



CUESTIONES CLAVE PARA APLICAR  
**LA IGUALDAD, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN**  
EN LAS ORGANIZACIONES JUVENILES:  
EXPERIENCIA DE CINCO PAÍSES DE LA UE

RESUMEN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN COMPARATIVO



Cofinanciado por  
la Unión Europea





# **Cuestiones clave para aplicar la igualdad, la diversidad y la inclusión en las organizaciones juveniles: experiencia de cinco países de la UE**

**RESUMEN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN COMPARATIVO**



**Cofinanciado por  
la Unión Europea**

## **EDITOR**

Foro por la Libertad de Enseñanza

Dordíćeva 8

10 000 Zagreb

## **PARA EL EDITOR**

Ana Munivrana

## **DISEÑO GRÁFICO**

Centro para el Desarrollo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2023



**Cofinanciado por  
la Unión Europea**

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

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

# Index

<b>SOBRE EL PROYECTO.....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>LA INVESTIGACIÓN EDI GO.....</b>	<b>9</b>
<b>ASPECTOS MÁS DESTACADOS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>TRABAJADORAS/ES EN EL ÁMBITO DE LA JUVENTUD SOBRE LA DISCRIMINACIÓN, LOS PREJUICIOS Y LA EXCLUSIÓN DE LOS Y LAS JÓVENES.....</b>	<b>10</b>
<b>TRABAJADORAS/ES EN EL ÁMBITO DE LA JUVENTUD SOBRE LOS OBSTÁCULOS A LA PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES JUVENILES.....</b>	<b>13</b>
Las organizaciones que trabajan con la población general de jóvenes.....	13
Las organizaciones que trabajan con grupos específicos de jóvenes en situación desfavorecida.....	15
<b>A LAS Y LOS JÓVENES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN, LOS PREJUICIOS Y LA EXCLUSIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>LAS PERSONAS JÓVENES SOBRE LOS OBSTÁCULOS A LA PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES JUVENILES.....</b>	<b>18</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>20</b>
<b>PRINCIPALES RECOMENDACIONES.....</b>	<b>21</b>



# SOBRE EL PROYECTO

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

**Socias/os:** 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).

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 las personas 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 equidad, la diversidad y la inclusividad (prácticas EDI). Este proyecto prevé el desarrollo de un enfoque organizativo global para revisar las propias prácticas de EDI en diferentes aspectos de la organización, iniciando así un cambio sistemático organizativo.

Para alcanzar los objetivos del proyecto, el primer paso consistió en realizar grupos de discusión y entrevistas con personas jóvenes y trabajadoras en el ámbito de la juventud en cinco países. Los resultados se presentan en el informe comparativo **"Key issues in applying EDI practices in youth organizations - experience from 5 EU countries"**.

**A continuación presentamos los resultados más destacados de estas investigaciones.**

# INTRODUCCIÓN

**Las y los jóvenes** de hoy se enfrentan a retos específicos relacionados con la incertidumbre sobre su futuro debido a la globalización, el cambio climático, los conflictos armados, el cambio tecnológico, las tendencias demográficas y socioeconómicas, el populismo, la discriminación, la exclusión social, las fake news, etc.<sup>1</sup> **Un tercio de las y los jóvenes en Europa están en riesgo de pobreza y exclusión social**, muchos no tienen acceso a sus derechos sociales y muchos siguen enfrentándose a múltiples discriminaciones, experimentan prejuicios y delitos de odio. Los fenómenos migratorios también han traído consigo varios retos sociales y de inclusión.

Por lo tanto, es importante llegar **a los grupos y comunidades desfavorecidos** y dotar a los trabajadores en el ámbito de la juventud de las competencias necesarias para contribuir significativamente a la interacción positiva y la armonía social entre los diferentes grupos, independientemente de su etnia, (dis)capacidad, religión, sexualidad, color de piel, origen socioeconómico, apariencia, nivel educativo, lengua hablada, etc.<sup>2</sup>

**Ser integrador/a significa dar igualdad de acceso y oportunidades a todo el mundo, independientemente de su origen e identidad.**<sup>3</sup> Para lograr este objetivo, todas las organizaciones e individuos deben poner de su parte en la construcción de una sociedad inclusiva e igualitaria. Esto se refiere especialmente a las organizaciones juveniles que pueden influir en tantas vidas de jóvenes en posiciones desfavorecidas. **La parte integral de la práctica del trabajo juvenil debe ser el enfoque de la justicia social**, que también significa un esfuerzo por lograr la igualdad (acceso igualitario), la equidad (superación de la injusticia), los derechos, la participación y la diversidad (reconocimiento y respeto de las diferencias).

