



# MARCO DE REFERENCIA ¡EDI GO!

EL ENFOQUE GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN  
EN MATERIA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E  
INCLUSIÓN



## ¡EDI GO!

# EL ENFOQUE GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



## IMPRESSUM

### TÍTULO

MARCO DE REFERENCIA EDI GO - EL ENFOQUE GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### EDITOR

Forum for la Freedom in Education  
Đorđićeva 8  
10 000 Zagreb

### PARA EL EDITOR

Ana Munivrana

**AUTORES/AS:** Višnja Pavlović, Georgia Alexandrou, Camille Petersen, Adriana Garriga, Ana Bustamante Rosero, Lisa Avarello.

**CONTRIBUCIÓN A LA REVISIÓN DE CALIDAD:** Karolina Kraljić, Alberto Biondo, Vasileios Margaritis, Claudia López Monteagudo, Terje Kõlamets, Ana Munivrana, Vanja Kožić Komar.

### DISEÑO GRÁFICO

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2023

**PROYECTO:** EDI GO - Introducción del enfoque organizativo para la integración del Modelo de Igualdad, Diversidad e Inclusión en el trabajo con jóvenes



Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones de su autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Número de Proyecto: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

# Índice

<b>SOBRE EL PROYECTO.....</b>	<b>5</b>
EDI: ¿QUÉ SON?.....	5
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>INSTRUCCIONES DEL MARCO DE REFERENCIA EDI.....</b>	<b>7</b>
<b>DIMENSIÓN 1: GOBERNANZA Y LIDERAZGO.....</b>	<b>9</b>
A) SUBTEMA: DESARROLLO DE LA POLÍTICA ORGANIZATIVA DE EDI.....	9
B) SUBTEMA: POLÍTICA DE CONTRATACIÓN.....	11
A) SUBTEMA: FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL Y PERSONAL VOLUNTARIO.....	14
<b>AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 1.....</b>	<b>16</b>
<b>DIMENSIÓN 2: ENTORNO FÍSICO.....</b>	<b>18</b>
A) SUBTEMA: DISEÑO Y CONTENIDO DEL EDIFICIO.....	18
B) SUBTEMA: EL USO DEL ESPACIO FÍSICO.....	20
<b>AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 2.....</b>	<b>21</b>
<b>DIMENSIÓN 3: ACTITUDES Y RELACIONES.....</b>	<b>22</b>
A) SUBTEMA: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.....	22
B) SUBTEMA: CULTURA ORGANIZATIVA.....	24
C) SUBTEMA: ENFOQUE INTERCULTURAL.....	26
<b>AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 3.....</b>	<b>29</b>
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNIDAD Y ASOCIACIONES.....</b>	<b>29</b>
A) SUBTEMA: COLABORACIÓN CON LA COMUNIDAD LOCAL.....	30
B) SUBTEMA: CREACIÓN DE ASOCIACIONES CON LAS FAMILIAS.....	33
<b>AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 4.....</b>	<b>35</b>
<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO DIRECTO CON LOS JÓVENES.....</b>	<b>36</b>
A) SUBTEMA: DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS.....	36
B) SUBTEMA: FORMACIÓN / EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES.....	39
C) SUBTEMA: MATERIALES EDUCATIVOS.....	41
<b>AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 5.....</b>	<b>44</b>
<b>LITERATURA.....</b>	<b>45</b>

# EL ENFOQUE GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

## SOBRE EL PROYECTO

**"EDI GO - introducción del enfoque organizativo para la integración del modelo de igualdad, diversidad e inclusión en el trabajo con jóvenes"**

En varios documentos estratégicos, la UE ofreció una orientación clara para fomentar la inclusión social, valorar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades para los/las jóvenes (por ejemplo, en la [Estrategia de la UE para la Juventud](#) y la [Estrategia Erasmus+ de Inclusión y Diversidad](#)). Además, en muchos países europeos, estos principios son la base del trabajo en el ámbito de la juventud.

Sin embargo, siempre existe la necesidad de reflexionar, reevaluar y, en consecuencia, mejorar nuestras prácticas y políticas de juventud que, como organizaciones de trabajo juvenil, tenemos en nuestra práctica diaria.

El objetivo principal del proyecto EDI GO es apoyar a las organizaciones juveniles que trabajan con jóvenes mediante el fortalecimiento y la mejora de las buenas prácticas internas que promueven la igualdad, la diversidad y la inclusión (prácticas EDI). Este proyecto condujo al desarrollo de un enfoque organizativo global para la revisión de las propias prácticas de EDI en diferentes aspectos de la organización, lo que puede dar lugar a cambios organizativos.

**Socios:** [Foro por la Libertad en la Educación](#) (Croacia); [KMOP - Education Hub](#) (Grecia); [Centro de Desarrollo Creativo "Danilo Dolci"](#) (Italia); [La Xixa](#) (España); [ADICE](#) (Francia); [Humana Nova](#) (Croacia).

## EDI: ¿QUÉ SON?

### Equidad

Proporcionar recursos en función de las necesidades para ayudar a poblaciones diversas a conseguir su estado más alto de salud y otros funcionamientos. La equidad es un proceso continuo de evaluación de las necesidades, corrección de las desigualdades históricas y creación de las condiciones necesarias para que las personas de todos los grupos de identidad social alcancen resultados óptimos.

### Diversidad

Implica la representación o composición de varios grupos de identidad social en un grupo de trabajo, organización o comunidad. La atención se centra en las identidades sociales que corresponden a las diferencias sociales de poder y privilegio y, por tanto, a la marginación de algunos grupos basada en atributos específicos.

### Inclusión

Un entorno en el que se afirmen, celebren y valoren los distintos enfoques, estilos, perspectivas y experiencias, permitiendo así que todas las personas aporten lo mejor de sí mismas (y todas sus cualidades) y demuestren sus puntos fuertes y sus capacidades.

Más información en <https://edi-go.eu/>

## INTRODUCCIÓN

**Esta publicación tiene como objetivo** proporcionar inspiración y un camino a las organizaciones juveniles para mejorar las prácticas existentes y potencialmente adoptar nuevas prácticas que garanticen un enfoque más holístico de la práctica del trabajo juvenil orientado a la justicia social, la igualdad y los derechos. Esto significa hacer un esfuerzo consciente para integrar en las organizaciones la práctica que responde a aquellos/as jóvenes que se encuentran en posiciones desfavorecidas para fomentar su sentido de pertenencia y un sentido de comunidad. Además, significa adoptar la práctica que reacciona ante los comportamientos opresivos y discriminatorios y los prejuicios inconscientes presentes en la sociedad que viven los/as jóvenes.

**Solo escuchando de** forma sistemática **la experiencia de exclusión de los/as jóvenes** y de los/as trabajadores/as en el ámbito de la juventud que trabajan con ellos/as es como la práctica del trabajo en el ámbito de la juventud puede evolucionar y ser más inclusiva, diversa y receptiva, y como el sector de la juventud puede adaptarse y responder mejor a las necesidades de los/as jóvenes a la hora de apoyarles/as para que desarrollen su potencial. Las perspectivas y las voces de los/as jóvenes y los/as trabajadores/as en el ámbito de la juventud con los que hablamos en cinco países de la UE entre abril y junio de 2023 (30 organizaciones juveniles y casi 100 jóvenes) forman parte integrante de esta publicación. Sus perspectivas se presentan en detalle en el informe comparativo ["Cuestiones clave en la aplicación de la igualdad, la diversidad y la inclusión en las organizaciones juveniles - experiencia de cinco países de la UE"](#).

Además de las recomendaciones y buenas prácticas de los/as profesionales y jóvenes entrevistados/as, el equipo de autores/as también utilizó sus propios conocimientos y experiencia en el trabajo con jóvenes y, en consulta con las diversas publicaciones, elaboró recomendaciones para cinco dimensiones organizativas que garantizan un enfoque más holístico de la integración de los valores de igualdad, diversidad e inclusión en sus organizaciones de trabajo.

Al explorar las dimensiones, la organización puede decidir desarrollar el plan de mejora continua adecuado para ella y su perfil o añadir un seguimiento a las políticas de igualdad, diversidad e inclusión ya existentes. Por supuesto, este puede ser sólo un punto de partida para reflexionar sobre la práctica de la organización e iniciar un diálogo entre el personal y el personal voluntario. El recurso no ofrece ninguna prescripción ni ambiciona la aplicación de todos los pasos, sino recomendaciones que esperan inspirar su reflexión sobre el trabajo inclusivo de su organización.

**EQUIPO DEL PROYECTO EDI GO**

## INSTRUCCIONES DEL MARCO DE REFERENCIA EDI

**CINCO DIMENSIONES** dentro de la organización desde la perspectiva de la **igualdad**, la **diversidad** y la **inclusión**.

Cada **DIMENSIÓN** abarca de 2 a 3 **SUBTEMAS** en relación con las prácticas de EDI.

DIMENSIONES	SUBTEMAS
<p><b>DIMENSIÓN 1: GOBERNANZA / LIDERAZGO</b></p> <p>La gobernanza de las organizaciones no gubernamentales incluye el proceso de desarrollo de un liderazgo estratégico, como fijar las orientaciones, tomar decisiones estratégicas, evaluar el rendimiento, y garantizar la responsabilidad y la transparencia. Si la organización considera nuevos enfoques y prácticas en relación con el EDI, es importante integrarlos en los documentos clave de la organización y/o mediante el desarrollo de una política/directrices para su aplicación, así como el desarrollo de capacidades.</p>	<p><b>Desarrollo de la política organizativa de EDI</b></p> <p><b>Política de contratación</b></p> <p><b>Formación continua del personal y el personal voluntario</b></p>
<p><b>DIMENSIÓN 2: ENTORNO FÍSICO</b></p> <p>Incluye el diseño organizativo del edificio y el contenido del mismo visto no sólo como habitaciones y edificio, sino también como todas las personas que utilizan el espacio. Es importante garantizar que el Entorno Físico sea imparcial en términos de diseño, seguridad y representación.</p>	<p><b>Diseño y contenido del edificio</b></p> <p><b>Utilización del espacio físico</b></p>
<p><b>DIMENSIÓN 3: ACTITUDES Y RELACIONES</b></p> <p>Estos aspectos son cruciales para establecer y mantener un espíritu de EDI. Incluye ser consciente de hasta qué punto el lenguaje es inclusivo, ya que las (micro)exclusiones suelen pasar desapercibidas o desapercibidas. También se trata de ser consciente de los prejuicios inconscientes y de si existen expectativas estereotipadas del personal, el personal voluntario y los/as jóvenes en función de su sexo, etnia, religión, discapacidad, etcétera.</p>	<p><b>Lengua y comunicación</b></p> <p><b>Cultura organizativa</b></p> <p><b>Enfoque intercultural</b></p>
<p><b>DIMENSIÓN 4: COMUNIDAD Y ASOCIACIONES</b></p> <p>La implicación de la comunidad es crucial para que las familias y amigos/as entiendan por qué es importante el trabajo de la organización en materia de EDI y cómo pueden apoyarlo. Trabajar en red mientras se es consciente del EDI implica entablar relaciones con las distintas partes interesadas de las</p>	<p><b>Colaboración con la comunidad local</b></p> <p><b>Crear relaciones con las familias</b></p>

<p>comunidades y abogar por los/as jóvenes de identidades minoritarias y marginadas.</p>	
<p><b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO DIRECTO CON LOS/AS JÓVENES</b></p> <p>El trabajo con los/as jóvenes debe tener en cuenta los aspectos culturales y críticos. Factores como el género, la etnia, la religión, la orientación sexual, la cultura y la lengua, las capacidades, la alfabetización y la edad deben tenerse en cuenta y abordarse adecuadamente a través de proyectos y programas.</p>	<p><b>Diseño y planificación de proyectos</b></p> <p><b>Formación / educación</b></p> <p><b>Material educativo</b></p>

Dentro de cada uno de los **SUBTEMAS**, se encuentran las siguientes descripciones:

**RESULTADOS** - explicar de qué manera los valores del EDI son visibles en la práctica dentro de este tema.

**OBJETIVO** - explicar lo que se quiere conseguir integrando las recomendaciones de este tema.

**RECOMENDACIONES** - sugerencias de medidas concretas para contribuir a la consecución de los resultados y objetivos mencionados.

