

Guia informativa del projecte 'Desigualtats connectades'



Guia pràctica per a la inclusió LGBTIQ+ en entitats del Tercer Sector

Juny 2026

Suport Tercer Sector - Fundesplai

C/ Riu Anoia, 42-54 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)

www.suport.fundesplai.org

infosuport@fundesplai.org



Aquesta obra està distribuïda sota una llicència Reconeixement–No Comercial–Compartir–Igual 3.0 Espanya (CC BY-NC-SA 3.0) disponible a: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es/>
La versió electrònica d'aquesta publicació es pot veure o descarregar a www.suport.fundesplai.org

Índex

Introducció	1
Per què aquesta guia?	2
Conceptes clau LGBTQ+ per al dia a dia de les entitats	4
Situacions habituals a les entitats i com actuar-hi	8
Llenguatge inclusiu: pautes i errors freqüents	13
Preguntes Freqüents	14



Introducció

Les **entitats del tercer sector** tenen un paper fonamental en la **defensa dels drets humans** i la lluita contra les **desigualtats**. En aquest context, garantir el respecte i la igualtat de tracte de les persones del **col·lectiu LGBTIQ+** no és només una **obligació legal**, sinó també un **compromís ètic i social** coherent amb els valors que defineixen l'acció del sector.

Aquesta guia s'adreça a totes les persones que formen part d'entitats del tercer sector social, ja siguin **persones d'equips directius, professionals, persones voluntàries** o **sòcies** i que, en el seu dia a dia, es puguin trobar amb dubtes, situacions o decisions relacionades amb la diversitat sexual, afectiva i de gènere. No és necessari tenir coneixements previs especialitzats: la guia està pensada per ser clara, útil i aplicable a la realitat quotidiana de les entitats.

Al llarg del document s'ofereixen **idees clau** i **bones pràctiques** per crear **entorns laborals segurs, respectuosos** i **inclusius** per a les **persones LGBTIQ+**, tenint en compte la diversitat de realitats del tercer sector: entitats grans i petites, amb personal contractat i voluntari, atenció directa a persones usuàries i treball comunitari.

Aquesta no és una guia només per complir amb la normativa, sinó que està plantejada com una **eina per ajudar les entitats** a actuar amb **responsabilitat, coherència** i **seguretat** davant **situacions reals** que poden aparèixer en el dia a dia.



Per què aquesta guia?

En els darrers anys s'han produït avenços importants en el **reconeixement dels drets de les persones LGBTIQ+**, ja que s'ha desenvolupat una sèrie de normatives que estableixen obligacions clares per a les organitzacions, especialment en l'**àmbit laboral**, com ara l'adopció de **mesures d'igualtat** a l'**hora de seleccionar o promocionar personal** o la **implantació de protocols** davant l'**assetjament i violències** envers les persones del col·lectiu.

Més enllà de les obligacions legals, el dia a dia de les entitats del tercer sector està ple de petites situacions que no sempre apareixen recollides a la normativa, però que requereixen criteri, sensibilitat i capacitat de resposta. Són moments quotidians, sovint informals, on es posa en joc el **respecte a la diversitat** i la coherència amb els valors de l'entitat. En aquest context, és habitual que sorgeixin dubtes com:

- Què faig si una persona treballadora vol que se la tracti amb un **nom diferent** del que consta a la seva documentació?
- Com s'ha d'actuar davant **comentaris LGTBI-fòbics** dins de l'equip o cap a persones usuàries?
- Com s'ha d'actuar si m'equivoco a l'hora d'**utilitzar els pronoms**?
- Com puc **protegir** una persona del col·lectiu LGBTIQ+ **sense revictimitzar-la**?
- Com actuo si **no sé com adreçar-me** a una persona i em fa por equivocar-me?
- Com puc parlar d'aquests temes amb naturalitat **sense incomodar ningú**?
- Com adapto **formularis** o **documents** interns perquè siguin més **inclusius**?

Aquesta guia neix per **donar resposta a aquest tipus de situacions**, oferint criteris clars i orientacions concretes que ajudin les persones de les entitats a saber què fer i com actuar, amb **seguretat, sensibilitat i respecte**. L'objectiu és facilitar una eina de consulta pràctica que ajudi a:

- **Prevenir** situacions de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- **Actuar** de manera **adequada** i **coherent** quan es produeixin conflictes o incidències.
- **Garantir** els **drets** de les **persones LGBTIQ+** dins de l'organització.
- Fomentar una **cultura interna** basada en el respecte a la **diversitat** i la **igualtat real**.