---

<sup>1</sup> La Estrategia de la UE para la Juventud 2019-2027

<sup>2</sup> Estrategia de la UE para la inclusión y la diversidad (2021)

<sup>3</sup> Embracing Diversity - A Guide to Diversity Management for Organizations Active in Intercultural Youth Work (2021, SALTO-YOUTH Centro de Recursos para la Inclusión y la Diversidad)



# LA INVESTIGACIÓN EDI GO

El **objetivo** de la investigación llevada a cabo en el marco del **proyecto EDI GO** era investigar las **experiencias de las y los** jóvenes con los prejuicios inconscientes, la exclusión social y la discriminación (en la sociedad y en las organizaciones juveniles), así como las **percepciones de las y los trabajadores juveniles** sobre el mismo tema. Además, se trataba de investigar las posibles **barreras a la participación**, así como las **recomendaciones** sobre cómo las organizaciones juveniles pueden ser más inclusivas con los diversos grupos de jóvenes.

Entre abril y junio de 2023, el equipo EDI GO de investigadoras/es de cinco países:

- seleccionaron **30 organizaciones** que trabajan con jóvenes en sus países;
- celebró **50 entrevistas** individuales semiestructuradas con animadoras/es juveniles;
- realizó **15 grupos de discusión** con **99 jóvenes** (de 16 a 25 años).

Las organizaciones seleccionadas pertenecían a dos categorías generales: organizaciones que trabajan con la población juvenil en general y organizaciones que trabajan específicamente con jóvenes (y familias) de entornos desfavorecidos. Se garantizó el anonimato a todos los participantes para facilitar el intercambio de opiniones y posibles experiencias de prejuicios inconscientes, prejuicios, exclusión y discriminación en sus vidas y, posiblemente, en sus organizaciones.



# ASPECTOS MÁS DESTACADOS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## TRABAJADORAS/ES EN EL ÁMBITO DE LA JUVENTUD SOBRE LA DISCRIMINACIÓN, LOS PREJUICIOS Y LA EXCLUSIÓN DE LOS Y LAS JÓVENES

Las y los monitores juveniles entrevistados compartieron cuáles eran las razones más comunes de la vulnerabilidad de las y los jóvenes a la discriminación, la exclusión y/o la falta de acceso a la igualdad de oportunidades en su experiencia. El orden de las razones enumeradas a continuación responde al orden más frecuente de las razones que los propios interlocutores describieron.

### **Bajo nivel socioeconómico**

Diferentes características de las familias con un estatus socioeconómico bajo, como la marginación espacial (vivir en zonas rurales y/o remotas, barrios desfavorecidos, campos de refugiados), el estatus NEET (no tener empleo, educación o formación), o las familias monoparentales/familias con problemas de salud mental contribuyen significativamente a la vulnerabilidad a la discriminación y la exclusión de los jóvenes. Todo ello, a su vez, repercute negativamente en el éxito académico de las y los jóvenes, sus logros laborales y su nivel de vida.

*“Se perpetua el modelo de discriminación socioeconómica, los padres no pueden mantener a su hija/o y esta/e abandona los estudios”. (Francia)*

*“Es todo un grupo social, marginado por la pobreza. El grupo está cerrado en sí mismo, no salen del barrio y no conocen nada de la ciudad”. (Italia)*

### **País de origen, raza, etnia, religión o nacionalidad**

Las y los monitores juveniles mencionaron diferentes grupos de jóvenes con los que trabajan, como las y los jóvenes que han experimentado un proceso migratorio, la comunidad romaní o itinerante, las y los jóvenes musulmanes y otras minorías étnicas y religiosas que sufren prejuicios, exclusión social y discriminación en la sociedad en general.

