



"Cofinanciado por el Fondo de
Asilo, Migración e Integración de
la Unión Europea"



FORMACIÓN PILOTO

WP2 – A4

-Informe comparativo-

Título del proyecto	SMART Volunteering for Female Migrants
Paquete de Trabajo	WP2
Fecha de entrega	Octubre de 2019
Autor(es)	INCOMA



"Cofinanciado por el Fondo de
Asilo, Migración e Integración de
la Unión Europea"



Índice

I.	Introducción	3
II.	ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	3
III.	PERFIL DE PARTICIPANTES	5
IV.	FEEDBACK RECIBIDO DE LOS PARTICIPANTES	6
	Grupo objetivo 2	7
	Grupo objetivo 3	9
V.	FEEDBACK DE FACILITADORES	11
	Principales desafíos abordados por facilitadores/instituciones socias	11
	Aspectos positivos	12
	Propuestas de mejora.....	12
VI.	Conclusiones	14



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



I. Introducción

En el marco del WP2, centrado en el desarrollo del programa formativo de SMART Volunteering, se han celebrado sesiones formaciones piloto en todos los países socios para evaluar los contenidos desarrollados y recopilar algunos comentarios relevantes para modificar y adaptar la formación a las necesidades reales de los beneficiarios finales.

Para ello, cada país socio ha implementado una formación piloto con participantes de organizaciones voluntarias y ONG (Grupo objetivo 2 – TG2) y otra con empresas, organizaciones de formación empresarial y asesores empresariales (Grupo objetivo 3 – TG3). Se esperaba que cada una de las formaciones contara con la participación de 8 a 10 personas que seguirían la formación asistiendo a las diferentes sesiones organizadas por el socio nacional.

Después de la implementación de las sesiones de capacitación, los socios entregaron un Informe Nacional sobre los resultados obtenidos en sus respectivos países.

El objetivo de este informe es comparar la información relativa a las formaciones piloto de los grupos destinatarios 2 y 3 organizadas en España, Reino Unido, Italia, Francia, Chipre y Bélgica entre marzo y septiembre de 2019 y presentar las principales conclusiones comunes derivadas de ellas. En cualquier caso, también están disponibles los informes nacionales individuales con todos los detalles de las experiencias específicas.

II. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Según la propuesta presentada por el partenariado y aprobada por la Comisión Europea, se esperaba que las formaciones incluidas en el WP2 tuvieran la siguiente duración:

- Formación para el Grupo Objetivo 2: 4 sesiones (3-4 horas cada una)
- Formación para el Grupo Objetivo 3: 3 sesiones (3-4 horas cada una)

Siempre respetando la duración antes mencionada, y previa consulta con nuestro director del proyecto, los socios recibieron autonomía para la organización de las sesiones. De hecho, la mayoría de los socios mostraron su preocupación por las dificultades para involucrar a los trabajadores de ONG y empresas en la asistencia a varias sesiones en días diferentes. Por esta razón, algunos socios prefirieron combinar sesiones y organizar una formación de 2 días para ONG (con 2 sesiones al día) y una formación de 1 día para las empresas en las que impartieron las 3 sesiones previstas para este grupo objetivo. Esta medida mejoró el nivel de compromiso de los participantes y aseguró que se alcanzaran plenamente los indicadores y el impacto de las actividades.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



Para la organización de las formaciones en cada país, los socios locales eran autónomos para utilizar las acciones de difusión y captación que mejor se adaptaran a los posibles participantes. Como ya se ha dicho, el reclutamiento de los participantes fue considerado un desafío importante por la mayoría de los socios, que tuvieron dificultades para involucrar a los participantes. Para ello, se tomaron muchas medidas diferentes para difundir las convocatorias abiertas para los participantes, a saber:

- distribución de folletos (folletos específicos para los diferentes grupos y países objetivo fueron creados por los socios),
- publicidad en conferencias y eventos locales,
- publicación en boletines informativos y sitios web de socios (secciones de noticias y/o ventanas emergentes),
- publicaciones tanto en las páginas de redes sociales del proyecto como de los socios (Facebook, LinkedIn y Twitter),
- correos electrónicos a los potenciales participantes,
- carteles,
- creaciones de eventos específicos en Eventbrite,
- distribución de invitaciones a través de redes locales,
- enfoque de *snowballing* para llegar a otros participantes, etc.

