

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades



5. Formulas para la producción de Productos
¿Cuál es el nombre científico de la planta conocida como Frol de Diente?
esta es una planta de color naranja



Cofinanciado por la Unión Europea

Alianza por la Solidaridad

act:onaid



CUERPO EUROPEO DE SOLIDARIDAD

LA UNIÓN HACE LA FUERZA.

CRÉDITOS

Cuerpo Europeo de Solidaridad
Alianza por la Solidaridad – ActionAid España

Coordinadora:
Sandra Victoria Salazar Espitia

Textos e idea original:
Roberta Trabucco
Sandra Victoria Salazar Espitia

Diseño:
Ariadna Recasens Quiles

Traducción y revisión:
Carmen Moreno

Colaboración especial:
Maddalena Toiari
Voluntaria Cuerpo Europeo de Solidaridad - Alianza por la Solidaridad - ActionAid España

Agradecimientos

ActionAid Hellas (AAH), Médicos del Mundo España (MdM), Centro Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA), TECHO, Stowarzyszenie Projektow Miedzynarodowych (LOGOS Polska) y Timis County Youth Foundation (FITT), así como a los equipos de las oficinas de Alianza - Action en Colombia, Bolivia, Senegal, Mauritania y Palestina, por compartir sus experiencias, revisar los contenidos y apoyar el desarrollo de la Guía.

Este documento se puede copiar y distribuir en cualquier medio o formato, siempre y cuando se reconozca y referencie adecuadamente la autoría.

No se puede utilizar para ninguna finalidad comercial.

© Alianza por la Solidaridad- ActionAid España - 2024
www.alianzaporlasolidaridad.org

CONTENIDOS

	Página
Presentación	4
1. Conceptos Clave	7
2. Compromisos y retos de las organizaciones	10
3. Propuesta para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades	13
3.1. Preparación de las organizaciones	19
3.1.1. Análisis de contexto, capacidades y necesidades	21
3.1.2. Formación a mentores y personal de las organizaciones	23
3.1.3. Creación de redes de trabajo (incluyendo visitas preparatorias)	25
3.2. Antes del despliegue	27
3.2.1. Difusión de las oportunidades	28
3.2.2. Procedimientos de selección inclusivos	28
3.2.3. Procesos de inducción orientados a prestar apoyo y acompañar	29
3.3. Durante el despliegue	32
3.3.1. Identificación de necesidades de cada voluntario	33
3.3.2. Desarrollo de estrategias personalizadas	34
a. Tutorías reforzadas	35
b. Apoyo psicológico	36
c. Formación (incluyendo apoyo lingüístico)	37
d. Conexión con recursos disponibles	37
e. Fortalecimiento de redes	39
3.3.3. Promover y apoyar la participación comunitaria	39
3.3.4. Monitoreo continuo	40
3.4. Después del despliegue	42
3.4.1. Evaluación de la participación	43
3.4.2. Cierre y reconocimiento del voluntariado	44
3.4.3. Identificación de nuevas oportunidades (laborales, educativas...)	45
4. Conclusiones y recomendaciones	47

PRESENTACIÓN

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Alianza por la
Solidaridad

act:onaid

El Programa del Cuerpo Europeo de Solidaridad, establecido en el Reglamento 2021/888 Del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 20 de mayo de 2021 establece como una prioridad la inclusión y la igualdad como aspecto fundamental para brindar a todos los jóvenes igualdad de acceso a las oportunidades.

En este marco de trabajo y con el objetivo de incorporar el establecimiento de medidas para eliminar obstáculos que puedan tener los jóvenes con menos oportunidades en los programas de voluntariado, las organizaciones socias del proyecto de: Voluntariado Humanitario “Young European volunteers supporting gender issues in humanitarian aid after COVID crisis – Youth4HA – 101099051” liderado por Alianza – ActionAid Spain, han elaborado esta guía de recomendaciones para fomentar la inclusión de los jóvenes con menos oportunidades.

El nuevo programa del Cuerpo Europeo de Solidaridad incluye una especial atención a los jóvenes con menos oportunidades lo que ha obligado a la actualización de los procesos de gestión del voluntariado para poner el foco en incluir y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los jóvenes. Esta guía responde a esta necesidad de actualización y su elaboración se basa en la recopilación y análisis de las experiencias de trabajo, necesidades y problemáticas de las propias organizaciones.

También se ha realizado una revisión de los recursos de SALTO en materia de inclusión, y en particular de las Directrices de ejecución de la Estrategia de Inclusión y Diversidad de Erasmus+ y del Cuerpo Europeo de Solidaridad (Versión 1 – 29.4.2021) y de la Decisión de Ejecución (UE) de la Comisión relativa al marco de medidas de inclusión del programa Erasmus+ y del programa del Cuerpo Europeo de Solidaridad 2021-2027 (22.10.2021), entre otras referencias.

Para elaborar el presente documento se ha planteado la pregunta **¿Cómo la organización garantiza la inclusión de jóvenes con menos oportunidades y los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de gestión de voluntariado (preparación, identificación, selección, acogida, despliegue, seguimiento, evaluación y reconocimiento)?**

Para responder esta pregunta, se ha analizado, revisado y planteado acciones en cada fase del ciclo de gestión del voluntariado, y se presentan una serie de recomendaciones en aspectos concretos y prácticos para orientar a los tutores y a los miembros de las organizaciones sobre la gestión e integración de los jóvenes con menos oportunidades en el marco de programas de voluntariado.

En la primera parte se presentan aspectos claves para entender los conceptos de discriminación e inclusión de jóvenes con menos oportunidades. El segundo apartado incluye un breve análisis sobre el compromiso y retos de las organizaciones para garantizar oportunidades de inclusión para todos los jóvenes.

La tercera sesión del documento desarrolla una propuesta de actuaciones para garantizar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades, adaptada al ciclo de gestión del voluntariado. Por lo tanto, se encuentran recomendaciones prácticas y detalladas para cada una de las fases, desde la preparación de las organizaciones, el pre-despliegue, el despliegue y el post-despliegue. Finalmente, se exponen algunas conclusiones generales.

Aunque, las propuestas presentadas en este documento no abarcan todas las posibilidades de trabajo para la inclusión, se espera que sirvan de guía e impulso para que las organizaciones realicen un análisis de sus propias estrategias e inicien procesos de mejora que permitan una mayor participación e integración de jóvenes con menos oportunidades en los programas de voluntariado.

1. CONCEPTOS CLAVE

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Alianza por la
Solidaridad

act:onaid

La **discriminación** es una situación en la que una persona se encuentra, de alguna manera, en desventaja comparativa con otras debido a una "*característica específica*."

En Europa, según datos del [eurobarómetro 535 de abril-mayo de 2023](#) los encuestados afirman que existe una discriminación generalizada por:

- 65% ser gitano,
- 61% por el color de la piel,
- 60% origen étnico,
- 57% identidad de género: ser transgénero,
- 54% orientación sexual,
- 49% discapacidad,
- 49% situación socioeconómica,
- 47% ser intersex,
- 45% edad, ser percibido como demasiado mayor o demasiado joven,
- 42% religión o creencias,
- 38% ser hombre o mujer.

Además, alrededor de uno de cada cinco encuestados (21%), en este mismo eurobarómetro, dicen que personalmente se han sentido discriminados o han experimentado acoso en los últimos 12 meses.

La Carta de Los Derechos Fundamentales de La Unión Europea, en su artículo 21 "prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual."

Para combatir la discriminación el Cuerpo Europeo de Solidaridad incluye una dimensión horizontal en sus programas para "*promover la inclusión social, la tolerancia, los derechos humanos y el valor de las diferencias y la diversidad de todo tipo, y a brindar a todos los jóvenes igualdad de acceso a las oportunidades en todas sus acciones*."

Esta dimensión de **inclusión y diversidad** promueve medidas para apoyar a los jóvenes que se enfrentan a obstáculos de acceso o que cuentan con menos oportunidades. Específicamente se enfoca a crear oportunidades equitativas para todas las personas. Para ello, deben eliminarse los obstáculos a los que puedan enfrentarse los distintos grupos destinatarios, en especial aquellos con mayor vulnerabilidad.

Se entiende por **jóvenes con menos oportunidades** aquellos que se encuentran en una situación de desventaja en comparación con sus iguales porque se enfrentan a uno o varios obstáculos y factores de exclusión.

Algunos de los **obstáculos** que sirven de referencia para tomar medidas que incrementen la integración de los grupos de jóvenes más vulnerables, son:

Discapacidades. Deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que dificultan la participación en la sociedad debido a un entorno desfavorable.

Obstáculos educativos. Fracaso o abandono escolar, baja cualificación laboral, personas "NINIS" y barreras estructurales en la educación.

Barreras sociales. Dificultades de adaptación social, la condición de (ex)delincuente, (ex)drogadicto o (ex)alcohólico, marginación, contexto familiar desfavorecido o situaciones de vida específicas.

Discriminación. Barreras derivadas de la discriminación por género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, o factores interseccionales.

Problemas de salud. Enfermedades graves, dolencias crónicas, o situaciones de salud física o mental que pueden obstaculizar la participación.

Diferencias culturales. Barreras culturales que afectan a personas de minorías, inmigrantes, refugiados, usuarios del lenguaje de signos o con dificultades de adaptación lingüística.