En definitiva, aquesta guia vol ser un suport perquè les organitzacions del tercer sector puguin **incorporar la perspectiva LGBTIQ+** al seu funcionament diari, de manera realista, progressiva i adaptada a la seva realitat.



Conceptes clau

LGBTIQ+ per al dia a dia de les entitats

Aquest apartat recull els conceptes bàsics que és important conèixer per garantir un tracte respectuós i adequat a les persones **LGBTIQ+**. No cal memoritzar **definicions**, sinó entendre què vol dir cada concepte a la pràctica i com afecta el funcionament quotidià de l'entitat.

Orientació sexual

Fa referència a l'**atracció afectiva, emocional** o **sexual** que una persona pot sentir cap a altres persones.

Algunes de les **orientacions** més conegudes són: **lesbiana, gai, bisexual, heterosexual, asexual, plurisexual, polisexual, pansexual**, entre d'altres. En el dia a dia de l'entitat les persones no han de presuposar mai l'**orientació sexual** d'una persona i cap persona està obligada a explicar quina és la seva orientació sexual, ja que correspon al seu àmbit privat.

Tampoc és correcte, o seria causa de **discriminació fer comentaris, bromes** o **preguntes invasives** sobre parelles o vida afectiva, per tant es recomana no realitzar-les.

Persona asexual

Les persones asexual són aquelles que **no experimenta atracció sexual** cap a altres persones, o ho fa de manera molt limitada o puntual. Això no implica necessàriament absència de relacions afectives o de vincle emocional.

En el dia a dia de l'entitat no s'ha de presuposar que totes les persones tenen o volen tenir **relacions sexuals** o de parella.

És essencial respectar que cada persona tingui la seva manera de viure l'afectivitat i la intimitat, i que no es facin preguntes invasives sobre la vida personal o sexual.

Persona plurisexual

Són aquelles persones que poden sentir **atracció cap a més d'un gènere**. Inclou identitats com la **bisexualitat**, la **pansexualitat** o la **polisexualitat**.

En el dia a dia de l'entitat cal evitar presuposar que una persona només pot sentir-se atreta per un únic gènere, així com evitar estereotips com la idea que són persones indecises o confuses.

Persona polisexual

Són aquelles persones plurisexuals que senten **atracció per persones de més de dos gèneres**.

En el dia a dia de l'entitat, cal evitar simplificar o equiparar automàticament totes les orientacions no heterosexuales, i han de respectar la manera com cada persona s'identifica, sense substituir-la per altres etiquetes. És important que es consideri que hi ha **múltiples formes de viure la sexualitat** més enllà de categories fixes.

Persona pansexual

Són aquelles persones plurisexuals que poden sentir **atracció** per qualsevol altra persona, **independentment del sexe o gènere** a què pertanyi o amb què s'identifiqui.

A l'entitat, cal evitar fer suposicions basades en el gènere de la parella actual d'una persona i no reduir la pansexualitat a atracció per tothom en un sentit simplista o estereotipat.

Identitat de gènere

És la **vivència interna** i **personal del gènere** de cada persona, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, es a dir, la identitat és com una persona se sent i s'identifica internament.

Algunes identitats de gènere són, persones cis, trans, no binària, bigènere, queer, etc. En el dia a dia de l'entitat es recomana **respectar la identitat de gènere que expressa la persona**.

Expressió de gènere

És la forma com una persona mostra el seu **gènere a través del seu aspecte, actituds** o **comportaments**.

En el dia a dia de l'entitat, les persones que formen part d'ella han de tenir clar que no hi ha maneres correctes o incorrectes d'expressar el gènere. A més de que **criticar** o **ridiculitzar l'expressió de gènere** d'algú pot constituir una forma de **violència** i **discriminació**.

Sexe assignat en néixer

És la **classificació** (mascle, femella o intersexual) que s'atribueix a una persona en néixer, habitualment en funció dels **genitals**.