Además, para las formaciones del TG3, algunos socios optaron por dirigirse a una empresa o grupo de empresas específicos, por lo que sería más fácil establecer el calendario y organizar las sesiones. De hecho, algunos de ellos incluso incluyeron esta formación dentro de sus acciones de RSC. En estos casos, se adoptó un enfoque más personalizado basado en el contacto individual con las empresas sujetas a sus características y necesidades.

En cuanto al número de participantes, todos los socios cumplieron con los indicadores ya establecidos durante la preparación del proyecto, que van de 8 a 15 participantes.

Los facilitadores de las sesiones pertenecían a organizaciones socias, que seleccionaron a los mejores candidatos para impartir las capacitaciones. Estos presentaba diferentes perfiles, pero eran profesionales experimentados que tenían conocimientos previos sobre el proyecto y todos ellos estaban relacionados con los campos de la interculturalidad, la migración, el voluntariado, la no discriminación, los derechos humanos, la sociología, el emprendimiento o la educación no formal.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



III. PERFIL DE PARTICIPANTES

Un total de 127 personas participaron en las sesiones de formación en todos los países, distribuidas de la siguiente manera:

	TG2	TG3
<i>España</i>	8	11
<i>Reino Unido</i>	13	10
<i>Italia</i>	9	10
<i>Francia</i>	15	11
<i>Chipre</i>	10	9
<i>Bélgica</i>	13	8
	68	59
<i>Total</i>	127 participantes	

Teniendo en cuenta que se esperaba que el proyecto tuviera un mínimo de 48 participantes por grupo objetivo, se puede confirmar que los socios han superado los indicadores y que los resultados obtenidos son bastante positivos para el impacto del proyecto.

En el marco de las sesiones formativas para el **TG2**, los participantes presentaron diferentes perfiles, aunque se pueden dibujar algunas características comunes. Así, todos ellos trabajan activamente o colaboran en ONG, entidades públicas o incluso universidades. Todos ellos están involucrados en campos con un enfoque particular en los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo como bienvenida e inclusión de migrantes, educación y educación permanente, voluntariado, no discriminación, minorías, idiomas o juventud. Los puestos incluían trabajadores sociales, mediadores interculturales, trabajadores en centros de acogida, profesionales de la salud, asesores jurídicos o gerentes de ONG.

Por supuesto, todos los participantes compartían un gran interés en cómo involucrar eficazmente a las mujeres migrantes en el voluntariado y en la comunidad local, mientras que deseaban comprender mejor cómo el voluntariado puede empoderar a las mujeres migrantes en general.

En general, en todos los países es notable que la mayoría de las participantes eran mujeres. Además, la mayoría de ellas estaban altamente calificadas.

En cuanto a su origen, se pueden apreciar algunas diferencias, con algunos países socios contando con participantes nacionales, mientras que en otros países tenían una mayor variedad de nacionalidades



"Cofinanciado por el Fondo de
Asilo, Migración e Integración de
la Unión Europea"



entre los participantes, incluidos africanos, americanos, asiáticos y europeos que eran a su vez migrantes que habían creado sus propias organizaciones o trabajado en una de ellas.

Dentro de las sesiones de formación del **TG3**, los participantes se presentan como perfiles muy diferentes, incluyendo directivos, miembros de cooperativas, abogados y empleados de las áreas/departamentos de responsabilidad social, recursos humanos, diversidad e igualdad de género en la empresa, etc. En general, la mayoría de las participantes en las capacitaciones en todos los países eran mujeres.

Los participantes representaron a sectores variados y fueron pequeñas y medianas empresas y, en algunos países, también grandes empresas, que animaron a sus empleados a seguir estas sesiones de formación.

Como ya se ha explicado, el sector empresarial sigue siendo un objetivo muy difícil de alcanzar, por lo que el proceso de captación fue difícil. Sin embargo, los participantes que finalmente asistieron a la formación estaban realmente comprometidos e interesados en los temas abordados. Expresaron que, después de las sesiones, eran más conscientes de la situación de los migrantes en el mercado laboral y sobre la diversidad en el sector empresarial.