Barreras económicas. Desventajas económicas, bajo nivel de vida, dependientes de la asistencia social, desempleo, pobreza, y problemas financieros que afectan la participación.

Barreras geográficas. Vivir en zonas remotas, rurales, con pocos servicios o en regiones periféricas que dificultan el acceso a oportunidades.

2. COMPROMISOS Y RETOS

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Alianza por la
Solidaridad

act:onaid

Las organizaciones que trabajan en el ámbito de la juventud deben incorporar como principios fundamentales la lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades, así como garantizar a todos los jóvenes posibilidades equitativas y justas para acceder a las oportunidades que favorezcan su desarrollo y dignidad.

El trabajo con jóvenes voluntarios supone un reto para las organizaciones en la gestión, actualización e implementación de medidas concretas que garanticen su inclusión e igualdad de oportunidades, en particular de aquellos con menos oportunidades.

Las organizaciones nos enfrentamos a diversos retos, que surgen durante todo el ciclo de gestión, para hacer frente a las dificultades o barreras a las que se enfrentan los jóvenes. Algunos de estos retos son:

Durante la fase de preparación

- ✓ Amplio abanico de obstáculos para la participación de jóvenes (discapacidades, problemas de salud, barreras económicas, sociales, etc.), que requieren de las organizaciones diversas capacidades, estructura y financiación para hacerles frente.
- ✓ Necesidad de formación y actualización constante de los equipos de trabajo para dar una respuesta adecuada a los jóvenes frente a cada obstáculo y barrera específica.

Antes del despliegue

- ✓ No siempre es posible reconocer de inmediato a las personas con menos oportunidades. La experiencia previa ayuda a identificar algunas barreras durante la primera entrevista, pero el proceso no es infalible.
- ✓ Los jóvenes, que ya se enfrentan a sus propias barreras, no siempre logran acceder fácilmente a las formaciones obligatorias de la academia de la UE (online y presencial).

Durante el despliegue

- ✓ Muchas veces, las dificultades no visibles emergen sólo durante el periodo de voluntariado, como problemas personales, desafíos emocionales u otras formas de malestar que no eran evidentes al principio.
- ✓ Es fundamental mantener una atención constante al bienestar de las personas voluntarias, ya que los desafíos pueden surgir en cualquier momento. Cada individuo es único y puede enfrentar desafíos diferentes.
- ✓ Las organizaciones deben estar preparadas para adoptar un enfoque flexible y adaptable, capaz de responder a la gran diversidad de necesidades de los jóvenes. a medida que se presentan.

Después del despliegue

- ✓ Capacidad para seguir apoyando a jóvenes que siguen necesitando asistencia para enfrentar su situación particular.

Las organizaciones tienen la responsabilidad de brindar apoyo adicional para la inclusión de los jóvenes, teniendo en cuenta el contexto específico y contando con el juicio de expertos. **No existe una solución única; cada situación requiere un análisis individual.**

Aun así, es posible reconocer cuatro áreas de trabajo de las organizaciones para lograr la inclusión de todos los jóvenes:

- Analizar el contexto local.** Conocer las características del entorno en el que opera la organización, las necesidades específicas de la comunidad y cualquier factor externo que pueda influir en el trabajo de las personas voluntarias. Adaptar tu enfoque a las particularidades locales asegura una integración más efectiva y relevante para la comunidad a la que se sirve.
- Conocer las capacidades y necesidades de la propia organización.** Consiste en realizar un análisis profundo de la organización, reflexionando sobre los modelos en los que se basa y cuáles son los recursos necesarios para cumplir con el apoyo que requieren los jóvenes para enfrentar distintos obstáculos. Conocer a fondo las necesidades de la asociación permite identificar posibles barreras o dificultades que podrían surgir durante el despliegue de las personas voluntarias.
- Identificar las dificultades que podrían surgir durante el despliegue de las personas voluntarias.** Implica realizar un análisis de las necesidades de cada voluntariado, sus expectativas, recursos y dificultades. Contar con información detallada de cada voluntario permitirá anticiparse a posibles dificultades, así como ofrecer oportunidades adaptadas a cada persona.
- Implementar una estrategia de trabajo personalizada.** Implementar una estrategia integral para trabajar con cada voluntario, fortaleciendo sus capacidades para hacer frente a los obstáculos o barreras a las que se enfrenta.

3. PROPUESTA

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Alianza por la
Solidaridad

act:onaïd

No siempre es posible prevenir o saber quiénes son las personas con menos oportunidades. Aunque es altamente recomendable que se compartan este tipo de informaciones, especialmente en misiones en lugares con muchos desafíos, no siempre las personas voluntarias desean compartir detalles de su vida personal.

Por este motivo, es crucial contar con un plan de acción general, incluso cuando aparentemente no se vea la necesidad. Esto garantiza que la organización esté preparada para responder eficazmente en caso de que surja una situación de riesgo.

A continuación, se presenta una **propuesta para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades** que espera ser una guía para que todas las organizaciones interesadas puedan conocer en profundidad cómo implementar y adaptar sus procesos y procedimientos para que, puedan estar preparadas para dar apoyo a los jóvenes que se enfrentan a diversas barreras y obstáculos.

Para hacer sencillo y práctico el uso de la guía, se ha contemplado cada fase de la gestión del ciclo de gestión del voluntariado, haciendo énfasis en los aspectos más importante en cada momento:



Es importante que durante la implementación de esta propuesta de trabajo se tengan en cuenta cuatro aspectos fundamentales:

- a. **Utilización de un enfoque holístico.** Considerar todos los aspectos de la persona y del entorno, integrando diferentes perspectivas para abordar las necesidades de los voluntarios de manera integral. Las personas son el resultado de una combinación de características personales, sociales y culturales que han influido en su desarrollo. Para brindar un apoyo adecuado y establecer una relación auténtica, es crucial considerar a la persona en su totalidad, comprendiendo la diversidad de experiencias que aporta.
- ✓ Ofrecer un apoyo personalizado que tenga en cuenta las necesidades específicas de los voluntarios, como formación, mentoría y asistencia práctica.
 - ✓ Focalizarse en el desarrollo de habilidades y competencias prácticas, profesionales y personales, para mejorar las oportunidades futuras de las personas voluntarias.
 - ✓ Crear un ambiente acogedor que promueva la inclusión y el sentido de pertenencia, para ayudar a las personas voluntarias a sentirse parte de una comunidad.
 - ✓ Prestar atención al bienestar psicológico de las personas voluntarias, ofreciendo apoyo para enfrentar el estrés, la ansiedad u otros desafíos emocionales.
 - ✓ Facilitar la creación de redes sociales entre personas voluntarias, organizaciones y comunidades para fomentar el apoyo mutuo y el aprendizaje colectivo.

Retos

A menudo, la implementación de un enfoque holístico requiere recursos financieros y humanos significativos.

Las organizaciones pueden tener dificultades para adaptarse a un enfoque más integrado, especialmente si están acostumbradas a modelos tradicionales de intervención.

Evaluar el impacto de un enfoque holístico puede ser complejo, requiriendo herramientas y metodologías adecuadas

- b. **Suspensión del juicio en la relación con los voluntarios.** Mantener una actitud abierta y receptiva, evitando prejuicios y promoviendo un ambiente de confianza y respeto. Es esencial mantener un enfoque que no juzgue para facilitar una comunicación efectiva y estructurada. Los voluntarios deben sentir que pueden expresarse libremente durante las reuniones con sus mentores, sin temor a ser juzgadas o condenadas por lo que decidan compartir.

- ✓ Facilita la comunicación porque se promueve una comunicación más fluida y honesta. Las personas se sienten más cómodas al compartir sus pensamientos, preocupaciones y emociones.
- ✓ Fomenta un ambiente libre de juicios que permite que las personas voluntarias confíen en sus mentores. La confianza es clave para construir relaciones sólidas y duraderas entre los miembros del equipo.
- ✓ Promueve la inclusión porque cada persona tiene experiencias únicas que pueden ser valiosas. Alentando un enfoque no juzgante, se asegura que todas las voces sean escuchadas y valoradas.
- ✓ Crea de un espacio seguro a través normas claras que respalden la suspensión del juicio.
- ✓ Fomenta la escucha activa, donde cada participante se siente escuchado y comprendido.
- ✓ Asegura confidencialidad, lo compartido en las reuniones con los mentores no sale de allí, para que las personas se sientan seguras al expresarse.
- ✓ Promueve el respeto por las opiniones y experiencias de los demás, incluso si son diferentes a las propias.

Retos

Las organizaciones pueden enfrentar dificultades debido a una cultura arraigada en el juicio y la crítica. Cambiar esta mentalidad puede ser un proceso largo y complejo

No todos los miembros del equipo pueden tener habilidades efectivas de escucha activa. La falta de formación en esta área puede dificultar la creación de un ambiente donde se suspenda el juicio.

Mantener la confidencialidad de lo compartido puede ser un desafío, especialmente ante situaciones complejas.

Algunos voluntarios o miembros del equipo pueden temer que un enfoque no juzgante implique la falta de crítica constructiva. Esta preocupación puede crear resistencia al cambio y obstaculizar el progreso.

Establecer y mantener normas claras para la suspensión del juicio durante las reuniones puede ser complicado, especialmente en entornos dinámicos donde pueden surgir situaciones imprevistas.