*“Sólo las/los ciudadanos croatas pueden ser contratados en nuestro sistema público, así que aunque una o un joven el cual haya experimentado un proceso migratorio se matricule en la escuela de enfermería, no puede ser contratado en la sanidad pública”. (Croacia)*

*“Muchas personas jóvenes (con bagaje migratorio) de nuestra ciudad eligen escuelas técnicas porque creen que no pueden hacer otra cosa y el profesorado no les ayuda a orientarse.” (Italia)*

### **Desigualdad de género; personas fuera de la normatividad cis; orientación sexual**

Ser mujer joven (desigualdad de género) o pertenecer a la comunidad LGBTIQ+ también son factores determinantes de ser vulnerable a prácticas discriminatorias y excluyentes reconocidas por los trabajadores juveniles. También se señala la transfobia en la sociedad y su comportamiento especialmente discriminatorio e incluso violento hacia las y los jóvenes LGBTIQ+. En los cinco países se mencionó la desigualdad entre hombres y mujeres jóvenes, en particular los estereotipos de género generalizados en el lugar de trabajo.

*“He conocido a hombres que querían trabajos como secretariado, cuidados de belleza o peluquería, y se les echaba para atrás. O a una chica en prácticas de informática que era la única mujer y a veces la discriminaban”. (Francia)*

*“Vivimos en un mundo de masculinidad generalizada”. (Italia)*

### **Discapacidades físicas o cognitivas, problemas de salud mental**

Las y los monitores juveniles relataron experiencias de exclusión de jóvenes con discapacidades físicas, cognitivas y/o psicológicas. Los problemas de salud mental de las y los jóvenes fue un tema frecuentemente mencionado debido a su relevancia durante y después de la pandemia. Aunque las y los jóvenes con capacidades reducidas pueden recibir apoyo durante su educación, carecen de más apoyo y tienen menos oportunidades tras dejar la escuela e incorporarse al mercado laboral.

*“Cuando acaban el instituto, (las y los jóvenes con discapacidad) no suelen conseguir un trabajo, ahí se acaba la interacción social que tenían hasta ahora (se movían en la sociedad, tenían algunos compañeros, conocidos y amigos). Y entonces quedan al cuidado de sus familias”. (Croacia)*

*“Las y los jóvenes tienen ansiedad recién adquirida por las situaciones sociales de las que fueron ‘arrancadas/os’ durante algún tiempo y les cuesta simplemente sentarse cerca de los demás en el taller.” (Croacia)*

## ***Vulnerabilidad múltiple a la discriminación, la exclusión y/o la falta de acceso a la igualdad de oportunidades***

Las y los jóvenes que pertenecen a múltiples grupos desfavorecidos son especialmente vulnerables a la discriminación y susceptibles a diversas prácticas excluyentes, que coinciden tanto con los complejos aspectos jurídicos de la discriminación como con el concepto de interseccionalidad, el estudio de las identidades sociales que se solapan o se cruzan y los sistemas relacionados de opresión, dominación o discriminación (Crenshaw, 1989)<sup>4</sup>. Los monitores juveniles informaron de las desventajas de los jóvenes que pertenecen a múltiples grupos e identidades: su raza, clase, identidad de género, orientación sexual, religión y otros marcadores de identidad.

*“El conocimiento de la lengua es el paso fundamental a la socialización y al empleo sin acabar en la trampa de los trabajos precarizados (bajos ingresos y duro trabajo)”.*  
*(Italia)*

*“Muchas/os jóvenes se enfrentan a múltiples discriminaciones. Por ejemplo, una o un joven LGBT que vive en una isla - hay un número muy grande de excluidos...”**(Croacia).*

*“Para muchas minorías, las actitudes negativas, los estereotipos y los prejuicios son fenómenos cotidianos. Hay una falta de concienciación y comprensión en la población en general y especialmente en las personas que ocupan posiciones de poder (padres y madres, educadoras/es, entrenadoras/es).”* *(Grecia)*

---

<sup>4</sup> Crenshaw, K. (1989) “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Artículo 8.

