

# EU-NET

## FICHA TÉCNICA DE PAÍSES



### Introducción

La ficha técnica de países pretenden recopilar información sobre la situación actual en relación al trabajo juvenil en 4 países socios:

- España
- Italia
- Grecia
- Alemania

El análisis del trabajo juvenil en diferentes países europeos puede proporcionar un enfoque general de diversas habilidades, herramientas, buenas prácticas y políticas nacionales relacionadas con el trabajo juvenil. La ficha técnica contribuirá a comprender cómo se reconoce esta profesión y a compartir diferentes soluciones sobre cómo podría estandarizarse en toda Europa.

**Organización líder en la actividad:** Asociación Intercultural Europea - Go Europe (Spain)

#### Organizaciones participantes:

IDEA (España)  
Futuro Digitale (Italia)  
Inter Alia (Grecia)  
Jugend-& Kulturprojekt E.V. (Alemania)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

GoEurope –v.14.06.2017

*Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.*

FICHA TÉCNICA EU-NET			
PAIS	ES, IT, EL, DE	AÑO	2017
<p>¿Cómo se define el "Youth work" en su país? ¿Hay alguna diferencia entre el trabajo social y el trabajo con jóvenes? Si es así, ¿cuáles?</p>			
<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 20px;">  </div> <div> <p>El concepto de "Youth work" en España es amplio, por lo que no está claramente limitado y definido. De hecho, no hay una definición particular de "Trabajador con jóvenes" como trabajo o carrera. En cambio, hay una definición de "Asesor Juvenil", que es un trabajador social especializado en la gestión de grupos de jóvenes en muchas actividades relacionadas con el ocio, el crecimiento personal, la educación y la participación. Se puede proporcionar la siguiente definición vaga de trabajo juvenil en España: "Actividades de carácter social, cultural, educativo o político con y para los jóvenes" (Alcance socioeconómico del trabajo juvenil en Europa, 2008)</p> <p>Sin embargo, la inexistencia de un término específico para "youth worker" o la falta de traducción del concepto al español no significa que el Asesor Juvenil no tenga lugar en el país. Existe un reconocimiento institucional del "Asesor Juvenil" ya que el Instituto de la Juventud (Injuve) coordina y promueve las políticas a nivel nacional, pero no rige la política de la juventud (<a href="http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Spain.pdf">http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2014_EU_Youth_Work_Study_Country_Report_Spain.pdf</a>)</p> <p>El trabajo social en España sigue la definición internacional de trabajo social y está más regulado. La diferencia también es que los trabajadores sociales trabajan con personas de todas las edades, mientras que los Asesores Juveniles trabajan sólo con gente joven.</p> </div> </div>			
<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 20px;">  </div> <div> <p>No hay una definición de "trabajo juvenil", ni una definición clara de "gente joven". Hasta el momento, no hay leyes nacionales sobre el trabajo sobre "trabajo juvenil" ni de "gente joven". Todas las leyes que tratan este tema, tanto a nivel nacional como regional, tienen diferentes conceptos de lo que son los "jóvenes".</p> <p>De hecho, cada una de estas leyes tiene en cuenta diferentes rangos de edad para identificar el objetivo, dependiendo del tema tratado. Las políticas juveniles italianas se han orientado en dos direcciones principales: por un lado, se ocupan de los jóvenes que participan en el mercado laboral y, por otro lado, se orientaron hacia la prevención del delito, la delincuencia y el uso indebido de drogas. Desde 1997, las políticas relativas a los menores han prestado más atención al fomento de la sociabilidad juvenil y al desarrollo de servicios educativos y recreativos, que promueven activamente la sociabilidad juvenil en todo el país.</p> </div> </div>			

Según el informe del país "Working with young people: the value of youth work in the European Union" (2014), las organizaciones que ofrecen trabajo juvenil en Italia comparten amplios valores laborales juveniles, que incluyen:

- el trabajo juvenil no debe verse sólo como una forma de proporcionar instrumentos para el mercado laboral;
- los asesores juveniles no tienen que trabajar sólo con jóvenes problemáticos, deben acompañar y apoyar a todos los jóvenes en la explotación de su potencial;
- los trabajadores juveniles deben apoyar la participación activa de los jóvenes en las actividades llevadas a cabo a nivel local

Hay dos definiciones sobre el trabajo juvenil reconocidas por los expertos (miembros de ONG, organizaciones sin fines de lucro y organismos públicos), y más en general la amplia audiencia entrevistada para el informe de país mencionado anteriormente: "animazione socio-educativa" (reconocida por la Comisión Europea) y el término "operatore giovanile" utilizado por el Consejo Nacional de la Juventud Italiana (Forum Nazionale Giovani). El mercado laboral todavía no puede valorar las habilidades sociales. Además, los tomadores de decisiones no pueden poner en marcha una influyente, clara y continua promoción del trabajo juvenil.