**BUENAS PRÁCTICAS** - descripción de las buenas prácticas existentes y/o herramientas de apoyo a la aplicación práctica.

**LECTURAS ADICIONALES** - proporciona acceso a recursos ya existentes y a buenas prácticas relacionadas con el tema concreto.

La idea es proporcionar los argumentos y sugerencias específicas para desarrollar (aún más) su práctica organizativa en el subtema específico.

Se puede optar por leer todas las dimensiones o, dentro de las dimensiones y subtemas enumerados a continuación, ir directamente (utilizando el enlace) a la dimensión que se considere más interesante para la organización.

Otra posibilidad, como recomiendan los/as autores/as, es rellenar la **HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN DEL EDI** (la herramienta de apoyo al Marco de Referencia EDI) y trazar un mapa de sus prácticas organizativas que se relacionen con los valores del EDI. La herramienta también puede servir como **lista de comprobación**, ya que se presenta después de cada dimensión dentro de esta publicación.

Rellenando esta herramienta, es posible trazar un mapa de las prácticas que no existen o que existen tan solo en cierto grado. Esto puede ayudar a concentrarse en aquellos temas que merezcan la pena seguir explorando sobre cómo desarrollar y/o integrar en la práctica organizativa.



## DIMENSIÓN 1: GOBERNANZA Y LIDERAZGO

**Acerca de:** La gobernanza de las organizaciones no gubernamentales incluye el proceso de desarrollo de un liderazgo estratégico, como fijar las orientaciones, tomar decisiones estratégicas, evaluar el rendimiento, y garantizar la rendición de cuentas y la transparencia. Para mejorar e introducir las prácticas EDI, es importante integrarlas en los documentos clave y comprometerse con el desarrollo de las capacidades de la organización.

**Dirigido a:** La dirección de la organización

**Los subtemas:** a) DESARROLLO DE LA POLÍTICA ORGANIZATIVA DE EDI, b) POLÍTICA DE CONTRATACIÓN, y c) FORMACIÓN DEL PERSONAL Y VOLUNTARIAS/OS EN SERVICIO.

### A) SUBTEMA: DESARROLLO DE LA POLÍTICA ORGANIZATIVA DE EDI

<p><b>Resultado</b> ( ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>Los valores de igualdad, diversidad e inclusión (IDI) forman parte de la visión y misión a largo plazo de la organización y están incluidos en los documentos y políticas organizativas.</p> <p>El personal y el personal voluntario, así como los/as jóvenes, participan y contribuyen a dar forma a las políticas y a lograr la igualdad, la diversidad y la inclusión en el trabajo de la organización.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>La igualdad, la diversidad y la inclusión se reconocen dentro de la organización como valores fundamentales que la organización juvenil y los/as trabajadores/as juveniles cuidan.</p> <p>Trabajo continuo y reflexión de los monitores juveniles, voluntarios, y jóvenes sobre su implicación en la consecución de la igualdad, la diversidad, y la inclusión en la organización.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o ¿cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p><i>"Hacer planes y pasos antes de introducir la política de inclusión, por ejemplo, hacer un grupo de discusión para averiguar las necesidades de los grupos minoritarios".</i></p> <p><i>Joven (Croacia)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dirección de la organización debe estar de acuerdo con el inicio del desarrollo de los procesos de políticas EDI. Informar a cada nivel de dirección (por ejemplo, al Consejo de Administración, al Director Ejecutivo, a los gestores de programas, etc.) sobre el proceso de desarrollo de la política EDI que va a emprender como organización.</li> <li>• Desarrolla a medida los pasos de este proceso de información para que se adapte a tu organización. Esto significa estimar el grado de formalidad del proceso y la base de conocimientos sobre los valores y prácticas EDI que necesita la dirección para implicarla al máximo en el proceso de elaboración de la política.</li> </ul>

*"Crear asociaciones con comunidades y organizaciones infrarrepresentadas".*

*Animador juvenil (Grecia)*

- Haz visibles los valores del EDI en tus documentos organizativos (estatutos, declaración de misión, visión, etc.).
- Integra las dimensiones del EDI en el plan estratégico de la organización y hazlas visibles en el sitio web y las redes sociales de la organización.
- Designa a una persona y/o formar un grupo de trabajo (en las grandes organizaciones) para coordinar las prácticas EDI de la organización con la tarea de revisar las prácticas actuales.
- Da un mandato a la persona coordinadora de EDI o al grupo de trabajo de EDI para planificar estratégicamente la mejora de distintos aspectos de las prácticas y políticas de la organización.
- Incluye una representación diversa de tu personal en el grupo de trabajo, así como las personas externas necesarias que trabajen en el campo del EDI.
- Investiga y establece la demografía local de las personas de grupos desfavorecidos en las comunidades donde opera tu organización.
- Revisa la práctica organizativa para llegar a estos grupos en su comunidad y, si es necesario, establezca un mayor alcance a las comunidades infrarrepresentadas.
- Implica a los/as jóvenes con los/as que trabajas, especialmente a los/as de orígenes diversos, en la revisión de las prácticas existentes. Consúltales con sensibilidad sobre las prácticas y experiencias de aceptación, respeto y aprecio en su organización.
- Haz que la persona coordinadora de EDI con los/las colaboradores/as y/o el grupo de trabajo desarrollen la política organizativa sobre EDI (véanse más abajo las buenas prácticas). La política debe servir de guía para mejorar las prácticas EDI en distintos ámbitos y adaptar los programas en curso.
- Planifica sistemáticamente la introducción de la política y/o directrices EDI al personal y personal voluntario. Proporciona un modelo y un espacio para la reflexión y el debate que les dé tiempo a apropiarse de la política.
- Determina las necesidades de formación basadas en las prácticas EDI del personal y personal voluntario y elabora el plan de formación.
- Establece un calendario y supervisa los indicadores y los avances en la consecución de la igualdad, la diversidad y la inclusión en las comunidades infrarrepresentadas.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coopera con otras organizaciones en el intercambio de experiencias y buenas prácticas.</li> <li>● Planifica formas sistemáticas y eficaces de informar a los/as jóvenes y a tu comunidad sobre las políticas y procedimientos de la organización relacionados con la igualdad, la diversidad y la inclusión.</li> <li>● Localiza y busca el apoyo y la colaboración de las instituciones de tu país que se ocupan de la igualdad, la diversidad y la inclusión y/o de las organizaciones de la sociedad civil centradas en estos temas.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Buenas prácticas:</b> <a href="#">Política de gestión de la igualdad de género y la diversidad</a> (versión en inglés)</p> <p><b>Herramienta 1:</b> <a href="#">Ideas a tener en cuenta al elaborar la política de igualdad, diversidad e inclusión</a></p> <p><b>Herramienta 2:</b> <a href="#">Propuesta de estructura del documento de política de EDI</a></p>
<p><b>Para saber más</b></p>	<p>➤ <a href="#">8 PASOS HACIA UN TRABAJO JUVENIL INCLUSIVO</a> - Promover las mejores prácticas inclusivas en los entornos de trabajo juvenil (versión en inglés)</p>

## B) SUBTEMA: POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

<p><b>Resultado</b> (o ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>La política de contratación de la organización con dimensión EDI garantiza que la organización atraiga a un amplio espectro de personas diversas, fomentando una plantilla dinámica y representativa. Como resultado, aumentan la creatividad, la innovación y el entendimiento cultural dentro de la organización.</p> <p>El compromiso con prácticas justas e inclusivas es visible en una plantilla diversa, así como en la participación de diversos grupos de voluntarios/as y jóvenes. La organización está comprometida con la reputación de la organización juvenil que adopta la diversidad en su composición y defiende un entorno en el que cada miembro se siente valorado/a, contribuyendo a una cultura de empoderamiento colectivo e impacto social positivo.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o, ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>Una política de contratación eficaz que integre la dimensión EDI pretende derribar las barreras que puedan existir en los procesos tradicionales de contratación de personal y voluntarios, promoviendo también la equidad y abordando de forma proactiva los prejuicios sistémicos y las injusticias existentes en el acceso a las oportunidades de empleo/voluntariado.</p> <p>El objetivo principal es cultivar un lugar de trabajo representativo de una amplia gama de orígenes, identidades, experiencias y perspectivas. Implica buscar y promover activamente la diversidad en términos de etnia, sexo, edad, etnia, orientación sexual, (dis)capacidad y otras características o experiencias. Con ello, la organización pretende crear un entorno más integrador y equitativo en el que cada persona se sienta valorada y tenga las mismas oportunidades de triunfar.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o ¿cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p><i>"Hacer la diversidad en la contratación: mezclar edades, entornos sociales, orígenes, etc."</i></p> <p><i>Animador juvenil (Francia)</i></p> <p><i>"Asegúrese de dar a los jóvenes la oportunidad de</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identifica la demografía de las comunidades locales en las que opera tu organización y revisa si la diversidad demográfica de las comunidades está representada en tu personal y voluntarios, así como en los/as jóvenes con los/as que trabaja.</li> <li>● Decide estratégicamente si tiene sentido formar una plantilla más diversa, incluidos el personal voluntario, para representar y reflejar la diversidad de su comunidad y, posiblemente, llegar mejor a algunos jóvenes desfavorecidos de su organización.</li> <li>● Haz un esfuerzo por revisar tus prácticas de contratación en los últimos periodos, identifica los posibles obstáculos que impiden que personas de diversos orígenes e identidades</li> </ul>

<p><i>presentarse y no sólo de leer sus currículos".</i></p> <p><i>Joven (Croacia)</i></p>	<p>presenten su candidatura, y planifique sus intervenciones en consecuencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pónte en contacto con otras organizaciones o grupos que reúnan y trabajen con personas de entornos desfavorecidos específicos y comunidades infrarrepresentadas y explora las posibilidades de colaboración. Podrían ser una posible fuente de conocimientos, contratación de voluntarios/as y personal y apoyo para integrar estas contrataciones en tus equipos de personal y voluntarios.</li> <li>● Adapta los anuncios de solicitud de empleo/voluntariado a tu política de contratación. Si es posible, añade declaraciones que animen a las personas de distintos orígenes a presentar su candidatura. Preferiblemente traduce los anuncios de empleo/voluntariado a otros idiomas presentes en tus comunidades y adáptalos para personas con discapacidad visual.</li> <li>● Identifica los distintos canales y plataformas en los que se congregan los/as candidatos/as diversos/as, como grupos dirigidos por minorías o grupos y organizaciones para grupos demográficos específicos, y reenvía las ofertas de empleo/voluntariado. Esto podría incluir bolsas de trabajo, plataformas de redes sociales, asociaciones profesionales, organizaciones centradas en la diversidad y eventos de networking dirigidos específicamente a grupos infrarrepresentados.</li> <li>● Garantiza la equidad y la sensibilidad durante el proceso de entrevista que el candidato o la candidata pueda necesitar. Prevé posibles adaptaciones (por ejemplo, para un/a candidato/a con discapacidad).</li> <li>● Incluye a un mínimo de dos personas para el proceso de selección y, en caso de que el número de candidatos sea mayor, incluye a más personal implicado en el proceso de selección (posiblemente las personas implicadas en los procesos EDI de tu organización). De este modo, es más probable evitar el sesgo inconsciente en el proceso de toma de decisiones de contratación.</li> <li>● Planifica el envío de comentarios sensibles a todos los candidatos y candidatas descartados, y si reconoce que pueden ser un buen activo para su organización (quizá no para el puesto solicitado, pero sí para otros) puede hacer un esfuerzo por mantenerlos informados sobre futuras oportunidades (puestos de trabajo, voluntariado, participación en actividades).</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Buenas prácticas:</b> <a href="#">Duo Day</a></p>