IV. FEEDBACK RECIBIDO DE LOS PARTICIPANTES

Los comentarios de los participantes se obtuvieron mediante la realización de un cuestionario de evaluación preparado por el INCOMA y distribuido a los participantes por el socio organizador. Los datos fueron recogidos y analizados a través de la plataforma Survey Monkey y los resultados pueden ser consultados en el siguiente enlace:

Resultados del Grupo objetivo 2: <https://es.surveymonkey.com/results/SM-HCGZXWJQ7/>

Resultados del Grupo objetivo 3: <https://es.surveymonkey.com/results/SM-MZ8LFWJQ7/>

A continuación se encuentra un resumen de los comentarios más relevantes de cada grupo objetivo.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"

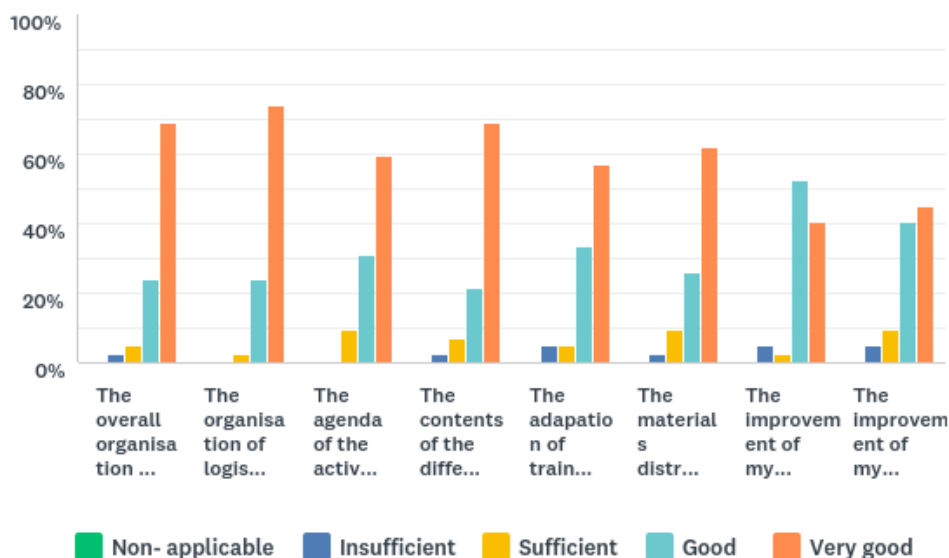


Grupo objetivo 2

- **¿Cómo se evalúan los siguientes elementos relacionados con la preparación y organización de la formación?**

En esta sección se preguntó a los encuestados sobre aspectos como organización general, logística, agenda, contenido de las sesiones, adaptación a las necesidades, calidad de materias y mejora de las habilidades personales y técnicas.

Como podemos ver en el gráfico, los diferentes aspectos evaluados recibieron una evaluación muy positiva, siendo una gran parte de las respuestas "Muy bueno" y "Bueno" para todas las preguntas.



- **Principales fortalezas y aspectos más positivos de la formación**

La formación fue muy bien valorada por los participantes, que destacaron especialmente la utilidad de los contenidos y cómo pueden ser adaptables a nuevas circunstancias y grupos. También descubrieron que habían aprendido sobre el voluntariado, el reconocimiento y el seguimiento de las habilidades de los voluntarios.

La calidad de los formadores y la forma en que impartieron las sesiones fueron muy bien evaluadas, así como la metodología interactiva.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



Los participantes valoraron la posibilidad de trabajar con el grupo, lo que creó una interacción interesante y la posibilidad de establecer redes. Además, la combinación de conocimientos expertos diferentes enriqueció las sesiones.

useful work volunteering participants training
activities migrant women Group experience trainer

- **Aspectos a mejorar**

La mayoría de los aspectos que los participantes creen que deben mejorarse están relacionados con los tiempos, ya que a la mayoría de ellos les hubiera gustado tener algunas sesiones más. También sugirieron incluir actividades más prácticas que apoyen el desarrollo de habilidades y promuevan los debates. Por último, los participantes desean seguir trabajando en ideas concretas para poner en práctica con los beneficiarios.

good groups activities topic time sessions participants

- **Competencias a mejorar por parte de los participantes**

En general, los participantes consideraron que sería esencial seguir aprendiendo sobre habilidades relacionadas con el voluntariado, tales como: mapeo y desarrollo de habilidades, conocimientos sobre regulaciones internacionales sobre voluntariado, capacitación y asesoramiento de voluntarios, reconocimiento de habilidades, etc.