Alentando la apertura, puede surgir la necesidad de tratar temas sensibles o emocionales, lo que puede requerir habilidades especiales para manejar estas situaciones sin causar incomodidad.

- c. **Fomentar el concepto de autocuidado.** Promover la importancia del autocuidado entre los voluntarios, ayudándoles a reconocer y atender sus propias necesidades de bienestar. Autocuidado en el contexto del voluntariado humanitario se refiere a las prácticas y estrategias que los voluntarios adoptan para mantener su bienestar físico, mental y emocional mientras llevan a cabo su labor. Dado que los voluntarios suelen enfrentarse a situaciones de estrés, exposición a traumas, y a veces incluso a condiciones de vida difíciles, el autocuidado es fundamental para asegurar su salud y su capacidad para seguir ayudando a los demás de manera efectiva.

Esto incluye establecer límites saludables, tomarse descansos regulares, buscar apoyo emocional, participar en actividades que fomenten la relajación y el equilibrio, y estar atentos a sus propias necesidades y señales de agotamiento. El autocuidado no solo protege a los voluntarios, sino que también les permite ser más resilientes y efectivos en su trabajo humanitario.

No hay una receta mágica para el autocuidado. Se pueden encontrar muchas herramientas y guías, pero hay que tener en cuenta que:

- ✓ Cada proceso de voluntariado es diferente y único.
- ✓ Los sentires son personales incluso en contexto similares.
- ✓ No todas las herramientas sirven para todo el mundo.

Retos

Dificultad para adoptar nuevas prácticas de autocuidado debido a actitudes arraigadas y resistencia por parte de los miembros de la organización.

Recursos financieros y humanos limitados para implementar programas de apoyo y formación sobre el autocuidado.

Comunicación interna deficiente que dificulta la difusión de información y la concienciación sobre la importancia del autocuidado entre los voluntarios.

Enfoque excesivo en los objetivos operativos a corto plazo, en detrimento del bienestar de los voluntarios y de las prácticas de autocuidado.

Una cultura organizativa que valora el trabajo intenso y el sacrificio personal, llevando a una subestimación de las necesidades de bienestar individual

- d. **Fomentar el fortalecimiento de la inteligencia emocional.** Desarrollar habilidades de inteligencia emocional para mejorar la comunicación, la empatía y la gestión de las emociones, tanto en los voluntarios como en el equipo de trabajo. Esto es esencial para mejorar la comunicación, la empatía y el bienestar emocional y permite a las personas voluntarias reconocer y gestionar sus emociones, así como las de los demás, creando un entorno de apoyo y colaboración.

Componentes de la inteligencia emocional:

- ✓ Percepción de las emociones. Identificar y distinguir emociones propias y ajenas.
- ✓ Facilitación emocional. Utilizar las emociones para la toma de decisiones y la solución de problemas.
- ✓ Comprensión emocional. Entender el significado y las relaciones entre emociones.
- ✓ Regulación emocional. Manejar y expresar emociones de manera saludable

Retos

En algunas culturas o contextos, hay un estigma asociado a la discusión de las emociones y la salud mental, lo que puede obstaculizar la apertura y la comunicación entre los voluntarios.

La necesidad de alcanzar objetivos operativos puede desviar la atención del desarrollo de la inteligencia emocional, llevando a una cultura de trabajo estresante.

Sin un ambiente seguro para practicar las habilidades de inteligencia emocional, los voluntarios pueden tener dificultades para aplicar lo aprendido.

Crear un ambiente en el que los voluntarios se sientan cómodos expresando emociones y vulnerabilidades puede requerir tiempo y esfuerzo, y podría no ser inmediatamente visible.

3.1. PREPARACIÓN

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Alianza por la
Solidaridad

act:onaid

La preparación de las organizaciones antes de la acogida de los voluntarios es crucial para dar una adecuada respuesta a posibles necesidades que se identifiquen durante la gestión del voluntario.

Se identifican como aspectos esenciales para una adecuada preparación, el análisis del contexto, sus oportunidades y amenazas, así como de las capacidades y necesidades de las organizaciones, sus desafíos y fortalezas. Este análisis implicará la actualización y adecuada preparación del personal y equipos de trabajo para lograr un entorno capaz de promover una atención holística, sin juicio y basada en el autocuidado y la inteligencia emocional. Además, se debe fomentar redes de trabajo para el intercambio, el aprendizaje y la coordinación entre organizaciones que fortalezcan y mejoren la atención brindada a los jóvenes.



Con esta preparación las organizaciones tendrán una mayor capacidad para definir e implementar una estrategia de inclusión adaptada al contexto local y a la propia organización, para trabajar con jóvenes voluntarios con menos oportunidades.

3.1.1. Análisis de contexto, capacidades y necesidades

Existen muchas metodologías (DAFO; CAME, FQM...) que las organizaciones pueden utilizar para su análisis interno y externo. Deberán elegir aquella que se adapte mejor a sus condiciones y objetivos.

Los datos básicos mínimos que deben tener para analizar el esfuerzo que requerirán los jóvenes voluntarios para adaptarse/integrarse al contexto local, así como asegurar una respuesta adecuada a las necesidades de las comunidades se recoge en la siguiente tabla. Esta, es sólo orientativa y deben complementarse con toda la información que cada organización defina como prioritaria.

Información mínima para el análisis de contexto

Ubicación geográfica	Ciudad/Región/ Barrio/Comunidad. Aspectos geográficos a tener en cuenta: altura, clima...
Demografía	Población total. Distribución por edades. Nivel socioeconómico predominante. Diversidad cultural y étnica.
Características sociales	Índice de pobreza. Acceso a servicios básicos (salud, vivienda). Principales problemáticas sociales (delincuencia, salud, educación).
Infraestructura y servicios	Accesibilidad y transporte público. Disponibilidad de instalaciones comunitarias (centros de salud, centros culturales).
Análisis de necesidades de la comunidad	Principales necesidades identificadas. Programas y recursos actuales disponibles. Brechas entre necesidades y recursos existentes.
Aspectos claves para el trabajo del voluntariado	Particularidades locales que obstaculizan o aseguran la integración. Desafíos y oportunidades.

Otro aspecto clave es el análisis de las capacidades y necesidades que tiene cada organización y que permita valorar las posibles barreras que podrán tener los voluntarios durante su despliegue e identificar acciones que permitan alcanzar su plena integración.

Para este análisis se propone tener una información básica de la organización que se recoge en la siguiente tabla. De nuevo, esta tabla es sólo orientativa y las organizaciones pueden añadir todos los aspectos que consideren necesarios.

Información mínima para el análisis de capacidades y necesidades de la organización

Áreas de intervención	Principales áreas de trabajo (educación, salud, medio ambiente, etc.). Programas y proyectos actuales.
------------------------------	--

Recursos disponibles	Recursos humanos (número de empleados y voluntarios). Recursos financieros (presupuesto, fuentes de financiación). Recursos materiales (instalaciones, equipamiento).
Objetivos específicos	Metas a corto y largo plazo. Resultados esperados de la intervención voluntaria.
Desafíos internos	Recursos insuficientes (financieros, humanos, materiales). Programas formativos. Capacidades y habilidades requeridas de los voluntarios. Retención y motivación de los voluntarios.
Desafíos externos	Influencia de factores socioeconómicos y políticos locales. Relación con la comunidad local (nivel de confianza y colaboración).
Posibles barreras durante el despliegue de voluntarios	Desafíos logísticos (transporte, comunicación). Resistencia o falta de compromiso por parte de la comunidad. Riesgos y consideraciones de seguridad. Otros...

Finalmente, en esta fase las organizaciones deben identificar o actualizar su estrategia de inclusión, adaptada al contexto, así como a las características de la organización y las posibles dificultades que puedan surgir. La estrategia debe contener como mínimo:

Declaración y marco legislativo	Se manifiesta el compromiso de promover los principios de inclusión, igualdad y no discriminación y se explica como la organización va a apoyar su consecución. Por ejemplo: recursos que pondrá a disposición, inclusión en líneas generales de trabajo, formación al personal, etc. Se define el marco legislativo de referencia.
Objetivo	Se establecen los objetivos que la estrategia se plantea alcanzar.
Alcance	Define el alcance que tendrá la estrategia dentro de las áreas y servicios de la organización (por ejemplo, sólo en temas de selección de personal, para todas las áreas...), así como el personal directamente involucrado.
Definiciones	Se incluyen las principales definiciones que están relacionadas con la aplicación de los principios de inclusión, igualdad y no discriminación en la organización.
Acciones y procedimientos	Específica las acciones y procedimientos dirigidos a cada una de las áreas donde ésta se va a aplicar.

Responsabilidades	Se definen las funciones y responsabilidades de todos los miembros del personal y voluntarios, altos directivos y equipos, en la aplicación de la estrategia, así como el cumplimiento de los procedimientos, la identificación de aquellas situaciones que violan los principios acordados y la responsabilidad de denunciarlos.
Formación y comunicación	Se trata de acciones de promoción de la estrategia, formaciones al personal y planes de comunicación y difusión.
Financiación	Se define los recursos necesarios para llevar a cabo la estrategia y las fuentes de financiación.
Revisión periódica	Se definen los períodos de revisión y evaluación, así como las personas responsables de realizar esta tarea. La actualización constante asegura que se cumple con la legislación de referencia y que se está aplicando de forma eficaz

3.1.2. Formación a mentores y personal de las organizaciones

Para garantizar la inclusión y gestión adecuada de jóvenes con menos oportunidades es importante conocer y fortalecer el rol de los mentores de las organizaciones de apoyo y acogida.

