

Construyendo Puentes Inclusivos a través del Voluntariado Inclusivo

Guía para facilitar el voluntariado inclusivo

Manual de Capacitación en Inclusión y diversidad en el voluntariado

Index:

Introducción	2
Propósito del Manual y Objetivo del Módulo de Capacitación	3
Objetivos de aprendizaje	4
Resultados del aprendizaje	4
Agenda de la sesión de capacitación y recursos de aprendizaje	4
Anexo 1: Evaluación	6
Annex 2 Validation	7



Introducción

El voluntariado es una parte importante de la vida comunitaria, con personas voluntarias de toda Europa que dedican tiempo y energía a marcar la diferencia en sus comunidades. El Centro para el Voluntariado Europeo (CEV) y la Plataforma del Voluntariado de España (PVE), Plataforma Andaluza de Voluntariado (PAV) y la Federación Catalana de Voluntariado Social (FCVS) (promotoras de esta capacitación en España) creen que el voluntariado debe ser para todos y todas, y que cualquier persona que desee participar y apoyar a su comunidad local o a las organizaciones tiene un papel. El voluntariado inclusivo tiene como objetivo garantizar que todas las personas puedan contribuir al voluntariado en un entorno solidario y democrático basado en la igualdad de oportunidades.

Crear un voluntariado verdaderamente inclusivo requiere buscar más allá de diversificar simplemente nuestros equipos de personas voluntarias; nos debemos asegurar de que representen las comunidades en las que participan. No es suficiente afirmar que somos inclusivos o que nos comprometemos a adaptar nuestras prácticas para apoyar las necesidades específicas relacionadas con la inclusión caso por caso. Sino que, muchas situaciones, requieren una revisión completa y una reestructuración de los programas, estrategias y estructuras de nuestra organización. Esto nos permite asegurarnos de manera proactiva de que adoptamos plenamente la verdadera diversidad e inclusión en nuestras organizaciones.

El voluntariado tiene un gran potencial para promover la inclusión de personas de todos los orígenes y situaciones, incluidos los grupos más marginados y vulnerables de la sociedad. A menudo, las organizaciones que involucran personas voluntarias son reacias a cooperar con voluntarios y voluntarias que provienen de grupos o entornos marginados, como aquellas personas con discapacidad o recién llegadas. A menudo, esto se debe a que no están seguros de poder coordinarlos lo suficientemente bien como para garantizar que alcancen su potencial en términos de impacto social positivo. En algunos casos, las personas de estos grupos marginados ni siquiera saben que pueden participar en voluntariado.

En toda Europa, quizás una de las disparidades más llamativas se encuentra entre las afirmaciones de inclusión de las organizaciones y la realidad sobre el terreno. Parece que, en la práctica diaria de la gestión de personas voluntarias, hay pocas organizaciones totalmente capaces de involucrar activamente a voluntarios/as de diversos orígenes y/o grupos marginados.

Este módulo de capacitación está diseñado para ser utilizado como una herramienta de desarrollo de capacidades para apoyar el desarrollo de oportunidades de voluntariado abiertas y accesibles por parte de las personas administradoras y coordinadoras de voluntarios y voluntarias. El objetivo de



este módulo es facilitar el desarrollo de habilidades y conocimientos en relación con la comprensión del voluntariado inclusivo (concienciación), sentirse empoderados para dar seguimiento a los temas abordados (motivación) y poder contribuir a mejorar la inclusión en las organizaciones en donde las personas trabajan o son voluntarias (habilidades).

Propósito del Manual y Objetivo del Módulo de Capacitación

Como parte del proyecto Citizen Engagement for Recovering - Volunteering Solidarity (CERVIS), cofinanciado por la Unión Europea, este manual ayudará y fortalecerá las organizaciones e iniciativas de voluntariado (VIO), con el conocimiento y la comprensión del voluntariado inclusivo. Esto promueve la acción y el desarrollo de un entorno más diverso, justo e inclusivo en donde prospere el voluntariado. El objetivo es alentar a todas las personas que administran y/o coordinan voluntarios y voluntarias, a aprovechar las oportunidades que se ofrecen mediante el desarrollo de enfoques inclusivos para los talentos de diversos grupos como voluntarios y voluntarias, lo que se logra al proporcionar un entorno acogedor e inclusivo en sus entidades y a sus iniciativas. El manual proporciona “elementos de reflexión” y herramientas para ayudar a las organizaciones a crear un espacio de aprendizaje y debate sobre el tema del voluntariado inclusivo. Cada actividad se ha mantenido abierta y flexible para permitir que cada organización/iniciativa se adapte a su propio contexto y necesidades.

