatori. Argumenta amb exemples concrets i reflexió crítica.	Identifica la majoria d'estereotips i biaixos, amb reflexió correcte però poc aprofundida.	Detecta alguns elements crítics però amb argumentació feble o superficial.	Mostra poca comprensió i reflexió sobre la diversitat i els estereotips.
Participació en el debat	Intervé activament, aportant idees i respectant les opinions de tothom.	Participa de forma puntual amb aportacions rellevants.	Intervé mínimament o amb comentaris poc rellevants.	No participa o desvia el debat.
Creativitat i inclusió en la campanya	La proposta és original, atractiva i mostra una diversitat real i respectuosa.	La proposta és adequada, incorpora diversitat, tot i que amb certa superficialitat.	La proposta mostra diversitat, però és poc creativa o poc inclusiva.	La proposta no reflecteix diversitat o conté elements discriminatoris.
Treball en equip	Col·labora activament, escolta i organitza el treball de forma eficient.	Participa correctament, tot i que amb repartiment de tasques desigual.	Mostra dificultats en la coordinació o manca de participació equitativa.	No treballa en equip o genera conflictes dins el grup.
Reflexió al Diari de Reflexió	Reflexió profunda, connectada amb el seu futur professional i amb capacitat autocrítica.	Reflexió correcte, amb alguna menció al seu aprenentatge personal.	Reflexió bàsica o molt descriptiva, sense gaire anàlisi personal.	No entrega la reflexió o és extremadament superficial.

Recursos didàctics addicionals

- Website: “¿Debería la publicidad reflejar la diversidad de la Sociedad o influir en ella?”. ESADE. Enllaç: <https://dobetter.esade.edu/es/diversidad-publicidad-sociedad>
- Guia “Recomanacions per a un publicitat igualitària”. Generalitat de Catalunya. Enllaç: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/mitjans-comunicacio/publicitat_igualitaria/Recomanacions_publicitat_igualitaria_CA.pdf
- Guia de publicitat no sexista (Institut Català de les Dones). Enllaç: https://dones.gencat.cat/ca/ambits_dactuacio/comunicacio_i_publicitat/guia_publicitat_n_o_sexista/
- Publicitat inclusiva i diversitat: com evitar estereotips? (Consell de l'Audiovisual de Catalunya). Enllaç: <https://www.cac.cat/sites/default/files/2022-11/guia-publicitat-inclusiva.pdf>
- Website: El poder de la inclusión y la diversidad en la publicidad. KANTAR. Enllaç: <https://www.kantar.com/es/Inspiracion/Publicidad-y-Medios/El-poder-de-la-inclusion-y-la-diversidad-en-la-publicidad>
- Unitat didàctica: “Els estereotips de gènere a la publicitat”. XTEC. Enllaç: https://xtec.gencat.cat/.content/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/0024/fc65c6a0-c704-4403-886c-e905d2a91cd4/Els_estereotips_de_genere_la_publicitat.pdf
- Podcast: “La publicitat menteix i ens manipula, però ens encanta”. Catalunya Ràdio. Enllaç: https://xtec.gencat.cat/.content/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/0024/fc65c6a0-c704-4403-886c-e905d2a91cd4/Els_estereotips_de_genere_la_publicitat.pdf
- Website: “Rompiendo estereotipos. Cinco ejemplos impactantes de publicidad transformadora”. Blog Verdes Digitales. Enllaç: <https://verdesdigitales.com/2024/02/25/publicidad-contra-estereotipos/>

ACTIVITAT 3.4

DIVERSITAT FUNCIONAL I ADAPTACIÓ DELS ESPAIS DE TREBALL

Objectiu educatiu

Conscienciar l'alumnat sobre la importància de dissenyar i adaptar els espais laborals per garantir la inclusió i l'accessibilitat de les persones amb diversitat funcional.

Competències

- ✓ Competència social i ciutadana.
- ✓ Competència de treball en equip i col·laboració.
- ✓ Competència en resolució de problemes.
- ✓ Competència comunicativa.

Continguts

- Tipus de diversitat funcional (física, sensorial, intel·lectual, etc.).
- Normativa bàsica d'accessibilitat en espais laborals.
- Disseny universal i adaptacions en infraestructures.
- Exemples d'empreses i entorns laborals adaptats.
- Llenguatge i tracte inclusiu envers persones amb diversitat funcional.

Descripció de l'activitat

Aquesta activitat comença amb una breu introducció teòrica sobre què entenem per diversitat funcional i la seva relació amb els espais de treball. S'expliquen conceptes bàsics de la normativa d'accessibilitat i les característiques del disseny universal, fent èmfasi en com una adaptació adequada beneficia a tota la plantilla, no només a les persones amb diversitat funcional.

A continuació, es divideix l'alumnat en grups de treball. Cada grup analitza un espai concret del seu centre educatiu (aula, taller, bany, accés a l'edifici, etc.) per detectar barreres físiques, visuals o comunicatives que dificultarien l'accés o la comoditat d'una persona amb diversitat funcional. Els grups fan una checklist d'accessibilitat basada en els criteris estudiats.