## TRABAJADORAS/ES EN EL ÁMBITO DE LA JUVENTUD SOBRE LOS OBSTÁCULOS A LA PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES JUVENILES

Las y los monitores juveniles entrevistados compartieron sus puntos de vista sobre los obstáculos a la inclusión de una población juvenil más diversa en su trabajo.

### Las organizaciones que trabajan con la población general de jóvenes

#### *Falta de tiempo y recursos*

Las y los monitores juveniles son conscientes de que sus organizaciones carecen de recursos humanos y de otro tipo para ser más inclusivas. Necesitarían más apoyo y recursos adicionales para dedicar tiempo y esfuerzo a incluir a jóvenes con, por ejemplo, discapacidades físicas o jóvenes que sólo hablan su lengua materna, pero no la lengua de la organización.

*“A pesar de que nosotros, las y los empleados, estamos dispuestas/os a cambiar y tratamos de promover la diversidad, estamos atrapadas/os en procedimientos rígidos e inflexibles... que se derivan del trato globalmente sesgado de las instituciones estatales y del escaso apoyo que suelen ofrecer (sobre las y los refugiados).” (Grecia)*

*“Es necesario planificar su inclusión (jóvenes gitanos) y ajustar tus programas para que no esté tan lejos de su vida y que les sea posible seguir. Muchas organizaciones no tienen tanto tiempo para invertir y entonces se produce la exclusión, lo que refuerza su experiencia negativa.” (Croacia)*

#### *Falta de iniciativa*

Las y los monitores juveniles también reconocieron su propia falta de iniciativa y el hecho de no invertir el tiempo y los recursos que ya tienen en atraer a jóvenes más diversos a las actividades de la organización. Se mostraron reacias/os a solicitar costes de inclusión en diferentes subvenciones, ya que esto suele suponer mucho más trabajo. Comparten que es más fácil incluir en sus organizaciones a personas motivadas de la población general, algunas de las cuales pueden tener ciertas desventajas. Informan de que las y los jóvenes que participan suelen ser los que tienen capacidad y tiempo para participar, cuentan con el apoyo de la familia, viven cerca de la organización y, por lo tanto, tienen más oportunidades.

*“Por desgracia, las personas que pueden acceder (a nuestra organización) no tienen dificultades económicas; pueden permitirse pagar el curso y las excursiones. Aunque hay becas, no son accesibles para todos. Por eso, la mayoría de las y los niños son blancos y de familias bienestantes”. (España)*

### **Falta de oportunidades de formación del personal sobre prácticas de EDI**

Las y los monitores juveniles entrevistados reconocen la importancia de los valores y prácticas del EDI como valores comunes compartidos, tanto a nivel personal como profesional. Sin embargo, no siempre es fácil ponerlos en práctica debido a la incertidumbre sobre cómo abordar y trabajar con algunos jóvenes. Los trabajadores en el ámbito de la juventud informaron de que normalmente no tienen la posibilidad de hablar, compartir y resolver algunas inseguridades sobre su trabajo con jóvenes de orígenes diversos.

*“Para mí personalmente... siempre ha sido un poco difícil encontrar el equilibrio entre incluir a una o un joven con dificultades y no hacerle sentir diferente, para que esta persona se sienta parte de un mini colectivo que tú creas, y siga recibiendo apoyo”. (Croacia)*

### **Falta de diversidad entre el personal de la organización**

Algunos monitores/as juveniles observaron la homogeneidad de sus equipos en términos de raza, nacionalidad, educación y estatus económico, señalando incluso puestos de trabajo estereotipados por género, mientras que la comunidad con la que trabajan es cada vez más diversa. Señalaron que contar con personal más diverso podría ser beneficioso cuando se trabaja en comunidades diversas.

*“Creemos que necesitamos más diversidad en nuestro equipo. Para nosotras/os, sería un valor añadido contar con personas de diferentes culturas y religiones.” (España)*

### **Falta de políticas de diversidad en la organización**

Las personas trabajadoras en el ámbito de la juventud también observaron que las organizaciones juveniles a menudo carecen de políticas organizativas sobre diversidad, ya que la ausencia de políticas concretas sobre diversidad e inclusión deja la práctica organizativa en manos de los equipos directivos, que pueden carecer de sensibilidad y concienciación sobre estos temas.