La traducción del término "youth work" en griego es bastante tediosa. No es raro usar el término en inglés tal cual en las discusiones entre los griegos. Aunque el Trabajo Juvenil no está reconocido oficialmente en Grecia, el Ministerio de Educación, Aprendizaje y Asuntos Religiosos utiliza la información del Consejo de Europa para proporcionar una descripción de lo que es el Trabajo Juvenil. En particular, el Trabajo juvenil es una herramienta para el desarrollo personal, la inclusión social y la ciudadanía activa para los jóvenes y los niños, independientemente de los antecedentes sociales, culturales, educativos y políticos. Incluye actividades "fuera del plan escolar", a través de metodologías de aprendizaje no formal e informal.

El Trabajo Social se considera diferente en el sentido que el grupo objetivo y las metas y actividades perseguidas son diferentes. Además, en el caso del Trabajo Social se requiere capacitación específica y habilidades de apoyo psicológico para convertirse en un trabajador social profesional.



La ley alemana SGB VIII (SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe-Sozialgesetzbuch), define el Asesor Juvenil de la siguiente manera: "El Asesor Juvenil ofrece a los jóvenes un apoyo para su desarrollo mediante el reconocimiento de sus intereses permitiendo la co-determinación, fomentando la autodefinición y fomentando la responsabilidad y participación".

La web "praxis-jugendarbeit.de" describe el trabajo juvenil en Alemania como algo colectivo de todas las medidas pedagógicas que se refieren a los jóvenes y no son planificadas y realizadas por los padres o la familia. Además del trabajo con los jóvenes, ésta se dedica a ser la educación no escolar de los jóvenes.

El trabajo juvenil se divide en los tres pilares de la pedagogía (familia, escuela, trabajo juvenil). Lo realizan dos proveedores diferentes: los públicos y los proveedores no gubernamentales. En la mayoría de los casos, esta relacionado con el trabajo infantil y por esta razón es parte de la ley relativa a los niños y jóvenes. Se centra principalmente en estos temas y suposiciones:

[http://www.kinder-jugendhilfe.org/en\\_kjhg/cgi-bin/showcontent.asp?ThemaID=4492](http://www.kinder-jugendhilfe.org/en_kjhg/cgi-bin/showcontent.asp?ThemaID=4492)

El Trabajo Social es tanto una disciplina académica como una profesión que se preocupa por ayudar a las personas, las familias, los grupos y las comunidades a mejorar su funcionamiento social y su bienestar general. (Wiki) Los "grupos objetivos" de trabajo social y pedagogía social (diferentes del trabajo social) pueden ser individuos y grupos que provienen de todos los caminos de la vida y de todos los grupos de edad. Por lo tanto, en este contexto, el término "youth work" se explica por sí mismo. El grupo objetivo son los jóvenes, y el trabajo con los jóvenes es solo una parte del trabajo social y la pedagogía social. Ver:

1. [The Socio-economic Scope of Youth Work in Europe - Final Report \(Germany\)](#)
2. [The History of Youth Work in Europe. Youth Work, Integration and Youth Policy, The German Perspective](#); Christian Spatscheck

**¿Ya hay un Marco de Cualificación para trabajadores juveniles disponible en su país? ¿Y existe un marco común para el trabajo juvenil a nivel europeo? Por favor, describa el estado actual estado del arte.**



No existe una ley nacional específica que regule el trabajo juvenil en España a nivel nacional. En cambio, las leyes regionales regulan los centros juveniles y definen el concepto de "asesores juveniles" (trabajadores juveniles). Por ejemplo, en la Comunidad Valenciana, el DECRETO 86/2015 del Consell (Gabinete del Gobierno regional), el 5 de junio, desarrolla la Ley Regional Juvenil 18/2010, de 30 de diciembre, elaborada por la Generalitat Valenciana, que regula y define los centros juveniles y el concepto de Asesores Juveniles.