La creación de oportunidades de voluntariado inclusivo requiere un compromiso en todos los niveles de la organización en relación con los esfuerzos de sostenibilidad. Por lo tanto, esperamos que anime a las personas miembro de la junta, directoras ejecutivas, coordinadoras y gerentes de voluntarios/as, personal (staff) y voluntarios/as a leer este manual y participar activamente en la creación y el mantenimiento de un entorno de voluntariado inclusivo. A través de este proceso, podrá explorar su papel en el cambio del modelo existente de voluntariado, ampliando la gama de oportunidades de voluntariado que ofrece, así como desarrollando la capacidad para la transformación inclusiva personal, profesional e institucional. El proceso cubre aspectos generales del voluntariado inclusivo, proporcionando desafíos útiles para ayudar a reflexionar sobre el contexto actual de su organización. Esto se ve respaldado por consejos que alientan a pensar en la coherencia entre la misión y los valores de su organización y el tipo de oportunidades de voluntariado que ofrece o pretende ofrecer.

Este manual incluye 5 módulos temáticos (equidad de género, recién llegados/migrantes, LGBTQIA+, minorías y discapacidad). No está obligado/a a abordar las 5 áreas temáticas, pero puede optar por centrarse en algunas de ellas, según el alcance de las actividades de su organización y su contexto social.



1. Objetivos de aprendizaje

1. **Una introducción a la inclusión** y lo que significa para el contexto de la UE, para los estados miembros individuales y para campos y sectores de voluntariado específicos.
2. **Exploración del voluntariado inclusivo** y cómo las personas administradoras y coordinadoras de voluntarios y voluntarias pueden añadir esta perspectiva a sus actividades, aumentando su enfoque en la democracia, la igualdad y la inclusión.
3. **Sensibilizar** sobre conceptos, técnicas y metodologías del voluntariado inclusivo.

2. Resultados del aprendizaje

1. Las personas participantes podrán **identificar** los principales componentes y procesos que contribuyen al “Voluntariado Inclusivo”.
2. Las personas participantes podrán **demostrar** un conocimiento y una comprensión más profundos del “Voluntariado Inclusivo” y su conexión con los valores de la UE.
3. Las personas participantes **adquirirán** habilidades para identificar las barreras a la inclusión y demostrarán competencias en la creación de oportunidades de voluntariado inclusivo para grupos específicos identificados.
4. Las personas participantes **comprenderán** por qué estas habilidades les serán útiles y **se comprometerán** a dar seguimiento y compartir sus nuevos conocimientos sobre el voluntariado inclusivo en las organizaciones e iniciativas en las que están involucradas.

3. Agenda de la sesión de capacitación y recursos de aprendizaje

14:00– 14:05	<p>Bienvenida, introducción y contexto</p> <p><i>Los preparadores se presentarán y explicarán por qué están impartiendo esta sesión y en qué contexto, es decir, el proyecto CEV CERVIS cofinanciado por el programa CERV. El formador describirá el espacio de formación presencial o en línea y explicará las características clave.</i></p>
14:05– 14:35	<p>Conociéndonos - Formación de grupos/Ejercicio</p> <p>Técnica NFE para conocerse,</p> <p>por ejemplo, con un ejercicio de pintura de retratos.</p>
14:35 - 15:00	<p>Motivaciones y Expectativas</p> <p>Ejercicio para explorar la motivación a la presencia en la sesión de formación y expectativas sobre los resultados, por ejemplo, ejercicio de tendedero.</p>



