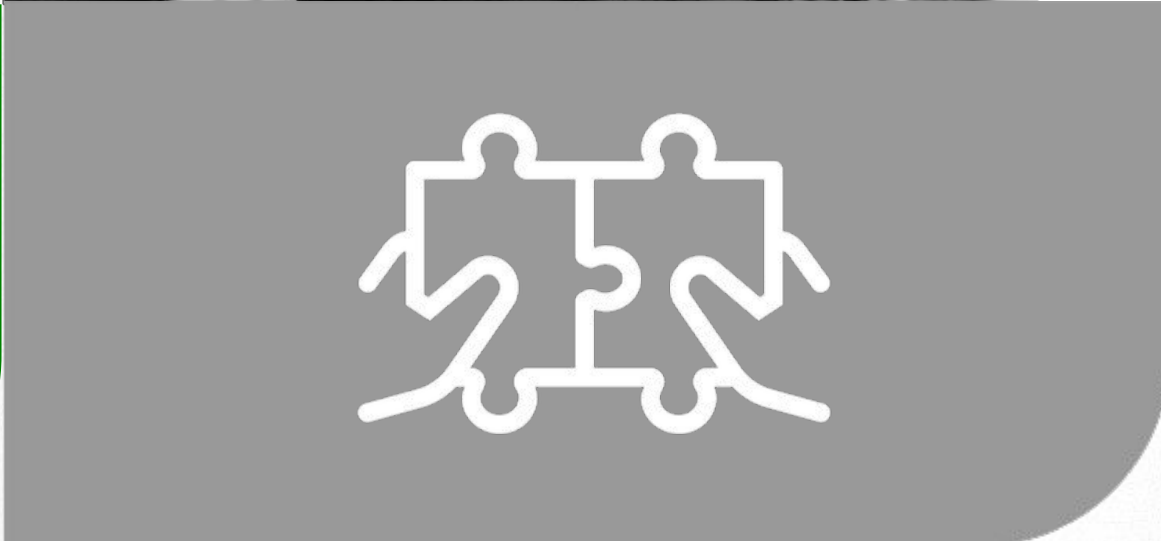




# Voluntariado y Discapacidad.

## ¿Son tus Programas de Voluntariado Inclusivos?



# OBJETIVOS

## DEL ASISTENCIALISMO A LA PARTICIPACIÓN ACTIVA

### PUNTO DE PARTIDA

La persona con discapacidad como receptora de la acción voluntaria

### VISIÓN

La persona con discapacidad como agente activo que aportan valor.  
Sensibilizar sobre su derecho y capacidad para ejercer el voluntariado


# ¿QUÉ VEREMOS?

## Voluntariado y Discapacidad.

¿Son tus Programas de Voluntariado Inclusivos?

**Bloque 1**  Marco y cambio de mirada

**Bloque 2**  Identificación de barreras

**Bloque 3**  Superar barreras: claves específicas

**Bloque 4**  Del discurso a la acción

# ¿QUIÉNES ESTAMOS?

Bloque 1. MARCO Y CAMBIO DE MIRADA



# BLOQUE 1. MARCO Y CAMBIO DE MIRADA



- Cuestionar ideas previas sobre discapacidad y voluntariado.
- Enfoque de accesibilidad universal.
- Voluntariado inclusivo, accesibilidad real y beneficios de apostar por la inclusión.

¿Qué perfiles de personas  
imaginamos cuando  
pensamos en el  
voluntariado?



# ALGUNOS CONCEPTOS

## VOLUNTARIADO

Conjunto de actividades de **interés general** desarrolladas por **personas** físicas, con carácter **solidario**, de manera **libre** y **responsable**, sin **contraprestación** económica y a través de una **entidad**.

## EXCLUSIÓN SOCIAL

Situación por la que las personas no pueden, debido a sus contextos, **participar**, contribuir y beneficiarse plenamente de la sociedad, teniendo un impacto negativo en la salud mental y el bienestar físico.

## UNIVERSALIDAD

**Garantizar** el derecho a la **igualdad** de **oportunidades** y a la **accesibilidad** para el voluntariado.

Si mañana una persona con discapacidad quisiera incorporarse como voluntaria en nuestra entidad, ¿qué ocurriría?

a) Entraría sin problemas.

c) No sabemos qué ocurriría.

b) Entraría con algunas dificultades.

d) Tendríamos bastantes dificultades.