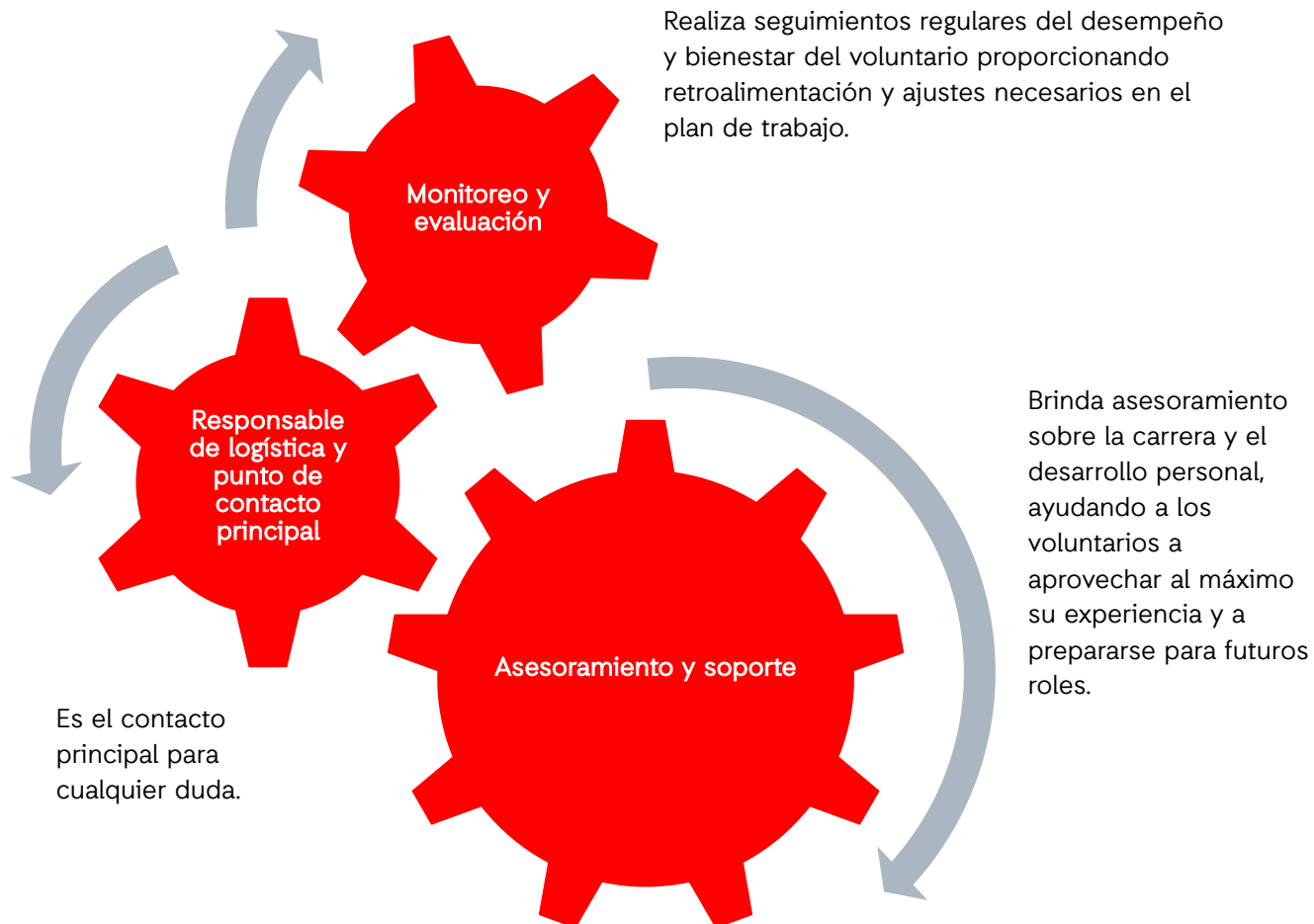
Los mentores y personal relacionado con la gestión de las personas voluntarios deben desarrollar y actualizar competencias y capacidades para apoyar a los jóvenes en temas como: Gestión emocional y del conflicto, desarrollo de habilidades personales (comunicación, trabajo en equipo, control de expectativas...), técnicas para el manejo de estrés, entre otras.

Uno de los grandes retos de las organizaciones es lograr definir e implementar, de forma constante, programas formativos internos dirigidos a su personal y enfocados en abordar los distintos obstáculos que enfrentan los jóvenes brindándoles el apoyo adecuado. También es un desafío importante que los mentores puedan destinar el tiempo y la atención para participar en las formaciones, en un entorno organizacional que promueva prácticas holísticas, de inteligencia emocional y autocuidado.

Los beneficios de **formar y fortalecer al mentor de la organización de apoyo** son múltiples, algunos de los más importantes son:

- ✓ Facilita la resolución de problemas prácticos
- ✓ Asegura una experiencia positiva.
- ✓ Asegura que los voluntarios se alineen con la misión y visión de la organización.
- ✓ Fomenta el crecimiento personal y profesional continuo.

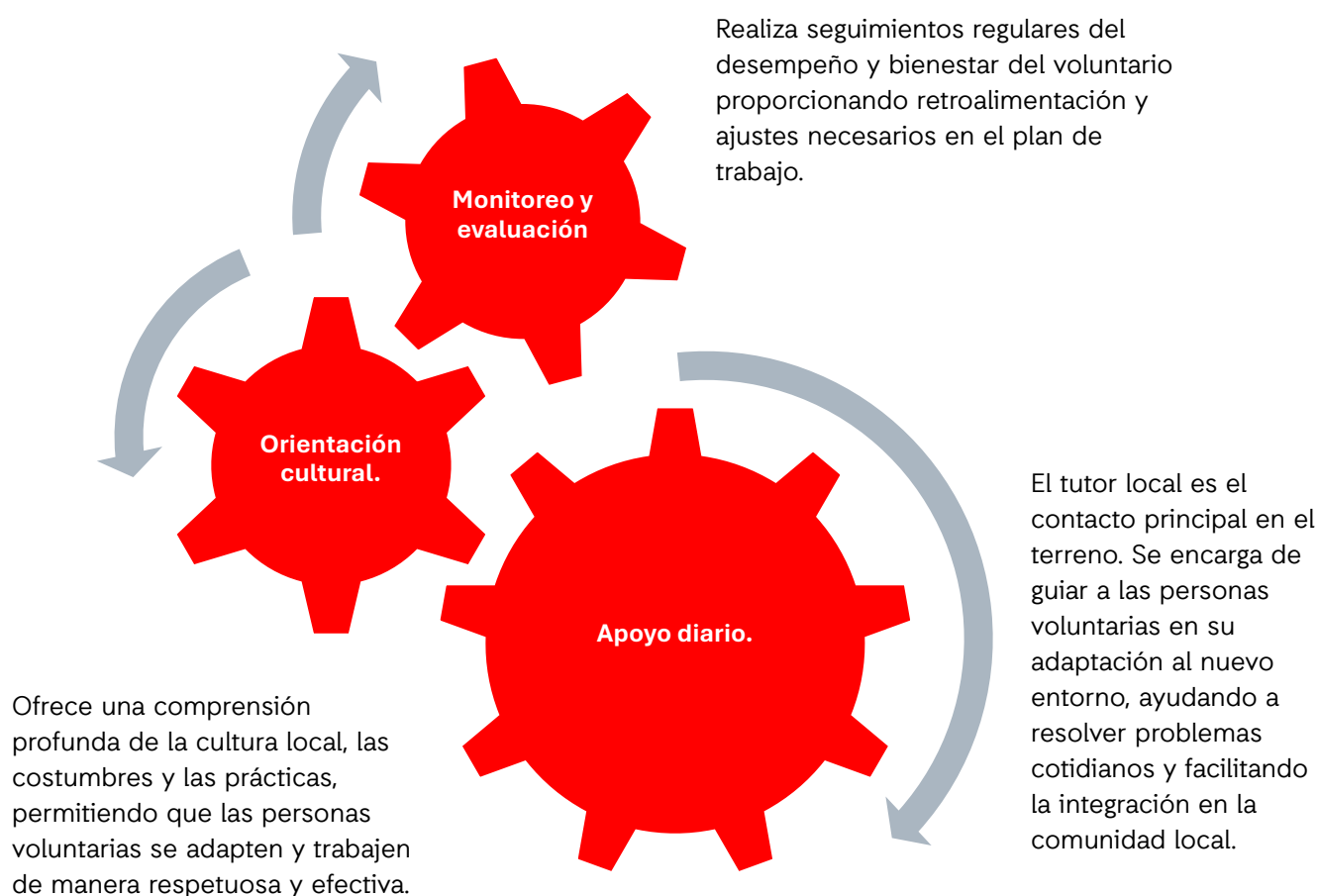
Rol del mentor de la organización de apoyo



Formar y fortalecer al mentor de la organización de acogida tiene muchos beneficios, entre ellos destacamos:

- ✓ Mejora la adaptación del voluntario al entorno local.
- ✓ Facilita la resolución de problemas prácticos y culturales.
- ✓ Asegura una experiencia positiva y productiva en el terreno.