Després, cada grup presenta una proposta de millora, argumentant per què és necessària i quins beneficis aporta. Es potencia la creativitat perquè puguin proposar solucions innovadores, utilitzant materials sostenibles o tecnologies emergents (senyalística amb codis QR, sistemes de veu, etc.).

L'activitat finalitza amb un debat reflexiu sobre com es pot traslladar aquesta perspectiva inclusiva al centre de formació i també al futur lloc de treball de l'alumnat, segons la seva especialitat professional (comerç, sanitat, informàtica, etc.). Aquesta connexió amb el món laboral real reforça la rellevància de l'activitat i la prepara per a la seva aplicació pràctica en el futur professional de l'alumnat.

Rúbrica d'Avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Anàlisi de l'espai	Identifica amb precisió totes les barreres i relaciona-les amb el concepte de diversitat funcional.	Detecta la majoria de les barreres i estableix relacions correctes amb la diversitat funcional.	Identifica algunes barreres però sense aprofundir gaire en les causes o conseqüències.	No identifica barreres o ho fa de forma errònia.
Propostes de millora	Solucions creatives, viables i innovadores, ben argumentades i contextualitzades.	Propostes pràctiques i correctes, encara que poc innovadores.	Propostes poc treballades o poc viables, amb arguments superficials.	No presenta propostes o aquestes són inviables.
Treball en equip	Participa activament, organitza les tasques i fomenta el diàleg.	Col·labora correctament amb alguna descoordinació puntual.	Participa de manera irregular o amb aportacions mínimes.	No col·labora o mostra actituds passives o negatives.
Reflexió i connexió amb el món laboral	Fa una reflexió profunda i connecta clarament amb el futur professional.	Relaciona correctament el tema amb el seu futur professional.	Fa una reflexió molt general o poc connectada amb la seva professió.	No reflexiona o no troba relació amb el seu àmbit professional.
Comunicació oral i escrita	Presenta i defensa el treball amb claredat, estructura i vocabulari inclusiu.	Bona presentació, amb algunes millores possibles en estructura o llenguatge.	Presentació poc clara o amb mancances comunicatives.	No presenta el treball o ho fa de forma desordenada i poc clara.

Recursos didàctics addicionals

- Pla d'accessibilitat universal de Barcelona 2018-2026. Ajuntament de Barcelona. Enllaç: [https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123579/1/PlaAccessibilitat I MPD Diagnostic-ca-ES.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123579/1/PlaAccessibilitat_I_MPD_Diagnostic-ca-ES.pdf)
- Guia “Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas”. UGT. Enllaç: [https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2024/02/Guia discapacidad 2024 UGT es digital.pdf](https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2024/02/Guia_discapacidad_2024_UGT_es_digital.pdf)
- Website “Accesibilidad, un factor clave para la inclusión social”. ONCE. Enllaç: <https://www.once.es/dejanos-ayudarte/accesibilidad>
- Codi d'accessibilitat de Catalunya. Generalitat de Catalunya. Enllaç: [https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits tematics/accessibilitat/codi-accessibilitat-catalunya-2023/codi-accessibilitat-2023.pdf](https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematics/accessibilitat/codi-accessibilitat-catalunya-2023/codi-accessibilitat-2023.pdf)
- Manual de Turisme per a Tothom. Generalitat de Catalunya. Enllaç: <https://act.gencat.cat/turisme-per-a-tothom/manual-turisme-per-a-tothom-cat/manual.html>

ACTIVITAT 3.5

EL MEU CV INCLUSIU

Objectiu educatiu

Conscienciar l'alumnat sobre la importància de crear currículums inclusius, lliures de prejudicis i estereotips, que reflecteixin valors d'igualtat i diversitat, i alhora potenciïn una presentació professional adaptada a les demandes actuals del mercat laboral.

Competències

- ✓ Competència comunicativa i lingüística.
- ✓ Competència digital.
- ✓ Competència personal i social.
- ✓ Competència d'iniciativa i emprenedoria.
- ✓ Competència d'aprenentatge autònom.

Continguts

- Conceptes clau: Diversitat, igualtat d'oportunitats, estereotips, llenguatge inclusiu.
- L'estructura i els apartats essencials d'un CV.
- Estratègies per incorporar valors d'inclusió al currículum.
- Anàlisi d'exemples reals de CV inclusius i no inclusius.
- Disseny d'un CV propi adaptat a un context professional divers.

Descripció de l'activitat

En aquesta activitat, l'alumnat analitza com el currículum, com a eina clau de presentació professional, pot contribuir a promoure la igualtat d'oportunitats i reflectir un compromís amb la diversitat. El professorat introdueix el concepte de CV inclusiu, destacant aspectes com l'ús de llenguatge no sexista, la valoració d'experiències en entorns diversos, la presentació neutra i adaptable a perfils de qualsevol origen, condició o gènere.