Les persones de l'entitat han de saber que el **sex assignat en néixer no determina** ni l'**orientació sexual** ni la **identitat de gènere**, i que preguntar pel sexe assignat en néixer pot ser invasiu i per tant discriminatori i violent.

Persona cis

És aquella persona que la **identitat de gènere coincideix** amb el **sex assignat** en néixer.

En el dia a dia de l'entitat es **recomana no preguntar** o remarcar aquesta característica, per tant cal evitar considerar-la la norma, sinó que s'ha d'entendre com una forma més dins de la diversitat.

Persones trans

Són les persones que la **identitat de gènere no coincideix** amb el **sex assignat** en néixer i per trat ens trobem amb **dones trans** o **homes trans**.

A l'entitat, tothom utilitzarà el **nom** i els **pronoms** que la **persona trans indiqui**, sense qüestionar-ho. La persona trans no s'haurà de justificar en cap moment pel seu nom sentit i els pronoms amb els quals vol ser tractada.

Persones no binàries

Són persones que no s'identifiquen com a home o dona i que la seva **identitat se situa fora del sistema binari de gènere**.

En el dia a dia, les persones no binàries poden indicar el o els **pronoms que volen ser identificades**, i la resta de persones ho han de respectar.

Les persones treballadores poden preguntar de manera respectuosa amb quin pronom vol ser tractada l'altra persona.

A nivell organitzatiu, les entitats poden tenir els formularis, registres i comunicacions **redactades de manera inclusiva**.

Persona queer

Són aquelles persones que **no subscriuen la divisió binària tradicional** dels gèneres i rebutja identificar-se com un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

A l'entitat, no s'han de posar etiquetes o fer classificacions rígides, així com comentaris que invisibilitzin o banalitzin aquesta realitat.

Nom sentit

És el nom que una persona utilitza en la seva vida quotidiana, **independentment del nom que consti als documents oficials**.

En el dia a dia de l'entitat, les persones que la formen han d'utilitzar sempre el nom sentit en el tracte oral, correus electrònics, llistats interns i comunicacions. A nivell organitzatiu, l'entitat ha de tenir en compte que el **nom legal només s'ha d'utilitzar quan sigui estrictament necessari** per qüestions administratives o legals, com per exemple la redacció de contractes laborals o nòmines.



Situacions habituals a les entitats i com actuar-hi

Aquest apartat recull **situacions reals** que es donen sovint en el funcionament quotidià de les entitats. L'objectiu no és trobar la resposta perfecta, sinó donar **criteris clars** per actuar amb **respecte**, **coherència** i **seguretat**, evitant errors freqüents.

1. Una persona treballadora o voluntària demana que se la tracti amb un nom diferent del que consta als documents

Situació habitual: Una persona comunica que vol que se l'anomeni amb un nom diferent (**nom sentit**), però aquest no coincideix amb el DNI o la documentació interna. Per exemple, demana que en reunions i correus s'utilitzi un altre nom.



Com actuar

- Utilitza el nom sentit en totes les comunicacions internes (correus, reunions, llistats, etc.).
- Si tens dubtes, pregunta de manera natural: "Amb quin nom prefereixes que t'anomenem?"
- Mantén el nom dels registres oficials només per a tràmits administratius.



Què cal evitar

- Demanar explicacions, justificacions o proves.
- Dir que "fins que no canviï els papers no es pot fer".
- Continuar utilitzant el nom anterior per costum.



Idea clau: l'**ús incorrecte reiterat** del nom pot constituir una forma de **violència** o **discriminació**.

2. Dubtes sobre pronoms o sobre com adreçar-se a una persona

Situació habitual: No saps **quins pronoms utilitza una persona** o tens por d'equivocar-te. Per exemple, una persona no binària o una persona nova a l'equip.



Com actuar

- Pregunta de manera respectuosa i natural:
- "Com prefereixes que m'adreci a tu?"
- Observa com s'adrecen altres persones.
- Si t'equivoques, corregeix-te i continua, sense dramatitzar.



Què cal evitar

- Evitar dirigir-te a la persona per por d'equivocar-te.
- Fer broma sobre els pronoms.
- Dir coses com "això és molt complicat" o "no hi estic acostumada".



Idea clau: un error puntual no és greu, però insistir-hi o ridiculitzar-ho, sí.

