

Entitats obertes. Estratègies per fomentar la participació de tots els col·lectius

Gavà, 27 de maig de 2026

Montse Agudo Rodà



EMAS

ES-CAT-275



10121



10168



Ajuntament
de Gavà

Que treballarem avui?

1. La participació a les entitats
3. La diversitat a l'entitat
4. Foment de la inclusió i participació diversa
5. Paper del voluntariat, junta directiva i equip tècnic

Quins col·lectius es relacionen amb nosaltres?

Persones sòcies

Òrgan de govern

Voluntariat

Equip tècnic

Usuaris/ries

Donants

Aliances

Col·laboradors

Altres involucrats

A la nostra entitat, aquests col·lectius son diversos?

Diversitat i inclusió



Les Dimensions de la Diversitat



Edat (Diferents necessitats i ritmes)



Gènere i Orientació sexual



Procedència, origen i ètnia



Fenotip



Situació administrativa



Espiritual o religiosa



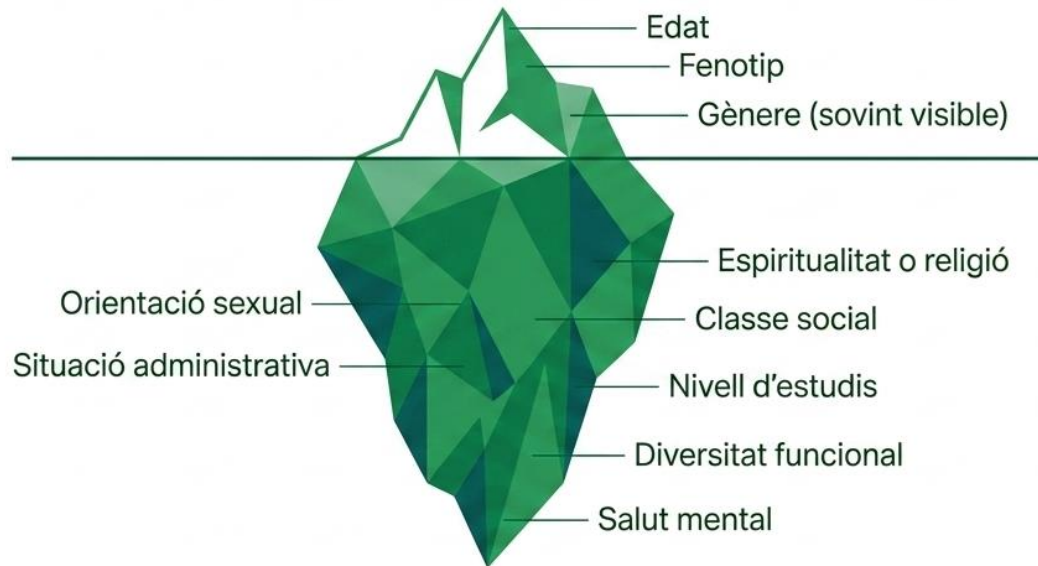
Classe social i Nivell d'Estudis



Funcional
(Discapacitat física, intel·lectual, sensorial, trastorn mental)

La nostra entitat és diversa?

Allò que veiem i allò que ignorem



Dinàmica de grup:
Analitzeu la vostra junta
o equip tècnic. Quins
col·lectius estan
representats i qui queda
'sota l'aigua'?

Conceptes clau

- **Diversitat:** Conjunt de diferències que existeixen entre les persones.
- **Estereotip:** Generalització d'un grup de persones, sovint negativa o inexacta.
- **Prejudici:** Judici previ sobre una persona o col·lectiu, basat en estereotips i no en l'experiència directa.
- **Discriminació:** Tracte desfavorable cap a una persona per pertànyer a un grup determinat.
- **Inclusió:** Acció d'integrar a les persones, reconeixent i valorant la seva diversitat.
- **Interculturalitat:** Convivència i interacció respectuosa entre cultures diferents.

Perquè ens costa incloure?



Diversitat, inclusió i participació

Diversitat: Representa "qui" està a l'entorn

Inclusió: Garanteix "com" es tracta a aquestes persones, eliminant barreres perquè tothom es senti part.

Participació: És la suma de les dues anteriors. Quan hi ha inclusió, totes les persones participen plenament de la presa de decisions i desenvolupament comú.