Las redes también se presentaron como un campo importante en el que les gustaría tener un mejor rendimiento. También expresaron su necesidad de mejorar las competencias de TIC e integrar más herramientas en línea para su trabajo diario.

Volunteering better network learn skills develop

- **Otros comentarios**

De las evaluaciones de los participantes podemos concluir firmemente que realmente disfrutaron de las sesiones de formación y tuvieron una muy buena experiencia. En general, resaltaron el trabajo de los formadores y mostraron gran interés en el proyecto y sus objetivos.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"

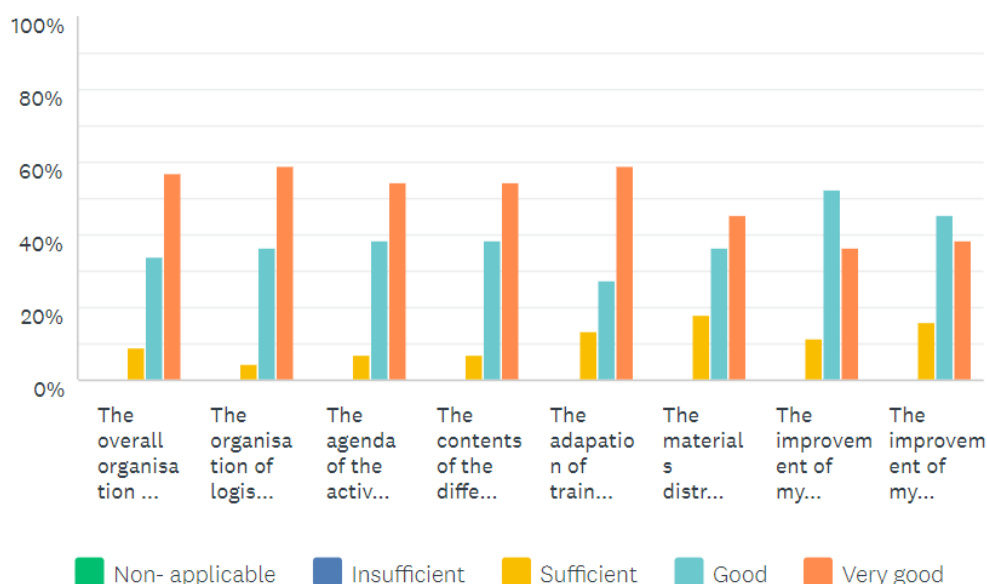


Grupo objetivo 3

- **¿Cómo se evalúan los siguientes elementos relacionados con la preparación y organización de la formación?**

En esta sección se preguntó a los encuestados sobre aspectos como organización general, logística, agenda, contenido de las sesiones, adaptación a las necesidades, calidad de materias y mejora de las habilidades personales y técnicas.

Como podemos ver en el gráfico, todos los diferentes aspectos evaluados recibieron una evaluación muy positiva, siendo una gran parte de las respuestas "Muy bueno" y "Bueno" en todas las preguntas.



- **Principales fortalezas y aspectos más positivos de la formación**

Uno de los aspectos más valorados de la formación para las empresas fue la posibilidad de interactuar y discutir con otros participantes o colegas y aprender de sus experiencias. Las actividades se consideraron muy útiles para la mejora de las competencias relacionadas con la gestión de la diversidad y con la RSC.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



La calidad de los materiales proporcionados y la experiencia de los facilitadores se mencionaron como aspectos muy positivos, así como el enfoque dinámico.

Learned opinions participants session Interactive
discussions activity aspects useful good

- **Aspectos a mejorar**

Aunque los participantes disfrutaron mucho de las formaciones, hicieron algunas propuestas. Por ejemplo, les hubiera gustado tener más tiempo dedicado a las sesiones y, especialmente, que se les diera la oportunidad de tener más interacción y actividades grupales.

También les hubiera gustado que se les dieran ejemplos prácticos y soluciones que se aplicaran de nuevo al trabajo.