En general, para convertirse en "Asesor Juvenil", hay dos formas posibles:

- A través de la educación formal:
  - Título universitario en educación social
  - Formación profesional superior en Técnico de Entretenimiento Turístico Sociocultural
- A través de la educación no formal:
  - Curso para convertirse en Instructor de ocio infantil y juvenil. Certificación para implementar actividades educativas dirigidas a niños y jóvenes en centros de vacaciones y durante el tiempo libre
  - Curso para convertirse en coordinador de ocio y tiempo libre. Certificación para coordinar actividades y proyectos de entretenimiento para niños y jóvenes en centros de vacaciones

El trabajo juvenil "se entiende de manera diferente en los países donde sí existe. La naturaleza diversa del trabajo juvenil y las diferentes condiciones bajo las cuales se lleva a cabo han llevado al hecho de que se están asignando diferentes conceptos y prácticas al término trabajo juvenil en diferentes países. Esto a su vez ha llevado a que algunos países hayan desarrollado subconceptos y un vocabulario sobre el trabajo juvenil que otros países carecen o han desarrollado de otra manera, como España ([http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf)).



Algunas regiones, como Lombardía y Piamonte, aprobaron leyes regionales para definir los requisitos de normas mínimas para los trabajadores jóvenes (entre 2004 y 2008). En general, los trabajadores juveniles podrían haber sido voluntarios, carecer de experiencias laborales y ser capacitados en sectores específicos que podrían aplicarse en el sector en el que trabajan o han trabajado como voluntarios. Esas declaraciones destacan tanto una fragmentación entre las regiones italianas como la ausencia de una estrategia de capacitación para los trabajadores jóvenes.

El trabajo juvenil en Italia tuvo la oportunidad de impulsar su crecimiento gracias a la cooperación entre las escuelas y las organizaciones del tercer sector, fomentando el diseño y la implementación de los proyectos Comenius Regio y Leonardo. "Comenius" es un programa que permite a los estudiantes de las escuelas desarrollar competencias a través de la diversidad cultural y lingüística, aprender los idiomas y conocer las ventajas de la movilidad europea.

Aunque el Asesor Juvenil no es una profesión reconocida, todavía necesita herramientas y un programa específico para capacitar a los trabajadores. De hecho, los trabajadores juveniles en toda Europa podrían beneficiarse de los programas para el desarrollo sostenible de recursos humanos, trabajadores juveniles y las partes interesadas pertinentes, respaldados por la Estrategia Europea de Formación (ETS) e integrados en los programas europeos, como el programa Erasmus plus.

Hasta ahora, el ETS y, por tanto, los programas de la UE son el único marco al que los trabajadores juveniles pueden hacer referencia cuando se trata de considerar la capacitación. De hecho, el ETS garantiza a quién está trabajando con / para los jóvenes la oportunidad de impulsar las habilidades y el conocimiento relacionados con el sector específico a través del aprendizaje no formal para aprender también cómo incluir actividades no formales en las actividades diarias.

Esos entrenamientos se pueden encontrar a través de la plataforma SALTO, la red de Centros Juveniles Italianos (Servizi Informagiovani), la Red Eurodesk difundida en la web y en todo el país (por lo tanto, las redes ERYICA y EYCA) y los medios gestionados por ONG, instituciones de capacitación formal (universidades y clubes de estudiantes) y no formal.



No hay ningún programa oficial profesional ni educativo en Grecia que proporcione certificados para garantizar los derechos profesionales de los trabajadores jóvenes. Algunos estudios sociales pueden equipar a los trabajadores juveniles potenciales con una buena base de conocimiento pero aún no son elegibles.

Para convertirse en un Trabajador Juvenil en Grecia, generalmente se necesita tener un mentor o un formador que lo guíe. En un nivel informal, un especialista en juventud y en organizaciones de educación no formal podría proporcionarle herramientas y métodos. Sin embargo, hay formaciones europeas para jóvenes trabajadores (Erasmus+ Formación para formadores, programas del Consejo de Europa). La aprobación para participar en este programa para ciudadanos griegos generalmente se realiza a través de la Fundación para la Juventud y el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (Youth and Lifelong Learning Foundation - INEDIVIM), y también a través de la Agencia Nacional de Erasmus+ para Jóvenes. El Marco Común para el trabajo de los jóvenes a nivel europeo se proporciona a través de las publicaciones y herramientas del Consejo de Europa, así como de las directrices de la Estrategia Juvenil 2020 de las CE.