De la Coexistència a la Convivència

Assimilació



Exigir que les persones s'adaptin cegament a la nostra cultura organitzativa preexistent.

Multiculturalitat



Estar al costat de col·lectius diversos (coexistència) però sense promoure una interacció real.

Interculturalitat (L'Objectiu)



Construir una nova cultura compartida. Promoure la interacció constant, la gestió positiva dels conflictes i l'aprenentatge mutu.

Inclusió

La inclusió no és un acte puntual, sinó un compromís amb la cohesió social.

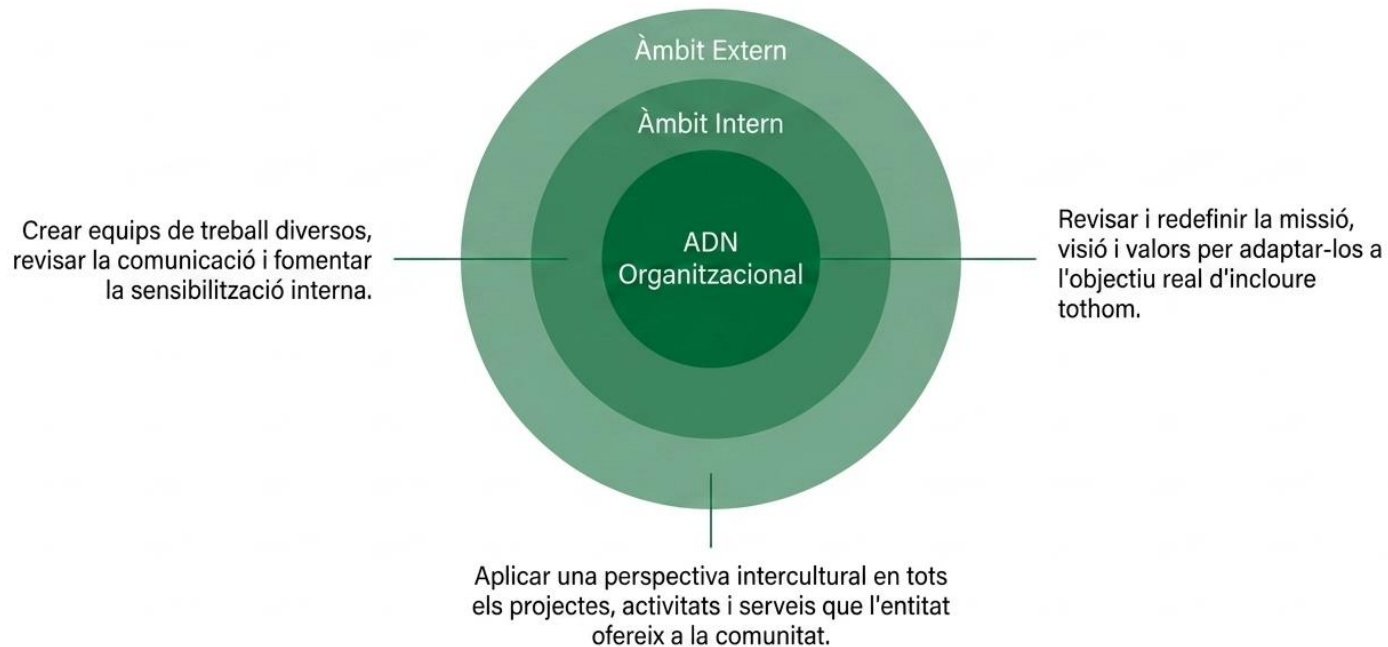
Es la voluntat d'incloure a l'entitat tots els perfils que conviuen a la nostra societat.