Rol del mentor de la organización de acogida



3.1.3. Creación de redes de trabajo (incluyendo visitas preparatorias)

El trabajo en red con otras organizaciones y grupos que aborden los temas de inclusión y diversidad es muy beneficioso para mejorar el apoyo que se brinda a los jóvenes con menos oportunidades.

El trabajo en red plantea diversas formas de apoyo, como por ejemplo sesiones de formación, experiencias de aprendizaje entre pares y oportunidades de intercambios profesionales, visitas, aprendizaje por observación, entre otras.

Una herramienta que puede fortalecer las redes de trabajo en temas de inclusión son las visitas preparatorias, que fomenten el conocimiento mutuo, así como del contexto, y promueva acciones conjuntas para la identificación de necesidades, la identificación y aplicaciones de estrategias de inclusión, así como el fortalecimiento de itinerarios formativos (incluyendo acciones prácticas).

Las redes de trabajo deben trascender un proyecto y consorcio específico, ser abiertas e incluir socios nacionales y transnacionales.

3.2. ANTES DEL DESPLIEGUE

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Alianza por la
Solidaridad

act:onaid

Antes de los despliegues las organizaciones deben hacer todo lo posible por que las oportunidades lleguen al mayor número de jóvenes, y priorizar aquellos que tienen más dificultades para acceder a la información.

Además, deben prestar apoyo a los participantes con los trámites de inscripción, documentación, informes, etc. Y asegurar procesos de selección inclusivos, generando ambientes agradables que propicien la participación de los jóvenes.

Finalmente, en esta fase, las organizaciones deben asegurarse de hacer procesos de acogida que brinde la capacitación el apoyo lingüístico y la preparación cultural necesaria para que los jóvenes aborden las misiones con seguridad y confianza, entendiendo lo que se espera de ellos, cuáles son los canales de comunicación y quienes son las personas a quienes pueden acudir en caso de cualquier necesidad o dificultad.

3.2.1. Difusión de las oportunidades

Las organizaciones deben asegurar que la información de las vacantes disponible llegue a las personas con menos oportunidades en sus respectivos entornos personales, adecuando el enfoque a sus necesidades de información específicas.

Se recomienda realizar un mapeo de organizaciones de interés. Por ejemplo: asociaciones de migrantes, asociaciones juveniles en zonas rurales, instituciones que atienden jóvenes con discapacidad, etc.

Se propone:

- ✓ Publicaciones y material promocional específicos en las lenguas pertinentes, y formatos apropiados según el público específico.
- ✓ Utilización de un lenguaje claro y comprensible en la información y las comunicaciones, evitando el lenguaje abstracto y la complejidad innecesaria y utilizando imágenes en la medida de lo posible;
- ✓ Incluir testimonios de antiguos voluntarios, mejor si han sido con menos oportunidades que compartan su propia experiencia.
- ✓ Realizar eventos presenciales para presentar las oportunidades, en los entornos donde se encuentran los jóvenes y que se identifican en los mapeos mencionados anteriormente.

3.2.2. Procedimientos de selección inclusivos

El proceso de selección debe ser transparente, justo y eficaz ofreciendo igualdad de trato a todos los interesados y asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación,

y debe incluir la determinación de criterios que garanticen una valoración en igualdad de condiciones para todas las personas que hayan presentado su candidatura.

No siempre es posible identificar o saber quiénes son las personas con menos oportunidades en el proceso de selección, pero es altamente recomendable compartir en las entrevistas, la información de la estrategia de inclusión de la organización para jóvenes con menos oportunidades. No siempre las personas voluntarias comparten información sobre sus barreras y obstáculos, pero pueden tener mayor apertura si conocen como las organizaciones abordan estos temas.

También es importante informar a las personas que no hayan sido seleccionadas ofreciendo información que valore el perfil del candidato y explicando que hay otra persona que se adecua mejor, y/o que la persona candidata no va a encontrar en la entidad lo que está buscando.

3.2.3. Procesos de inducción orientados a prestar apoyo y acompañar

Las personas voluntarias deben recibir capacitación personal antes de su despliegue que incluya un acompañamiento cercano y el apoyo con los trámites administrativos que deban realizar (visados, vacunas, etc.). La inducción también debe dejar claro a quién puede acudir una persona voluntaria en caso de que necesiten apoyo formativo, administrativo y personal durante las actividades.

La acogida no es sólo un evento, sino un proceso que se debe aprovechar para conocer más en profundidad a los jóvenes y poder identificar posibles barreras para su participación efectiva.

Antes de desplegar personas voluntarias en un proyecto, es fundamental anticipar y abordar las posibles dificultades para asegurar una experiencia efectiva y positiva tanto para los voluntarios como para la comunidad. Por ello se sugiere que durante el proceso de acogida se analicen:

A. Desafíos de adaptación cultural y social

Choque cultural. Identificar las diferencias significativas en costumbres, valores y formas de comunicación que pueden enfrentar las personas voluntarias. La falta de preparación para estas diferencias puede llevar a malentendidos o tensiones con la comunidad local.

Idioma y comunicación. Identificar barreras lingüísticas que puedan dificultar la interacción y el establecimiento de relaciones efectivas. La falta de apoyo lingüístico puede impactar negativamente en la capacidad de las personas voluntarias para comprender las necesidades locales y colaborar de manera eficiente.

B. Claridad en las expectativas y roles

Expectativas. Asegurarse de que las expectativas de los voluntarios se alinean con la realidad del proyecto. En caso contrario esto puede llevar a frustración y desmotivación. Esto incluye la cantidad de trabajo, el tipo de tareas, y los resultados esperados.

Roles y responsabilidades. Brindar una descripción clara de las funciones. Los voluntarios pueden sentirse perdidos o inseguros sino tienen claro cómo contribuir y qué se espera de ellos, lo que afecta su eficacia y satisfacción.

C. Desafíos logísticos y organizativos

Infraestructura. Asegurarse de contar con recursos básicos como alojamiento, transporte, o materiales de trabajo e informar de todas sus características a los voluntarios y que ellos comprendan a dónde van y con qué servicios básicos contarán.

Comunicación y coordinación. Informar detalladamente de los canales de coordinación para asegurar la planificación y organización adecuada en la gestión del tiempo, la asignación de tareas y la comunicación entre el equipo.

D. Riesgos de seguridad y bienestar

Riesgos de seguridad personal. Los jóvenes pueden estar expuestos a riesgos relacionados con la seguridad en entornos desconocidos, especialmente en áreas con inestabilidad social o política. Por ello deben recibir capacitación específica para reconocer estos riesgos y actuar ante ellos. Las organizaciones deben asegurarse de que los voluntarios conozcan y acepten trabajar en el marco de los planes y medidas de seguridad.

Estrés y agotamiento. El compromiso emocional y físico de las personas voluntarias puede llevar a situaciones de estrés, agotamiento y desgaste, afectando tanto la salud mental como física. Las organizaciones deben prevenir de esta situación a los voluntarios y brindar información sobre las medidas de apoyo para prevenir estas situaciones.

E. Resistencia o falta de compromiso por parte de la comunidad

Comunidades en la que se integrará el voluntario. Las organizaciones deben preparar a los voluntarios para trabajar en entornos complejos, incluso cuando una comunidad local muestre resistencia o desconfianza. Los voluntarios deben tener claro cual es el aporte de su presencia y establecer una relación de respeto y colaboración.

F. Necesidad de apoyo específico y seguimiento continuo

Necesidad de supervisión constante. Identificar si el voluntario requiere un seguimiento continuo (tutorías reforzadas). Sin seguimiento continuo es difícil identificar problemas a tiempo y proporcionar el apoyo necesario a los voluntarios

G. Necesidad de medidas específicas de apoyo.

De acuerdo con sus particularidades y necesidades específicas se debe valorar medidas de apoyo específicas que garanticen la superación de barreras para acceder a oportunidades, así como su inclusión y no discriminación.

Un aspecto muy importante de la sesión de acogida que permite un mayor conocimiento del voluntario es la presentación del **YouthPass** como herramienta para identificar el desarrollo de competencias clave. Las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para el empleo, la inclusión social y la ciudadanía activa y para llevar un estilo de vida sostenible y saludable.

El marco de referencia establecido por la Recomendación del Consejo de la Unión Europea delimita las competencias clave a ocho, las cuales están interconectadas y se desarrollan entre sí: Competencia multilingüe, Competencia personal, social y de aprender a aprender, Competencia ciudadana, Competencia digital, Competencia en conciencia y expresión culturales, Competencia emprendedora, Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería y Competencia en lectoescritura.

Proponer al voluntario un primer acercamiento para definir metas en el marco del YouthPass puede visibilizar retos específicos. Por ejemplo, dificultades en la competencia de lectoescritura o matemática nos puede dar información sobre dificultades de aprendizaje. Por supuesto, un joven que se enfrenta a alguna barrera u obstáculo que le impide su completa inclusión no tiene necesariamente que presentar dificultades para reflexionar sobre las competencias que quiere desarrollar.

El YouthPass es una herramienta que va a permitir conocer mucho más de la persona voluntaria e identificar necesidades de apoyo adicional.