Para convertirse en un Trabajador Juvenil en Alemania es necesario tener un Grado de Trabajo Social o Pedagogía Social, o un Título de Educador de la Fachhochschule. Ver: [CLASSIFICATION OF YOUTH WORKER QUALIFICATIONS PROPOSAL FOR ADOPTION](#)

**¿Cómo se considera las “soft skills” (habilidades blandas o sociales) en el mercado laboral de su país y cuál es la perspectiva del trabajador juvenil voluntario? ¿Podría ser un mejor empleado? ¿Existe conocimiento en el mercado laboral sobre la importancia de experiencias pasadas de voluntariado/experiencias laborales de jóvenes, etc.? Esto nos da un punto de vista externo/inherente sobre el trabajo juvenil.**



Las habilidades sociales son importantes en España. Hay una gran cantidad de investigaciones procedentes de las universidades españolas, que ha tratado el tema de cómo introducir habilidades blandas en los planes de estudios académicos. Las iniciativas no sólo aparecen en el contexto académico, sino también en las empresas, donde se imparten cursos sobre habilidades. <http://www.tuningjournal.org/article/view/1063/1273>

Las tareas del trabajo juvenil dependen de dónde se realizan: los servicios públicos para jóvenes se concentran en campañas de sensibilización y publicidad, provisión individualizada de información, asesoramiento y orientación, así como en el establecimiento de centros de información y asesoramiento en línea.

El tercer sector está organizado en torno a asociaciones juveniles donde los jóvenes son los líderes y administradores de sus propios proyectos, pero también hay ONG o clubes juveniles que ofrecen actividades grupales, asesoramiento y apoyo individual. Sin embargo, la diferencia entre ellos no siempre es clara. Hay trabajadores jóvenes cualificados en el tercer sector y hay voluntarios que colaboran con los servicios administrativos.

A nivel voluntario, las asociaciones voluntarias de jóvenes ofrecen capacitación para voluntarios, que puede ser coordinada por centros regionales de educación de adultos que resultan en certificados. Estos cursos no requieren un título universitario ([http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-countries\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-countries_en.pdf))



El desarrollo de habilidades blandas despierta el interés de varias partes interesadas. Entre ellas, las universidades desempeñan un papel importante y a veces ofrecen capacitación específica, como los MOOC en la Universidad Politécnica de Milán. Además, el Grupo ManPower llevó a cabo una encuesta en colaboración con el Departamento de Educación y Psicología de la Universidad de Florencia para crear una base para el desarrollo de un "observatorio" nacional sobre aptitudes sociales reconocidas y requeridas por el mercado laboral. El Grupo ManPower ha identificado un conjunto de habilidades interpersonales conectadas con los tres niveles de roles organizacionales:

- Operacional fundamental
- Gerencial
- Ejecutivo

Para el primero, el trabajo en equipo y la orientación hacia los resultados son las competencias más solicitadas. Con respecto a los roles gerenciales, la necesidad de proporcionar soluciones concretas y/o alternativas a los problemas cotidianos, uniendo y armonizando las contribuciones de varios colaboradores es fundamental. Surgen dos habilidades para los roles ejecutivos: liderazgo y visión estratégica. En general, dado el entorno de trabajo actual y variable, la adaptabilidad e integración en el contexto laboral se vuelven esenciales ("Lost in translation. Soft skills development in European countries", M.Cinque, Tuning Journal for Higher Education, 2016).

Cuando se trata de irrumpir en la reunión de las opiniones de los empleadores sobre los requisitos de conocimiento en el nivel inicial, el enfoque se deriva del conocimiento obtenido de la educación formal (ver “Comparing training needs trends and employability in France, Spain, Germany and Italy”, outcome of the Erasmus Plus funded project “Approaching Europe and its Job Opportunities”, N° Proyecto: 2015-1-ES01-KA202-015881).



