

## ITENERARIOS DE PARTICIPACIÓN

PARA IMPLEMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES

Esta infografía recoge itinerarios para impulsar el liderazgo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo dentro de las organizaciones. Estos itinerarios están organizados por niveles que ayudan a las organizaciones a impulsarlo, partiendo de su situación actual y avanzando hacia una participación y toma de decisiones conjunta, cada vez más real y compartida.

1

### ITINERARIO INICIAL

No existen espacios estables de participación.  
Las personas con discapacidad aún no participan en las decisiones de la organización.

### ITINERARIO INTERMEDIO

Existen algunos espacios de participación o grupos de autogestión.  
Las personas con discapacidad opinan y proponen, pero su participación no es todavía sistemática.

2

3

### ITINERARIO AVANZADO

La participación forma parte de la cultura de la entidad.  
Las personas con discapacidad participan, representan la organización.

# 1 ITINERARIO INICIACIÓN



Para entidades en las que todavía no se ha trabajado de forma explícita la participación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Suelen ser organizaciones donde las decisiones se toman principalmente por parte de profesionales o equipos directivos y no existen aún espacios estables de participación.

## Hablar sobre qué es la participación 01

Generar espacios internos para compartir qué significa participar y por qué es un derecho de las personas con discapacidad.

## 02 Sensibilizar a toda la organización

Realizar píldoras informativas sobre la importancia de la participación y su impacto en la vida de la entidad. Estas acciones se pueden dirigir a colectivos claves de la organización como: órganos de dirección, profesionales, familias, personas con discapacidad...

## Crear espacios de diálogo 03

Abrir espacios accesibles para identificar posibles formas de participación dentro de la organización y proponer pasos a dar.

## 04 Formación en participación

Impulsar acciones formativas sobre participación, algunos ejemplos:

- En portavocía y liderazgo para personas con discapacidad.
- Sobre roles de apoyo que favorezcan la participación para profesionales.

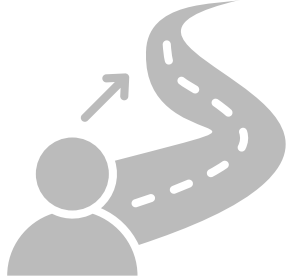
## Conocer experiencias de otras entidades 05

Explorar organizaciones con mayor recorrido en participación y liderazgo para aprender de sus prácticas y modelos.

## 06 Proponer la creación de grupos de participación

Iniciar la creación de grupos de autogestión, liderazgo o representación como primer paso hacia una participación organizada.

# 2 ITINERARIO INTERMEDIO



Para entidades que ya han dado algunos pasos hacia la participación, por ejemplo, a través de estructuras participativas puntuales, grupos de autogestión o espacios donde las personas con discapacidad pueden opinar y proponer.

La participación existe, pero no siempre influye de forma sistemática en las decisiones de la entidad.

## 01 Ampliar los espacios de participación

Identificar y activar estructuras de participación internas en distintos espacios de toma de decisiones de la organización.

## 02 Consolidar y fortalecer los grupos de participación

Reforzar los grupos ya existentes, asegurando su continuidad y estabilidad. Definir funciones claras, establecer objetivos de trabajo y planes de acción anuales.

## 03 Elegir liderazgos representativos

Poner en marcha procesos de elección democráticos y accesibles para que personas con discapacidad intelectual asuman roles de representación.

## 04 Reconocer el liderazgo de las personas con discapacidad

Establecer un reconocimiento formal de su papel como representantes y líderes dentro de la organización.

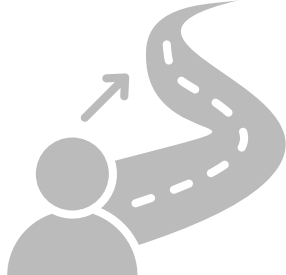
## 05 Impulsar la cocreación y el diseño participativo

Incorporar dinámicas que permitan crear propuestas junto a las personas con discapacidad, de forma compartida.

## 06 Asegurar apoyos para el liderazgo

Asegurar formación, acompañamiento y ajustes necesarios para que el liderazgo pueda desarrollarse de forma efectiva.

# 3 ITINERARIO AVANZADO



Para entidades en las que la participación forma parte de la cultura organizativa.

Cuentan con grupos de personas representantes, mecanismos claros para la toma de decisiones compartida y un reconocimiento del liderazgo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en distintos niveles de la organización.

## 01 Personas con discapacidad en órganos de decisión

Incorporar a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en juntas directivas u otros espacios equivalentes de toma de decisiones.

01

02

## Garantizar una participación real y efectiva

Asegurar que las personas con discapacidad participan con apoyos adecuados y que están ejerciendo una participación real y efectiva en los espacios de toma de decisiones.

## Mantenes las estructuras de participación

Mantener y actualizar las estructuras creadas, revisándolas y renovándolas cuando sea necesario para que sigan cumpliendo las funciones para las que fueron diseñadas.

03

04

## Autorrepresentación en espacios públicos

Favorecer que las personas con discapacidad representen a la entidad en espacios públicos, redes y foros externos.

## Promover liderazgo con impacto comunitario

Apoyar la participación activa de representantes y líderes en espacios de construcción y desarrollo comunitario.



05

06

## Evaluar el impacto de la participación y el liderazgo

Evaluar de forma periódica la calidad de la participación y el impacto del liderazgo.

Documento realizado por:

-  La Red del Poder de las Personas.
-  Con la revisión de los Grupos de Líderes Autonómicos y la Plataforma Estatal de Representantes.

Impulsar el liderazgo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo es un proceso progresivo que requiere compromiso, apoyos y aprendizaje continuo.

Cada organización puede avanzar desde su punto de partida, incorporando la participación como un valor central y generando espacios reales donde las personas con discapacidad puedan expresar su voz, influir en las decisiones y asumir roles de liderazgo que fortalezcan a la entidad y a la comunidad.

*Avanzar en participación es avanzar hacia organizaciones más justas, abiertas y compartidas.*