

# d

Diagnosi sobre  
la incorporació  
de la perspectiva  
intercultural a ECAS



# Diagnosi sobre la incorporació de la perspectiva intercultural a ECAS

Febrer 2022

Comissió d'Interculturalitat i diversitats culturals  
d'ECAS

*Avaluadores:* Lola López Fernández

Mery Loor Cañarte



# S

Sumari

i	Introducció: la perspectiva intercultural .....	4
P	Presentació d'ECAS i el seu treball per incorporar la perspectiva intercultural.....	8
a	Anàlisi.....	14
e	Conclusions.....	28
b	Bibliografia i recursos.....	32



## Introducció: la perspectiva intercultural

L'interculturalisme es pot definir com una perspectiva per a l'abordatge de la realitat, una proposta de transformació comunitària de la societat, en què hi participen conjuntament les persones de tots els orígens, bagatges culturals o identifications. Això, per constituir una societat més cohesionada, que respecti, conegui i reconegui tota la diversitat que la forma i que sigui capaç de generar, alhora, un sentit de pertinença comú compartit per totes les persones que en són membres i una identitat específica que s'expressi en el context global de les societats humanes. La interculturalitat aborda tots els eixos que intervenen en què aquesta construcció sigui real, equitativa i duradora. Respectar la pluralitat no és només un element clau per a enfortir el desenvolupament i estabilitat de la societat; també és una qüestió de legalitat, principis i valors.



**Per això la interculturalitat també és un enfocament sociopolític, ètic i filosòfic en el qual s'entén la diversitat en un sentit ampli, que engloba els diferents trets de la identitat de les persones com són, entre d'altres, l'origen, les creences i les conviccions, la identitat sexual i de gènere, la classe social, les capacitats funcionals o el sentit de pertinença ètnic o cultural, amb un enfocament interseccional que contempla la presència i la interacció d'aquestes dimensions en cada persona.**

La diversitat cultural sovint es vincula a la presència en una societat de persones de diferents orígens geogràfics, però el cert és que també hi ha d'altres factors que l'expliquen, com la presència de persones autòctones però amb origen familiar estranger o l'existència de minories amb una llarga presència històrica al país, com és el cas del poble gitano, tant a Catalunya com a la resta del continent europeu. En aquesta diversitat

Introducció:  
la perspectiva  
intercultural





s'inclou la diversitat religiosa, amb la presència secular de minories — jueves, musulmanes o de les diferents confessions cristianes— i més recentment la budista, fe bahai, hinduista i altres.

La perspectiva intercultural està composta pels següents principis:

- ***Igualtat de Drets, equitat en l'accés a oportunitats i no discriminació***

*La perspectiva intercultural entén que el marc ha de garantir la igualtat i l'equitat a totes les persones, lluitant contra les situacions d'exclusió i discriminació en qualsevol àmbit, amb una mirada interseccional.*

- ***Coneixement i reconeixement de la Diversitat***

*Per conèixer i reconèixer la diversitat, en un sentit ampli, s'entén el fet de valorar la diversitat i reconèixer-la en l'àmbit públic i en la recuperació de la memòria històrica.*

- ***Diàleg intercultural, participació diversa, interacció positiva***

*Perquè hi hagi diàleg entre persones de diferents grups s'ha de fer en igualtat de condicions, i això no és possible sense que les expressions d'aquesta diversitat siguin també valorades en un pla d'igualtat, a partir d'un coneixement i un reconeixement previs. D'altra banda, les possibilitats*



*d'un veritable diàleg intercultural estan clarament limitades per les desigualtats de poder i privilegis existents entre les parts.*

Aquesta és la gran aposta de la interculturalitat, que la diferencia de models assimilacionistes o multiculturalistes i que supera l'enfocament antiracista -que també forma part de la perspectiva intercultural-. Perquè la interculturalitat és a la diversitat el que el feminisme a les relacions de gènere. No només lluita contra les desigualtats i les discriminacions sinó que proposa alternatives, espais de construcció conjunta per crear una societat on estiguin incloses totes les identifications. En aquesta perspectiva, la ciutadania forma part imprescindible del procés, lluny de la idea de fer propostes "per a les persones d'orígens i identifications diverses" es tracta de construir conjuntament amb tota la ciutadania, de tots els orígens, processos de transformació social.