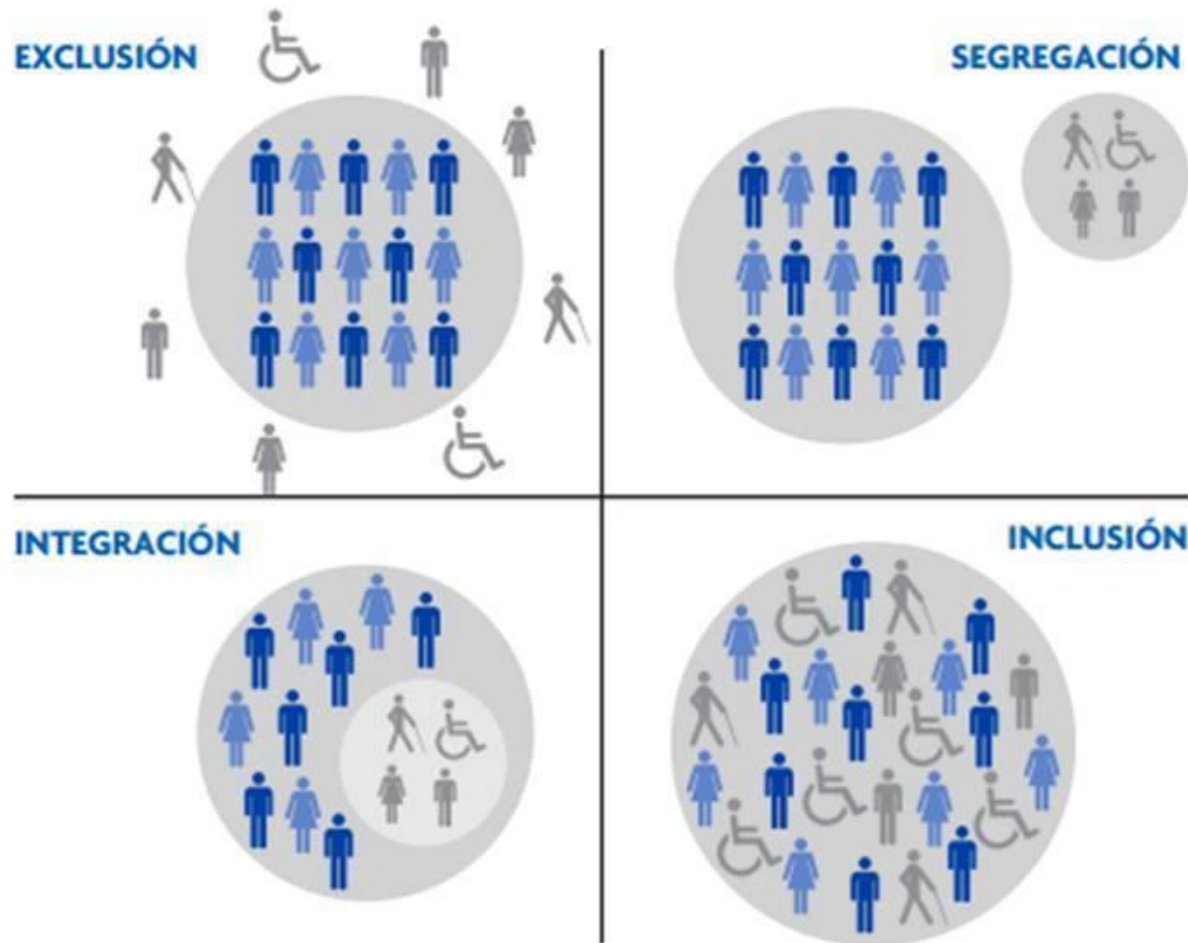
Entitats obertes

La incorporació de la diversitat ha d'anar acompanyada d'una perspectiva transversal, tant des de la òptica més estratègica com a les accions més operatives.

L'Anatomia d'una Entitat Oberta



Diferències entre diferents models



Motius per afavorir la inclusió a l'entitat

- Àmbit normatiu
- Justícia social i coherència
- Adaptació a la realitat
- Beneficis pràctics:
 - ✓ Foment de la innovació a partir del reconeixement i la interacció positiva amb la diversitat.
 - ✓ Millor adaptació de l'entitat als reptes i oportunitats d'un entorn divers.
 - ✓ Ampliació de punts de vista i millor presa de decisions alternatives davant de diferents situacions.
 - ✓ Millora de la cohesió social interna a partir de la inclusió de la diversitat i del treball per l'equitat dins de l'entitat.
 - ✓ Aprenentatge.
 - ✓ Coherència amb les finalitats i valors de l'entitat.

La inclusió dels col·lectius

Els Motors de la Inclusió



Ètica i Coherència

Respon a la justícia social i manté la coherència amb les finalitats fundacionals i els valors de l'entitat.



Adaptació a la Realitat

Necessitat d'ajustar l'entitat als reptes d'una societat ja diversa i complir amb el marc normatiu vigent.