De acuerdo con la organización nacional para la Certificación de Calificación y Orientación Vocacional (EOPPEP), las habilidades blandas básicas relevantes en el mercado laboral griego son:

1. Buen conocimiento y uso del idioma griego
2. Conocimiento de idiomas extranjeros
3. Habilidad numérica
4. Competencia digital
5. Capacidad de aprendizaje permanente
6. Flexibilidad y adaptabilidad
7. Habilidades interpersonales y de comunicación
8. Resolución de problemas
9. Creatividad
10. Trabajando en un grupo
11. Iniciativa y emprendimiento
12. Habilidades profesionales específicas
13. Otras habilidades

Se ha observado que las experiencias de voluntariado y la participación social activa desarrollan habilidades y competencias, y son muy valoradas y consideradas en el mercado laboral. Dado que no existe un reconocimiento oficial de la experiencia voluntaria y el trabajo con los jóvenes, el sector público generalmente ignora esta experiencia particular. De hecho, en Grecia, ni los trabajadores juveniles ni los voluntarios que trabajan con jóvenes son suficientemente reconocidos.



Las habilidades sociales se han vuelto muy importantes en el mercado laboral, desde las grandes compañías hasta las asociaciones juveniles que toman en cuenta las habilidades y competencias que se adquieren a través del aprendizaje experimental, la educación formal e informal. El reconocimiento y la evaluación de las habilidades adquiridas formal e informalmente a menudo se basan en acuerdos acordados colectivamente. Las herramientas estándar utilizadas en el sistema de empleo son las evaluaciones del personal y las referencias del empleador, así como procedimientos de evaluación, análisis de potencial y elaboración de perfiles.



La importancia de las habilidades adquiridas informalmente en el sistema de empleo se destaca, entre otras cosas, entre las personas que trabajan en oficios de aprendizaje que no han completado la capacitación vocacional específica para el oficio o, de hecho, ninguna capacitación vocacional en absoluto. Según las normas internacionales, la proporción de empleados sin formación profesional no conocida en Alemania es relativamente baja. Sin embargo, detrás de los números hay una gran cantidad de empleados que han adquirido habilidades, conocimientos y habilidades relevantes para el trabajo, ya sea de manera informal en el trabajo o de forma no formal en los cursos.

Dentro del sistema de empleo, su condición de trabajo semi-cualificado lo convierte en precario. En la práctica, las empresas generalmente clasifican las competencias esperadas de sus empleados, como la capacidad de trabajar bajo presión, compromiso y voluntad de asumir responsabilidades, aprender competencias, trabajo en equipo, comunicación y manejo de conflictos ("Fortalezas" y "Calidades personales" de una manera relativamente indiferenciada e independientemente de la norma académica).

En Alemania es imposible trabajar como un trabajador juvenil sin diploma. Hay casos en que las personas sin el diploma pueden ayudar a los trabajadores juveniles y otros profesionales, especialmente ahora, durante la crisis de refugiados donde en Alemania hay falta de trabajadores jóvenes que puedan hablar idiomas extranjeros. Diferentes educadores y voluntarios pueden beneficiarse de esta situación debido a su participación en los llamados proyectos sociales (trabajo con niños, jóvenes y ancianos). Ayuda a su futuro empleo y existe la posibilidad de que su experiencia laboral sea reconocida al inscribirse en la universidad (estudio por un período más corto porque ya tienen experiencia trabajando en el programa específico que solicitaron).

**¿Qué cualificación (habilidades requeridas, educación formal y/o no formal) tiene que ser perseguida para llegar ser trabajador juvenil en tu país? ¿Y está oficialmente reconocida?**



No hay un mínimo de estándares de cualificación para el trabajo juvenil en España. Además, el trabajo juvenil no existe como materia en la educación formal a nivel académico. Tampoco el Trabajo Juvenil está reconocido como trabajo en España. Un grupo profesional más amplio (trabajadores sociales, educadores sociales y animadores culturales) desempeña actividades que están relacionadas con algunos aspectos del trabajo juvenil. Parece que la falta de reconocimiento del trabajo juvenil como una profesión tiene relación con el débil compromiso político para priorizar el trabajo juvenil y con la falta de voluntad para crear así un estatus profesional para ello. Sin embargo, competencias básicas de un "asesor/instructor juvenil" son:

- Organización y gestión de servicios de información para gente joven que respondan a los intereses y necesidades de la gente joven
- Desarrollo de acciones de información, asesoramiento, entretenimiento y educación basadas en educación no formal
- Promoción de oportunidades igualitarias entre la gente joven y el desarrollo de los jóvenes como ciudadanos de una sociedad democrática



El trabajo juvenil regulado es casi inexistente en Italia. Sin embargo, uno podría afirmar que está más extendida la percepción de que el trabajo juvenil está dirigido por la educación no formal/no profesional/tercer sector.