	<p><b>Herramienta 1:</b> <a href="#">Lista de comprobación para enviar a los candidatos y candidatas sobre ajustes razonables durante el proceso de contratación</a></p> <p><b>Herramienta 2:</b> <a href="#">Lista de recomendaciones para el diseño y anuncio de funciones, el proceso de solicitud y el proceso de selección</a></p>
Para saber más	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Cómo realizar entrevistas estructuradas</a>: 7 pasos para utilizar entrevistas estructuradas en la contratación y los ascensos con el fin de mejorar la igualdad de género y la representación. (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Contratación inclusiva</a>: Guía para empresarios/as. (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">El proyecto GENEUS</a>: Herramientas y pruebas no sexistas para procesos de selección (<a href="#">conjunto de herramientas</a>). (Versión en inglés)</li> </ul>

## C) SUBTEMA: FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL Y PERSONAL VOLUNTARIO

<p><b>Resultado</b> ( ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>La dirección de la organización está comprometida con el desarrollo profesional del personal y el personal voluntario en los temas relacionados con el EDI, proporcionando formación interna y externa y oportunidades de supervisión para apoyar la creación de un entorno de trabajo inclusivo, diverso, receptivo y sostenible, así como el trabajo directo con los/as jóvenes.</p> <p>El personal y el personal voluntario tiene una actitud, un compromiso y una autoconciencia de los valores fundamentales de igualdad, diversidad e inclusión como parte integrante del trabajo con los/as jóvenes.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>Personal y voluntarios/as abiertos/as a la práctica reflexiva y al proceso de concienciación sobre creencias, percepciones, suposiciones y expectativas en su trabajo con una población diversa de jóvenes. Para que la práctica sea inclusiva, diversa y receptiva, es necesario estar abierto/a a la concienciación a través de la reflexión continua sobre la práctica y la adquisición de nuevos conocimientos.</p> <p>Cuanto más conscientes sean de sí mismos/as el personal y los/as voluntarios/as, más podrán darse cuenta de cuándo podrían estar excluyendo o silenciando involuntariamente a los/as jóvenes. A</p>

	<p>medida que la gente profundiza en su comprensión, puede responder con más empatía y trabajar para satisfacer las necesidades de los diversos grupos de jóvenes y apoyar la construcción de su sentido de pertenencia.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o ¿cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p><i>"Como parte de nuestras buenas prácticas en la misión local, por ejemplo, tuvimos un curso de formación sobre el apoyo a las personas transexuales, que nos permitió comprender mejor. Esta formación fue ofrecida por nuestra organización, sobre el apoyo a las personas transexuales".</i></p> <p><i>Animador juvenil (Francia)</i></p> <p><i>"Esta formación debe centrarse en la comprensión y el respeto de las diferentes culturas, tradiciones e identidades para crear un entorno integrador y respetuoso".</i></p> <p><i>Joven (Grecia)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Invierte tus recursos y tu tiempo en el desarrollo profesional del personal y el personal voluntario en áreas de igualdad, diversidad e inclusión.</li> <li>● Implanta programas de formación de concienciación sobre los prejuicios, que aborden los prejuicios relacionados con el género, la raza, la etnia, la edad, la religión, la diversidad funcional, y otras características, dirigidos a todos/as, especialmente a los/as directores/as y empleados/as de RRHH.</li> <li>● Asegúrate de que estas oportunidades de formación aumentan la competencia cultural del personal y el personal voluntario, especialmente en lo que respecta a la diversidad de los/as jóvenes y sus familias con los que trabaja.</li> <li>● Planifica y lleva a cabo la formación del personal y personal voluntario sobre las directrices de lenguaje inclusivo que se han preparado previamente.</li> <li>● En el caso del personal que trabaja directamente con jóvenes, garantizar la <b>supervisión</b> periódica: el grupo de aprendizaje facilitado por el/la supervisor/a experto/a mediante el cual los/as profesionales exploran y abordan los problemas o las preocupaciones que puedan surgir en el curso de su práctica (Herman, 2012, véase lectura adicional).</li> <li>● Aumenta la experiencia de los/as trabajadores en el ámbito de la juventud con formación en asesoramiento o psicología para la prevención y el apoyo en caso de problemas de discriminación.</li> <li>● Identifica expertos/as y conferenciantes de la comunidad local y redes sociales más amplias sobre el tema de la práctica consciente del EDI y planifica su participación para desarrollar la capacidad del o la coordinador/a o coordinadores/as del EDI dentro de la organización.</li> <li>● Crea espacios y estructuras para apoyar <b>la práctica reflexiva</b>: el espacio en el que el personal y personal voluntario pueda abordar y debatir abiertamente las cuestiones de inclusión, igualdad y diversidad.</li> <li>● Introduce o refuerza la posibilidad de reflexionar dentro del equipo sobre cuestiones éticas y basadas en valores para llegar a un consenso sobre cómo la organización en su conjunto responde a la discriminación, da cabida a la</li> </ul>

	<p>diversidad y desafía la injusticia y la desigualdad a las que se enfrentan los/as jóvenes y sus comunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Planificar un calendario anual de los programas de formación sobre la política y las prácticas organizativas del EDI para llegar a todo el personal nuevo y al personal voluntario (esto se refiere especialmente a las organizaciones más grandes).</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Buena práctica 1:</b> <a href="#">Formación sobre cómo dirigirse a una persona con discapacidad - realizada por un joven con discapacidad</a> (Centro Juvenil de Zagreb)</p> <p><b>Buena práctica 2:</b> <a href="#">Formación del personal sobre directrices de lenguaje inclusivo</a> (CSC Danilo Dolci)</p>
<p><b>Para saber más</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Introducción a la gestión de la diversidad</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Guía de gestión de la diversidad para organizaciones que trabajan en el ámbito de la juventud intercultural</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ Seminario web de la Red PYD: <a href="#">Prejuicios ocultos: ¿Es una preocupación para los profesionales del trabajo con jóvenes?</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Comprobación de la competencia cultural</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">La práctica reflexiva en la supervisión del trabajo con jóvenes por Margo Herman</a> (Versión en inglés)</li> </ul>



## AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 1

INDICADORES DE BUENAS PRÁCTICAS	En funcionamiento	Parcialmente en funcionamiento	No Implementado	En desarrollo
Existe la política o directriz organizativa EDI dentro de la organización (incluido el protocolo para posibles sucesos discriminatorios).				
Los valores y prácticas EDI se mencionan en los documentos clave de la organización, como la misión, la visión, los estatutos, etc.				
Los valores y prácticas EDI forman parte del plan estratégico de la organización.				
Los valores y prácticas de la organización en materia de EDI se mencionan en el sitio web de la organización y en las redes sociales.				
La organización emplea a personal y personal voluntario que pertenecen a diversos orígenes y minorías.				
En las ofertas de empleo y voluntariado se anima a las personas de comunidades marginadas y minoritarias a que presenten su candidatura.				
El proceso de selección incluye las prácticas concretas que mejoran la inclusividad general del proceso de selección (por ejemplo, al menos dos personas en la preselección de candidatos/as).				
El equipo y personal voluntario reciben formación sobre los temas del EDI y sobre cómo apoyar a los/as jóvenes de comunidades marginadas y minoritarias.				
Existe la práctica organizativa que proporciona al personal y al personal voluntario un espacio seguro para compartir y reflexionar sobre su práctica de trabajo con los/as jóvenes.				
Existe un calendario anual de formación sobre la política y las prácticas organizativas EDI para el personal y personal voluntario.				

## DIMENSIÓN 2: ENTORNO FÍSICO

**Acerca de:** Es importante ver los espacios organizativos no sólo como salas y un edificio, sino también como todas las personas que utilizan el espacio. Es importante garantizar que el entorno físico sea imparcial en términos de diseño, seguridad y representación.

**Dirigido a:** La dirección de la organización, el personal y personal voluntario.

**Los subtemas:** a) DISEÑO Y CONTENIDO DEL EDIFICIO y b) UTILIZACIÓN DEL ESPACIO FÍSICO.

### A) SUBTEMA: DISEÑO Y CONTENIDO DEL EDIFICIO

<p><b>Resultado</b> (o ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>El diseño y el espacio de un edificio vistos desde la perspectiva EDI se manifiestan visiblemente a través de características que priorizan la accesibilidad y el sentido de pertenencia de todas las personas, independientemente de sus capacidades o antecedentes.</p> <p>En la práctica, esto puede manifestarse en elementos arquitectónicos inclusivos, símbolos culturales diversos, obras de arte, elementos de diseño, espacios de comunicación transparentes y zonas de colaboración, fomentando un entorno en el que todos/as se sientan bienvenidos/as y valorados/as dentro del espacio de trabajo.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>El objetivo de incorporar los principios del EDI al diseño de un edificio es crear espacios accesibles, acogedores y que reflejen las diversas necesidades e identidades de las personas que los utilizarán.</p> <p>Al fomentar espacios que den prioridad a la EDI, su organización se esfuerza por mejorar la equidad social, empoderar a las comunidades marginadas y contribuir al bienestar general y la productividad de su personal, personal voluntario y beneficiarios/as. El objetivo es eliminar barreras y promover un entorno en el que personas de distintos orígenes, capacidades y culturas tengan un sentimiento de pertenencia e inclusión.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o ¿cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p><i>Pon pequeños carteles en las paredes o en todas partes para demostrar que incluyes a todo el mundo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Evalúa el espacio para determinar hasta qué punto es accesible para los/as jóvenes con discapacidad. Busca el apoyo del experto, por ejemplo de la organización que trabaja con jóvenes con discapacidad.</li><li>● Realiza los cambios posibles y/o planifica los cambios en el futuro de mejora de las características de accesibilidad (rampas, mobiliario regulable en altura, elementos de navegación táctiles y herramientas de comunicación multisensorial) para crear un espacio de trabajo físicamente inclusivo que atienda a necesidades diversas.</li></ul>

<p><i>(ella tenía una bandera LGBT+ en la pared).</i></p> <p><i>Animador juvenil (Francia)</i></p> <p><i>"Para la comunidad de discapacitados: que su espacio de trabajo sea examinado por alguien especializado en discapacidad; trabajen con las comunidades".</i></p> <p><i>Joven (Croacia)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pregunta a los/as jóvenes con los/as que trabajas si consideran que el espacio de la organización es acogedor e inclusivo para todos los/as jóvenes. Si es posible, busca específicamente contribuciones sobre el aspecto de su espacio por parte del personal y los/as jóvenes de grupos minoritarios y marginados contribuyen al aspecto de su espacio.</li> <li>● Intenta encontrar formas creativas e innovadoras de transformar el espacio para que los/as monitores/as juveniles y los/as jóvenes puedan venir y trabajar juntos/as.</li> <li>● Si es posible, ten en cuenta el bienestar mental y la neurodiversidad de los/as ocupantes del espacio proporcionando espacios para la meditación, zonas privadas, elementos biofílicos y materiales que reduzcan el estrés.</li> <li>● Si es posible, considera la posibilidad de ofrecer salas privadas para las nuevas madres, instalaciones de género neutro, espacios de oración y decoración cultural inclusiva dentro del espacio de trabajo.</li> <li>● Sitúa a los/as usuarios/as del espacio en el centro. ¿Qué significa para ellos/as la igualdad, la diversidad, la inclusión y la representación? Pregunta a los/as trabajadores/as y voluntarios/as juveniles que utilizan el espacio con regularidad qué hay que hacer para que el espacio sea más acogedor, inclusivo y pertinente para sus necesidades.</li> <li>● Anima a tus colegas y a los/as jóvenes con los/as que trabajas a que se hagan preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ¿Qué veo en el espacio cuando entro por la puerta de la organización juvenil?</li> <li>❖ ¿Tengo un sentimiento de pertenencia a este espacio o tengo que encajar?</li> <li>❖ ¿Tengo fácil acceso al espacio teniendo en cuenta mis capacidades?</li> <li>❖ ¿Me siento seguro? ¿Me siento cómodo/a en este espacio?</li> <li>❖ ¿Se refleja mi identidad en el espacio?</li> </ul> </li> <li>● Analizar juntos/as los comentarios anteriores y poneros de acuerdo sobre cómo mejorar la inclusividad de su espacio.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Herramienta:</b> <a href="#">Lista de comprobación para un lugar y un entorno de trabajo EDI</a></p>
<p><b>Para saber más</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Inclusión mediante el diseño: Igualdad, diversidad y entorno construido</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Diseño del lugar de trabajo para la inclusión social y cultural</a> (Versión en inglés)</li> </ul>