Beneficis Pràctics

Fomenta la innovació, amplia els punts de vista per a una millor presa de decisions, millora la cohesió social interna i facilita l'aprenentatge.

Els pilars de la inclusió

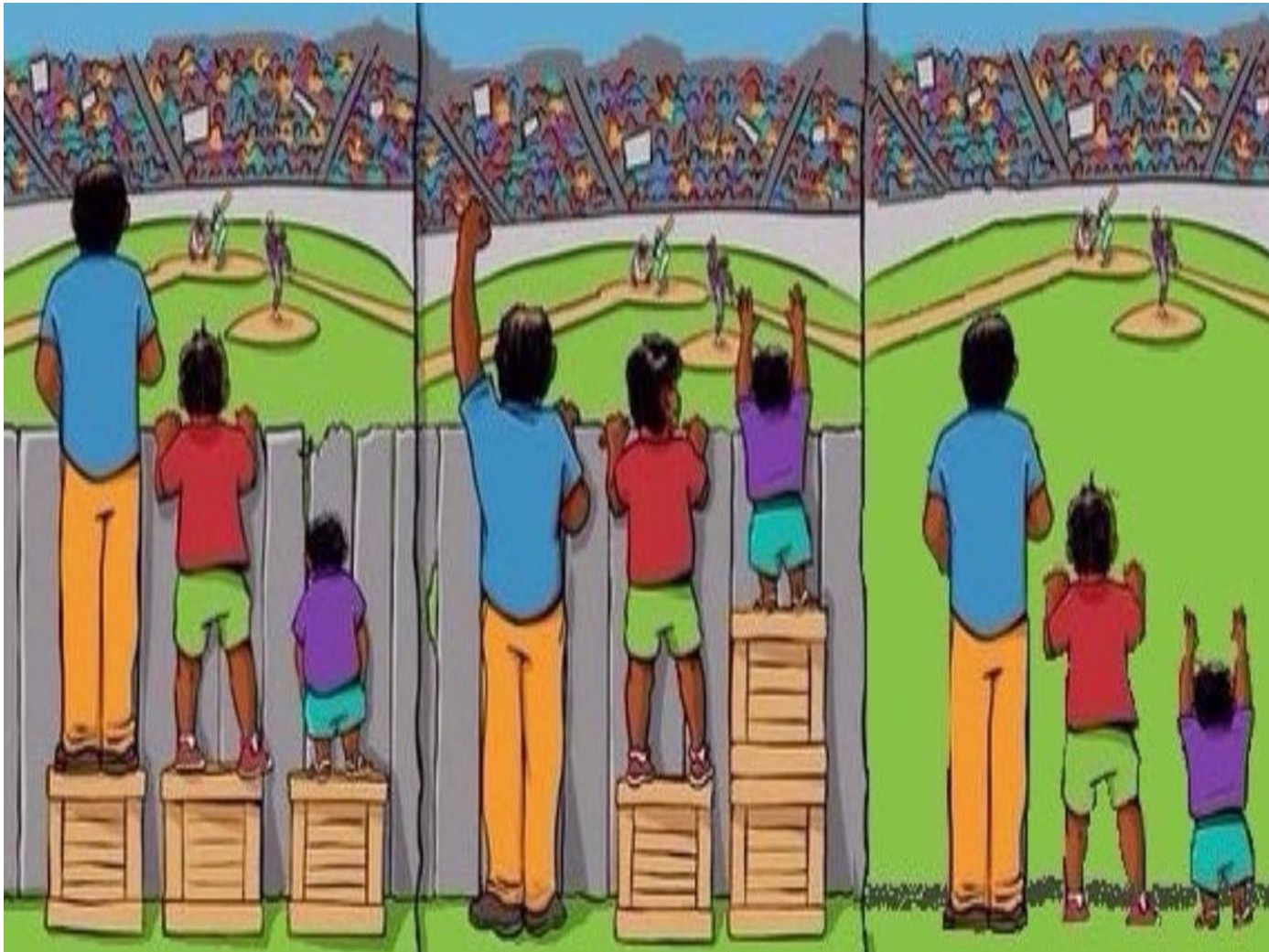
- Reconeixement de la igualtat i la diversitat, i garantir els mateixos drets a tothom.
- Foment de la col·laboració, del treball en equip i del sentiment de pertinença.
- Garantir l'accés i la participació. Eliminació de tot tipus de barreres i foment de recursos perquè ningú quedi exclòs.
- Dotar a les persones de les eines i confiança necessàries per empoderar-les i fomentar la seva autonomia i paper dins de l'entitat.