3. Comentaris o bromes LGTBI-fòbiques dins de l'equip

Situació habitual: En una reunió o conversa informal, una persona fa un **comentari** com: "Ara ja no es pot dir res" o "Això del llenguatge inclusiu és exagerat" o fa una **broma sobre persones LGBTIQ+**.



Com actuar

- Atura el comentari de manera clara i tranquil·la: “Aquest comentari no és adequat en aquest espai.”
- Recorda que l’entitat aposta pel respecte i la no-discriminació.
- Si cal, aborda la situació posteriorment amb la persona implicada.



Què cal evitar

- Riure la broma o mirar cap a una altra banda.
- Dir “això és una moda” o “ara ja no es pot dir res”.
- Minimitzar-ho dient que “no anava amb mala intenció”.
- Fer com que no l’has escoltat és invisibilitzar l’assetjament.
- Fer recaure la responsabilitat en la persona afectada.



Idea clau: El **silenci també comunica**. No intervenir pot normalitzar la discriminació.

4. Una persona usuària fa comentaris LGTBI-fòbics

Situació habitual: Una persona usuària o familiar expressa **rebuig** o utilitza un **llenguatge ofensiu cap a persones LGTBIQ+**, com per exemple amb frases com “no entenc aquestes coses”.



Com actuar

- Marca límits de manera clara i respectuosa, per exemple: “En aquest espai no es permeten comentaris que puguin ser ofensius o discriminatoris”
- Redirigeix la conversa sense generar confrontació innecessària.
- Si cal, aborda la situació en privat amb la persona.
- Prioritza la protecció de les persones afectades.



Què cal evitar

- Justificar-ho com una “opinió personal”.
- Permetre-ho per por al conflicte.
- Exposar una persona LGTBIQ+ perquè “ho gestioni ella”.
- Fer recaure la responsabilitat en la persona afectada.



Idea clau: L'**entitat és responsable** de garantir un **entorn segur** per a tothom.

5. Revelar, sense voler, informació sobre l'orientació o identitat d'una persona (Outing)

Situació habitual: Algú explica a terceres persones que un/a companya és trans, gai, lesbiana, etc., sense el seu consentiment. Per exemple dient " Ho dic perquè no hi hagi confusions: és una persona trans".



Com actuar

- Tracta aquesta informació com confidencial i sensible.
- Demana sempre permís abans de compartir qualsevol informació personal.
- Si es produeix una revelació indeguda, actua per reparar el dany.



Què cal evitar

- Pensar que "no passa res perquè no és cap secret".
- Explicar-ho "per ajudar" o "per evitar confusions".
- Restar importància a l'impacte que pot tenir.



Idea clau: Fer **outing** pot posar la persona en una **situació de vulnerabilitat**.

6. Normes internes que poden resultar discriminatòries

Situació habitual: Codis de vestimenta, ús de lavabos, formularis o llenguatge que parteixen d'un **únic model de gènere**.



Com actuar

- Revisa si aquestes normes són realment necessàries.
- Introdueix criteris flexibles i inclusivament sempre que sigui possible.
- Adapta els formularis i comunicacions (per exemple, més d'una opció de gènere).



Què cal evitar

- Mantenir normes "perquè sempre s'ha fet així".
- Obligar una persona a adequar-se a un rol de gènere que no li correspon.
- Pensar que aquests detalls "no són importants".



Idea clau: Les **normes** també **comuniquen valors**.

7. Una persona denuncia o explica que se sent discriminada

Situació habitual: Una persona **comunica** que ha viscut una **situació de discriminació per motius LGBTIQ+**, com per exemple comentaris o actituds.



Com actuar

- Escolta sense qüestionar ni minimitzar el relat.
- Agraeix la confiança i explica els passos que seguirà l'entitat.
- Activa els mecanismes existents (protocols, persones referents).



Què cal evitar

- Demanar proves immediatament.
- Comparar amb altres casos o relativitzar-ho.
- No fer res "per evitar problemes".



Idea clau: L'entitat ha de garantir una **resposta clara i coherent**.



Llenguatge inclusiu: pautes i errors freqüents

El **llenguatge no és neutre**: reflecteix valors, crea realitats i pot contribuir tant a la inclusió com a l'exclusió. Utilitzar un llenguatge inclusiu no vol dir només parlar correctament tot el temps, sinó comunicar-se amb respecte, evitant invisibilitzar o discriminar persones per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Aquest apartat ofereix **pautes senzilles per millorar el llenguatge quotidià** de l'entitat i identifica errors habituals que convé evitar.