Introducció:  
la perspectiva  
intercultural

---

7



# Presentació d'ECAS i el seu treball per incorporar la perspectiva intercultural

La incorporació de la perspectiva intercultural és un procés de llarga durada. Com a canvi social profund necessita de molt de temps i reflexió. Conscients de la necessitat d'iniciar aquest camí, des de fa temps a ECAS es treballa amb les entitats a diferents nivells, ja que cadascuna d'elles ha de realitzar el seu propi procés. Actualment es compta amb una Comissió d'interculturalitat i Diversitat Cultural que promou i impulsa la perspectiva intercultural com a eina fonamental per avançar cap a una societat en què la diversitat esdevingui un valor agregat i cohesionador. La Comissió d'Interculturalitat i Diversitats Culturals compta amb 29 entitats membres i és resultat de la fusió amb l'antiga Comissió de migracions. Aquesta comissió treballa per a què:





- El conjunt d'entitats que conformen ECAS incorporin la perspectiva intercultural en la seva acció i en el disseny de les seves actuacions.
- El tercer sector incorpori aquesta perspectiva en les seves actuacions i en els seus discursos i posicionaments públics.
- Les administracions públiques (local, autonòmica i central) incorporin la perspectiva intercultural en l'elaboració de polítiques, lleis i plans d'acció i que fomentin la interculturalitat com una eina essencial per a la cohesió social, la lluita contra les desigualtats i els discursos racistes i xenòfobs.

**Cal destacar la implicació d'ECAS en el marc del procés participatiu del Pacte Nacional per la Interculturalitat (PNI) impulsat per la Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat (2019-2020), en primer lloc dins la Comissió i també amb la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.**

Presentació  
d'ECAS i el seu  
treball per  
incorporar la  
perspectiva  
intercultural



# P

Fruit d'aquesta participació, ECAS va acordar una sèrie de compromisos per contribuir a la incorporació de la interculturalitat.

L'any 2020 la Comissió dissenya un projecte per emmarcar els compromisos assumits per ECAS en l'àmbit de la interculturalitat i el presenta en el marc de la subvenció a entitats per a activitats i projectes 2021 del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (COSPE). El projecte s'anomena "La interculturalitat a ECAS" i té com a objectiu enfortir les capacitats de les entitats sòcies en l'àmbit de la diversitat cultural i la incorporació de la interculturalitat per la millora de la convivència intercultural i la cohesió social. Quatre línies principals d'acció orienten el projecte pels propers anys 2021-2022.

- Augment de la diversitat cultural davant un context d'agreujament de les desigualtats socials;
- Atenció intercultural de qualitat a persones en risc d'exclusió social;
- Coneixement de l'atenció a la diversitat cultural de les entitats;
- Suport a entitats per a l'adaptació a les demandes socials en matèria d'interculturalitat.



## Diagnòstic sobre la interculturalitat a les entitats d'ECAS

L'any 2021 s'ha treballat en coordinació amb professionals especialitzats en perspectiva intercultural la realització d'un diagnòstic sobre la diversitat cultural a les entitats d'ECAS i sobre com incorporar la perspectiva intercultural en la mateixa federació. La realització d'aquest diagnòstic s'ha basat en la "Guia per incorporar la perspectiva intercultural a la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya", dissenyada d'acord amb les directrius del Pacte Nacional per la Interculturalitat.

El diagnòstic ha tingut en compte els tres nivells d'actuació de qualsevol entitat: l'ADN organitzacional, la dimensió interna i la dimensió externa, i ha volgut respondre a les següents preguntes clau:

- Què podem fer per garantir la igualtat de drets i l'equitat?
- Què podem fer per conèixer, reconèixer i aprofitar la diversitat?
- Què podem fer per afavorir la interacció positiva i el diàleg intercultural en cadascun dels departaments de la nostra organització?

Presentació  
d'ECAS i el seu  
treball per  
incorporar la  
perspectiva  
intercultural



# P

El procés de treball, en col·laboració estreta entre les avaluadores externes i la Comissió d'Interculturalitat, ha aplicat una metodologia basada en la Guia del Tercer Sector però adequant-la a la realitat de les entitats d'ECAS, tot promovent l'equitat i la inclusió en la participació i garantint l'accessibilitat per tot el personal de les entitats. Així s'ha dibuixat una radiografia de com d'inclosa tenen les entitats la perspectiva intercultural per, posteriorment a aquest exercici, identificar accions/ itineraris formatius i d'acompanyament per millorar-ho. Les tres fases de treball han estat:

- Elaboració i difusió d'una enquesta, que va comptar amb la resposta de 49 entitats i va permetre una primera identificació d'elements clau en els quals calí aprofundir.
- Realització d'un focus grup, que va comptar amb la participació de 21 entitats i en el qual es va aprofundir en l'anàlisi d'elements identificats a l'enquesta.
- Elaboració d'un informe final de diagnòstic, que és aquest document.