¿Por qué nos hemos colocado aquí?

¿Qué nos preocupa?

¿Qué creemos que hacemos bien?

# DISCAPACIDAD Y EXCLUSIÓN

En España, el 31% de las personas con discapacidad vivían en riesgo de pobreza o exclusión (2023.AROPE)

En Andalucía, el 9% de la población tienen discapacidad reconocida (IECA)

El **8,1%** del total de las personas voluntarias en España tiene discapacidad (2024.PVE)

# ¿QUÉ NOS IMPIDE PARTICIPAR?



# ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN

**MEDIDAS**

**GARANTÍA**

**PARTICIPACIÓN**



**ESPACIOS**

**PROCESOS**

**ACTITUDES**

# IMPACTO DE LA INCLUSIÓN

¿Por qué la inclusión y la accesibilidad son importantes?

- ➔ Aumento de la **calidad** e impacto de las actividades de una organización
- ➔ Combatir **estereotipos** negativos
- ➔ Reducción del riesgo de **Exclusión Social**



# VOLUNTARIADO INCLUSIVO



Voluntariado inclusivo: oportunidades de voluntariado disponibles para todas las personas



Centrarnos en el “saber hacer, saber estar...” de las personas



Revertir la mirada paternalista hacia el hecho voluntario



Equilibrio entre bienestar de las personas atendidas y derecho a la participación

**“El voluntariado es un espacio para todas las personas.  
Cuando es accesible, suma capacidades”**

# VOLUNTARIADO INCLUSIVO

Beneficios de aplicar la perspectiva de la accesibilidad en el voluntariado

- Contribuimos al **bienestar de las personas** que forman parte del equipo
  - Generar dinámicas de solidaridad y empatía dentro del equipo de personas voluntarias mejorará el desarrollo de su tarea
  - Relaciones más horizontales entre responsables – personas voluntarias – otras personas de las entidades
- La entidad se convierte en un lugar con **potencia transformadora**
- Estamos contribuyendo a que el mundo sea algo más **justo**



# BLOQUE 2. IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS



## BARRERAS AL VOLUNTARIADO. MARCO JURÍDICO

A pesar de la reciente introducción de la Tarjeta Europea de Discapacidad,

**NO EXISTE UN MARCO COMÚN A ESCALA EUROPEA PARA EL VOLUNTARIADO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

# BARRERAS AL VOLUNTARIADO

Sobre la base de los datos recopilados por el CEV a través de una encuesta y grupos de discusión, hemos identificado **CUATRO grandes grupos** de obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad para el voluntariado.

1. Barreras en la divulgación

2. Barreras en el diseño de actividades/proyectos

3. Barreras de las estructuras organizativas

4. Barreras actitudinales

# 1. BARRERAS EN LA DIVULGACIÓN

- Cómo **llegan** las organizaciones a las personas con discapacidad y cómo se **comunican** con ellas
- El **método**, además del **contenido**, debe considerarse en términos de accesibilidad
- **Presentación** de su organización como inclusiva

## 2. BARRERAS EN EL DISEÑO DE ACTIVIDADES/PROYECTOS

- ✓ ¿Son las **tareas** adecuadas a las necesidades y capacidades específicas del voluntario?
- ✓ ¿Podría encontrarse una **solución innovadora e imaginativa** para que las personas con discapacidad puedan realizar las actividades previstas?
- ✓ **Claridad en términos** de necesidades, responsabilidades y funciones

### 3. BARRERAS DERIVADAS DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

- Que los **recursos y el entorno** sean accesibles
- Accesibilidad para **determinadas discapacidades**, pero no para otras
- Personal/voluntarias con las **actitudes, los conocimientos y las aptitudes** adecuadas, incluidos los sistemas jurídicos y de bienestar social dentro del país, para capacitar a una persona voluntaria con discapacidad

## 4. BARRERAS ACTITUDINALES

- Factores más **personales o interpersonales**, como el estigma social, la falta de confianza en sí misma de la voluntaria o la falta de estructuras de apoyo en su vida familiar que permitan el voluntariado.
- La **imagen** que ofrecen los medios de comunicación, los debates sociales y las experiencias personales pasadas contribuyen a crear estas barreras personales y conceptos erróneos.
- **Suponer** que las personas con discapacidad sólo se ofrecerán como voluntarias para cuestiones relacionadas con la discapacidad o para prestar apoyo **entre iguales**.