## B) SUBTEMA: EL USO DEL ESPACIO FÍSICO

<p><b>Resultado</b> (o ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>La organización se compromete a garantizar el uso del espacio físico por parte de su personal, personal voluntario y jóvenes de forma que proporcione seguridad y fomente el sentimiento de pertenencia.</p> <p>El personal y personal voluntario son conscientes de que el uso del espacio debe ser integrador y organizarse de forma sensible, y actúan adecuadamente para garantizar que todo el mundo se sienta acogido/a en el espacio con una variedad de disposiciones de asientos, así como actitudes integradoras.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>La organización juvenil se compromete a garantizar el uso de un espacio físico que cree una atmósfera de intercambio, respeto mutuo, aprendizaje y crecimiento entre el personal, personal voluntario y los/as jóvenes con los/as que trabaja.</p> <p>El personal y personal voluntario son conscientes de que el uso formal e informal del espacio debe fomentar la aceptación, la atención, la conexión y el compromiso activo. Son sensibles a los acontecimientos de un grupo concreto que utiliza un espacio que podría excluir a otros/as y están dispuestos/as a esforzarse por reunirse, formal e informalmente, con personas de orígenes diversos.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o ¿cómo podemos contribuir a ello?)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Haz un mapa del uso interno y externo del espacio e identifica el uso habitual por parte del personal, personal voluntario y los/as jóvenes desde la perspectiva EDI. Por ejemplo, las personas tienden a reunirse informalmente en función de su sexo, otras identidades comunes o tal vez su posición dentro de la organización.</li><li>● Invierte tiempo en concienciar al personal, personal voluntario y los/as jóvenes sobre la dinámica de dentro y fuera del grupo (véase más abajo para más lecturas) y abre el diálogo sobre cómo el uso del espacio puede basarse en valores, fomentando el cuidado y la aceptación mutuos.</li><li>● Pide a los/as jóvenes que observen cómo sus compañeros/as utilizan el espacio físico formal e informalmente y que le den su opinión (sobre todo en grupos de apoyo y centros o clubes juveniles).</li><li>● Analiza esta información y, si es necesario, explora y abre el diálogo dentro de la organización (por ejemplo, cuando se observa que sólo un grupo utiliza algún espacio). Explora dentro de este grupo cuáles son sus necesidades y piensa en la mejor manera de satisfacerlas.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ten en cuenta que a veces los/as jóvenes con determinadas identidades sufren discriminación y exclusión en la sociedad en general, y a veces una organización juvenil es un espacio donde se sienten seguros y necesitan estar juntos/as (por ejemplo, los miembros de una determinada etnia o los/as jóvenes pertenecientes a la comunidad LGBTQI+).</li> </ul>
<b>Buenas prácticas y recursos</b>	<b>Buenas prácticas:</b> <a href="#">Los beneficiarios son los dueños del local: Decoración del espacio "Ariadna"</a> (KMOP)
<b>Para saber más</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Cómo crear un espacio inclusivo y accesible</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Explicación de la dinámica dentro y fuera del grupo</a> (Versión en inglés)</li> </ul>

## AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 2

INDICADORES DE BUENAS PRÁCTICAS	En funcionamiento	Parcialmente en funcionamiento	No Implementado	En desarrollo
El edificio de la organización es accesible para personas con necesidades y discapacidades físicas o sensoriales.				
La evaluación con el personal y los/as jóvenes se lleva a cabo para comprender sus perspectivas sobre el espacio organizativo, su inclusividad y su relevancia para sus necesidades.				
Los/as jóvenes de comunidades marginadas y minoritarias contribuyen a que el espacio organizativo logre su sentido de pertenencia.				
Se realizan evaluaciones periódicas para conocer la experiencia de uso del espacio de la organización desde la perspectiva del personal y del público.				
El personal y personal voluntario reflexiona, debate y mejora periódicamente sobre el uso inclusivo del espacio en el trabajo de la organización con los/as beneficiarios/as.				

## DIMENSIÓN 3: ACTITUDES Y RELACIONES

**Acerca de:** Esta dimensión apoya el establecimiento de un espíritu de igualdad, diversidad e inclusión en la organización. Incluye ser consciente de cómo el lenguaje puede ser tendencioso y a menudo pasa desapercibido. También se trata de tomar conciencia de los prejuicios inconscientes y de si existen actitudes y comportamientos en la organización propensos a estereotipos y prejuicios de diversa índole.

**Dirigido a:** La dirección de la organización, el personal y personal voluntario.

**Los subtemas:** a) LENGUAJE Y COMUNICACIÓN, b) CULTURA ORGANIZATIVA y c) ENFOQUE INTERCULTURAL

### A) SUBTEMA: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

<p><b>Resultado</b> (o ¿ de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>La organización se asegura de que toda la comunicación que circula por los canales internos y externos sigue los mismos principios compartidos de inclusividad lingüística, según unas directrices y normas comunes que conoce cada miembro de la plantilla.</p> <p>Los/as lectores/as u oyentes se sienten incluidos independientemente de su sexo, religión, (dis)capacidad o situación social y/o económica a la que pertenezcan o por la que se sientan representados/as.</p> <p>La comunicación es a la vez integradora y coherente, gracias a la reflexión y la formación compartidas y a la adopción de un conjunto de normas o sugerencias.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>El objetivo general del uso del lenguaje inclusivo es promover el respeto, la justicia y la equidad para todas las personas valorando las diferentes identidades y realidades. Los objetivos secundarios, aunque importantes, son la promoción de la diversidad; la mejora de la reputación de la organización como entidad que valora la inclusividad en los aspectos comunicativos; y el fomento del diálogo abierto y el pensamiento crítico entre el personal al que se pide que reflexione y adopte las directrices y políticas.</p> <p>Los/as lectores/as u oyentes se sienten incluidos, independientemente de su sexo, religión, estado de salud o situación social y/o económica.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o ¿ cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p><i>"Tenemos que ofrecer anuncios organizativos y</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Escucha diversas voces antes de actuar sobre cualquier política lingüística de inclusión.</li> <li>● Revisa los documentos clave de la organización, así como la inclusividad del lenguaje en los sitios web de la organización y de los proyectos.</li> </ul>

<p><i>mensajes en las redes sociales en todas las lenguas habladas por los beneficiarios y planificar estrategias de difusión para grupos minoritarios y la población en general".</i></p> <p>(Trabajador juvenil, Grecia)</p> <p>"Proporcionar un entorno de grupo en el que se permita a los jóvenes reflexionar sobre las palabras y construir un significado y una confrontación mutuos, permitiendo así un diálogo abierto, "palabras como paz, no - violencia, lucha contra la mafia tendrían menos significado si no pensamos todos juntos en ello".</p> <p>(Trabajador juvenil, Italia)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implica en este proceso a todos/as los/as representantes de los distintos grupos.</li> <li>● Asegúrate de que las definiciones sean claras para todos/as y de que no haya malentendidos: proporciona definiciones claras de los términos clave relacionados con la inclusividad, como género, etnia, orientación sexual, etnia y capacidad. Consulta la <a href="#">Guía de Lenguaje Inclusivo de EDI GO</a>.</li> <li>● Considera la lengua o lenguas nacionales y los pronombres e inicia una reflexión sobre cómo los pronombres pueden transmitir un significado u otro.</li> <li>● Designa un equipo que trabaje sobre un eje temático, entusiasmado con la creación de políticas internas relativas a la práctica del lenguaje inclusivo.</li> <li>● Pide a todos los miembros del equipo que comenten y/o aprueben el borrador, y agradece todos los comentarios, ya que aportan perspectivas de quienes tienen el mandato de aplicarlo.</li> <li>● Incluye un lenguaje neutro en cuanto al género; evita hacer suposiciones sobre la identidad o expresión de género. Por ejemplo, en inglés, sería "they/them".</li> <li>● Evitar estereotipos y suposiciones relacionados con la raza, el sexo, la sexualidad y la capacidad. Fomenta la apreciación de las diferencias individuales, pero evite obligar a las personas a definirse a sí mismas.</li> <li>● Deja siempre claro que hay espacio para el debate cuando sea útil, pero que hay tolerancia cero para el discurso del odio o el lenguaje discriminatorio propagado por la voluntad de insultar a alguien en broma.</li> <li>● Proporciona materiales y planes de estudios inclusivos en los que se explique de forma clara y fácilmente por qué es importante y cómo comportarse.</li> <li>● Establece espacios seguros para denunciar el lenguaje discriminatorio, si es necesario.</li> <li>● Imparte la formación sobre lenguaje inclusivo al personal y personal voluntario y un seguimiento de la formación cada pocos meses o años.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Buenas prácticas:</b> <a href="#">Política de gestión de la igualdad de género y la diversidad</a> (Versión en inglés)</p> <p><b>Herramienta:</b> <a href="#">Guía de lenguaje inclusivo EDI GO</a></p>
<p><b>Para saber más</b></p>	<p>➤ <a href="#">Principios clave del uso inclusivo del lenguaje</a> (Versión en inglés)</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Comunicación inclusiva (Center for Women's Economic Empowerment)</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Comunicación inclusiva Directrices</a> (Versión en inglés)</li> </ul>
--	--

## B) SUBTEMA: CULTURA ORGANIZATIVA

<p><b>Resultado</b> ( o ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>La organización garantiza que los principios y valores de igualdad, diversidad e inclusión están integrados en la cultura organizativa.</p> <p>La cultura organizativa se refiere a las políticas, las prácticas y los procedimientos, así como a los comportamientos que se recompensan, apoyan y esperan en un entorno laboral y el significado que implican para los miembros de la organización (Schneider, B., Ehrhart, M. G., &amp; Macey, W. H. 2011).</p> <p>Se trata del modo en que las personas sienten el trabajo que hacen, en qué creen, cómo entienden la organización y dónde encajan en el panorama general. Cada organización tiene ya una cultura omnipresente, ya sea intencionada o no. Además, es posible que la cultura actual no se base en los valores y prácticas EDI. No se reconstruirá la cultura de la organización únicamente introduciendo políticas y protocolos. Hay que hacerlo paralelamente, y a veces en un proceso interrelacionado de introducción de políticas organizativas y formación continua sobre el EDI.</p> <p>La organización abre así espacios de autorreflexión sobre diversos aspectos del trabajo, el comportamiento, las prácticas y los rituales de la organización, en consonancia con los principios del EDI.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>La organización se compromete a fomentar una cultura organizativa integradora en la que las personas se sientan valoradas, escuchadas y respetadas, todo ello para crear un sentimiento de pertenencia para todos.</p> <p>La dirección y el personal comprenden cómo su cultura organizativa actual abarca la igualdad, la diversidad y la práctica integradora, y adopta un enfoque de práctica reflexiva en el que se anima a todo el personal miembro de la organización a comprometerse personal y profesionalmente con los valores y prácticas EDI.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o ¿ cómo podemos contribuir a ello?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La dirección de la organización tiene que estar de acuerdo con el inicio de los procesos de desarrollo de la política de EDI (ver</li> </ul>

*"El diálogo abierto es esencial y la interacción normal evita la reiteración de diversidades y dinámicas de poder".*

*(Trabajador juvenil, Italia)*

Dimensión 1) y entender que se trata de un proceso de aprendizaje a largo plazo para que se integre en la cultura organizativa.