---

## Fases de treball

---

1

### **Novembre**

*Enquesta. 49 entitats*

S'elabora una enquesta a les entitats que analitza les dimensions de la incorporació de la perspectiva intercultural.



2

### **Gener**

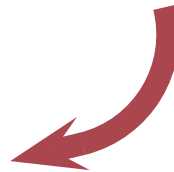
*Focus grup. 21 entitats*

S'identifiquen els elements sobre els quals es vol aprofundir mitjançant un focus grup amb 21 entitats.

3

### **Informe final de diagnòstic.**

A partir de l'enquesta i el focus grup, s'elabora l'informe final sobre la incorporació de la interculturalitat a les entitats.



# a

## Anàlisi dels resultats

L'anàlisi dels resultats de la diagnosi incorpora tant les respostes a l'enquesta com les reflexions del focus grup i les aportacions específiques de les persones membres de la Comissió d'Interculturalitat.

Destaquem els principals resultats organitzats a partir dels tres principis de la interculturalitat: 1) el principi d'igualtat i equitat en l'accés a drets i oportunitats, 2) el coneixement i reconeixement de la diversitat i 3) el diàleg intercultural, participació diversa i la interacció positiva.

### **Igualtat de drets i equitat**

---

Les entitats fan una aposta clara per l'acció i la incidència política com a eina per lluitar per la igualtat de drets. Aquest compromís és ample i



compartit i en part es troba reflectit en els valors, la missió i els objectius de les entitats; també en l'ADN de l'entitat, sovint s'especifica que part de la seva missió és lluitar contra tota forma de discriminació i que la perspectiva intercultural té un rol fonamental en els valors, processos i els passos que dona l'entitat. Per exemple, un 90% s'han plantejat incorporar la perspectiva intercultural per motius de justícia social i coherència; d'altra banda, i pel que fa a les polítiques laborals, un 65% de les entitats considera que no discrimina ni estereotipa en processos de contractació i promoció interna, i un 73% fa enquestes de satisfacció a les persones que atén, incloent-hi qüestions sobre actituds i tracte rebut per part de l'entitat. Per tant, és clara la postura de les entitats per tractar de manera igualitària a totes les persones que formen part o que són ateses per aquestes.

Tanmateix, sovint la noció d'igualtat que es té eclipsa la pràctica equitativa.

I això passa, en primer lloc, quan es difuminen les diferències entre igualtat i equitat i es consideren sinònims. Veiem els següents comentaris:



# a

---

*A l'entitat atenem a qualsevol independentment de la seva provinença, raça o ètnia.*

*Les usuàries... són ateses de totes les cultures per igual.*

*No fem distincions.*

*Tratar a cualquiera independientemente de su origen.*

*A l'entitat atenem a qualsevol dona independentment de la seva provinença, raça o ètnia.*

---

Tot i que en general la distinció entre igualtat i equitat és clara, en alguns moments la paraula "igualtat" absorbeix la noció d'equitat i, encara més, la igualtat s'acaba utilitzant com a sinònim de la interculturalitat. Però l'equitat no és només una qüestió de reivindicació política i/o intenció, sinó també i sobretot de pràctica quotidiana. El tracte igualitari no necessita una atenció i una reflexió constant i detallada, però per contra el tracte equitatiu si ho necessita, perquè s'ha d'adequar a cada circumstància. I, mentre les accions encaminades a garantir una igualtat de drets són altament presents en el plànol intern i extern, la presència d'accions realitzades tenint en compte l'equitat és menor.





És per això que, des d'un enfocament intercultural, es considera clau dur a terme diagnòstics per avaluar aquestes necessitats i problemàtiques tenint en compte les diferents característiques de les persones, així com crear espais per parlar sobre aquestes necessitats concretes amb persones migrades, racialitzades o d'orígens culturals diversos. D'acord amb l'enquesta, un 67% de les entitats afirma que duu a terme aquest tipus de diagnòstics per detectar-les i analitzar-les. I, a banda, veiem que el 47% de les entitats proposa solucions a aquestes problemàtiques adequades a les seves particularitats. Ara bé, no sols es tracta de fer propostes "per a" i "cap a" aquests grups sinó "amb" aquests. Incorporar la seva mirada és clau per fer una anàlisi acurat a les seves necessitats i, apropar-se a solucions útils i eficaces. En aquest punt, quan es tracta de crear espais d'encontre amb persones de grups migrants i/o racialitzats per analitzar les problemàtiques d'aquests grups, la xifra baixa a un 38% de les entitats que ho porten a terme.