3.3. DURANTE EL DESPLIEGUE

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Durante el despliegue, para trabajar la inclusión de voluntarios con menos oportunidades, es crucial implementar un sistema funcional que garantice:

- ✓ **Acompañamiento continuo.** La designación de tutores, tanto en la organización de apoyo como en la de acogida, que brinden apoyo continuo en temas como la adaptación cultural, el desempeño de tareas y la resolución de problemas es crucial para los jóvenes que se enfrentan a barreras u obstáculos que les excluyen.
- ✓ **Identificación temprana de problemas.** Al tener tutores que brindan acompañamiento continuo, se pueden detectar y abordar problemas potenciales antes de que se conviertan en crisis. Esto incluye dificultades operativas, barreras culturales o problemas personales que los voluntarios puedan enfrentar.
- ✓ **Reacción rápida y efectiva.** En el caso de situaciones difíciles, los tutores están en una posición ideal para ofrecer soluciones rápidas y adecuadas. Su conocimiento y comprensión de las dinámicas les permite actuar de manera eficiente, asegurando que los problemas se puedan resolver de manera efectiva.

3.3.1. Identificación de necesidades de cada persona voluntaria

Es esencial tener información sobre las necesidades y dificultades de la persona voluntaria. Para ello, se propone:

- ✓ Entablar un diálogo abierto con la persona para entender su situación en profundidad. Esto incluye conocer no solo las dificultades que enfrenta, sino también sus fortalezas, sus recursos personales, y sus expectativas sobre el apoyo que recibirá.
- ✓ Es clave crear un ambiente de confianza, donde la persona se sienta segura de expresar sus inquietudes, preocupaciones y necesidades. A menudo, las dificultades no son solo de índole práctica, sino que también pueden incluir aspectos emocionales, sociales o psicológicos que deben ser tratados con sensibilidad.

Se recomienda involucrar a los mentores de las organizaciones de envío y de acogida en la identificación de las necesidades de cada voluntario, ya que trabajar estrechamente pueden proporcionar conocimientos más profundos y prácticos sobre los desafíos diarios.

La identificación de necesidades debe abarcar:

- Análisis del estado de ánimo y de las dificultades. Es crucial fomentar que el voluntario verbalice las emociones y sensaciones. La verbalización puede ayudar a clarificar las dificultades y a crear un ambiente de confianza donde el voluntario se sienta libre de compartir sus experiencias.

- Es fundamental identificar las dificultades que enfrenta el voluntario y las motivaciones detrás de estas problemáticas. Esto permite desarrollar estrategias personalizadas para abordar los desafíos específicos y promover el bienestar emocional de las personas voluntarias.
- Es esencial colaborar con el voluntario en explorar posibles soluciones a sus dificultades. Este enfoque no solo valora las opiniones del voluntario, sino que también promueve un sentido de responsabilidad y lo involucra en el proceso de toma de decisiones.
- Proponer el apoyo de otros profesionales que pueden ayudar a crear una red de apoyo más sólida para el voluntario. Es importante analizar cómo reacciona el voluntario ante esta propuesta y si la consideran útil. Por ejemplo, introducir la posibilidad de recibir apoyo psicológico más intenso puede ser un recurso importante, pero es fundamental considerar las reacciones del voluntario ante esta idea. Se debe evaluar si se sienten cómodos recibiendo ayuda profesional y cómo esto puede influir en su experiencia de voluntariado.

En resumen, en esta primera fase de identificación de necesidades de la persona voluntaria, se propone:

Realizar una reunión personalizada o una serie de sesiones para evaluar su estado actual (emocional, social, económico).

Identificar barreras que limitan su bienestar o progreso, ya sean internas (autoestima, ansiedad) o externas (falta de recursos, problemas familiares).

Establecer metas a corto y largo plazo en función de sus deseos y capacidades, así como explorar la posibilidad de una red de apoyo más amplia

3.3.2. Desarrollo de estrategias personalizadas

Una vez recopilada la información necesaria, es importante que los responsables de la gestión y mentores puedan crear, junto al voluntario, una estrategia personalizada que no solo aborde las necesidades inmediatas, sino que, en la medida de lo posible, ofrezca soluciones a largo plazo.

Esta estrategia debe estar ajustada a la realidad del voluntario, del contexto y a las capacidades y limitaciones de las organizaciones. Una buena estrategia debe ser flexible y adaptarse a los cambios en las circunstancias de cualquier tipo.

En esta propuesta se considera que las estrategias personalizadas para fomentar la inclusión de los jóvenes con menos oportunidades deben incluir al menos cinco aspectos básicos:

a. Tutorías reforzadas	La "tutoría reforzada" proporciona un apoyo intensificado a los participantes con menos oportunidades o dificultades para llevar a cabo tareas de forma independiente. Este enfoque asegura un soporte más cercano y frecuente, adaptado a las necesidades individuales.
b. Apoyo psicológico	Cuando los problemas exceden el apoyo que la organización puede ofrecer, es esencial contactar a un psicólogo para abordar las necesidades emocionales y psicológicas de los voluntarios.
c. Formación	Desarrollar itinerarios formativos continuos y adaptados a las necesidades de las personas voluntarias. Incluir apoyo lingüístico, de acuerdo con el contexto.
d. Conectar con recursos disponibles	Informar a las personas voluntarias sobre los recursos y servicios disponibles es vital para superar dificultades, incluyendo asesoramiento y orientación. Actuar como un puente entre los voluntarios y los recursos externos, con el mentor asistiendo en el proceso de acceso a estos recursos.
e. Fortalecer redes	Promover acciones que refuercen la participación de voluntarios en redes juveniles, y redes de interés específico, con otros jóvenes locales u de su lugar de origen.

Es importante que cada estrategia personalizada considere la sostenibilidad del apoyo, es decir, cómo se mantendrá en el tiempo, incluso una vez terminada la etapa de voluntariado del joven.

a. Tutorías reforzadas

Son aquellas que proporcionan una atención más cercana y adaptada. Esto implica una mayor frecuencia en las interacciones y un mayor tiempo dedicado a cada voluntario. La tutoría se adapta a las necesidades únicas del individuo, ya sea en términos de habilidades, conocimientos o barreras personales.

- ✓ Establecer un mínimo de sesiones de seguimiento garantiza un contacto regular y continuo con los participantes y permite monitorear su progreso de manera constante, además de identificar cualquier dificultad de manera temprana y ajustar las estrategias de apoyo según sea necesario.
- ✓ Proporcionar un marco estructurado pero flexible que facilite la detección de problemas y la implementación de soluciones oportunas, permite a los participantes sentir un apoyo constante, lo que puede ser motivador tranquilizador.

Para que estas reuniones sean efectivas, es importante definir objetivos claros para cada sesión y proporcionar un espacio abierto para la retroalimentación.

Es importante dejar un espacio de flexibilidad para permitir a las personas voluntarias abordar los temas que consideran necesarios. Al dejar espacio para la flexibilidad, se reconoce la importancia de la autonomía y la autorregulación. Permitir que los participantes identifiquen y aborden los temas que consideran relevantes fomenta un sentido de propiedad y responsabilidad sobre su propio desarrollo.

b. Apoyo psicológico

Es muy importante reconocer que hay situaciones, problemas o necesidades de una persona voluntaria que exceden las capacidades de apoyo de la organización y por ello se requiere el apoyo de un profesional especializado en psicología que garantice que la persona voluntaria recibe una intervención adecuada para sus necesidades emocionales y psicológicas, asegurando un enfoque profesional y ético.

Trabajar en coordinación con un psicólogo ayuda a crear un plan de intervención holístico que aborde las necesidades específicas del voluntario, facilitando un seguimiento y evaluación adecuados y brindando un apoyo más completo y efectivo.

Proporcionar apoyo psicológico adecuado contribuye significativamente al bienestar general de la persona voluntaria, ayudándolo a manejar mejor el estrés, la ansiedad u otros problemas emocionales que puedan surgir durante su experiencia.

Al reconocer y actuar sobre las necesidades emocionales más complejas, la organización demuestra su compromiso con el bienestar de las personas voluntarias, lo que puede mejorar su experiencia y retención.

Es importante asegurarse de que todos los procedimientos sigan estrictamente las normas de confidencialidad y ética profesional, protegiendo la privacidad y los derechos del voluntario.


En los casos en que se valore un apoyo psicológico más intenso, es decir como terapia por una situación mental profunda, es necesario establecer un protocolo claro para coordinar el apoyo, y sobre todo tener el acuerdo del voluntario y/o su familia.

c. Formación (incluyendo apoyo lingüístico)

Identificar y diseñar un plan formativo personalizado para los jóvenes con menos oportunidades garantiza el fortalecimiento de sus capacidades y el desarrollo de herramientas prácticas que mejoren sus competencias en el ámbito personal y profesional.

Este plan formativo debe realizarse basándose en la identificación de necesidades y dificultades descrito anteriormente, e involucrando a cada joven para juntos definir qué formación es la más adecuada y motivante (contenidos, duración, formato online o presencial, etc.).