Imaginad que mañana se presenta una persona con discapacidad para hacer voluntariado en vuestra entidad.  
¿Qué obstáculos podría encontrarse?

a) Divulgación

c) Estructura organizativa

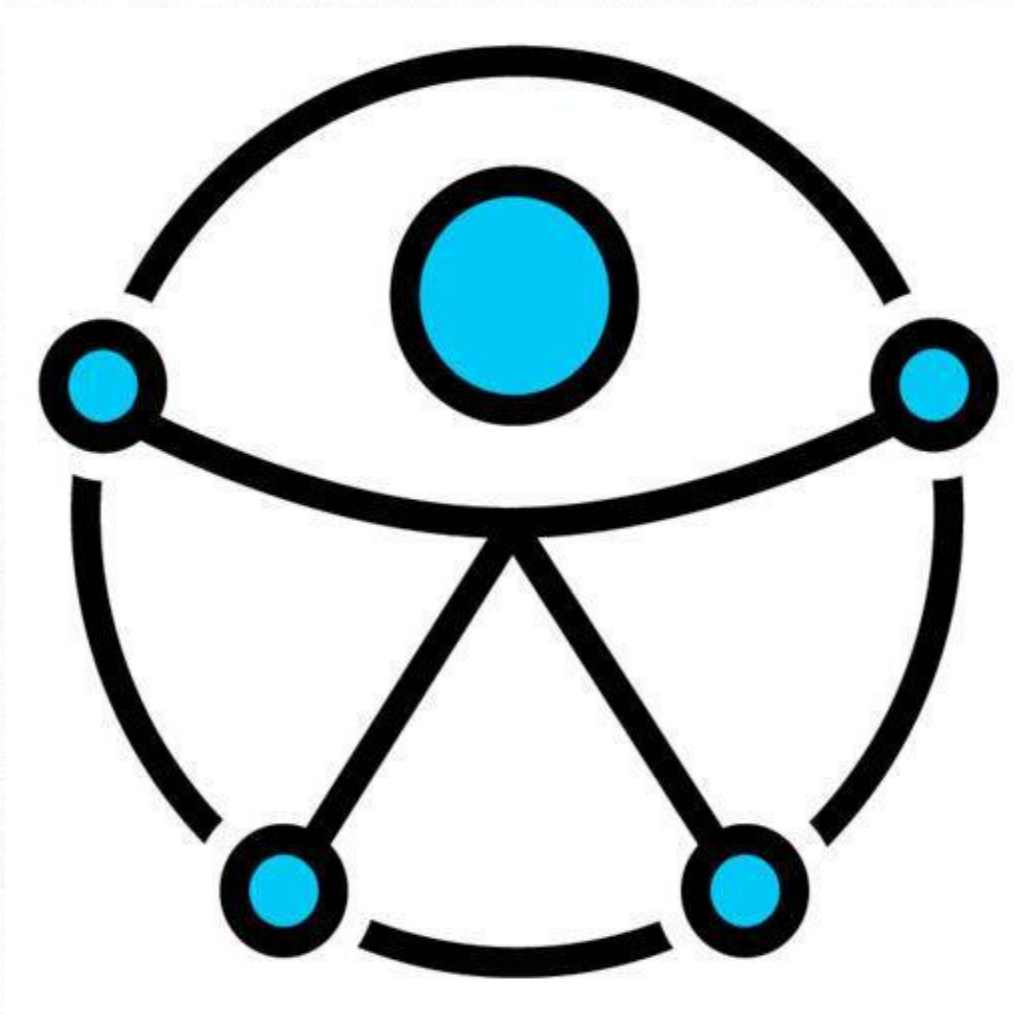
b) Diseño de actividades

d) Actitudes



Cada grupo pasa al papel del grupo siguiente y añade nuevas barreras.

# BLOQUE 3. SUPERAR BARRERAS. CLAVES PRÁCTICAS



**ACCESIBILIDAD  
UNIVERSAL**

Imaginad que mañana se presenta una persona con discapacidad para hacer voluntariado en vuestra entidad.  
¿Qué medidas podrían tomarse?

a) Divulgación

c) Estructura organizativa

b) Diseño de actividades

d) Actitudes



Cada grupo pasa al papel del grupo siguiente y añade nuevas barreras.