*“Cierta nivel de formalidad ayudaría, demasiada informalidad deja lugar a información borrosa y altos niveles de desconocimiento”. (Italia)*

*“Sin directrices y estructuras explícitas para promover la igualdad y hacer frente a los prejuicios, éstos pueden quedar sin control y arraigarse en la cultura organizativa”. (Grecia)*

## Las organizaciones que trabajan con grupos específicos de jóvenes en situación desfavorecida

Las y los monitores juveniles que trabajan directamente con jóvenes desfavorecidos señalan principalmente la **falta de recursos y, en ocasiones, de iniciativa** para apoyar a las y los jóvenes con los que trabajan para que participen en las oportunidades que ofrecen otras organizaciones juveniles. Reconocen la importancia de apoyar a sus jóvenes para que participen en organizaciones que les ofrezcan la posibilidad de establecer contactos fuera de su comunidad. Por ejemplo, las y los jóvenes con discapacidad, que han experimentado un proceso migratorio o de etnia romaní son más reacios a solicitar y participar en las oportunidades que ofrecen otras organizaciones (por ejemplo, la movilidad Erasmus+), incluso cuando todos los costes están cubiertos.

*“Mi próxima misión es encontrar algunas organizaciones que les ayuden (a los jóvenes migrantes ) y que no giren siempre en torno al mismo tema (los migrantes), sino encontrar otros contenidos que les ayuden a abrirse a los demás y que los demás se abran a ellos, para que se convierta realmente en una integración como camino de ida y vuelta”. (Croacia)*

## A LAS Y LOS JÓVENES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN, LOS PREJUICIOS Y LA EXCLUSIÓN

Las y los jóvenes de los grupos de discusión hablaron sobre las razones que les hacen a ellas/os y a sus compañeras/os vulnerables a la discriminación, la exclusión y/o tener menos acceso a diferentes oportunidades. La **diferencia con las perspectivas de los trabajadores en el ámbito de la juventud** puede observarse en el **orden de las categorías mencionadas de vulnerabilidad de las y los jóvenes a la discriminación y la exclusión** que identificaron las y los jóvenes, pero también en **categorías adicionales que los adultos no mencionaron**, como el aspecto físico, el éxito académico y la edad.

### **Raza, etnia, religión**

*“Haber experimentado un proceso migratorio no es tan importante mientras no se note que eres blanco. Si no eres blanco, tu origen migrante se convierte en motivo de discriminación”. (Croacia)*

*“De acuerdo, creo que la nacionalidad también juega un papel, es decir, en los trabajos, un griego prefiere contratar a un griego. Ha sido un poco así desde los viejos tiempos”. (Grecia)*

### **Orientación sexual y género (fuera de la cis-normatividad)**

*“Aunque el mundo occidental está progresando, sigo pensando que si no eres heterosexual creces sintiendo vergüenza porque eres diferente y estás excluida/o de muchas cosas”. (Croacia)*

*“La gente no tiene ningún conocimiento sobre la identidad trans”. (Francia)*

### **Situación socioeconómica**

*“Sin trabajo, también es muy difícil encontrar una vivienda y esto lleva finalmente a condiciones extremas de vulnerabilidad, adicciones, enfermedades mentales y físicas y marginación”. (Italia)*

### **Discapacidades y estado de salud física y mental**

*“No importa lo obvio o no que sea (problemas de salud mental), funcional o disfuncional que seas, una vez que informas a alguien sobre tus retos, su comportamiento cambia y no en el buen sentido”. (Grecia)*



## Aspecto físico

*“A veces pasa en las fiestas, si no te vistes como se espera puede que no te dejen entrar”. (España)*

*“Hay una cierta norma (sobre el look). En un grupo de amigas/os, se puede dejar de lado a la gente y reírse de ella”. (Francia)*

## Éxito académico

*“El profesorado te califica mirando las notas que te pusieron otros profesores. Es una injusticia que te evalúen así”. (Croacia)*