El mateix podríem dir pel que fa a la incorporació de persones d'orígens i identifications diverses en els equips professionals. Temes com la llengua, la situació administrativa, la convalidació de titulacions o la dificultat en l'accés a oportunitats llastren les possibilitats d'uns certs grups per



# a

a obtenir treballs ajustats als seus coneixements. En la major part dels casos, les entitats ofereixen la mateixa formació i acompanyament a les persones de grups minoritaris –pel que fa al seu origen, llengua, grup ètnic, religió, etc.- que a les persones de la societat majoritària. Es constata, no obstant, la importància d'estar atentes a les diferents necessitats i potencialitats d'uns i altres i així introduir canvis pendents en els procediments i ajustar-los a les característiques de les persones de manera que s'afavoreixi i incentivi, en la mesura que sigui possible, que aquestes incorporacions es produeixin.

### **Coneixement i reconeixement de la diversitat**

Per a les entitats té molta importància conèixer, promoure i tenir en compte la participació de grups minoritaris, racialitzats o migrats. Aquest posicionament va en línia amb el discurs extern de les entitats a l'hora de fer un treball d'activisme i lobby polític. Però cal reconèixer les diversitats tant en l'àmbit públic com en l'àmbit privat i, tant en el discurs polític com en les accions diàries. És per això que s'han de desenvolupar accions específiques, assumibles, limitades en el temps i amb recursos. Aquest és un aspecte que tot i tenir-se en compte sovint no es porta a la pràctica.



Una gran majoria de les entitats, exactament un 80%, vol incorporar la perspectiva intercultural en el seu sentit més ampli pels seus beneficis pràctics. Això vol dir que la diversitat cultural, de creences, orígens, religions i els sabers, valors, coneixements i estratègies que d'aquí se'n deriven és important per les entitats. Si es veu amb detall, els beneficis pràctics són múltiples: augment de la creativitat i la innovació, millor capacitat d'adaptació de l'entitat a nous canvis i oportunitats, millora en la capacitat de presa de decisions, increment de l'esperit participatiu i de la cohesió social interna entre equips de treball, i major possibilitat de fomentar un aprenentatge mutu entre les persones que formen part de l'entitat.

Les entitats són conscients d'aquests beneficis pràctics en la seva aposta per la perspectiva intercultural i intenten moure's en aquesta línia. De fet, quan es tracta de promoure aportacions, propostes i actuacions que provenen del personal d'orígens diversos, més del 65% de les entitats ho fa, mentre un 1% assegura que no. Ara bé, quan es parla de promoure es tracta de fer passos per crear espais on es pugui donar la participació d'aquestes persones i puguin fer-se aquestes aportacions. Per tant, s'han de crear espais que facilitin la seva participació en relació amb els horaris, localitzacions, freqüència, etc. Tanmateix,



# a

s'observa un distanciament entre la promoció i l'aplicació/valoració d'aquests sabers, maneres de fer i metodologies en els procediments de les entitats. En aquest cas, el percentatge d'entitats que té en compte els nous sabers, maneres de fer, metodologies i estratègies en els processos de presa de decisió i diferents espais de l'entitat disminueix a un 49%, mentre el no augmenta a un 14%. Així doncs, semblaria que "promoure" s'entén com "no dificultar" l'entrada d'aquests coneixements, però no necessàriament valorar-los ni aplicar-los.

L'alta intencionalitat de les entitats per promoure i tenir en compte diferents coneixements i mirades queda difuminada quan s'analitzen les accions específiques que prenen per incorporar-ho en la seva quotidianitat. Es pot veure amb el percentatge de persones racialitzades o amb bagatges migratoris que són en els espais de direcció de les entitats. Un 40% de les entitats no recull la diversitat cultural, religiosa o ètnica present en la societat i en el mercat laboral en el seu equip executiu i directiu. Només en un 18% s'incorpora aquest tipus de diversitat en els espais de presa de decisió i direcció. També és absent en veure que el 67% de les entitats no té ni un diagnòstic ni un pla estratègic per veritablement incorporar aquesta diversitat de sabers, maneres i metodologies de fer d'altres grups culturals i/o minoritzats.