# SOLUCIONES A LAS BARRERAS DE DIVULGACIÓN



- **Contenido accesible.**
- **Materiales diversos.**
- **Implicar a personas con discapacidad en el diseño.**
- **Formación, mentalidad abierta y enfoque colaborativo.**

¿ LLEGAN NUESTRAS PUBLICACIONES A TODAS LAS PERSONAS?

# SOLUCIONES A LAS BARRERAS EN EL DISEÑO DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS

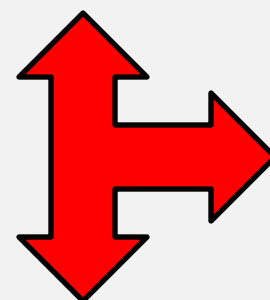
Funcionar de manera diferente, puede conllevar **otros ritmos y tiempos**.

Es conveniente contar con tiempos holgados a la hora de planificar tareas, guardar paciencia y permitir a la persona que tome la iniciativa y ejecute la acción a su ritmo.

➔ **Variedad** de funciones y tareas dentro del proyecto.

➔ Aprovechar **capacidades individuales**.

**Celebración del proyecto**



**Evaluación**

**Revisión de progresos realizados**



# SOLUCIONES A LAS BARRERAS EN LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS



Si la puerta está abierta pero el entorno te encierra, no es inclusión, es una trampa.

# SOLUCIONES A LAS BARRERAS ACTITUDINALES

**“ No es la discapacidad lo que hace difícil la vida sino los pensamientos y las acciones de los y las demás”.**

**Yadiar Julián Marquez**

**No se trata de “ayudar”, se trata de eliminar obstáculos para que el talento fluya sin filtros.**

**“Cuando dejas de ver la discapacidad y empiezas a ver la capacidad, la estructura de tu entidad cambia para siempre.”**

## REFLEXIÓN

*Hoy hemos visto que las estructuras que diseñamos pueden ser puertas o muros. Hemos aprendido que una 'bienvenida' no es real si el entorno es hostil, y que el **voluntariado inclusivo** no consiste en 'dejar que otros nos ayuden', sino en garantizar que **toda persona** tenga el derecho de aportar su talento a la sociedad sin encontrar barrotes en el camino.*

*Nos vamos con una misión clara: dejar de ser una fortaleza y convertirnos en una **red abierta**. Porque cuando derribamos una barrera actitudinal o física, no solo estamos ayudando a una persona con discapacidad; estamos construyendo una **entidad más humana, más inteligente y, sobre todo, más justa**.*

**“La inclusión no es una meta, es nuestra forma de caminar”**

# BLOQUE 4. DEL DISCURSO A LA ACCIÓN



**CASOS  
PRÁCTICOS**

## CASO 1: “NUNCA VIÑO NADIE CON DISCAPACIDAD”



**Una asociación cultural lleva años funcionando con voluntariado estable. Nunca han tenido personas con discapacidad como voluntarias. Consideran que “seguramente no están interesadas” o que “no han llamado”. En su web no aparece ninguna referencia a accesibilidad ni inclusión.**

## SOLUCIÓN CASO 1

### Barreras:

**Divulgativa, actitudinal y organizativa.**

### Preguntas:

- **¿Realmente la entidad es accesible o solo lo da por hecho?**
- **¿Cómo sabe alguien que puede participar?**
- **¿Qué mensajes implícitos está lanzando la entidad?**

### Claves de solución

- **Revisar mensajes públicos.**
- **Incluir declaración clara de apertura.**
- **Contactar con entidades de discapacidad.**
- **Revisar imágenes y lenguaje.**

## CASO 2: “AQUÍ TODO EL MUNDO HACE DE TODO”



**Una ONG ambiental organiza limpiezas de espacios naturales. Las tareas implican desplazamientos largos y recogida manual de residuos.**

**Cuando una persona con movilidad reducida se interesa, le dicen:**

**“Es que aquí todo el mundo hace lo mismo”.**

## SOLUCIÓN CASO 2

### Barreras:

**Diseño de actividades y actitudinal.**

### Preguntas:

- **¿Es realmente imprescindible que todas las personas hagan lo mismo?**
- **¿Qué tareas alternativas podrían existir?**
- **¿Qué mensaje transmite la respuesta dada?**

### Claves de solución

- **Diversificar tareas (registro, comunicación, sensibilización).**
- **Pensar en el “para qué” de la actividad.**
- **Adaptar roles, no excluir personas.**