- Para integrar la política de EDI en la cultura organizativa, es importante establecer la cultura organizativa actual. La cultura organizativa puede medirse a través de encuestas, observaciones o entrevistas para obtener una perspectiva tanto interna como externa del funcionamiento de una organización (Peterson y Fischer, 2004).
- Desarrolla el examen a medida de la cultura actual adecuado para tu organización. Si se trata de una organización pequeña, puedes optar por realizar observaciones y entrevistas. Si se trata de una gran organización, puedes optar por realizar encuestas y grupos de discusión.
- Comunica de diversas formas y mediante foros con el personal y personal voluntario sus opiniones sobre la cultura actual y cómo las "formas de hacer las cosas" habituales pueden influir positivamente en las prácticas EDI o dificultarlas. Háblalo, intercambia opiniones y encuentra formas de ponerte de acuerdo para seguir avanzando.
- Asegúrate de que el equipo que trabaja en la introducción de las políticas de EDI tiene sensibilidad y respeto por el legado y la historia de la organización, ya que éstos son los cimientos de su organización, aunque no se construyan en torno al EDI. Hay que valorar la historia de la organización.
- Promueve continuamente entre la dirección, el personal y el personal voluntario el respeto y la voluntad de comprender la diversidad de la organización, así como de las personas y comunidades con las que trabajan. No se trata de que el individuo encaje con la mayoría, sino de cómo crear en conjunto un entorno en el que todos puedan sentir que pertenecen a él.
- Para lograr la recomendación anterior, puedes trabajar en el desarrollo profesional continuo de tu personal y personal voluntario, así como en el proceso de consulta formal y no formal con el personal y las comunidades con las que trabajas sobre la aceptación de la diversidad y la mejora de la igualdad y la inclusión dentro de tu organización.
- Proporciona los recursos necesarios para dar la bienvenida a los nuevos miembros (por ejemplo, sesiones de orientación, manual de bienvenida, preparación del espacio de trabajo, etc.) para que se familiaricen con la cultura organizativa orientada al EDI.
- Encuentra maneras informales de promover y celebrar los valores EDI que tengan sentido en tu organización, con formas diversas e incluso sutiles que muestren que tu política organizativa no consiste en marcar casillas, sino en algo con lo que la organización está comprometida y que le da energía. Por ejemplo, conoce los antecedentes del personal y personal

	voluntario, así como de los/as jóvenes con los/as que trabaja, y con pequeños signos reconoce y celebra sus identidades (véase más abajo la Buena práctica).
<b>Buenas prácticas y recursos</b>	<b>Buenas prácticas:</b> <a href="#">Un ejemplo para promover la cultura organizativa</a> (La Xixa)  <b>Herramienta:</b> <a href="#">Preguntas para reflexionar sobre su cultura organizativa</a>
<b>Para saber más</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">"SOS homophobie"</a> ofrece una herramienta de medida: un cuestionario de muestra para evaluar la calidad del entorno laboral de las personas LGBTI en las organizaciones.</li> <li>➤ <a href="#">El impacto de la cultura organizativa en las agencias de atención a la infancia y la juventud</a> (Versión en inglés)</li> </ul>

## C) SUBTEMA: ENFOQUE INTERCULTURAL

<b>Resultado</b> (¿o de qué manera es visible en la práctica?)	<p>El enfoque intercultural es una dimensión importante de la organización y esto es visible a través de diferentes segmentos de la práctica organizativa, la política y la visibilidad.</p> <p>El enfoque intercultural dentro de las organizaciones de trabajo juvenil promueve y practica el trabajo juvenil con personas de orígenes culturalmente diversos y considera la diversidad cultural como un aspecto enriquecedor de la sociedad.</p> <p>También se rige por el principio de contratar personal y personal voluntario de diversas culturas y lleva a cabo actividades que abarcan una variedad de temas que abordan la discriminación, la exclusión y promueven la diversidad, la conciencia intercultural y la educación como valores de la sociedad moderna.</p> <p>La organización puede basarse en esta motivación o puede adoptar este enfoque aplicando diferentes programas y actividades que abarquen distintos segmentos de la educación intercultural. No obstante, el enfoque intercultural puede potenciarse en su organización identificándolo como una parte importante de su práctica y su visión organizativa.</p>
<b>Objetivos</b> (o, ¿qué es lo que queremos conseguir?)	La organización está comprometida con una auténtica igualdad de derechos y oportunidades para todos/as, basada en un compromiso

	<p>de no discriminación y equidad. Reconocer y respetar la diversidad es parte integrante de la organización.</p> <p>La dirección y el personal se proponen facilitar la creación de espacios y oportunidades para la interacción positiva entre grupos diversos y el desarrollo de relaciones sanas.</p> <p>La visión de la organización es promover el diálogo intercultural, la participación activa y un compromiso más profundo con la construcción de armonías sociales, y garantizar que la organización aplica de forma coherente los principios interculturales en todas sus actividades.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o, ¿ cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p><i>Varios jóvenes del grupo de discusión afirmaron que toda organización debería contar con un protocolo sobre diálogo intercultural y habilidades comunicativas y "ser flexible con los distintos idiomas", para no discriminar por razón de lengua.</i></p> <p><i>(Grupo de jóvenes, España)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisa hasta qué punto la perspectiva intercultural está integrada en tu organización, incluyendo la estructura de la misma, los temas de tus proyectos y programas, y la diversidad del personal y de los/as jóvenes que participan en tus actividades.</li> <li>● Decide adoptar el enfoque intercultural en tu organización para impulsar la transformación de tu comunidad y tu sociedad hacia una sociedad intercultural que fomente la armonía social.</li> <li>● Decide adoptar el enfoque proactivo de la postura pública de la organización a favor del antirracismo y el descolonialismo y sumate a acciones y declaraciones que se alineen con estos principios.</li> <li>● Elabora un plan para facilitar la integración de la diversidad sociocultural de tu comunidad en los distintos aspectos de tu organización: identifica objetivos a corto y largo plazo.</li> <li>● Comparte y comunica este plan con tu personal y personal voluntario, permitiéndoles evaluar los resultados y beneficios de incorporar esta perspectiva.</li> <li>● Si es una organización constituida por una comunidad, promueve el aprendizaje entre tus dirigentes, personal y voluntarios sobre las diversas culturas que forman parte de tu comunidad local.</li> <li>● Si tu organización opera a escala regional o nacional, ofrece formación continua que cubra específicamente la dimensión intercultural del trabajo organizativo y las prácticas de trabajo con jóvenes.</li> <li>● Identifica las oportunidades de participación activa de jóvenes de diversas culturas y de diversas zonas y orígenes en su organización.</li> <li>● Crea asociaciones con las organizaciones que trabajan específicamente con los miembros de comunidades inmigrantes o minorías con menos oportunidades. Facilita el</li> </ul>

	<p>acceso a las oportunidades que tu organización ofrece a los jóvenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Crea un acceso más restringido a las oportunidades que ofreces a los/as jóvenes para los miembros de las comunidades infrarrepresentadas. Los estudios han demostrado que los/as jóvenes miembros de comunidades inmigrantes o minorías están desproporcionadamente infrarrepresentados/as en, por ejemplo, los programas de movilidad internacional, y muchos de ellos no consiguen atraer su interés.</li> <li>● Presta atención a las relaciones y conexiones de los individuos y grupos con la organización, haciendo que se sientan bienvenidos/as y parte del proyecto general y de las actividades, ya que éste es un aspecto clave para lograr la diversidad en la participación.</li> <li>● Incorpora la diversidad sociocultural y ponla en valor, tanto en los espacios de decisión de la organización, en su base social (socios/as, voluntarios/as y profesionales), en los proyectos y actividades, como en las relaciones externas y redes sociales.</li> <li>● Crea mecanismos para abordar aspectos relacionados con las diversas culturas y mediar en situaciones relacionadas con la armonía social y el respeto a la diversidad.</li> <li>● Incorpora el lenguaje inclusivo en las acciones de comunicación de la asociación. Si es posible, dispón de los materiales organizativos clave y, por ejemplo, de folletos de formación en la lengua materna de los/as jóvenes que acuden a su organización, para que todas las personas y grupos de diversos orígenes culturales se sientan parte de su asociación y estén invitados/as a sus actividades.</li> <li>● Organiza periódicamente actividades internas de celebración que sean divertidas y festivas, fomenta el intercambio y la creación de relaciones que permitan conocerse más allá de los ritmos diarios de trabajo, activismo o defensa.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Buena práctica 1:</b> <a href="#">Formación de animadores/as del Teatro Fórum Intercultural</a> (La Xixa)</p> <p><b>Buena práctica 2:</b> <a href="#">Aprendizaje intercultural a la movilidad internacional</a> y <a href="#">Juego de Barnga</a> (ADICE)</p>
<p><b>Para saber más</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">¿Qué es el trabajo intercultural con jóvenes?</a></li> <li>➤ <a href="#">T-Kit 4: Aprendizaje intercultural</a></li> <li>➤ <a href="#">Trabajo juvenil internacional: Participación. Diversidad. Conciencia intercultural.</a></li> </ul>

## AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 3

INDICADORES DE BUENAS PRÁCTICAS	En funcionamiento	Parcialmente en funcionamiento	No Implementado	En desarrollo
La organización adoptó las Directrices de Lenguaje Inclusivo y las aplica en la organización.				
El personal y personal voluntario de la organización está concienciado y es competente en el uso del lenguaje inclusivo.				
La parte de la cultura organizativa consiste en promover y celebrar los valores EDI, formal e informalmente.				
Las prácticas de gestión de conflictos se aplican dentro de la organización.				
La interculturalidad y la inclusión son algunos de los valores definidos en la ideología y los documentos formales de la organización.				
La perspectiva feminista se incorpora en conexión con la interculturalidad y otros ejes transversales (interseccionalidad).				
La organización conoce y colabora con grupos y asociaciones dirigidos y/o compuestos por personas de diversos orígenes y antecedentes culturales.				

## DIMENSIÓN 4: COMUNIDAD Y ASOCIACIONES

**Acerca de:** La implicación de la comunidad es crucial para que las familias y los/as amigos/as entiendan por qué es importante el trabajo de la organización en materia de EDI y cómo pueden apoyarlo. Trabajar en red mientras se es consciente del EDI implica entablar relaciones con las distintas partes interesadas de las comunidades y abogar por los/as jóvenes de identidades minoritarias y marginadas.

**Dirigido a:** La dirección de la organización, el personal y personal voluntario.

**Los subtemas:** a) COLABORACIÓN CON LA COMUNIDAD LOCAL y b) CREACIÓN DE ASOCIACIONES CON LAS FAMILIAS.

### A) SUBTEMA: COLABORACIÓN CON LA COMUNIDAD LOCAL

<p><b>Resultado</b> (o ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>Aplicar prácticas y colaborar con la comunidad local es un aspecto importante del planteamiento de diversidad e inclusión de una organización, ya que puede demostrar el compromiso con los principios del EDI y crear un entorno más integrador.</p> <p>Si el enfoque es integrador, diverso y receptivo, será evidente en todos los ámbitos de una organización, desde las actividades de trabajo juvenil hasta la política y la planificación. Un objetivo intrínseco será la participación activa de personas procedentes de minorías e identidades marginadas en toda la organización: en el personal, personal voluntario, la dirección y el nivel de liderazgo, así como los miembros jóvenes.</p> <p>Los miembros de la comunidad local tendrán un mayor sentimiento de pertenencia, sintiéndose parte integrante de las actividades y la misión de la organización juvenil. Además, la comunidad local contribuirá activamente a los recursos (financieros, humanos u otros) para apoyar a la organización juvenil. Por último, habrá un equipo directivo y unos miembros más diversos que reflejen mejor la diversidad de la comunidad local.</p> <p>La medida de las prácticas de igualdad e inclusión dependerá de lo bien que una organización juvenil colabore y trabaje en red con otras para garantizar que se satisfacen las necesidades de los/as jóvenes con identidades minoritarias y marginadas de la comunidad.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>El objetivo es comprender mejor los problemas, necesidades y retos singulares relacionados con la igualdad y la inclusión en el contexto local, entendiendo que los miembros de la comunidad local y sus culturas son un activo para el trabajo organizativo sobre el EDI.</p>