En Italia, el trabajo juvenil es todavía intencionadamente un proceso de aprendizaje no formal con el objetivo de desarrollar entre la gente joven la ciudadanía, la integración en la sociedad civil e incrementar la solidaridad entre generaciones. Por tanto, estas actividades son siempre implementadas fuera de la educación formal. La gran mayoría de los trabajadores juveniles tienden a ser voluntarios que son formados mediante cursos de corta duración o mediante el proceso de “aprender haciendo” (*learning-by-doing*).

Por tanto, ya que no hay un mínimo de estándares de cualificación a nivel nacional y que el trabajo juvenil es principalmente desarrollado por organizaciones que trabajan en el ámbito de los servicios sociales, hay un gran número de trabajadores juveniles que no están cualificados o que están aprendiendo de la práctica al mismo tiempo. Los trabajadores juveniles en Italia tienden a tener bagajes considerablemente diferentes (ej. Trabajo social, psicología, sociología, instrucción deportiva).

Se podría considerar los departamentos de Ciencias Educativas del país como los principales proveedores de cualificaciones altas, que podrían ser dadas a los jóvenes trabajadores y/o a los cursos universitarios que den un conocimiento adecuado al sector del trabajo juvenil. Además, muchos cursos, como se mencionaba anteriormente, están organizados por asociaciones voluntarias, CSV y también mediante cursos de formación financiados por la UE.



Cualificaciones y habilidades (no reconocidas oficialmente en Grecia, véase la 2ª pregunta):

- Actitud de apoyo y habilidades de orientación (tutoría)
- Conocimiento sobre las políticas juveniles y buenas prácticas a nivel local, regional, nacional, europeo e internacional
- Al menos, 3 años/continua interacción con gente joven
- Ser capaz de inspirar y empoderar a gente joven implementando aprendizaje no formal y políticas juveniles
- Ser activo en la sociedad implicando a gente joven e involucrarlos en actividades sociales
- Trabajar con y para la gente joven
- Ser capaz de aplicar un enfoque holístico de acción involucrando a la gente joven en varios ámbitos, no sólo en educación sino también en gestión/coordinación, comunicación, tener iniciativa, etc.



Para llegar a ser trabajador juvenil en Alemania es necesario tener un graduado de trabajo social, pedagogía social, psicología o de educador. Esta posición es oficialmente reconocida, pero no es llamada como “trabajo juvenil” sino pedagogía social, básicamente. Estudios: pedagogía social (nivel universitario de ciencias aplicadas), psiquiatría, trabajo social, pedagogía (nivel universitario), profesora infantil (formación profesional).

El mínimo de estándares de cualificación son los siguientes:

- Conocimiento básico sobre el desarrollo de los niños y la gente joven y sus bagajes y circunstancias de vida general
- Enseñanza de habilidades de liderazgo en teoría y en la práctica
- Planificación y ejecución de actividades
- Conocimiento general sobre estructuras de servicios juveniles reglamentarios y voluntarios y trabajo juvenil (grupos de trabajo, procesos de toma de decisión, financiación)
- Orientación en valores de las asociaciones juveniles
- Conocimiento sobre cuestiones legales y de seguro
- Prevención de abusos sexuales
- Trabajo sensible a/consciente de género

Estas son todas las habilidades relevantes que son necesarias en la mayoría de las actividades y servicios desempeñados por servicios juveniles regulados y voluntarios. Dado que la mayoría de los graduados en pedagogía social son impartidos por las universidades de ciencias aplicadas, se requiere prácticas y formaciones en diferentes instituciones y campos del trabajo social. Por tanto, los estudiantes aprenden a especializarse según sus intereses y aganando conocimientos prácticos.