Ho fem?

Principis de la Interculturalitat



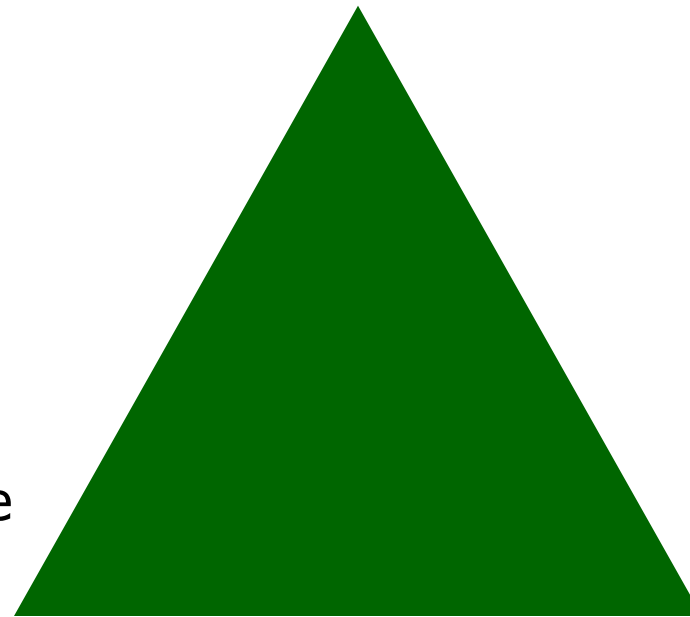
Igualtat, equitat i eliminació de barreres



Principis de la Interculturalitat

Igualtat de drets, oportunitats i no discriminació

Reconeixement de
la Diversitat



Interacció positiva

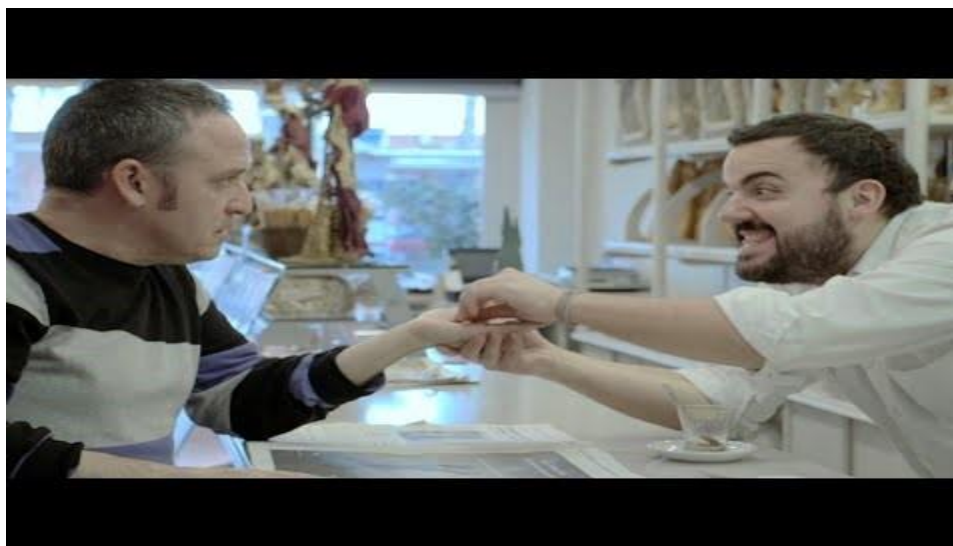
- ✓ Participació diversa
- ✓ Sentiment de pertinença

Què podem fer?



Inclusió

Volem incloure la diversitat, però fem les accions correctes per aconseguir-ho?



Per on comencem?