	<p>Mediante la creación de una asociación a largo plazo con las organizaciones comunitarias locales y las partes interesadas, la organización pretende lograr un impacto sostenible de sus iniciativas de diversidad e inclusión.</p> <p>Además, la organización pretende concienciar a la comunidad local sobre los problemas del EDI, así como desarrollar y mantener la colaboración con los miembros de la comunidad local para identificar y movilizar recursos que puedan apoyar la iniciativa de la organización en los ámbitos EDI (recursos humanos, financieros o materiales).</p> <p>La organización lleva a cabo evaluaciones de lo que sería más beneficioso para la demografía de la comunidad y tiene en cuenta las necesidades de los/as jóvenes.</p> <p>Una revisión organizativa implica evaluar las prácticas actuales. Permite a la organización juvenil dar un paso atrás y adoptar un enfoque estratégico basado en pruebas, ayuda a crear vínculos en toda la comunidad y pone en marcha los recursos necesarios para implicar e incluir a personas de diferentes identidades minoritarias y marginadas.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (¿o cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p>"También ayuda que los jóvenes tengan una afición y quieran mostrársela a los demás. Y a través de eso, se abre la puerta. Como este café "Juntos bajo el sol", donde la población local y nosotros, los inmigrantes, nos reunimos y aprendemos mucho unos de otros o incluso nuevas palabras en distintos idiomas.</p> <p>(Joven, Croacia)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lleva a cabo la revisión organizativa y la evaluación de las prácticas actuales de tu trabajo comunitario, lo que te permitirá tomar distancia y planificar el enfoque estratégico basándose en pruebas.</li> <li>● Incluye evaluaciones de la demografía local y ten en cuenta las necesidades de los/as jóvenes pertenecientes a tu comunidad.</li> <li>● Procede con el mapeo de las partes interesadas orientando sobre cómo identificar y mapear a las partes interesadas de la comunidad local, a los/as líderes locales y a las personas que puedan ser socios/as potenciales.</li> <li>● Planifica tus intervenciones específicas para implicar a los miembros de la comunidad de diferentes minorías e identidades marginadas, lo que llevaría a la organización a crear vínculos (puentes) en toda la comunidad. Planifica tus recursos humanos y financieros para estas intervenciones.</li> <li>● Adapta los canales de información de la organización para que tengan la capacidad de llegar a comunidades aisladas (por ejemplo, ajustar la expresión lingüística de forma que sea comprensible para los/as jóvenes con bajo nivel de alfabetización, preparar material también en una lengua minoritaria, imprimir folletos para llegar a los/as jóvenes que quizá no tengan acceso a un ordenador/Internet, o que tu sepas que es poco probable que se encuentren con la información publicada en sus canales en línea...).</li> <li>● Da prioridad en tu organización a la contratación de personas procedentes de la comunidad local, especialmente de</li> </ul>



	<p>entornos infrarrepresentados. Ofrece oportunidades para el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional. También permitirá la participación de la comunidad local en la toma de decisiones de las organizaciones juveniles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Organiza actos o actividades que celebren las diversas culturas de las comunidades locales (por ejemplo, ferias gastronómicas, exposiciones de arte o festivales culturales). Intenta no caer en aspectos culturales estereotipados y consulta a la comunidad local.</li> <li>● Colabora con grupos locales para defender cambios políticos a escala nacional, regional o local que promuevan la igualdad, la diversidad y la inclusión de la comunidad local.</li> <li>● Evalúa las necesidades, retos y oportunidades específicos de la comunidad local (los relacionados con el EDI). Puedes optar por grupos focales, entrevistas, foros públicos, análisis de datos secundarios, encuestas y cuestionarios, cartografía, etc. Para más ideas, revisa las lecturas complementarias.</li> <li>● Piensa en llegar a los/as jóvenes acudiendo a sus espacios de "reunión" y organizando el trabajo juvenil de calle en su comunidad (véase la buena práctica 3).</li> <li>● Implica a la comunidad local en la planificación de políticas y prácticas que apoyen el EDI a nivel local. Esto puede incluir la creación de campañas de promoción y el establecimiento de relaciones con los/as responsables políticos/as locales.</li> <li>● Planifica proyectos en los que participen jóvenes de la comunidad local, empezando por preguntarles por sus necesidades y fomentando su capacitación para desarrollar colaboraciones eficaces con sus comunidades locales.</li> <li>● Organiza actividades abiertas a todos los miembros de la comunidad para crear y alimentar los lazos sociales dentro de la comunidad local.</li> <li>● Organiza actividades o proyectos que unan a distintas comunidades y las conecten a diferentes niveles.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Buena práctica 1:</b> <a href="#">Inclusión de la comunidad mediante una selección anónima</a></p> <p><b>Buena práctica 2:</b> <a href="#">Proyecto piloto de tutoría entre diferentes grupos de la comunidad</a></p> <p><b>Buena práctica 3:</b> <a href="#">Mentores sociales - colaboración con la comunidad romaní</a> (Ambidekster)</p>
<p><b>Para saber más</b></p>	<p>➤ <a href="#">Implicar a los/as participantes desde el principio Partir de las necesidades de los/as participantes</a> (Versión en inglés)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Evaluación de las necesidades de la comunidad: Los recursos y ejemplos que su organización necesita</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Cómo realizar una evaluación de las necesidades de la comunidad</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">¿En qué nos centramos? Evaluación de necesidades y activos para el personal de Foróige</a> (Versión en inglés)</li> </ul>
--	--

## B) SUBTEMA: CREACIÓN DE RELACIONES CON LAS FAMILIAS

<p><b>Resultado</b> (o, ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>Para las organizaciones juveniles, el establecimiento de relaciones con las familias y los/as tutores/as de los/as jóvenes de la comunidad local en la que trabaja la organización es crucial para la inclusión de todos en la comunidad local.</p> <p>La organización juvenil dirige así su comunicación y algunas actividades a las familias de sus jóvenes, comprendiendo la importancia de relacionarse con el sistema de apoyo más importante de los/as jóvenes.</p> <p>La organización se compromete a crear un entorno colaborativo e integrador en el que las familias de los/as jóvenes de grupos minoritarios sean valoradas como socios/as, mejorando así las prácticas de EDI.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o, ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>La creación de asociaciones con las familias de los/as jóvenes y, por tanto, la inclusión de diversos grupos de personas de la comunidad local, tiene varios objetivos principales.</p> <p>Una es aumentar la comprensión de la organización de las necesidades y aspiraciones únicas de las familias y reconocer así sus antecedentes y experiencias únicas y diversas.</p> <p>Además, es importante que los/as monitores/as juveniles reconozcan los diversos tipos de familias, por ejemplo, monoparentales (divorciados/as o no casados/as), de acogida (o del Estado como tutor legal), adoptivas, mixtas (padre/madre biológico/a y otra figura parental con la que puede estar casado/a o no), biológicas no casadas, de LGBT, de parientes no parentales como tutores/as (abuelos, tíos, etc.).</p> <p>Otro aspecto importante es tener una relación cualitativa con las familias, para que los/as monitores/as juveniles puedan seguir y</p>

	<p>apoyar mejor el progreso de los/as jóvenes con los/as que trabajan. Establece relaciones con las familias, apoya el trabajo comunitario de la organización y refuerza el capital social en el que se pretende que los/as jóvenes puedan confiar.</p> <p>Además, escuchar las necesidades de los residentes ayuda a la organización a adquirir una profunda experiencia desarrollada sobre el terreno y le proporciona la capacidad de arrojar luz sobre cuestiones sociales e informar a las políticas públicas sobre diversos temas que afectan a las familias.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o, ¿cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p><i>"También trabajamos con las familias la diversidad social, la cultura y la movilidad con ellos directamente y para que puedan educar a sus hijos para que sean más abiertos".</i></p> <p><i>(Trabajador juvenil, Francia)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Consulta a los/as jóvenes de grupos minoritarios y a sus familias para identificar sus necesidades de cara a una posible participación y compromiso dentro de tu organización.</li> <li>● Adapta los canales de información de tu organización para tener la capacidad de llegar a las familias aisladas y en situación desfavorecida.</li> <li>● Diseña proyectos que se centren en capacitar a los/as residentes para abordar los problemas sociales que les preocupan o añadir este aspecto a los programas y diseños de proyectos ya existentes.</li> <li>● En el diseño de los proyectos con jóvenes, planifica al menos una actividad que ofrezca a sus familiares la oportunidad de participar (incluso las actividades de corta duración pueden añadir valor al proyecto).</li> <li>● Organiza actividades/acciones para implicar a las familias, los padres/madres/tutores y los/as niños/as. Dar a conocer el EDI invitando a los padres/madres/tutores a actos, conferencias y sesiones de formación.</li> <li>● Reúne a distintas familias para debatir similitudes o diferencias, ayudándolas a avanzar juntas mediante la creación de un sentimiento de comunidad.</li> <li>● Utilizando un enfoque sensible, investiga las posibles razones de la reticencia o el abandono de los/as jóvenes de las oportunidades que ofrece su organización. Si las razones se deben a las dificultades económicas o de otro tipo de sus familias, asegúrate de comunicarles con sensibilidad el apoyo potencial que puedes proporcionarles y/o que son bienvenidos/as cuando puedan volver.</li> <li>● Apoya a las familias con dificultades económicas o financieras; concede becas para la participación en actividades.</li> <li>● Sensibilizar sobre la perspectiva EDI mediante formación y actividades destinadas a las familias y tutores/as, haciendo hincapié en los beneficios para ellos/as, los/as jóvenes y la comunidad local.</li> </ul>

Buenas prácticas y recursos	Buenas prácticas: <a href="#">Centros socioculturales y sociales en Francia</a>
Para saber más	➤ <a href="#">Involucrar a la familia para implicar a los/as jóvenes</a> (Versión en inglés)

## AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 4

INDICADORES DE BUENAS PRÁCTICAS	En funcionamiento	Parcialmente en funcionamiento	No Implementado	En desarrollo
La organización lleva a cabo un análisis de las necesidades en la zona en la que opera para evaluar la demografía local.				
Los proyectos de la organización incluyen a comunidades que normalmente no reciben apoyo y que se encuentran en una situación desfavorecida.				
Periódicamente se organizan actos y actividades que celebran la diversidad cultural de la comunidad local.				
La organización lleva a cabo actividades o proyectos que unen a distintas comunidades.				
La organización lleva a cabo un análisis de necesidades entre las familias de sus jóvenes para identificar las necesidades de posible participación y compromiso.				
La organización diseña proyectos que integran la participación de los/as familiares de los/as jóvenes.				
La organización proporciona apoyo formal y/o informal a las familias con sus dificultades económicas/financieras y de otro tipo.				

## DIMENSIÓN 5: TRABAJO DIRECTO CON LOS/AS JÓVENES

**Sobre:** El trabajo con los/as jóvenes debe tener en cuenta los aspectos culturales y críticos. Hay que tener en cuenta factores como el género, la etnia, la religión, la orientación sexual, la cultura y la lengua, las capacidades, la alfabetización y la edad.

**Dirigido a:** La dirección de la organización, los/as trabajadores/as en el ámbito de la juventud y el personal voluntario.

**Los subtemas:** a) DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS, b) FORMACIÓN / EDUCACIÓN y c) MATERIALES EDUCATIVOS.