## CASO 3: “EL LOCAL NO ES ACCESIBLE, ASÍ QUE NO PODEMOS”



**Una asociación tiene su sede en un primer piso sin ascensor.  
Argumentan que, al no poder hacer obra, no pueden tener  
voluntariado con discapacidad.**

## SOLUCIÓN CASO 3

### Barreras:

**Estructural y organizativa.**

### Preguntas:

- **¿La única solución es la reforma?**
- **¿Existen alternativas?**
- **¿Se está informando o simplemente cerrando la puerta?**

### Claves de solución

- **Buscar espacios alternativos.**
- **Ofrecer voluntariado no presencial.**
- **Informar claramente de barreras existentes.**
- **Incorporar mejoras progresivas.**

## CASO 4: “MEJOR QUE ESTÉ ACOMPAÑADA”



**Una joven con discapacidad intelectual comienza voluntariado en un comedor social. El equipo decide asignarle siempre otra persona “para supervisarla”, aunque ella realiza bien las tareas.**

## SOLUCIÓN CASO 4

### Barreras:

**Actitudinal y organizativa.**

### Preguntas:

- **¿Se trata de apoyo o sobreprotección?**
- **¿Se le ha preguntado qué necesita?**
- **¿Cómo afecta esto a su autonomía?**

### Claves de solución

- **Preguntar directamente.**
- **Ajustar apoyos reales, no supuestos.**
- **Evitar infantilización.**
- **Evaluar desempeño con criterios objetivos.**

## CASO 5: “NO ENTENDÍ LO QUE TENÍA QUE HACER”



**Un voluntario con dificultades lectoras abandona tras dos semanas. Comenta que no entendía las instrucciones escritas ni las reuniones eran claras.**

**La entidad pensaba que “ya lo habíamos explicado”.**

## SOLUCIÓN CASO 5

### Barreras:

**Comunicación y organizativa.**

### Preguntas:

- **¿Cómo se explica la información?**
- **¿Se comprueba si se ha entendido?**
- **¿Se usan apoyos visuales?**

### Claves de solución

- **Lenguaje claro.**
- **Explicaciones paso a paso.**
- **Repetición de información clave.**
- **Apoyos visuales.**

## CASO 6: “NO QUEREMOS CREAR CONFLICTO CON LAS PERSONAS USUARIAS”



**Una entidad que trabaja con personas mayores rechaza incorporar a una persona voluntaria con discapacidad psicosocial porque temen que “pueda generar inseguridad”.**

## SOLUCIÓN CASO 6

### Barreras:

**Actitudinal y estructural.**

### Preguntas:

- **¿Es un riesgo real o una suposición?**
- **¿Qué información se ha recabado?**
- **¿Cómo equilibramos derechos?**

### Claves de solución

- **Evaluar individualmente.**
- **No basar decisiones en estereotipos.**
- **Garantizar derechos de todas las partes.**
- **Diseñar acompañamientos ajustados.**

## CASO 7: “QUEREMOS SER INCLUSIVOS PERO NO SABEMOS POR DONDE EMPEZAR”



**Una pequeña asociación rural quiere abrir su voluntariado, pero siente inseguridad y falta de conocimientos.**

## SOLUCIÓN CASO 7

### Barreras:

**Organizativa y estructural.**

### Preguntas:

- ¿Qué pasos pequeños podrían dar?
- ¿Qué es lo mínimo imprescindible?
- ¿Qué apoyos pueden buscar?

### Claves de solución

- Empezar por comunicación.
- Revisar una actividad piloto.
- Usar la checklist como hoja de ruta.
- Pedir acompañamiento.

# RETOS PROPUESTOS

Algunas de las dificultades a la hora de realizar actividades de divulgación dirigidas a posibles voluntarias con discapacidad son las siguientes:

- Quienes ya están excluidas socialmente suelen carecer de la red necesaria para enterarse de las oportunidades
- Los materiales inclusivos para una persona pueden no funcionar para todas dada la discapacidad de otra persona
- Aprehensión entre el personal para plantear el tema de la discapacidad de una persona en las comunicaciones iniciales
- Falta de voluntarias con discapacidad que puedan servir de modelo.



# ¡Muchas gracias!



[info@voluntariadoandaluz.es](mailto:info@voluntariadoandaluz.es)

670 28 64 61

[www.voluntariadoandaluz.es](http://www.voluntariadoandaluz.es)



Plataforma Andaluza de Voluntariado