Recomanacions

Evita l'ús de masculí genèric. Utilitza noms col·lectius o abstractes que no estiguin marcats pel gènere de les persones.

- Els professors
- Els alumnes
- Els treballadors
- El cap, el director
- Els joves



- El professorat
- L'alumnat
- La plantilla, les persones treballadores
- Direcció
- El jovent o la joventut



No associar **llocs de treball** a un **gènere concret**.

- Dones de la neteja
- Metges
- Professora
- Infermera
- Recepcionista
- Cuidadora



- Personal de neteja
- Personal mèdic
- Professorat
- Personal d'infermeria
- Personal de recepció
- Persones cuidadores



Als formularis: anem més enllà del binarisme i **normalitzem l'ús del nom sentit**.

Als formularis normalment classifiquem a les persones en homes i dones.



Normalment, es demana indicar el nom i cognom de la persona, sense tenir en compte que algunes persones trans i intersexuals poden no identificar-se amb el nom que consta a la documentació oficial.

Als formularis es recomana indicar:



- Homes
- Dona
- No binari

Oferim l'opció d'escriure el nom sentit, ja que hi ha persones que no s'identifiquen amb el nom que consta a la seva documentació oficial.

Utilitzem **estructures alternatives** que no tinguin marques de gènere



Benvinguts a aquest taller
Esteu obligats
Tots tenim dret
Col·laboradors



Us donem la benvinguda al taller
Teniu l'obligació de
Tothom té dret
Amb la col·laboració



Utilitzem les paraules “persona” i “part”.

<p>Els interessats Els usuaris Els destinataris</p>		<p>Les persones o les parts interessades Les persones usuàries Les persones destinatàries</p>	
---	---	---	---

Idea clau per al dia a dia

No es tracta de parlar perfecte, sinó d'estar disposades a escoltar, revisar i millorar, sempre tenint en compte que un llenguatge inclusiu prevé conflictes, millora el **clima laboral**, dona **seguretat** a les persones del col·lectiu, així com sensació de **pertinença** al grup.



Preguntes freqüents

Quines obligacions tenen les entitats en matèria de diversitat LGBTIQ+?

Totes les entitats, independentment de la seva mida, tenen l'obligació de **garantir la no-discriminació** per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'**àmbit laboral** i organitzatiu.

Però, totes les entitats amb **50 o més persones contractades**, tenen obligacions específiques de disposar i implementar mesures per a la igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+ en l'àmbit laboral, entre les quals es troba la implementació d'un **protocol per combatre i prevenir les violències cap a les persones del col·lectiu** i **formar la plantilla** per garantir els drets de les persones LGBTIQ+ o desenvolupar una **política de contractació igualitària** basada en criteris objectius, entre altres mesures.

Les entitats petites també estan obligades a fer alguna cosa?

Les entitats petites, amb menys de 50 persones contractades en còmput anual, no estan obligades legalment a tenir un pla LGBTIQ+ o un protocol contra la LGBTI-fòbia, però això no les eximeix de **respectar el nom sentit** i els **pronoms escollits** per la persona, **evitar** i **corregir** comentaris o **actituds LGTBI-fòbiques**, així com garantir un **entorn segur** per a treballadores, voluntariat i usuàries

Què fem si una persona de l'equip no està d'acord amb aquestes mesures?

El respecte als drets humans no és una qüestió d'opinió personal. El desacord no justifica conductes que vulnerin drets ni generin situacions discriminatòries.

L'entitat ha d'**actuar amb claredat**, per tant, explicar el seu compromís amb la igualtat, establir **límits davant actituds LGTBI-fòbiques** i recordar que el respecte és una condició per formar part de l'entitat.

A més, aquestes conductes poden tenir conseqüències. L'ordenament laboral preveu **sancions davant situacions de discriminació**, i molts convenis col·lectius també incorporen mesures disciplinàries específiques en aquests casos. Això és aplicable independentment de la mida de l'entitat, fins i tot quan no existeix l'obligació de disposar d'un protocol específic contra la LGTBI-fòbia.