## Edad

*“Los boomers son súper leales. Trabajaron 50 años para la misma empresa y dicen que nosotros, la generación Z y los millennials, no tenemos lealtad porque queremos cambiar de trabajo. Pero no es por la lealtad, es porque el mundo está cambiando muy rápido y necesitamos atención y estamos ansiosos por aprender cosas diferentes, somos diferentes, física, psicológica, emocionalmente, todo es diferente para nosotras/os.” (Croacia)*

## LAS PERSONAS JÓVENES SOBRE LOS OBSTÁCULOS A LA PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES JUVENILES

Las y los jóvenes de los grupos de discusión identificaron diferentes obstáculos que dificultan la participación de las y los jóvenes en las organizaciones juveniles y que pueden resumirse en las cuatro categorías siguientes:

**Estatus socioeconómico.** Las y los participantes en los grupos focales observaron que las y los jóvenes que participan en el trabajo de las organizaciones juveniles disponen de tiempo extra y no tienen preocupaciones existenciales. Por ejemplo, las oportunidades que algunas organizaciones juveniles ofrecen a las y los jóvenes, como los intercambios juveniles y otros programas de movilidad, son tipos de actividades para las que es necesario tener algunos gastos cubiertos y tiempo libre para invertir.

**Discapacidad.** Las y los jóvenes con distintas discapacidades, físicas, cognitivas y psicológicas, suelen necesitar apoyo adicional para participar en diversas actividades. Las y los jóvenes reconocieron que determinadas actividades organizadas por las organizaciones juveniles (por ejemplo, actividades en la montaña o actividades físicamente exigentes) son inaccesibles para los jóvenes con discapacidades físicas.

**Condición de inmigrante, diversidad cultural y barrera lingüística.** Se reconoció que los jóvenes que participan en sus organizaciones juveniles suelen representar a la población mayoritaria del país. En los grupos focales se mencionaron varias razones por las que es difícil para las y los jóvenes con estatus migratorio participar en el trabajo de las organizaciones juveniles. La situación jurídica no resuelta, la imposibilidad de viajar, el desconocimiento de la lengua local o las oportunidades, hacen que no puedan participar en el trabajo de las organizaciones juveniles.

**Vivir en zonas remotas, campos de refugiados o barrios desfavorecidos.** Las y los jóvenes mencionaron que si uno vive en zonas rurales, remotas o islas (durante el invierno) es casi seguro que carezca de oportunidades para participar en actividades juveniles. Un joven participó en un programa de teatro juvenil en línea e informó de que las y los jóvenes de zonas remotas y rurales apreciaban este proyecto como casi la única oportunidad de participar en una actividad juvenil.

*“Mi solicitud de participación fue rechazada por falta de experiencia. No lo entiendo; si me excluyen de este tipo de iniciativas, ¿cómo voy a adquirir experiencia? ¿Por qué la lógica de las organizaciones juveniles es la misma que la del mercado laboral?”(Grecia)*

*“No es sólo cuestión de dinero, sino de contactos, de tener una ocupación, de tener tiempo libre, etc. (para participar)” (España)*

*“Nada puede sustituir a la comunicación en directo, pero a veces los contenidos en línea son igual de buenos porque pueden participar jóvenes de toda Croacia”.*  
*(Croacia)*