Tot i això, a escala general, un 51% de les entitats assegura tenir una plantilla diversa en el sentit més ampli de la paraula –incorporant diversitats de sexe, identitat sexual, edat, religió, origen, capacitats, etc.–. Això pot ser pel fet que la lluita per la igualtat de gènere o la participació, per exemple, de persones amb diversitat funcional està més present i té un major recorregut en el temps i a més està regulada, almenys per a les grans entitats. També s’observa que tot i que l’entitat, per grandària i recursos, pugui permetre’s tenir una persona remunerada que vetlli per la incorporació de la perspectiva intercultural en totes les àrees de l’entitat, només el 8% optarien per fer-ho mentre el 55% no ho considera essencial. D’alguna manera, el fet que sobre el paper hi hagi un interès alt en incloure aquest personal amb els seus coneixements, sabers i experiències, però que en la pràctica no s’incorpori, ens indica la importància de fer una revisió interna sobre les prioritats de l’entitat i una recerca d’estratègies per incorporar allò que està més en línia amb els valors de l’entitat. tot i ser “difícil” o “diferent”.

Un altre aspecte que crida l’atenció, i que destaca positivament, és que les entitats reconeixen que els falta coneixement sobre els grups culturals amb els quals hi ha una relació diària i la necessitat d’ampliar la seva formació.



# a

Alhora, evidencien l'interès per augmentar el seu coneixement i la seva competència intercultural per tal de millorar el tracte i la relació amb les persones. De fet, aquest és un dels punts que destaca quan es pregunta a les entitats quines són les necessitats que tenen alhora d'implementar la perspectiva intercultural. Veiem les següents respostes:

---

*Adquirir major coneixement sobre la diversitat intercultural per tal de facilitar l'acompanyament de persones amb diferents cultures i valors, afavorint el respecte als seus valors, un diàleg més planer i horitzontal...  
Conèixer millor els problemes socials als quals s'enfronten ens ajudaria a acompanyar a les dones d'una manera més justa i equitativa.*

*Coneixement més profund dels col·lectius que atenem, eines per al diàleg intercultural.*

*La demanda podria venir de com afrontar la interculturalitat des d'un punt de vista pràctic en la gestió del dia a dia de les entitats i que no es quedi en el llenguatge o en les idees i que tracta les implicacions reals per a l'equip i les entitats.*

---



Mentre la intenció per incorporar aquesta diversitat en els diferents espais i tasques de l'entitat és alta, manca una major acció en clau organitzativa i interna per incloure aquesta diversitat de sabers, maneres i metodologies. De fet, si ens fixem en el compromís de les entitats, més d'un 50% de les entitats diuen impulsar polítiques internes de reconeixement i inclusió de la diversitat, però està pendent definir actuacions concretes en aquest sentit. Cal preguntar-se: s'elaboren diagnòstics previs? Quin pla estratègic es té per incorporar aquesta diversitat? S'han donat espais participatius en la presa de decisió d'aquestes polítiques?

D'altra banda, la comunicació externa de les entitats en general és meticulosa i curosa per no caure en estereotips, prejudicis, rumors. És una comunicació que intenta utilitzar el llenguatge inclusiu, tot i que, aquest fa referència majoritàriament a un llenguatge inclusiu per raó de gènere, i no necessàriament a la diversitat cultural i religiosa. En la major part de les webs no apareix la "interculturalitat" com a principi en els seus valors, missió o compromisos. Tampoc un llenguatge inclusiu que incorpori les diversitats d'orígens, culturals, religioses, ètniques, etc. Certament, el llenguatge inclusiu en termes de diversitat cultural és més complex



# a

ja que, comprèn una infinitat de diversitats sobre les quals no hi ha posicionaments sòlids a les entitats sobre quins termes usar i quins altres rebutjar. Aquest és un procés que està en constant canvi i actualització.

### **Principi del diàleg i la interacció positiva**

A tall d'exemple, i per veure la dificultat d'incorporar a les entitats espais de diàleg imprescindibles per arribar a un funcionament interculturalista: enfront d'un 38,1% d'entitats que responen que l'entitat si té o crea espais d'encontre amb persones d'origen migrant i/o racialitzades per analitzar les problemàtiques d'aquests grups, tenim un 47,6% que considera que les seves accions s'adapten a les necessitats dels col·lectius i un 69,4 que diu que es tenen en compte les particularitats de les persones en pensar comunicacions dirigides cap a elles. És a dir, es pot fer una lectura segons la qual el 55% de les entitats que creuen conèixer la manera en la qual han de comunicar amb les persones a les quals atenen no han detectat les seves particularitats en espais de trobada.