También se sugirió que la participación de las mujeres migrantes para dar su testimonio podría haber sido enriquecedora y habría añadido un gran valor a las sesiones.

time migrant women think activities make maybe
practical less

- **Competencias a mejorar por parte de los participantes**

La comunicación, el networking, la diversidad y la gestión empresarial, la implementación de medidas de RSC o la escucha activa y la proactividad se mencionaron como algunas de las competencias que los participantes consideran que deben mejorar.

people communication good way skills need network

- **Otros comentarios**

Los comentarios adicionales formulados por los participantes fueron muy positivos y tenían por objeto dar las gracias al proyecto y a los facilitadores por la formación. La mayoría de ellos sentían que la formación se había adaptado perfectamente a sus necesidades y había sido muy útil. Algunos de ellos incluso sugirieron que sería una propuesta interesante que se aplicaría a nivel interno dentro de sus empresas.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



V. FEEDBACK DE FACILITADORES

Principales desafíos abordados por facilitadores/instituciones socias

- Reclutamiento de participantes para la formación. Incluso cuando un gran número de personas se inscribieron para las sesiones, finalmente no todos ellos asistieron a la formación.
- Aunque los facilitadores entienden la importancia de respetar los contenidos creados y la homogeneidad en todas las sesiones de testeo, les resultó difícil trabajar en presentaciones realizadas por otros.
- Los participantes provenían de diferentes puntos de partida que requerían una gestión cuidadosa para garantizar que nadie se quedara atrás.
- Gestión del tiempo con el fin de equilibrar la necesidad de dejar suficiente espacio para que los participantes se expresen y, al mismo tiempo, se impartan los contenidos programados.
- Adaptación a las prioridades y necesidades de las organizaciones, que a veces implicaban algunas pequeñas modificaciones de los contenidos, siempre respetando los planes de la lección y los módulos de formación.
- A pesar de que la evaluación general de la formación es bastante positiva y los participantes la disfrutaron, la sostenibilidad de los participantes en cuatro sesiones fue difícil debido a su apretada agenda de trabajo y al personal limitado de sus organizaciones.



Reclutamiento



Uso de materiales preparados por otros



Participantes con diferentes puntos de partida



Gestión del tiempo



Adaptación a las necesidades de los participantes



Sostenibilidad de los participantes durante todas las sesiones



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



Aspectos positivos

En general, los facilitadores dieron un *feedback* muy positivo sobre su experiencia durante la implementación de la capacitación y les resultó fácil impartir las sesiones, que se ejecutaron sin problemas. Percibieron que los participantes tenían un interés real en el tema y que habían mostrado su disposición a aprender más sobre el voluntariado y cómo pueden contribuir a empoderar a las mujeres migrantes.

Consideraron que los participantes eran activos, respetuosos y comunicativos y participaban en actividades y debates. De hecho, la mayoría de ellos disfrutaron particularmente de estas discusiones, ya que eran muy ricas y llevaron a compartir ideas y buenas prácticas que más tarde podrían aplicar a su rutina profesional.

Con vistas a la sostenibilidad del proyecto, es interesante destacar que algunos participantes establecieron enlaces que se utilizarían para crear redes o proyectos comunes.

En la mayoría de los casos, los participantes estaban muy comprometidos con el programa y con la exploración de los beneficios de una fuerza de trabajo intercultural. Reconocieron el voluntariado como algo tan valioso como cualquier otra experiencia profesional/formativa. Sin embargo, no han utilizado herramientas prácticas para hacer que el voluntariado sea más formal y responsable. Por lo tanto, tomaron buena nota de las herramientas de reconocimiento y evaluación de habilidades, la autoevaluación y las herramientas de evaluación externa para la certificación. Los participantes compartieron la información y las herramientas con sus colegas y comenzaron a practicarlas en sus organizaciones.

Los materiales de apoyo fueron muy bien valorados por los facilitadores, quienes consideraron que la guía del facilitador ayudó mucho durante la preparación de las sesiones, ya que contiene toda la información y orientación necesarias. Fue considerado como un activo real para el formador.

Propuestas de mejora

En términos generales, la mayoría de las sugerencias estaban relacionadas con la necesidad de adaptación a las realidades específicas, lo que era un poco difícil para los facilitadores. Sin embargo, lograron adaptar parte de los contenidos y actividades a sus lenguas y/o contextos nacionales. Los cambios concretos introducidos por los facilitadores pueden consultarse en los Informes Nacionales redactados por los socios del proyecto así como en la versión corregida de las guías del facilitador. Para salvar esta situación, sería aconsejable que cada país preparara las adaptaciones convenientes, que podrían basarse en las sugerencias ya hechas por los facilitadores y podrían incluir videos alternativos, herramientas aplicables a los contextos nacionales, etc.