En aquest sentit, prevenir i actuar no és només una qüestió de valors, sinó també de **responsabilitat legal i organitzativa**.

I si la discriminació la fa una persona usuària?

L'entitat és responsable del clima dels espais que gestiona i ha de garantir que siguin segurs i respectuosos per a tothom. Això implica **actuar davant conductes o comentaris LGTBI-fòbics**, encara que provinquin de persones usuàries.

Davant d'aquestes situacions, cal marcar límits clars, explicar que **no s'accepten actituds discriminatòries** i prioritzar sempre la **protecció de la persona afectada**, ja sigui treballadora, voluntària o usuària.

Aquestes actuacions no només responen a valors, sinó també a obligacions legals. La **normativa** d'igualtat de tracte i no-discriminació estableix que les organitzacions han de prevenir i **actuar davant conductes discriminatòries** en els espais que gestionen. Permetre o no intervenir davant aquestes situacions pot comportar responsabilitats per a l'entitat, especialment si es genera un entorn intimidatori, ofensiu o excloent.

En definitiva, garantir un entorn segur és una responsabilitat activa. No n'hi ha prou amb evitar el conflicte, **cal intervenir per protegir els drets** de totes les persones.

És acceptable limitar l'expressió o identitat de gènere, a través de la manera de vestir, per raons "d'imatge corporativa"?

Les entitats poden establir criteris generals sobre la imatge o la vestimenta en funció de la seva activitat, especialment en contextos d'atenció directa o representació institucional.

Tanmateix, aquests criteris han de ser objectius, proporcionats i no discriminatoris, i **en cap cas poden basar-se en estereotips o imposar rols de gènere**.

La normativa vigent en matèria d'igualtat de tracte estableix que no es poden adoptar mesures que, de manera directa o indirecta, discriminin una persona per la seva identitat o expressió de gènere. Això implica que qualsevol codi de vestimenta que diferenciï explícitament entre homes i dones, o que obligui una persona a **ajustar-se a una expressió de gènere que no li correspon**, pot ser considerat **discriminatori**.

Des d'una perspectiva pràctica, això vol dir que les entitats han de definir **criteris neutres**, vinculats a aspectes funcionals (seguretat, higiene, adequació al lloc de treball) i no a l'expressió de gènere. Per exemple, es pot requerir una vestimenta còmoda o adequada a una activitat concreta, però no determinar quines peces corresponen a cada gènere.

En definitiva, la **imatge corporativa no pot ser un argument per limitar la llibertat d'expressió de gènere** de les persones. El respecte a la diversitat ha de formar part de la pròpia imatge de l'entitat, i no quedar subordinat a criteris estètics o tradicionals.

En quins documents és imprescindible utilitzar el nom que consta als registres oficials i en quins no?

La normativa vigent reconeix el **dret de les persones a ser tractades d'acord amb el seu nom sentit**, independentment del nom que consti als registres oficials. Aquest dret forma part del principi de respecte a la identitat de gènere.

Ara bé, hi ha determinats àmbits en què l'entitat està obligada a utilitzar el nom que figura als registres oficials, especialment en aquells documents que tenen efectes jurídics, administratius o fiscals. Això inclou, entre d'altres, **contractes, nòmines, documents de cotització, certificats d'Hisenda** o qualsevol tràmit que s'hagi de presentar davant administracions públiques o organismes oficials.

En canvi, en la gran majoria de **situacions quotidianes** com ara el tracte oral, les comunicacions internes, els correus electrònics, els llistats interns o les identificacions d'ús intern, les entitats i les persones que formen part d'elles es recomana que utilitzin el **nom sentit**, com a forma de garantir el respecte i evitar situacions de discriminació o incomoditat.

És important tenir en compte que una persona pot sol·licitar ser tractada pel seu nom sentit tant si hi ha iniciat un procés de modificació en els registres oficials com si no.



Aquesta guia no pretén donar totes les respostes, sinó oferir criteris per actuar amb respecte, responsabilitat i seguretat en el dia a dia.



A **Support Tercer Sector** acompanyem,
assessorem i formem en tasques de gestió
per millorar i agilitzar la feina de les entitats
sense ànim de lucre.

93 474 74 50

infosuport@fundesplai.org



www.suport.fundesplai.org