- Pressa de la decisió i disseny d'un pla d'acció adaptat a la realitat de l'entitat:
 - ✓ Diagnosi: moment en que es troba l'entitat, punts forts i punts febles.
 - ✓ Establir objectius alineats amb els principis de la perspectiva intercultural: igualtat, reconeixement i interacció positiva.
 - ✓ Disseny de les accions específiques i anàlisi dels recursos disponibles per dur-les a terme. Principals accions:
 - ❖ ADN: Revisar i, si cal, redefinir la visió, els valors, la missió i objectius de l'entitat per adaptar-los a l'objectiu real d'incloure la diversitat a l'entitat.
 - ❖ ÀMBIT INTERN: Crear equips diversos i incorporar millores concretes per donar resposta a la diversitat que presenten els diferents grups de l'entitat amb els que ens relacionem. També cal revisar la comunicació i fomentar espais de sensibilització respecte a la diversitat.
 - ❖ ÀMBIT EXTERN: Incloure la perspectiva intercultural als projectes, activitats i serveis que ofereix l'entitat
 - ✓ Designar les persones responsables d'implementar i fer el seguiment del pla d'acció.
 - ✓ Establir calendari.
 - ✓ Avaluar resultats.

Full de Ruta per a la Inclusió

Objectius

Establir fites clares alineades amb els principis d'igualtat, reconeixement i interacció positiva.

Avaluació

Fer el seguiment del pla d'acció i avaluar resultats periòdicament per ajustar el rumb.

1

Diagnosi

Analitzar el moment en què es troba l'entitat, identificant punts forts i punts febles.

2

3

Disseny

Disseny de les accions específiques, anàlisi de recursos, assignació de responsables i establiment d'un calendari.




4

Aspectes a tenir en compte per part de la coordinació de les entitats receptores:




- ✓ Disseny i explicació del funcionament de l'entitat i de l'acció a dur a terme
- ✓ Concreció de tasques i funcions
- ✓ Persona referent i de suport
- ✓ Informació i sensibilització envers la diversitat
- ✓ Revisió d'adaptacions per a cada persona que facilitin la seva participació
- ✓ I sobretot.... **Preguntar, reflexionar i revisar amb la persona!**



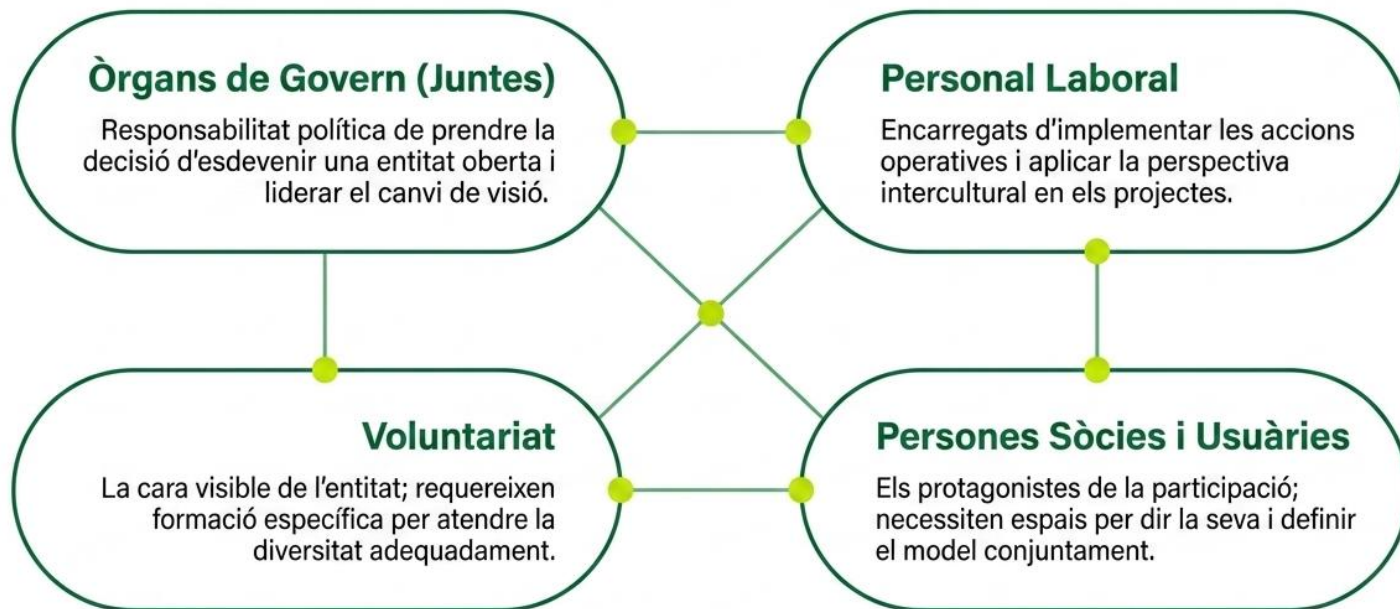
Taula d'Accions: Identitat i Cicle Vital