Las organizaciones deben destinar fondos orientados a la formación específica y personalizada de los voluntarios con menos oportunidades. Además, de tener a disposición, de forma online, y en ocasiones gratuita diversos espacios formativos:

- 
- 1. [La plataforma de apoyo lingüístico en línea](#) de los programas Erasmus y CES. El acceso debe realizarse con apoyo de las agencias nacionales
 - 2. La [Academia de la UE](#) de acceso virtual y gratuito y con diversidad de temas de formación
 - 3. Espacios formativos online o presenciales, locales o internacionales, de universidades y centros de formación especializada (por ejemplo: [IECAH](#), [IFHV](#), [Bioforce](#), [PuntoSud](#)...)
 - 4. Plataformas formativas de las propias organizaciones, por ejemplo: [Alianza](#), [ActionAid](#), [Mdm](#)...

En todos los casos el apoyo lingüístico es importante e imprescindible para apoyar a los jóvenes en su adaptación e inclusión a los contextos culturales a los que sean destinados en sus misiones de voluntariado.

d. Conexión con recursos disponibles

Los recursos disponibles son todos aquellos que pueden ofrecer un servicio o un espacio de apoyo orientado a las necesidades del joven con menos oportunidades. Por ejemplo:

- ✓ Servicios de orientación laboral para jóvenes con dificultades para encontrar empleo.
- ✓ Servicios médicos o de apoyo especializado (por ejemplo, asociaciones de bipolaridad, etc.) para jóvenes con discapacidad o problemas de salud.
- ✓ Grupos de apoyo para jóvenes con alguna dificultad social, etc.
- ✓ Asociaciones de migrantes para jóvenes con obstáculos culturales.
- ✓ Colectivos LGTBI locales para jóvenes que sufren discriminación por esta causa.
- ✓ También pueden ser espacios o servicios menos especializados que pueden ayudar a integrar a los jóvenes con menos oportunidades, por ejemplo, grupos de actividades culturales, deportivas, etc.

El diseño de una estrategia personalizada para jóvenes con menos oportunidades debe incluir: la identificación, información, implicación, conexión y seguimiento de los recursos disponibles en el contexto y que son adecuados para apoyarles en su adaptación, integración y desarrollo de capacidades y habilidades.



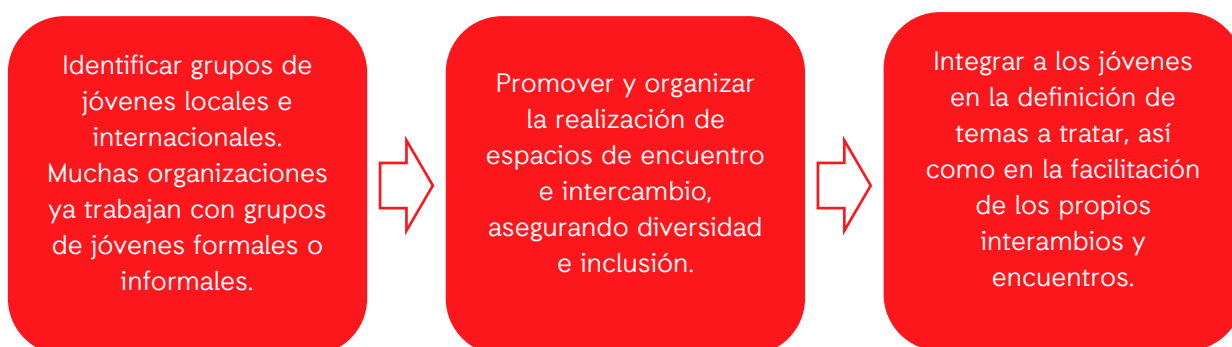
e. Fortalecimiento de redes

Los intercambios entre jóvenes brindan la oportunidad de crear redes, establecer futuras colaboraciones y apoyarse mutuamente para superar retos comunes. Específicamente, promueven la participación y estimulan la motivación de los jóvenes con menos oportunidades al enfocarse en el aprendizaje mutuo.

A través de escuchar a otros jóvenes exponer sus propias circunstancias personales se facilita el abordaje de temas que no se querían/podían expresar, así como la identificación de soluciones a dificultades personales.

También los intercambios con organizaciones y grupos específicos (asociaciones de mujeres, LGTBI, etc.) apoyan el conocimiento de experiencias diversas, así como de ámbitos profesionales de interés que pueden reforzar.

Las organizaciones deben fomentar los encuentros virtuales y presenciales entre jóvenes, como parte de las estrategias que se diseñen para apoyar a los voluntarios con menos oportunidades:



3.3.3. Promover y apoyar la participación comunitaria

Un aspecto fundamental para la inclusión de los jóvenes con menos oportunidades es el trabajo que pueden realizar con las comunidades y poblaciones beneficiarias de los proyectos.

En este sentido, las organizaciones deben animar y facilitar a los participantes espacios y actividades para implicarse en las comunidades locales y en actividades de participación ciudadana. Algunas actividades de vinculación con la comunidad que pueden realizar los jóvenes con menos oportunidades son:

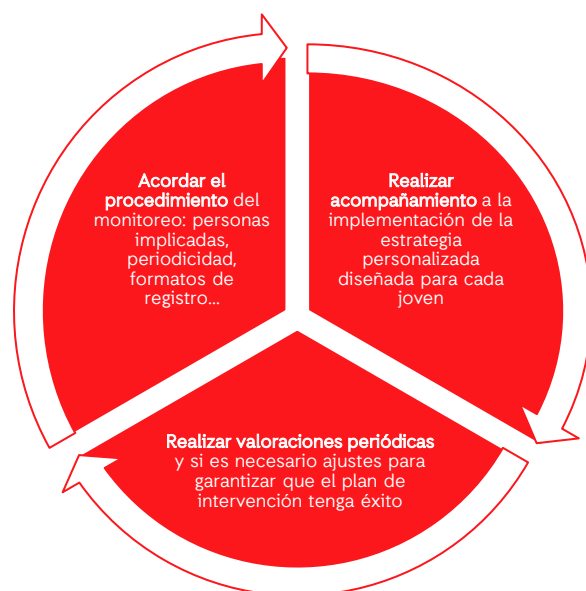


3.3.4. Monitoreo continuo

El monitoreo continuo a la estrategia de apoyo a cada joven con menos oportunidades es esencial para:

- ✓ Validar la adecuación de las acciones identificadas e implementadas.
- ✓ Promover y mantener canales de comunicación abiertos y continuos con cada joven
- ✓ Conocer el avance y satisfacción del joven con menos oportunidades, incluyendo el monitoreo del desarrollo de sus competencias - YouthPass.
- ✓ Ajustar la estrategia cuando se evidencia que no es pertinente o cuando el contexto o las circunstancias de la persona voluntario sean diferentes

En síntesis, para un adecuado monitoreo es necesario acordar un procedimiento con el voluntario, realizar acompañamiento continuo y realizar valoraciones periódicas.



No se debe asumir que una solución aparentemente buena pueda ser definitiva. Por ello, la revisión y los ajustes continuos son necesarios para adaptarlas a las necesidades en evolución de los voluntarios. Para ello es importante:

- ✓ Comunicación regular. Establecer canales de comunicación efectivos y continuos entre mentores y voluntariado.
- ✓ Reuniones periódicas. Organizar reuniones regulares para revisar el progreso, discutir desafíos y enfrentar nuevos retos o dificultades.
- ✓ Feedback y ajustes. Utilizar la retroalimentación para ajustar la estrategia.

3.4. DESPUÉS DEL DESPLIEGUE

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



El momento de desvinculación del voluntariado con la organización, supone la desaparición de las obligaciones mutuas que se establecieron formalmente en el contrato de voluntariado, aunque esto nos signifique el final de la relación entre la organización y los jóvenes.

Para los jóvenes con menos oportunidades es muy importante que este cierre sea un espacio de reflexión conjunta sobre las actividades realizadas, los aprendizajes, las competencias desarrolladas y las oportunidades futuras.

Para las organizaciones es un momento clave para valorar sus esfuerzos en la puesta en marcha de las estrategias personalizadas para apoyar a los jóvenes a superar barreras y lograr una mayor inclusión. También es una oportunidad para ofrecer a los jóvenes otras opciones para seguir vinculados a sus actividades y proyectos.

3.4.1. Evaluación de la participación

La evaluación final de una persona voluntaria con menos oportunidades debe ser una oportunidad para procesar lo vivido, de hacer un recorrido por lo que ha significado la experiencia, cómo le ha transformado, y cuáles han sido los aprendizajes.

La evaluación debe estar basada en el proceso de identificación de necesidades, así como en los objetivos de estrategias de intervención y apoyo que se ha desarrollado conjuntamente entre las organizaciones y la persona voluntaria.