15:00-15:15	Pausa-Café
15:15– 15:20	Presentación de la agenda y los objetivos de la formación Destacar claramente qué expectativas no se cumplirán en este momento, o tal vez ajustar el curso y el programa donde sea posible incluir algunas de las expectativas.
15:20 - 15:30	Acordar y establecer reglas de grupo - Crear un espacio seguro de discusión
15:30 - 16:15	Introducción al Voluntariado Inclusivo Contenido teórico para poner a todos al mismo nivel - ¿De qué estamos hablando? Incluir definiciones y conceptos clave adaptados a los contextos nacionales, teniendo en cuenta las bases culturales y legales para el voluntariado. Encontrar las diapositivas aquí .
16:15 - 17:15	Voluntariado inclusivo - profundizando Auto reflexión, aprendizaje experimental, juego de roles, etc. y otros métodos de ENF para centrarse en uno o más de los módulos temáticos según la prioridad y los intereses del grupo. Encontrar las diapositivas aquí . <ul style="list-style-type: none"> ● Módulo I: Inclusividad e igualdad de género ● Módulo II: Inclusividad y recién llegados/migrantes ● Módulo III: Inclusividad y comunidades LGBTQIA+ ● Módulo IV: Inclusividad y minorías ● Módulo V: Inclusividad y discapacidades
17:15 - 17:30	Planes de acción personal: pueden incluir lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ● Preparación organizacional (actitudes, voluntad, compromiso) ● Recopilación/igualación de conocimientos ● Políticas y pautas ● Formularios de admisión ● de voluntarios Procedimientos de gestión ● Delineación de funciones y responsabilidades ● Capacitación del personal y necesidades de apoyo ● Recursos necesarios Revisar los perfiles de sus voluntarios cada junio y diciembre para asegurarse de que sus voluntarios reflejan la demografía de su comunidad.
17:30– 18.00	Evaluación de la sesión de capacitación (sistema de la UE) / Validación del resumen del aprendizaje y conclusiones



Anexo 1: Evaluación

¿Por qué es importante evaluar?

Es importante evaluar el trabajo realizado en conjunto abordando aspectos como:

- Trabajo en grupo
- Creación de un ambiente confortable que permita la apertura y el compartir
- Conocimientos adquiridos
- Nuevos caminos que la organización puede seguir y emprender

Formas de evaluar

La evaluación se puede realizar de diferentes maneras, desde ejercicios físicos hasta actividades de intercambio de ideas. A continuación, se pueden encontrar algunos ejercicios/herramientas/actividades que pueden ser útiles para la autoevaluación. Estos materiales deben coincidir con la proactividad y capacidades de los participantes, de modo que se garantice la inclusión dentro de la organización.

- Cuestionario de autoevaluación a través de Google Form u otras herramientas en línea.
- Uso de [Tarjetas Dixit](#): todos los participantes eligen la tarjeta Dixit que mejor representa cómo ha sido la experiencia para ellos. Luego, llamando uno tras otro, presentan las razones por las que eligieron esa tarjeta en particular.
- Red de evaluación: mediante el uso de una cuerda, los participantes se sientan o se colocan en un círculo. Un participante coge el rollo de hilo y se lo coloca alrededor de la muñeca mientras cuenta cómo ha sido la experiencia para él. Luego lanzan el rollo de hilo a otro participante que hace lo mismo. El proceso continúa hasta que todos los participantes hayan expresado sus sentimientos e ideas. El resultado es una "red de evaluación" que representa el hecho de que la experiencia no hubiera sido posible sin la contribución de todos los participantes. Al mismo tiempo, esto es un reflejo de cómo debería funcionar la sociedad, mostrando cómo han creado un entorno seguro para compartir e intercambiar pensamientos juntos.
- El gráfico 4D: los participantes están todos colocados en una fila. A la izquierda está la respuesta 'positiva' mientras que a la derecha la 'negativa'. Después de que se haga cada pregunta de evaluación de los formadores/moderadores de la discusión, los participantes se mueven hacia la izquierda o hacia la derecha según cuál sea su respuesta. Cuanto más se alejan de la línea central, mejor o peor es su sentimiento hacia el tema de la pregunta. Cada participante también puede compartir las razones de ese posicionamiento.

Las preguntas

En la evaluación no deben relacionarse sólo con la experiencia de capacitación, sino que también debe permitir a los participantes hacer un análisis interno dentro de su organización y el entorno que la rodea (la comunidad, la sociedad, el nivel del país). Por ejemplo:



#CERVIS

Project No. 101051597

(Revealing European Values In Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

-
- ¿Ha sido útil el análisis realizado para desarrollar una comprensión de cómo podemos mejorar nuestro trabajo sobre inclusión?
 - ¿Hemos sido capaces de reflexionar con enfoques abiertos e inclusivos?
 - Para los aspectos carentes o los problemas que hemos podido identificar, ¿podríamos proporcionar un plan para una solución a corto/medio/largo plazo?
 - ¿Siento que he sido escuchado e involucrado en la discusión?
 - ¿Qué mejoras podemos hacer dentro de nuestra organización en términos de inclusión (al abordar los temas de los módulos que se han tocado)?

Annex 2 Validation

Certificate of participation

Self assessment of learning outcomes?

XX

Bibliography

<https://codeofgoodpractice.com/wp-content/uploads/2019/05/Volunteer-Ireland-Inclusive-Volunteering.pdf>