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



Adicionalmente, los facilitadores propusieron tener más tiempo durante la primera sesión para conocer mejor a todos los participantes y sus organizaciones, incluido algunos rompehielos. De hecho, la mayoría de los facilitadores prepararon una actividad de este tipo o lluvia de ideas para esta primera sesión.

Con respecto a las empresas, tener sesiones más largas o mayor número de sesiones sería beneficioso para facilitar la cantidad de discusiones que se requerían; sin embargo, se entiende que aquellos en el sector privado a menudo tienen dificultades para disponer de tiempo libre. La única solución sería integrar el programa de formación en el currículo empresarial, convirtiéndolo en un día de formación obligatorio para todas las empresas. Algunos participantes también discutieron la posibilidad de implementar un Día de Concienciación Cultural en sus organizaciones para dar a conocer los temas tratados en este paquete de capacitación.



Preparar materiales adaptados para cada contexto nacional



Incluir actividades para romper el hielo



Para el TG3, incluir las sesiones en los programas formativos organizados por las empresas



Sesiones más largas para facilitar el debate



"Cofinanciado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea"



VI. Conclusiones

Las formaciones piloto de SMART Volunteering se han implementado con éxito en todos los países socios en el marco del desarrollo del Paquete de Trabajo 2, en el que han participado un total de 127 participantes de España, Francia, Reino Unido, Bélgica, Italia y Chipre. Tras analizar los resultados obtenidos a nivel nacional, este informe ha mostrado las principales conclusiones comunes extraídas de la revisión llevada a cabo por todos los socios del proyecto.

Los comentarios obtuvieron evidencias de que el curso en general fue muy bien recibido, y contó con los grupos objetivo apropiados, que mostraron un gran interés durante las sesiones. De hecho, se espera que el aprendizaje de la formación se incorpore en cascada dentro de las organizaciones representadas y garantice que las mujeres voluntarias migrantes reciban apoyo con su progresión y autodesarrollo, así como con su integración en empresas. Los participantes expresaron su interés en seguir contribuyendo y participando activamente en futuras actividades relevantes del proyecto SMART Volunteering e iniciativas similares.

Con respecto a las ONG, aunque la mayoría de ellas ya acogían voluntarios, la formación les ayudó a considerar que las oportunidades de voluntariado pueden ser mucho más que dar un poco de su tiempo: también puede ser parte de un proceso de integración y una experiencia profesional que más tarde puede ayudar a entrar en el mercado laboral. Por lo tanto, la capacitación fue importante para examinar el voluntariado desde una perspectiva de desarrollo de habilidades y beneficiarse de las herramientas prácticas y eficientes que proporcionamos.

Por su parte, el programa de formación al TG3 fue beneficioso para todos los involucrados en el sector empresarial, ya que valoraba la importancia de un entorno de trabajo intercultural y las ventajas que esto puede aportar a la empresa. Faltan competencias interculturales y la gestión de la interculturalidad por parte de los empresarios a veces es delicada. Por lo tanto, es importante sensibilizar a los profesionales sobre los beneficios de la integración de la interculturalidad en la empresa y dar a las partes interesadas algunas herramientas y conocimientos que podrían poner en práctica en su trabajo diario.

Las mujeres migrantes procedentes de terceros países también son beneficiarias finales desde esta nueva perspectiva, al mismo tiempo se integran una nueva sociedad y se adaptan a un nuevo entorno donde pueden practicar y desarrollar habilidades que podrían ser reconocidas para un nuevo puesto de trabajo.

Por lo tanto, podemos concluir que las sesiones de capacitación ayudaron a los participantes a cambiar su visión hacia las mujeres migrantes. Nuestra experiencia ha demostrado que el enfoque de SMART Volunteering es muy innovador en todos los países y para todos los grupos objetivo.



"Cofinanciado por el Fondo de
Asilo, Migración e Integración de
la Unión Europea"



En resumen, podemos aprender del proyecto cómo un sistema de cooperación entre las ONG y el sector privado podría ser una colaboración interesante con un impacto concreto en cómo acoger mejor a la mujer migrante en Europa. La promoción continua de este proyecto es esencial para romper los estereotipos y cambiar cualquier concepto erróneo sobre ONG, asesores empresariales y otros profesionales del tercer sector en toda la Unión Europea.