### A) SUBTEMA: DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS

<b>Resultado</b> (o, ¿de qué manera es visible en la práctica?)	<p>Diseñar y planificar un proyecto dentro de una organización que pueda tener en cuenta la inclusividad significa crear un entorno en el que el personal, personal voluntario y los/as jóvenes, independientemente de sus orígenes, identidades o capacidades, tengan igualdad de acceso, oportunidades y apoyo.</p> <p>El diseño, la planificación y la ejecución del proyecto incluye el compromiso de promover los valores EDI con los/as socios/as del proyecto, pero también con el público a través de la difusión orientada al EDI.</p> <p>Los componentes clave son la representación diversa, la accesibilidad, la sensibilidad cultural, las oportunidades equitativas, la atención y el apoyo adaptados, la educación en materia de diversidad e inclusión, los mecanismos de retroalimentación y la celebración de la diversidad. La colaboración con organizaciones locales y la evaluación periódica son también esenciales para alcanzar estos objetivos.</p>
<b>Objetivos</b> (o, ¿qué es lo que queremos conseguir?)	<p>El objetivo de planificar y diseñar un proyecto con la inclusividad como característica principal es dar voz a todos y permitir que los grupos sociales infrarrepresentados tengan un papel primordial.</p>
<b>Recomendaciones</b> (o, ¿cómo podemos contribuir a ello?)  "Deberíamos planificar los proyectos en los que participen jóvenes de zonas remotas. Aunque sea la organización de trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>● Es esencial planificar el proyecto definiendo claramente la misión y los objetivos del mismo, así como la finalidad y el significado de las prácticas EDI y la forma de integrarlas en él.</li><li>● Para representar bien a todos/as, tanto participantes como partes interesadas, es importante tener presentes las necesidades, intereses y antecedentes de las personas implicadas e identificar de antemano los posibles obstáculos.</li></ul>

<p>juvenil de base la que suele implicar a los jóvenes de la comunidad local más cercana, cada organización podría adaptar algunos de los proyectos o planificar proyectos concretos para implicar a los jóvenes que viven en zonas remotas (zonas rurales, islas). Algunas actividades pueden planificarse en línea y otras en asociación con organizaciones existentes en la zona, aunque no sean organizaciones juveniles".</p> <p>(Trabajador juvenil, Croacia)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comprométete con la comunidad, escucha las necesidades y busca opiniones y aportaciones que puedan ser útiles para mejorar el objetivo general del proyecto y la representación de todos/as.</li> <li>● Implica a los miembros de los grupos destinatarios en el diseño y la ejecución de las actividades del proyecto, mediante grupos de discusión, encuestas y otras formas de consulta. Esto puede incluir el análisis de datos sobre la demografía y las preferencias de comunicación de los grupos, y la consulta con expertos/as en la materia, reuniéndose en centros comunitarios u otros lugares de fácil acceso para estas personas.</li> <li>● Incluye en las propuestas de proyectos la descripción de los grupos destinatarios mediante datos desglosados por género y otras características diversas y/o incluye indicadores de género y diversidad para avanzar en la igualdad de las comunidades infrarrepresentadas.</li> <li>● Garantiza que las actividades del proyecto se planifiquen y ejecuten de forma que estén abiertas a todos y que se fomente y apoye especialmente la participación de los/as jóvenes con menos oportunidades.</li> <li>● Considera la posibilidad de tomar decisiones sobre el compromiso con una mayor participación de grupos y géneros infrarrepresentados o desfavorecidos en sus actividades.</li> <li>● Garantiza que los procesos de selección serán abiertos, transparentes y no discriminatorios, asegurando que cualquier persona interesada pueda manifestar su interés en participar y que su solicitud sea tratada en igualdad de condiciones.</li> <li>● Diseña un proyecto que pueda ser integrador y accesible permitiendo la participación física y digital. Dar a los/as socios/as la flexibilidad necesaria para organizar actividades acordes con el perfil y las necesidades de sus participantes.</li> <li>● Destaca en la descripción del proyecto que las actividades y materiales de divulgación utilizarán un lenguaje claro y fácilmente comprensible y serán ampliamente difundidos para dar a conocer las oportunidades de participación que se ofrecen y la disponibilidad de medidas de apoyo para motivar la participación de las personas con menos oportunidades.</li> <li>● Garantiza medidas que creen un entorno seguro y de apoyo para todos/as los/as participantes, proporcionando información, apoyo y servicios de seguimiento a lo largo de las actividades del proyecto.</li> <li>● Cuando sea pertinente para la propuesta de proyecto, incluye una descripción de las acciones a través de las cuales el proyecto promoverá la igualdad, la diversidad y la inclusión (por ejemplo, un enfoque de integración de la perspectiva de género y/o un enfoque de medidas positivas) y una</li> </ul>
---	--

	<p>descripción de cómo el proyecto difundirá información para implicar a los/as jóvenes en toda su diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Considera en el presupuesto los costes adicionales para adaptar las actividades y el equipamiento a las necesidades especiales.</li> <li>● Planifica las evaluaciones y el seguimiento de la aplicación de las prácticas de EDI y los reconocimientos.</li> <li>● Promueve y garantiza el uso del lenguaje inclusivo en la propuesta de proyecto y durante la ejecución.</li> <li>● Planifica la realización de actividades en instalaciones accesibles. Consulta la Dimensión 2 para obtener consejos sobre el diseño de edificios y espacios desde la perspectiva EDI, e incluye estos principios en sus propuestas y planos.</li> <li>● Garantiza que se respete el requisito de apertura de los resultados del proyecto y que todos los resultados producidos estarán disponibles gratuitamente como REA mediante licencias abiertas para que cualquiera pueda acceder a ellos fácilmente.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas y recursos</b></p>	<p><b>Buena práctica 1:</b> <a href="#">Política de Gestión de Género y Diversidad</a>, página 9, 10, 11</p> <p>(Centro para el desarrollo creativo Danilo Dolci)</p>
<p><b>Para saber más</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Planificación de un acto del Proyecto de Inclusión</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Caja de herramientas para la inclusión</a> (Carly Walker-Dawson, 2021) (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Pasos para desarrollar un plan de excelencia inclusiva</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">¿Cómo garantizar una planificación integradora?</a> (Versión en inglés)</li> </ul>

## B) SUBTEMA: FORMACIÓN / EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES

<p><b>Resultado</b> (o, ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>Las actividades formativas y educativas de la organización juvenil son inclusivas y tienen en cuenta las diferencias culturales. A la hora de planificar las actividades educativas, se tienen en cuenta categorías como el género, la religión, la orientación sexual, la cultura y el idioma, las capacidades, las necesidades especiales, la alfabetización y la edad.</p> <p>Al adoptar un enfoque integrador, la organización responderá con mayor eficacia a las necesidades de los/as jóvenes y a lo que debe ocurrir para que los/as jóvenes diversos/as se sientan seguros/as y participen en las actividades educativas en primer lugar.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o, ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>En un entorno educativo integrador, todos/as los/as jóvenes tendrán un sentimiento de pertenencia, sabrán que importan por lo que son y que se les acepta en sus propios términos.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (o, ¿cómo podemos contribuir a ello?)</p> <p>"Es importante planificar la duración y el contenido, ya que nuestros jóvenes (gitanos) no pueden seguir programas de 8-10 horas, es demasiado exigente para ellos. Hay que adaptar el programa, así como la elección de las palabras utilizadas, para tener en cuenta los temas que quizá les son totalmente desconocidos y se da por supuesto que los entienden. Para ellos, esto supone a menudo un obstáculo en su participación. Temen que se les deje solos y que no entiendan algo y, por ello, el entorno les rechace de</p>	<p><b>Fase de planificación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● No olvides incluir los costes de inclusión en el presupuesto de formación/educación (véase el primer subtema).</li> <li>● Comprueba que la sala de formación, sobre todo si está fuera de la organización, es accesible y acogedora para todos/as. Si es posible, realiza las adaptaciones necesarias.</li> <li>● Planifica las actividades dentro de la formación con posibles adaptaciones al tener en cuenta la diversidad que pueda haber en la sala (aunque no lo supiéramos antes de la formación).</li> <li>● Si es posible, pregunta de antemano por las necesidades de los/as participantes incluyendo en el Formulario de participación un campo de necesidades/preferencias/solicitudes especiales.</li> <li>● Si dispones de información sobre los/as participantes, intenta prever sus necesidades y/o consultarles sobre sus necesidades. Por ejemplo, si es necesario, planifica la formación de forma que no requiera dominio del inglés ni altos niveles de alfabetización o movilidad.</li> <li>● Invierte más tiempo en planificar actividades y materiales que apoyen las identidades de los/as jóvenes, como su etnia,</li> </ul>



<p>alguna manera y se burle de ellos".</p> <p>(Trabajador juvenil, Croacia)</p>	<p>religión, situación socioeconómica, capacidad, movilidad, identidad de género u orientación sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificar actividades creativas al explorar los temas EDI en las que los/as jóvenes puedan explorar y compartir en parejas o en pequeños grupos.</li> </ul> <p><b>Fase de aplicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Da voz a todos/as los/as participantes y apóyalos/as para que se representen a sí mismos/as y a sus propias necesidades. Evita que otra persona les represente o intente ser su portavoz, a menos que se solicite lo contrario.</li> <li>Si hay jóvenes que no dominan su lengua nacional, haz un esfuerzo por reconocer su talento de poseer conocimientos de más de una lengua; explora de forma creativa palabras y frases en su lengua y en la de ellos como forma de reforzar el sentimiento de orgullo y dignidad de los/as jóvenes.</li> <li>Fomenta el uso de más de una forma o lengua de comunicación. Fomenta el trans-lenguaje alentando la comunicación de los/as participantes con una diversidad de medios (por ejemplo, gestos, aplicaciones de traducción, formas escritas, dibujos) y lenguas habladas. Consulta la sección de lecturas complementarias para obtener más ideas.</li> <li>Pregunta por los pronombres preferidos y fomenta la pronunciación personal (él, ella, ellos) al principio y durante la formación. Explica a los/as participantes o deja que ellos/as mismos/as expliquen por qué los pronombres preferidos son o no importantes para ellos/as.</li> <li>Aborda las cuestiones de justicia social cuando surjan en los debates. Consulta las lecturas complementarias para obtener más directrices (Straight A's...).</li> <li>Ayuda a los/as jóvenes a articular los retos a los que se enfrentan, expresar sus necesidades y defender sus derechos. A veces, el mero hecho de comunicar la injusticia y la discriminación a las que pueden enfrentarse puede ser una experiencia que les/as empodere.</li> <li>Apoya y desarrolla la capacidad de los/as jóvenes para reconocerse a sí mismos/as cuando se les presenta la oportunidad de hablar de sus identidades.</li> </ul> <p><b>Fase de evaluación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza una evaluación interna de la adecuación de las actividades y los materiales a los/as participantes.</li> <li>Realiza una evaluación verbal y escrita por parte de los/as participantes en busca de opiniones sobre la idoneidad de las actividades y debates sobre temas y cuestiones relacionados con el EDI.</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asegúrate de comprobar con los/as jóvenes lo seguros/as que se han sentido en la formación y pídeles comentarios anónimos sobre recomendaciones acerca de lo que podría mejorarse.</li> <li>● Si organizas talleres con regularidad y observas que algunos/as jóvenes han dejado de participar, si es posible, comprueba por qué. Los/as jóvenes de minorías e identidades marginales suelen sufrir presiones adicionales en sus vidas. Puedes hacerles saber que son bienvenidos/as.</li> <li>● Si organizas regularmente sesiones de formación con jóvenes, organiza sesiones de práctica reflexiva para que todos/as los/as formadores/as debatan y compartan la facilitación de los temas del EDI en grupos y/o la facilitación de diversos grupos de jóvenes.</li> </ul>
<b>Buenas prácticas y recursos</b>	<b>Buena práctica 1:</b> <a href="#">Importancia de la adaptación en el programa educativo</a> (Ambidekster)
<b>Para saber más</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Creación de entornos de programas inclusivos para jóvenes con capacidades diferentes: Manual de formación</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Caja de herramientas SEL: Conciencia social</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Guía del FED para reuniones accesibles para todos</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Una gran idea: Translanguaging</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">Sobresalientes en la facilitación de debates sobre diversidad y justicia social</a> (Versión en inglés)</li> </ul>