Primer, es mostra un model de currículum, amb biaixos inconscients. En grups petits, l'alumnat analitza aquest exemple i detecta elements problemàtics o discriminadors, així com bones pràctiques que poden incorporar al seu propi CV. Model:

Curriculum Vitae

Dades Personals Nom: Marc Ferrer Puig Data de naixement: 15 de juny de 2004 Adreça: C/ Major, 25, 08001 Barcelona Telèfon: 600 123 456 Correu electrònic: xxx@gmail.com

Perfil Professional Jove dinàmic i responsable amb formació en el sector tecnològic i industrial. Amb una gran capacitat d'aprenentatge i passió per la mecànica i l'electrònica. Capacitat per treballar en equip i afrontar reptes tècnics amb creativitat i eficàcia.

Formació Acadèmica

- Cicle Formatiu de Grau Mitjà en Manteniment Electromecànic Institut Tecnològic de Barcelona (2022-2024)
- ESO Institut Públic La Sagrera (2018-2022)

Experiència Laboral

Pràctiques en Taller Mecànic AutoTech (març 2024 - juny 2024)

- Diagnòstic i reparació de vehicles
- Manteniment preventiu d'equips industrials
- Suport en la gestió d'eines i materials

Operari de Producció a Fàbrica Metal·lúrgica (estiu 2023)

- Muntatge de components mecànics
- Control de qualitat en processos de producció
- Treball en cadena amb eines de precisió

Habilitats i Competències

- Coneixements bàsics d'electrònica i programació d'automatismes
- Capacitat per interpretar plànols i esquemes elèctrics
- Treball en equip i adaptabilitat
- Coneixements d'ofimàtica i eines CAD

Idiomes

- Català: Nadiu
- Castellà: Nadiu
- Anglès: B1 (intermedi)

Altres Dades d'Interès

- Carnet de conduir B
- Aficions: Reparació i restauració de vehicles, esports de motor i tecnologia industrial

PISTES PER A L'ANÀLISI

Biaix de gènere: La selecció d'un perfil fortament vinculat a la mecànica i la tecnologia industrial segueix un estereotip tradicionalment masculí. Aquest jove no ha realitzat altres pràctiques socials o culturals?

Biaix lingüístic: Encara que el CV no conté comentaris explícits, la manca d'un llenguatge inclusiu i la tria d'activitats exclusivament associades al gènere poden transmetre un missatge esbiaixat.

Biaix cultural: L'absència de mencions sobre diversitat pot suggerir una manca d'inclusió. Un CV que promou la igualtat podria incloure experiències en entorns interculturals, experiència en viatges o contactes amb persones diverses, i interès per altres idiomes.

Biaix de diversitat: No hi ha referències directes, però un CV inclusiu podria incorporar un llenguatge neutre que reflecteixi el respecte per la diversitat.

A continuació, cada estudiant treballa el seu CV personal. L'objectiu és revisar i adaptar la seva presentació professional per assegurar-se que transmet una imatge inclusiva i oberta. Es convida l'alumnat a reflexionar sobre com es defineixen a ells mateixos i com poden transmetre valors com el respecte a la diversitat, el treball en equip amb persones de perfils diversos o la seva pròpia experiència en projectes o activitats relacionades amb la inclusió.

Finalment, es fa una petita exposició on cada alumne explica com ha adaptat el seu CV i per què considera que ara és més inclusiu. Aquesta part fomenta tant l'autoavaluació com la coavaluació, permetent el diàleg i la millora col·lectiva.

Rúbrica d'avaluació

Criteris d'avaluació	Excel·lent (9-10)	Notable (7-8)	Acceptable (5-6)	Insuficient (0-4)
Anàlisi crítica d'exemples	Identifica amb claredat els elements discriminatoris i proposa alternatives molt pertinents.	Detecta la majoria d'elements problemàtics i proposa bones alternatives.	Identifica només alguns elements problemàtics i les alternatives són superficials.	No detecta elements problemàtics o ho fa amb errors.
Disseny del CV inclusiu	El CV és visual, ben estructurat i reflecteix clarament valors d'inclusió i respecte.	El CV és correcte i conté elements clars d'inclusió, amb petites mancances de forma.	El CV mostra alguna intenció d'inclusió, però és poc clar o poc estructurat.	El CV no incorpora valors d'inclusió o és desorganitzat.
Ús de llenguatge inclusiu	Tot el CV utilitza un llenguatge inclusiu, neutre i respectuós.	El llenguatge és adequat, amb alguna expressió millorable.	El llenguatge té algunes expressions poc inclusives.	El llenguatge és discriminatori o estereotipat.
Reflexió personal i justificació	Fa una reflexió profunda sobre la pròpia identitat professional i el	Reflexiona correctament, tot i que de forma més general.	La reflexió és molt bàsica o poc connectada amb la inclusió.	No fa reflexió o no connecta amb la inclusió.

	compromís amb la diversitat.			
Presentació oral	Explica el CV de manera clara, amb argumentació sòlida i comunicació fluida.	Presenta amb claredat, amb petits problemes de coherència.	Presenta amb dubtes i poca fluïdesa.	No presenta el CV o ho fa de manera desordenada i amb molts errors.

Recursos didàctics addicionals

- Videoclip “Perfil CV inclusivo de Naema Sánchez en lengua de señas para ExpoDiversity”. Enllaç: <https://youtu.be/IF-y87wBfOc?si=m-NBsOdvMvpp7Mm>