	Edat	<p>Adequar les accions als diferents ritmes vitals. Adaptar la comunicació i el llenguatge. Valorar tots els coneixements i facilitar aprenentatges intergeneracionals.</p>
	Gènere	<p>Generar espais de participació segurs. Utilitzar llenguatge inclusiu. Elaborar un pla d'igualtat a l'entitat. Aplicar mesures de foment de la conciliació.</p>
	Orientació sexual	<p>Valorar les diferents opcions amb respecte absolut. No tolerar conductes discriminatòries. Promoure la sensibilització.</p>

Taula d'Accions: Origen, Valors i Capacitats

	Procedència, ètnia i fenotip	<p>Reconèixer i acceptar la diferència cultural. Facilitar canals de comunicació. Rebutjar frontalment actituds racistes i valorar la riquesa cultural.</p>
	Espiritual o religiosa	<p>Respectar totes les creences. Adaptar-se a allò que és important per a cada comunitat. Fomentar espais on tothom se senti còmode.</p>
	Diversitat funcional	<p>Reconèixer les dificultats. Adaptar l'accessibilitat física i digital. Utilitzar llenguatge fàcil i oferir acompanyament actiu.</p>

L'Ecosistema de la Inclusió



Quins reptes suposa la inclusió?



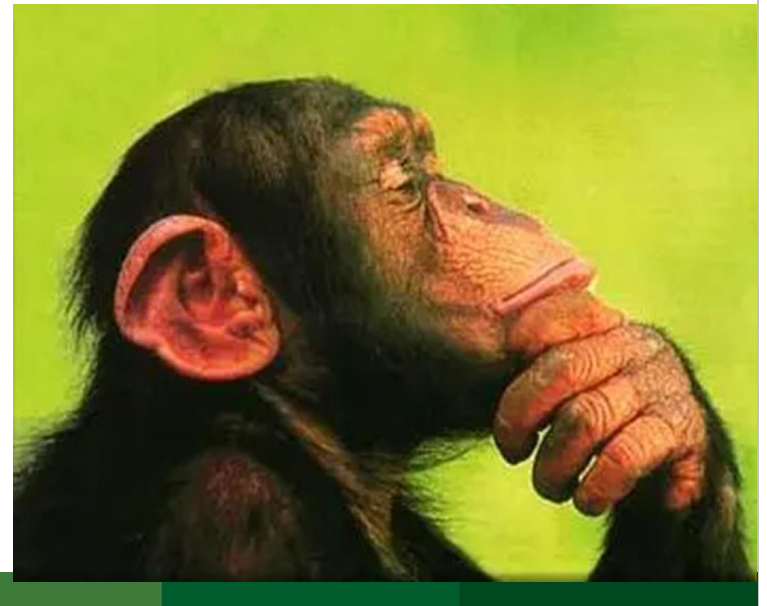
Algunes reflexions...

- Què esteu fent per la inclusió de la Diversitat a la vostra entitat?

- Podeu fer alguna altra cosa per afavorir-la?

- En quins espais es treballa?
 - ✓ Persones usuàries
 - ✓ Persones sòcies
 - ✓ Voluntariat
 - ✓ Personal laboral
 - ✓ Membres de l'òrgan de govern

- Reptes



Inclusió

El reconeixement i posar la mirada en allò que ens uneix és fonamental per construir conjuntament



En definitiva...

El Nostre Manifest

En definitiva, el reconeixement i posar la mirada en allò que ens uneix és fonamental per construir conjuntament.

La diferència ens enriqueix, el respecte ens uneix.



El Compromís d'Entitat

Què esteu fent
realment per la
inclusió a la vostra
entitat?

Podeu fer alguna
altra cosa per
afavorir-la?



Dinàmica de Reflexió

Defineix una acció
concreta des del teu rol
actual.


(Exemple: Com a membre
de la junta, proposaré revisar
els estatuts. Com
a voluntari, vigilaré l'ús de
llenguatge inclusiu).

Continuem Construint

Moltes gràcies!!



Web: www.suport.org

 Twitter: @suport_org

Presentació a càrrec de:
Montse Agudo Rodà.