Una segona dificultat és que el diàleg intercultural, que és l'eix que marca la diferència amb el model assimilacionista i multiculturalista,





forma part del canvi més profund al qual hem d'arribar. Sens dubte és una tasca ben difícil definir fins quin punt els espais de diàleg i els mateixos diàlegs generen possibilitats per detectar i conèixer en profunditat les necessitats, potencialitats i aportacions de les persones per un canvi estructural intercultural.

Al llarg de l'enquesta les entitats demostren que valoren la incorporació de diversitat, ara bé, el següent pas és com es relaciona aquesta diversitat amb la resta, quins espais de presa de decisió conjunts existeixen o, com s'avaluen aquestes propostes. Per exemple, davant els següents comentaris: "tenim 7 nacionalitats diferents de l'entitat", o "l'entitat dona atenció a persones nacionals com estrangeres", entenem que aquesta presència és positiva però, caldria saber: com es relacionen? De quina manera es dona el diàleg? En quins moments s'opta per l'equitat? Per tant, aquest tipus de preguntes van dirigides a revisar i replantejar-se les accions que es porten a terme i, a reconèixer en quin moment i com es pot donar un procés d'acomodació en el qual, sense que la societat majoritària hagi de retirar-se, totes les persones puguin participar dels espais de poder i decisió.



# a

En segon lloc, és important reflexionar sobre els passos que fins ara han donat les entitats en pro de la perspectiva intercultural. Aquest primer avanç manifesta que tenim en compte els participants/usuaris i la seva diversitat, els valors i compromisos de l'entitat, el llenguatge intenta ser inclusiu i no estereotipar. Són passos que les entitats en general estan fent. No obstant, en relació a la missió, encara està molt present, en la missió de les entitats, l'acció unilateral de prendre el lideratge per ajudar i millorar les condicions de l'altre però, sense tenir-lo en compte com un agent actiu amb sabers i experiències útils d'aplicar. El canvi intern, la revisió i l'autodiagnòstic en el personal, objectius, recursos, etc., és molt més difícil de fer i són tasques pendents de les entitats. Certament, el tercer pilar de la interculturalitat és el que més costa –el diàleg–, ja que, implica que tothom participa en la presa de decisió i espais de debats.

En les respostes al qüestionari se li dona poca importància a les raons “normatives” per a incorporar la interculturalitat, com si aquesta incorporació fos una cosa que ha de dependre únicament de la bona



voluntat de persones i entitats. A les entitats, està pendent abordar el seu marc normatiu per tal que garanteixi la igualtat i l'equitat a tota la ciutadania, lluitant contra les situacions d'exclusió i discriminació en qualsevol àmbit, amb una mirada intercultural i també interseccional.



# C

## Conclusions

Aquest diagnòstic dona una perspectiva global de l'estat de la interculturalitat en la Federació d'Entitats Catalanes d'Acció Social de Catalunya. El diagnòstic, que s'ha basat en la "Guia per incorporar la perspectiva intercultural a la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya", ha tingut el propòsit de diagnosticar a quin nivell i en quina mesura aquesta perspectiva s'incorpora a les entitats pel que fa al seu ADN organitzatiu (missió, valors, organigrama, objectius, etc.) i als àmbits de funcionament, intern i extern i en les accions més específiques.

En primer lloc, cal dir que la incorporació de la perspectiva interculturalitat s'ha d'entendre en clau de procés. La interculturalitat no és un model a aplicar sinó un procés de llarga durada, que en uns certs aspectes seria comparable a la incorporació de la perspectiva de gènere,



però de més recent aplicació. En aquest procés les entitats es troben en diferents nivells d'acord amb la seva mida i recursos i també la seva sensibilitat. Les entitats d'ECAS estan en un punt de procés interessant, ja que tenen interioritzat part del discurs polític i entren en una etapa de revisió interna. Aquest és un punt d'inflexió què és tan important com complex.

Majoritàriament, hi ha una percepció clara de la necessitat d'incorporar aquest enfocament intercultural. En línies generals, i en relació amb els tres principis de la interculturalitat, podríem dir que:

### **1. *Igualtat de drets i equitat***

Hi ha un avanç important en la lluita política i social per la igualtat de drets, però amb l'intent de tractar a tothom amb "igualtat" pot passar desapercebuda la necessitat d'apostar per l'equitat.