## C) SUBTEMA: MATERIALES EDUCATIVOS

<p><b>Resultado</b> (o, ¿de qué manera es visible en la práctica?)</p>	<p>Los materiales didácticos del EDI son muy visibles en la práctica gracias a la incorporación de contenidos diversos y accesibles en los libros de texto, los recursos en línea y los materiales didácticos.</p> <p>Los programas de formación están diseñados para garantizar que los materiales sean representativos de diversas perspectivas y accesibles a personas con diversas necesidades de aprendizaje. Esto incluye el uso de formatos alternativos, subtítulos y otras características para adaptarse a los diferentes estilos y capacidades de aprendizaje, fomentando un entorno educativo integrador.</p> <p>Estos esfuerzos contribuyen a derribar barreras en la educación y a garantizar que todos/as los/as jóvenes, independientemente de su origen o capacidades, puedan participar plenamente y beneficiarse de materiales de aprendizaje que valoren y celebren la diversidad.</p>
<p><b>Objetivos</b> (o, ¿qué es lo que queremos conseguir?)</p>	<p>El objetivo es cultivar una atmósfera educativa que defienda la equidad, la diversidad y la inclusión. Al integrar los materiales del EDI y garantizar la accesibilidad, las organizaciones juveniles deben aspirar a capacitar a sus beneficiarios/as de diversos orígenes, fomentando un entorno de aprendizaje en el que todos se sientan representados y valorados. En última instancia, el objetivo es preparar a las personas para un mundo globalmente interconectado, derribando barreras y contribuyendo a una sociedad más inclusiva y equitativa.</p>
<p><b>Recomendaciones</b> (¿o cómo podemos contribuir a ello?)</p>	<p><b>Contenido</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantiza que el material didáctico y las actividades incorporen temas de igualdad, diversidad e inclusión.</li> <li>● Asegúrate de que los materiales de formación o de clase eviten la discriminación por motivos de raza, orientación sexual, religión, sexo o discapacidad.</li> <li>● Incluye deliberadamente recursos de identidades marginadas (por ejemplo, mujeres cis, personas transgénero, personas no binarias, personas de género no conforme, personas negras, indígenas, mestizas y de color, personas con discapacidades sensoriales, físicas y mentales).</li> <li>● Asegúrate de que las voces de las personas mencionadas se oigan y no sólo se hable de ellas.</li> <li>● Ofrecer a los/as jóvenes la oportunidad de co-crear contenidos o material educativo, dando a sus voces y experiencias el espacio necesario para ser escuchadas.</li> </ul>

- Descompón las palabras complejas en partes reconocibles para facilitar el aprendizaje de las raíces y mejorar la comprensión.
- Asegúrate de que el material didáctico sea fácil de leer y con instrucciones claras.
- Adapta los métodos y materiales de enseñanza con instrucciones diferenciadas para satisfacer necesidades diversas.

#### **Aspectos técnicos**

- Asegúrate de que los materiales que pides a tus beneficiarios/as no sólo sean asequibles, sino también fáciles de encontrar en las tiendas.
- Ofrece materiales de aprendizaje en múltiples formatos (por ejemplo, digital, audio, braille) para alumnos diversos.
- Ofrece material didáctico en varios idiomas, centrándose en los que hablan tus jóvenes.
- Confirma la compatibilidad con la tecnología de asistencia, como los lectores de pantalla.
- Realiza pruebas de accesibilidad web para plataformas y sitios web educativos.
- Garantiza la accesibilidad de todos los contenidos digitales (imágenes, vídeos y documentos).
- Evita utilizar el color como único medio para transmitir información; utiliza guiones, motivos, etiquetas, formas y diferencias de espaciado.
- Intenta evitar las combinaciones verde/rojo, azul/morado y verde claro/amarillo, ya que algunas combinaciones de colores son problemáticas para las personas con [deficiencias de visión cromática](#).
- Asegúrate de que las imágenes y los diagramas tengan un buen contraste y evita la superposición de texto sobre fondos estampados.
- Incluye texto alternativo (alt text) en las imágenes para ayudar a los/as estudiantes ciegos/as o con problemas de visión.
- Proporciona material didáctico en formatos originales (Word, PPT, Latex) y PDF o ePUB; asegúrate de que los PDF sean accesibles para todos los usuarios. Puedes comprobarlo tu mismo:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Puedes copiar el texto en un procesador de textos?</li> <li>○ ¿Puedes hacer zoom sin que se pixele el texto?</li> <li>○ ¿Se puede ver el PDF en una pantalla de móvil sin desplazamiento horizontal (el texto se ajusta de forma similar a un libro electrónico Kindle cuando se aumenta el tamaño de la fuente)?</li> <li>○ ¿Dispone de una navegación significativa (un índice) en el panel lateral?</li> </ul>
<b>Buenas prácticas y recursos</b>	<p><b>Buena práctica 1:</b> <a href="#">Aprender jugando: "Talleres educativos"</a> (MELT)</p> <p><b>Buena práctica 2:</b> <a href="#">El Cecifoot</a> (MELT)</p>
<b>Para saber más</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <a href="#">Actualice su material didáctico: Hacia una ciudadanía mundial activa</a> (Versión en inglés)</li> <li>➤ <a href="#">[Vídeo] POUR: Los 4 principios de la accesibilidad</a></li> </ul>

## AUTOEVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN 5

INDICADORES DE BUENAS PRÁCTICAS	En funcionamiento	Parcialmente en funcionamiento	No Implementado	En desarrollo
La organización diseña habitualmente proyectos que describen claramente las partes interesadas, los grupos de interés y los/as participantes para presentar la intención de llegar a las comunidades infrarrepresentadas y a los/as jóvenes en situación desfavorecida.				
El presupuesto del proyecto prevé los costes de inclusión, las medidas de apoyo a la adaptación de las actividades y los equipos a los/as jóvenes con dificultades.				
La invitación a los/as jóvenes a participar contiene un lenguaje claro y comprensible, así como una declaración sobre las medidas de apoyo disponibles para los/as jóvenes en situación desfavorecida.				
El lugar de formación es accesible para jóvenes con discapacidad.				
La formación con jóvenes incluye actividades y materiales que reconocen las identidades y los orígenes de los/as jóvenes.				
La incorporación de los temas del EDI está garantizada en los materiales y actividades de aprendizaje, con especial atención a evitar la discriminación por motivos de etnia, orientación sexual, religión, sexo e individuos con discapacidades.				
Se ofrecen oportunidades para la creación conjunta de contenidos educativos, lo que permite que se escuchen las voces y experiencias de los/as jóvenes.				
Se garantiza un material asequible y de fácil acceso para los/as participantes, con especial atención a la oferta de material didáctico en múltiples formatos, idiomas y compatible con la tecnología de asistencia.				

## LITERATURA

Centro para la capacitación económica de la mujer. (2022). *COMUNICACIÓN INCLUSIVA - Lenguaje sensible al género, inclusivo y accesible*. Disponible en:

<https://euagenda.eu/upload/publications/cipe-gendersensitivelanguageline-20221.pdf> (Consultado el 19 de enero de 2024).

Dotterweich, J. (2020). *Creación de entornos de programas inclusivos para jóvenes con capacidades diferentes: A Training Manual*. Act for Youth. Disponible en:

<https://actforyouth.net/pro-resources/trainings/inclusive-manual.cfm> (consultado el 5 de enero de 2024).

Dirección General de COMUNICACIÓN del Parlamento Europeo. (2019). *Directrices de comunicación inclusiva - para la producción de la DG COMM*. Disponible en:

<https://www.europarl.europa.eu/contracts-and-grants/files/grants/media-and-events/2023/local-eye-2024/annex-III-inclusive-communication-guidelines-of-the-european-parliament.pdf> (Consultado el 27 de febrero de 2024).

Herman, M. (2012). *Reflective Practice Meets Youth Work Supervision*. Juventud y política. Disponible en:

[https://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2017/06/herman\\_reflective\\_practice\\_meets\\_youth\\_work\\_supervision.pdf](https://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2017/06/herman_reflective_practice_meets_youth_work_supervision.pdf) (Consultado el 15 de enero de 2024).

JoVe. (2024). *Explicación de la dinámica dentro y fuera del grupo*. [Vídeo en línea]. Disponible en:

<https://app.jove.com/science-education/v/11068/in-and-out-groups-in-group-bias-and-scapegoating?trialst=1> (Consultado el 27 de febrero de 2024).

Mannes, J. y Lily, R. (2020). *Involucrar a la familia para involucrar a los jóvenes*. Fondo de Dotación para la Juventud. Disponible en:

<https://youthendowmentfund.org.uk/engaging-the-family-to-engage-young-people/> (Consultado el 15 de enero de 2024).

Nadesan, V. (2005). *El impacto de la cultura organizativa en las agencias de atención a la infancia y la juventud*. Child and Youth Care, 23, 5, mayo de 2005, pp. 16-17. Disponible en:

<https://cyc-net.org/cyc-online/cycol-0711-nadesan.html> (Consultado el 27 de febrero de 2024).

Nestian Sandu, O. & Lyamouri-Bajja, N. (2019). *T-Kit 4: Aprendizaje intercultural*. 2ª ed. Council of Europe. Available at:

<https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32?t=1522062157000> (Consultado el 16 de enero de 2024).

Agencia Nacional Noruega para Erasmus +: Juventud en Acción y Centro de Recursos para la Inclusión SALTO. (2017). *Abrazando la diversidad: Introducción a la gestión de la diversidad en el trabajo juvenil*. Disponible en:

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3619/IntroductionToDiversityManagementInYouthWork.pdf> (consultado el 8 de enero de 2024).

Peterson MF, & Fischer R. (2004). *Cultura y clima organizativos*. En Spielberger CD (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology*. Oxford, Reino Unido: Elsevier Science & Technology.

SALTO-YOUTH Centro de Recursos para la Inclusión y la Diversidad. (2021). *Abrazar la diversidad: Guía de gestión de la diversidad para organizaciones que trabajan con jóvenes interculturales*. Disponible en: [https://www.bkj.de/fileadmin/BKJ/01\\_Nachrichten/EmbracingDiversity.pdf](https://www.bkj.de/fileadmin/BKJ/01_Nachrichten/EmbracingDiversity.pdf) (Consultado el 8 de enero de 2024).

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectivas sobre el clima y la cultura organizacional. En S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing organization. Construcción y desarrollo de la organización* (pp. 373-414). Asociación Americana de Psicología. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/12169-012> (Consultado el 8 de enero de 2024).

El equipo de Behavioural Insights. *How to run structured interviews - 7 steps for using structured interviews in recruitment and promotions to improve gender equality and representation*. (sin fecha) Disponible en: [https://www.bi.team/wp-content/uploads/2021/07/BIT\\_How\\_to\\_improve\\_gender\\_equality\\_guide\\_RSI.pdf](https://www.bi.team/wp-content/uploads/2021/07/BIT_How_to_improve_gender_equality_guide_RSI.pdf) (Consultado el 9 de enero de 2024).

La red finlandesa de educación global. (2018). *Actualice sus materiales de aprendizaje: Hacia una ciudadanía global activa*. Disponible en: <https://globaalikasvatus.fi/wp-content/uploads/sites/6/2021/08/kepa-globa-2018-update-your-learning-materials-check-listfingoweb.pdf> (Consultado: 15 de enero de 2024).

El proyecto GENEUS. (2019). *Herramientas y test de género neutro para procesos de selección*. Disponible en: <https://geneus-project.eu/wp-content/uploads/geneus-io2-en.pdf> (Consultado el 19 de febrero de 2024).

Walsh, A. & Yacef, A. (2020). *8 Steps to Inclusive Youth Work*. 2nd ed. [En línea]. Consejo Nacional de la Juventud de Irlanda. Disponible en: [file:///C:/Users/FSO%20-%20Korisnik2/Downloads/NYCI-8-steps-2nd-ed-1%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/FSO%20-%20Korisnik2/Downloads/NYCI-8-steps-2nd-ed-1%20(3).pdf) (Consultado el 5 de enero de 2024).

Walker-Dawson, C. (2021). *Caja de herramientas para la inclusión: UNA GUÍA SOBRE PRÁCTICAS INCLUSIVAS*. Fundación Europea de la Juventud. Disponible en: <https://rm.coe.int/inclusion-toolbox-final/1680a9173e> (Consultado el 6 de febrero de 2024).

Waters, A. (2023). *Evaluación de las necesidades de la comunidad: Los recursos y ejemplos que su organización necesita*. Disponible en: <https://www.galaxydigital.com/blog/community-needs-assessment> (Consultado el 5 de febrero de 2024).

Servicio de defensa de los jóvenes con discapacidad. *Cómo crear un espacio inclusivo y accesible*. (sin fecha) Disponible en: <https://www.yacvic.org.au/assets/Uploads/YDAS-Accessible-Inclusive-Spaces-PosterA3.pdf> (Consultado el 27 de febrero de 2024).





*[edi-go.eu](http://edi-go.eu)*