# CONCLUSIONES

- Las organizaciones que trabajan directamente con jóvenes desfavorecidos tienen una visión más profunda del alcance de la exclusión y la discriminación a las que se enfrenta la juventud.
- Las organizaciones que trabajan con la población general de jóvenes tienen una clara declaración de apoyo a los valores de igualdad, diversidad e inclusión en su trabajo y, al mismo tiempo, expresan su inseguridad e incapacidad para llegar e incluir a más jóvenes desfavorecidos.
- Con experiencias de no ser aceptadas/os en la sociedad en general, las y los jóvenes de entornos desfavorecidos tienden a buscar seguridad y aceptación dentro de sus propios grupos.
- Algunos jóvenes desfavorecidos, como los que han experimentado un proceso migratorio y refugiados recién llegados o las y los jóvenes gitanos, tienen un acceso especialmente desigual al sistema educativo y al mercado laboral, ya que se enfrentan a desigualdades estructurales ya existentes que se ven agravadas por la barrera lingüística.
- Las y los jóvenes con discapacidades, aunque integrados en el sistema educativo, suelen, al terminar su educación formal, acabar al cuidado de su familia, y acaban privados de situaciones sociales y del contacto con sus iguales.
- Todos los países denuncian un trato desigual y un comportamiento sexista hacia las y los jóvenes de ambos sexos, así como un comportamiento discriminatorio y excluyente hacia las y los jóvenes LGBTQI+.
- La exclusión y la discriminación de las y los jóvenes aumentan aún más si pertenecen simultáneamente a múltiples grupos desfavorecidos, por ejemplo, una o un joven que no habla el idioma local, vive en una zona remota y tiene unos rasgos étnicos y/o prácticas religiosas diferentes al de la población mayoritaria.
- Muy a menudo, el mero hecho de ser joven coloca a las personas en una posición de desventaja por falta de estatus, experiencia vital y poder.

Por lo tanto, las organizaciones **juveniles, pero también todas las organizaciones que trabajan con o emplean a jóvenes**, en función de su capacidad, perfil y ámbito de trabajo, deben esforzarse **por experimentar cambios organizativos y estructurales** para ser (más) inclusivas con las y los jóvenes de diversos orígenes.

# PRINCIPALES RECOMENDACIONES

Las y los trabajadores en el ámbito de la juventud y las y los jóvenes de cinco países aportaron **amplias recomendaciones** sobre cómo sus organizaciones pueden llegar a ser más igualitarias, diversas e integradoras, así como **buenas prácticas** concretas que ya existen en ellas.

**Algunas de las principales recomendaciones a las organizaciones juveniles sobre cómo llegar a un mayor número de jóvenes de orígenes e identidades diversas que pueden verse ahogados y conseguir su participación son:**

- Revisar los procesos inclusivos actuales y diseñar el alcance potencial que pueden lograr para la juventud diversa de sus comunidades.
- Desarrollar o mejorar políticas y/o protocolos organizativos que integren los valores de igualdad, diversidad e inclusión en prácticas organizativas concretas.
- Revisar las actuales prácticas de contratación y crear las condiciones para una contratación más diversa de personal y voluntarias/os.
- Elija un enfoque horizontal para realizar estos cambios e incluya a las y los jóvenes, así como al personal y a las y los voluntarios, en estos procesos para garantizar un enfoque ascendente y no sólo descendente de estos cambios. Por lo tanto, aumentar la apropiación y el compromiso de todos.
- Crear asociaciones con comunidades y organizaciones infrarrepresentadas para tener acceso a jóvenes diversas/os y a los conocimientos y experiencia que su personal tiene en materia de inclusión y diversidad.
- Garantizar oportunidades de formación continua para el personal y las y los voluntarios sobre cómo ser más integradoras/es, cómo hacer frente a situaciones discriminatorias y excluyentes en su trabajo, cómo utilizar un lenguaje integrador y cómo mejorar sus competencias interculturales.
- Revisar y mejorar la comunicación con las y los jóvenes diversos, sus familias y comunidades, con el objetivo de reconocer y dar visibilidad a sus identidades y orígenes.
- Revisar y adaptar las actividades directas con las y los jóvenes, con el objetivo de reforzar el compromiso y la competencia de todas/os por la igualdad, la diversidad y la inclusión.

*“Es la idea sencilla e inspiradora de que cuando miembros de grupos diferentes -incluso de grupos que históricamente se detestan mutuamente- interactúan de forma significativa, la confianza y la compasión florecen de forma natural como resultado, y los prejuicios caen por su propio peso.”<sup>5</sup>*

<sup>5</sup> Singal, Jesse. (2017) “La hipótesis del contacto ofrece esperanza al mundo”. New York Magazine: The Cut, 10 de febrero de 2017. <https://www.thecut.com/2017/02/the-contact-hypothesis-offers-hope-for-the-world.html>





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



Cofinanciado por  
la Unión Europea

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.