### **2. *Coneixement i reconeixement de la diversitat***

Hi ha una interpretació positiva de la diversitat i de les seves aportacions; es reconeix la seva utilitat, pertinença i valor, però aquesta incorporació no se sol portar a la pràctica.



### 3. *Diàleg intercultural, participació diversa, interacció positiva*

Aquest principi està poc desenvolupat pel que fa la incorporació en un nivell d'igualtat dels sabers de les persones d'origens diversos, així com la seva participació en el diagnòstic de necessitats, en els equips, i en els espais de decisió.

És a dir que les entitats majoritàriament hi veuen la necessitat i han començat el procés, però la seva aplicació en la pràctica quotidiana encara no està aconseguida. Hi ha un avanç important en les lluites polítiques que s'emprenen per aconseguir-ho, però no s'ha abordat el següent pas. Aquest pas té a veure amb la revisió del funcionament intern de l'entitat, amb la incorporació de personal d'origens diversos, de coneixements i pràctiques de comunitats no majoritàries, d'indicadors de necessitats adaptades a persones d'origen migrat o racialitzades; i també mitjans, personal encarregat de vetllar per la incorporació pràctica de la interculturalitat, que en el cas de les entitats grans hauria de ser personal remunerat.

Pel que fa a altres elements interns i organitzatius, tampoc estan molt desenvolupats. Aquí, es fa referència a la composició dels equips, de les direccions o als beneficis oferts a les persones treballadores tenint en



compte la diversitat cultural i/o religiosa, tot i que sí que es percep un interès i es fa una interpretació favorable, però no es donen encara passos més enllà d'aquesta consideració positiva.

Una dificultat que destaca en la incorporació de la perspectiva intercultural amb els seus tres principis, és la presència gairebé exclusiva a les entitats de persones d'origen occidental, amb una visió de la solidaritat i l'ajuda a les persones desfavorides basada fonamentalment en la cultural occidental, sense la important participació i protagonisme en la transformació social per part de persones d'altres orígens que massa sovint es troben en el rol de víctima necessitada.

El canvi més difícil per les entitats és precisament aquest: compartir la tasca de l'acció social en igualtat i, compartir espais de poder, perquè això implica canviar l'ADN de l'organització i deixar espai a altres maneres de fer, altres coneixements i sabers. Implica també que els "protagonistes del canvi social" no siguin únicament de la societat majoritària, sinó que ens obrim als canvis necessaris perquè conjuntament puguem dissenyar els nostres plans d'acció, definir els nostres objectius i imaginar estratègies creatives que puguin aportar solucions properes i innovadores per una millor convivència entre tota la població.



# b

## Bibliografía i recursos

- Aneas Álvarez, Assumpta “Formación intercultural en las organizaciones. Bases para diseños formativos orientados al tratamiento de la interculturalidad en las organizaciones”, Universidad de Barcelona, [www.academia.edu](http://www.academia.edu)
- Askunze, C. (2018) Tercer Sector de Acción Social y Economía Solidaria. *Revista Española del Tercer Sector*, 38, 217-224.
- Cohen-Emerique, M. (2013). “Por un enfoque intercultural en la intervención social”. *Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa*, 54, p. 11-38





- CGEM (2018). *Guide pour l'intégration de la diversité culturelle dans les pratiques des entreprises*, Marruecos  
<http://rse.cgem.ma/upload/guide-1.pdf>
- COMISIÓN EUROPEA, *Manual de formación en gestión de las diversidades*, (2007) Programa de Acción de la Comunidad Europea para combatir la discriminación (2001-2016).
- ECAS (2020). *Brúixola comunitària. Guia per promoure l'acció comunitària a les entitats socials*. Col.lecció Idees i Eines per l'Acció Social.
- Emploi Quebec (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*, Montreal, Quebec.  
[https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/06\\_emp\\_guidediversite.pdf](https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf)
- Fundació Pere Tarrés (2018). *Com millorar la participació interna a les entitats*. Guies breus de participació ciutadana, 9. Generalitat de Catalunya  
[http://governobert.gencat.cat/web/.content/30\\_ParticipacioCiudadana/04\\_D](http://governobert.gencat.cat/web/.content/30_ParticipacioCiudadana/04_D)