El proceso de evaluación analiza:

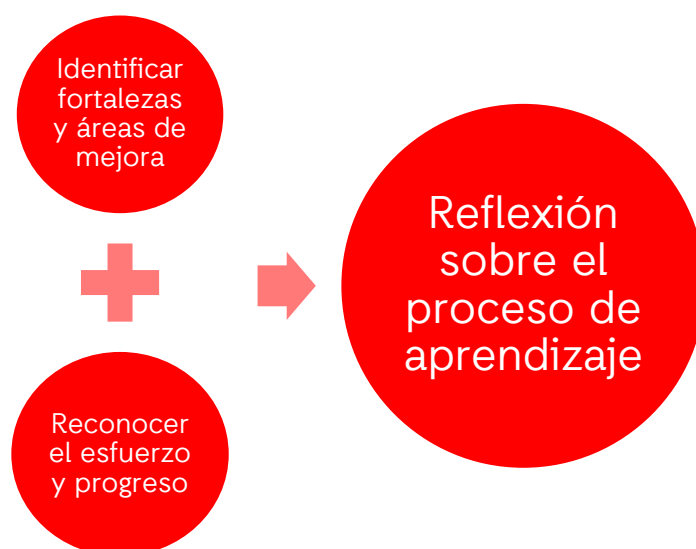
La valoración de las acciones desarrolladas en la estrategia de apoyo / plan de intervención.	La calidad de la coordinación y comunicación entre las organizaciones y el joven voluntario.	Los cambios sustanciales en relación con obstáculos o dificultades identificadas.	El impacto de las formaciones para superar obstáculos y desarrollar competencias.
La eficacia y pertinencia de las tutorías reforzadas y el apoyo psicológico.	La capacidad y efectividad de conexión con recursos disponibles.	Los beneficios de los intercambios con otros jóvenes y asociaciones.	El aporte y contribución del voluntariado a las comunidades.

Las evaluaciones garantizan una retroalimentación personalizada. Las evaluaciones son un momento clave para reconocer y valorar el trabajo que las personas voluntarias han realizado. Sentirse reconocido por sus avances motiva a los voluntarios a seguir esforzándose y les da confianza en su desarrollo.

Se recomienda realizar una evaluación a la mitad de su misión y una evaluación final:

- ✓ Evaluación intermedia. Este momento no solo sirve para reconocer el trabajo realizado hasta ese momento, sino que también ofrece la oportunidad a los mentores de proporcionar retroalimentación constructiva al joven. La evaluación intermedia es un momento para resaltar las fortalezas y áreas de mejora, estimulando aún más el proceso de aprendizaje del voluntario. Las evaluaciones intermedias permiten identificar de manera oportuna las competencias incluidas en el YouthPass, que las personas voluntarias han desarrollado con mayor éxito y aquellas que requieren más atención. Esto les permite a las personas voluntarias mejorar y ajustar su enfoque antes de finalizar el programa
- ✓ Evaluación final. Al finalizar su misión, las personas voluntarias tienen la oportunidad de reflexionar sobre su proceso de aprendizaje a través de una autoevaluación, comparando los resultados obtenidos con los objetivos iniciales, incluyendo el marco de competencias del YouthPass. Además, los tutores pueden ofrecer una evaluación externa que pondrá de relieve los progresos realizados. Esta retroalimentación, orientada a ser constructiva, representará una ocasión de reconocimiento del trabajo realizado por los voluntarios y contribuirá a su desarrollo personal y profesional.

Aunque los beneficios de una evaluación son diversos, se resaltan



3.4.2. Cierre y reconocimiento del voluntariado

Las organizaciones tienen la responsabilidad de realizar sesiones específicas para el cierre (post deployment) de las personas voluntarias, que incluya espacios específicos destinados a los jóvenes con menos oportunidades. Estos espacios pueden combinar sesiones individuales y grupales.

Las sesiones de cierre deben orientarse a que una persona con menos oportunidades:

- ✓ Evalué el apoyo y pertinencia de la estrategia personalizada que la organización le ha brindado para superar los obstáculos que se identificaron.
- ✓ Evalué su proceso de aprendizaje personal y profesional.
- ✓ Reciba el reconocimiento a su labor de voluntariado: Reconocimiento profesional (validación de competencias YouthPass, certificados profesionales, etc.) y Reconocimiento social (como acciones de comunicación para agradecer su apoyo y promover su compromiso una vez terminada su misión).

3.4.3. Identificación de nuevas oportunidades (laborales, educativas...)

El regreso a casa supone un desafío de reencontrarse con una realidad con la que tal vez las personas ya no se sientan identificadas o simplemente están ya desvinculadas. Este desafío puede ser más relevante para los jóvenes con menos oportunidades.

Las organizaciones tenemos la responsabilidad de brindar apoyo a las personas voluntarias, a través de guías, sesiones y documentación, para garantizar que el regreso a casa sea un proceso positivo para los jóvenes. Este apoyo es más importante para las personas que enfrentan barreras para su inclusión.

Por ello es recomendable que las organizaciones puedan ofrecer otras actividades al regreso para permitir que los voluntarios sigan vinculados a la organización, manteniendo una conexión con ellos y fomentando su participación en diversas actividades.

Las organizaciones pueden fomentar la relación a largo plazo con los voluntarios a través de:

- ✓ Sistematizar la recopilación de CVs. Crear un archivo organizado para recolectar y conservar los CVs de los voluntarios, asegurándose de que no se pierdan. En caso de apertura de vacantes, recomendar a los voluntarios para posiciones internas.
- ✓ Mantener contacto con los voluntarios. Establecer una comunicación regular con los voluntarios para proponerles roles internos que puedan ser adecuados a sus competencias e intereses.
- ✓ Colaboración post-voluntariado. Al finalizar el voluntariado, informar a los participantes sobre las oportunidades de colaboración voluntaria, para que puedan seguir vinculados a la organización.
- ✓ Invitaciones a eventos y manifestaciones. En caso de eventos o manifestaciones, asegurarse siempre de invitar a los exvoluntarios para que sigan participando y mantengan su conexión con la organización.
- ✓ Dar espacio a nuevas ideas. Muchas veces, los exvoluntarios pueden proponer nuevas ideas o iniciativas. Es importante dar espacio a la creatividad y fomentar la innovación.

- ✓ Continuar ofreciendo formación. Si la organización se dedica a la formación, recomendar a los voluntarios seguir capacitándose, incluso de manera online, con los programas que la organización ofrezca.
- ✓ Crear una lista de exvoluntarios. Mantener una lista actualizada de todas las personas que hayan participado en el programa de voluntariado, para invitarlas a futuros eventos o sesiones de formación organizadas por la organización.

4. CONCLUSIONES

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades
Cuerpo Europeo de Solidaridad



Alianza por la
Solidaridad

act:onaid

Las organizaciones que trabajan con “jóvenes con menos oportunidades” en despliegues de voluntariado, deben realizar un proceso de revisión interna y actualización de sus procesos y procedimientos para asegurar que pueden prestar un apoyo adecuado y personalizado a cada joven, según su situación. Aunque es posible que haya jóvenes que se enfrenten a una misma dificultad, cada situación será única y exigirá una estrategia personalizada para fomentar la inclusión.

Por supuesto, esta personalización no impide identificar aspectos comunes de preparación de las organizaciones. A lo largo de esta guía se han planteado diversas recomendaciones, que, sin llegar a ser exhaustivas, esperan servir para mejorar las capacidades de las organizaciones para hacer frente al reto de trabajar con jóvenes con menos oportunidades.

Como aspectos esenciales, se han identificado:

- ✓ la necesidad de un análisis en profundidad del contexto donde será desplegado el voluntariado identificando los desafíos que puede conllevar para cada joven y,
- ✓ el análisis interno de las capacidades y necesidades de la organización para identificar fortalezas y desafíos para apoyar adecuadamente a los jóvenes con menos oportunidades.

A este análisis externo e interno, se le debe sumar un estudio detallado de las necesidades y particularidades de cada joven para identificar las dificultades que podrían surgir durante su despliegue.

A partir de esta información, se propone desarrollar una estrategia personalizada y concertada con cada joven, que integre entre otras acciones: tutorías reforzadas, apoyo psicológico, formación específica, conexión con recursos existentes y fortalecimiento de redes, así como promover la relación con las comunidades y realizar un monitoreo continuo que incluya el desarrollo de competencias – YouthPass.

Esta estrategia personalizada no excluye la realización de acciones durante todo el ciclo de gestión del voluntariado, con el objetivo de garantizar la inclusión e igualdad de oportunidades para todos los jóvenes, sobre todo para aquellos más vulnerables.

Las organizaciones deben anticiparse al despliegue de voluntarios con menos oportunidades, elaborando o afianzando sus estrategias de inclusión, y brindando formación adecuada a los equipos de trabajo.

Igualmente, antes, durante y después del despliegue, cada paso de cada fase, tienen que ser revisados para adecuarse y enfocarse al trabajo con jóvenes que enfrentan diversas barreras y obstáculos evitando así el riesgo de exclusión y brindándoles oportunidades para integrarse con plenas garantías.

La presente guía espera, más allá de brindar algunos aspectos prácticos o recomendaciones útiles, generar una reflexión al interior de las organizaciones que las motive a identificar los retos que le supone trabajar con jóvenes más vulnerables, y promover acciones concretas de mejora para brindar mayores oportunidades y avanzar en la lucha contra la discriminación y la exclusión.

Este documento trata sobre el Cuerpo Europeo de Solidaridad y se ha ejecutado con la financiación de la Unión Europea. Las opiniones expresadas en este documento no deben interpretarse en modo alguno como reflejo de la opinión oficial de la Unión Europea. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Guía para fomentar la inclusión de jóvenes con menos oportunidades

El objetivo de esta guía es facilitar el establecimiento de medidas para eliminar obstáculos que puedan tener los jóvenes con menos oportunidades en los programas de voluntariado

Alianza por la
Solidaridad

act:onaid



Cofinanciado por
la Unión Europea



**CUERPO
EUROPEO
DE SOLIDARIDAD**

LA UNIÓN HACE LA FUERZA.