



HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE
VALORES Y PRÁCTICAS DE IGUALDAD,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS
ORGANIZACIONES JUVENILES



Co-funded by
the European Union



HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE VALORES Y PRÁCTICAS DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES JUVENILES

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



Co-funded by
the European Union

IMPRESSUM

TÍTULO

SELF-EVALUATION TOOL ON VALUES AND PRACTICES OF EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION WITHIN YOUTH ORGANIZATIONS

EDITOR

Forum for Freedom in Education
Đorđićeva 8
10 000 Zagreb

PARA EL EDITOR

Ana Munivrana

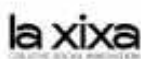
AUTORES/AS: Višnja Pavlović, Georgia Alexandrou, Camille Petersen, Adriana Garriga, Adrian Crescini, Meritxell Martínez, Lisa Avarello

CONTRIBUCIÓN A LA REVISIÓN DE CALIDAD: Ana Munivrana, Claudia Lopez Monteagudo, Karolina Kraljić, Vanja Kožić Komar

DISEÑO GRÁFICO

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2024



Co-funded by
the European Union

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.

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

TABLA DE CONTENIDOS

SOBRE EL PROYECTO	5
EDI: ¿QUÉ SON?	5
INTRODUCCIÓN	6
CÓMO UTILIZAR LA HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN	7
DIMENSIÓN 1: GOBERNANZA / LIDERAZGO	8
DIMENSIÓN 2: ENTORNO FÍSICO	9
DIMENSIÓN 3: ACTITUDES Y RELACIONES	10
DIMENSIÓN 4: COMUNIDAD Y ASOCIACIONES	11
DIMENSIÓN 5: TRABAJO DIRECTO CON LOS JÓVENES	12

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.

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 afirman, celebran y valoran 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.

Descubre más en <https://edi-go.eu/>

INTRODUCCIÓN

Aproximadamente un tercio de los/as jóvenes en Europa están en riesgo de pobreza y exclusión social, muchos tienen un acceso limitado a sus derechos sociales y muchos siguen enfrentándose a múltiples discriminaciones, experimentando prejuicios y delitos de odio.¹ La crisis migratoria trajo consigo retos sociales y de inclusión adicionales. La Estrategia de la UE para la Juventud 2019 - 2027 estableció objetivos para **todos los/as que trabajan con jóvenes** para responder a estos desafíos y apoyar a todos los/as jóvenes para que alcancen su potencial.

En primer lugar, los socios del proyecto EDI GO hablaron con monitores/as juveniles y jóvenes de 30 organizaciones juveniles (abril-junio de 2023) para conocer sus puntos de vista sobre la exclusión, los prejuicios y la discriminación que sufren los/as jóvenes hoy en día y cuáles serían sus recomendaciones sobre cómo ampliar el alcance de las organizaciones juveniles hacia los/as jóvenes de entornos desfavorecidos.²

Sus voces y perspectivas condujeron al desarrollo del **Marco de referencia EDI** que proporciona a las organizaciones juveniles **recomendaciones** sobre cómo mejorar los **valores y las prácticas en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión**. Estas recomendaciones abarcan cinco dimensiones organizativas y ofrecen a las organizaciones juveniles la oportunidad de mejorar el alcance de aquellos/as jóvenes que pueden beneficiarse significativamente de las prácticas inclusivas del trabajo juvenil.

Esta **herramienta de autoevaluación** se basa en el Marco de referencia EDI, ya que permite identificar los aspectos de la organización que apoyan los valores y prácticas EDI y los aspectos que podrían desarrollarse más. De este modo, cada organización juvenil puede determinar en qué aspectos debe centrarse para seguir mejorando, ya que las organizaciones son diferentes en cuanto a sus necesidades, el enfoque de su trabajo, su tamaño y el contexto en el que trabajan.

¹ [Objetivo nº 3 de la UE para la juventud Sociedades inclusivas](#)

² ["Cuestiones clave para aplicar la igualdad, la diversidad y la inclusión en las organizaciones juveniles: experiencia de cinco países de la UE"](#)

CÓMO UTILIZAR LA HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN

Esta herramienta de evaluación abarca cinco dimensiones organizativas:

GOBERNANZA / LIDERAZGO

ENTORNO FÍSICO

ACTITUDES Y RELACIONES

COMUNIDAD Y ASOCIACIONES

TRABAJO DIRECTO CON LOS JÓVENES

Cada dimensión comienza con una breve descripción de los temas que abarca y, dentro de la tabla, enumera las afirmaciones relacionadas que el lector evaluará según la siguiente escala:

En funcionamiento

Parcialmente en funcionamiento

No implementado

En desarrollo

Esta escala ofrece al lector/a la posibilidad de evaluar si el aspecto que describe la afirmación está o no presente en la organización y, en caso afirmativo, en qué grado. Contando el estado de cada afirmación, el lector o lectora recibe el estado global de cada dimensión.

Las dimensiones que tienen las puntuaciones más altas de **En funcionamiento**, **Parcialmente en funcionamiento**, y **En desarrollo** para las diferentes afirmaciones indican las buenas prácticas organizativas que merecen afirmación, reconocimiento y promoción.

Las dimensiones que tienen la puntuación más alta de estatus **No implementado**, podrían ser un indicador de la necesidad organizativa existente de planificar un mayor desarrollo en esta área y explorar las recomendaciones dentro del **Marco de Referencia EDI** para esa dimensión específica, y planificar un mayor estudio del enfoque más adecuado para integrar estas recomendaciones en el trabajo organizativo.

DIMENSIÓN 1: GOBERNANZA / 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.

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 equipo 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 personal y equipo voluntario recibe 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.

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 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

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 equipo 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.

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 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.

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.				

SOCIOS DEL PROYECTO



Forum for Freedom in Education (Croatia)



KMOP Education and Innovation Hub (Greece)



CSC Danilo Dolci (Italy)



La Xixa (Spain)



Adice (France)



Humana Nova (Croatia)



Co-funded by
the European Union

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.