# b

- Fundación Secretariado Gitano (2017). *Guía sobre discriminación interseccional - El caso de las mujeres gitanas*.  
[https://www.gitanos.org/upload/53/27/GUIA\\_DISCRIMINACION\\_INTERSECCIONAL\\_VERSION\\_FINAL.pdf](https://www.gitanos.org/upload/53/27/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_VERSION_FINAL.pdf)
- Fundación SERES (2018). *Diversidad e inclusión: oportunidades para las empresas*.  
[http://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informes/190314\\_Diversidad\\_Inclusion\\_SERES\\_Talengo.pdf](http://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informes/190314_Diversidad_Inclusion_SERES_Talengo.pdf)
- FUNDESA (2018). *Pon en valor el uso y la investigación de guías breves de participación ciudadana/Guía de participación interna de entidades/Guías breves\_09\_millora-participacio-interna.pdf* *Plan integral para la gestión de la diversidad cultural en Aragón*, Gobierno de Aragón  
<https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2019/04/fundesa-guia.pdf>
- GARCÍA-MORATO, Montse. V., *Gestión de la diversidad cultural*, Madrid/Barcelona, Fundación Bertelsmann, 2012.



- Gardenswartz, L. y Rowe, A. (2003) (2a edició) *Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity*, SHRM.
- Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017). *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes en empreses i organitzacions*.  
[https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Plans\\_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf)
- Generalitat de Catalunya. Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania (2019) *Pacte Nacional per a la Interculturalitat* (Document marc per al procès participatiu)
- Gimenez, C. (2015). *Juntos por la Convivencia. Claves del Proyecto de Intervención Comunitaria Intercultural*. Obra Social la Caixa.
- Gimenez, C. (2010). *El Interculturalismo. Kulturartekotasuna: Propuesta Conceptual y Aplicaciones Prácticas*. Bilbao, Ikuspegi.



# b

- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2017), *Gestión de las diversidades en las organizaciones del ámbito laboral*, Buenos Aires, Argentina.  
<http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/06/Gestion-de-las-Diversidades-en-las-Organizaciones-FINAL.pdf>
- Junta de Andalucía (2016). *Guía para incorporar el enfoque de género en las políticas sociales*, Escuela Andaluza de Salud Pública  
[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS\\_v4.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS_v4.pdf)
- LaFede.Cat (2018) *Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions*.  
[http://lafede.cat/eticadelacura/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures\\_Guia-1.pdf](http://lafede.cat/eticadelacura/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures_Guia-1.pdf)
- Mora, A. (Ed.) (2018). *Mediación Intercultural y Gestión de la Diversidad*. Valencia, Tirant lo Blanch.



- O'Mara, J. y Richter, Al (2017) *Global Diversity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World* © 2017, Center for Global Inclusion. <https://centreforglobalinclusion.org>
- OBERAXE (2011) *Guía para la Gestión de la Diversidad en Entornos Profesionales*  
[http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento\\_0070.htm](http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0070.htm)
- Panikkar, R. (2014). *Diálogo Intercultural e Interreligioso*. Barcelona, Fragmenta Editorial.
- Panikkar, R. (2010). *Pluralisme i Interculturalitat*. Barcelona, Fragmenta Editorial.
- RED ACOGE (2011) *Plan de Gestión de la Diversidad en la Empresa*, Madrid, Fondo Social Europeo y Ministerio de Trabajo e Inmigración (Dirección General de Integración de los Inmigrantes), 2011.



# b

- RED ACOGE (2014) *Guía de Competencias para la Gestión de la Diversidad en los entornos laborales*, Red Acoge, Madrid
- RED ACOGE (2010). Cuaderno N. 2. Diagnóstico de la diversidad en la empresa  
[https://www.redacoge.org/mm/file/GESTIÓN%20DE%20LA%20DIVERSIDAD\\_MENÚS/Cuaderno%20%2002.02.11.pdf](https://www.redacoge.org/mm/file/GESTIÓN%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MENÚS/Cuaderno%20%2002.02.11.pdf)
- UNESCO (2010). Invertir en la diversidad cultural y el diálogo intercultural. Informe Mundial de la Unesco.  
[https://oibc.oei.es/uploads/attachments/73/Invertir\\_en\\_la\\_diversidad\\_cultural\\_y\\_el\\_diálogo\\_intercultural\\_2009.pdf](https://oibc.oei.es/uploads/attachments/73/Invertir_en_la_diversidad_cultural_y_el_diálogo_intercultural_2009.pdf)
- Unión Europea (2011) *Manual de Derecho Europea Antidiscriminación* (Handbook on European Non-discrimination Law).





# d

Diagnosi sobre  
la incorporació  
de la perspectiva  
intercultural a ECAS



*Amb el suport de:*