**¿Existe alguna estrategia juvenil oficial en tu país? ¿Y es el trabajo juvenil una profesión necesaria en tu país? ¿Se convierten los trabajadores sociales en profesionales en tu país? ¿Existen datos sobre la tendencia en sus carreras profesionales? Por favor, pon ejemplos (si hay)**



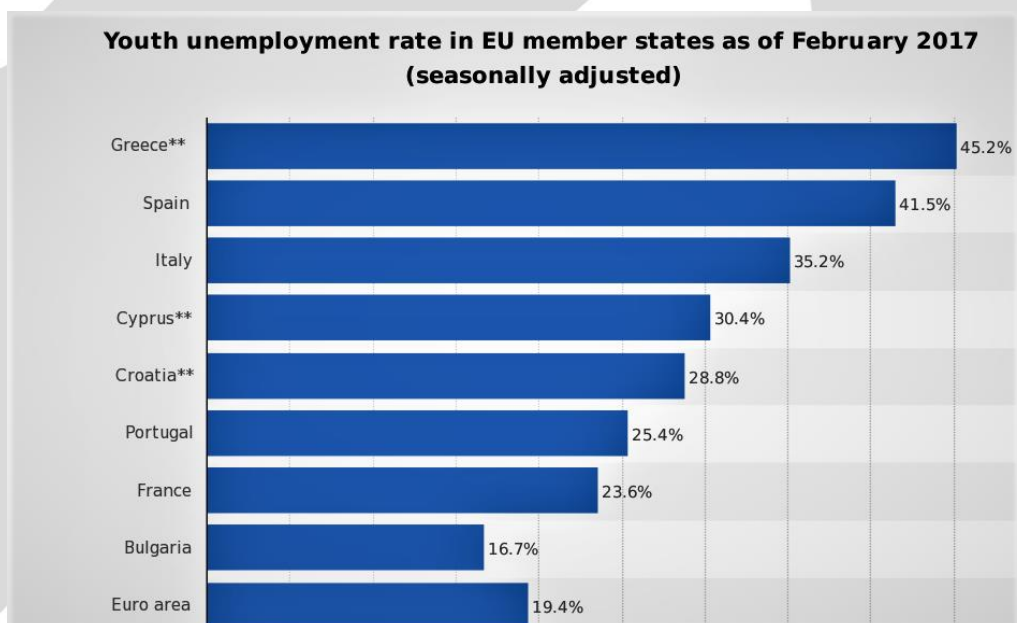
El trabajo juvenil en sí no está considerado como una profesión en España. Dado que el trabajo juvenil no está definido en España, no existen estadísticas sobre gente que trabaja como trabajadores juveniles. Sin embargo, se esperaba que se definiera una certificación académica que reconociera la particularidad y las necesidades del asesoramiento juvenil.

Además, hay propuestas para fortalecer la profesionalización de los servicios de asesoramiento a la gente joven mediante programas de formación con módulos para ser reconocidos por instituciones oficiales, así el “asesor juvenil” puede mejorar su formación.

España es parte del Marco de Garantía Juvenil de la Comisión Europea pero no hay una política específica de trabajo juvenil.

Es bien sabido que las tasas de desempleo en España, especialmente las referidas a la gente joven, son considerablemente más altas que la media europea. Una de las tareas del trabajo juvenil es mejorar las condiciones de vida y oportunidades de la gente joven. La visión dominante de considerar la juventud como una fase transicional tiene que ser vista en el contexto de la crisis económica que ha hecho difícil el acceso al mercado de trabajo a generaciones jóvenes y consolidar así el status social, profesional y familiar (Merino, Feixa, Morena).

El trabajo juvenil es más necesario hoy que nunca, no como un recurso externo provisto por el mundo adulto o el Estado, pero como uno de las „habilidades sociales” que la gente joven debería aprender a usar para llegar a ser adultos (aunque en una manera diferente de sus abuelos hace cien años) (Merino, Feixa, Morena).



Fuente: Eurostat



Aunque han habido cambios sensibles en el valor del sector juvenil en términos de gobernanza con el establecimiento del Ministerio de Juventud, que promovió las iniciativas juveniles y la co-responsabilidad sobre juventud de otros ministerios, los trabajadores juveniles no están reconocidos como profesión y los trabajadores juveniles no tienen un estatus profesional bajo. Esto es debido a la falta de reconocimiento de la contribución de los trabajadores juveniles al logro de los objetivos específicos. En concreto, se destaca en el sector educacional donde los trabajadores juveniles no son vistos tan importantes como otras profesiones, como son los maestros. Además, muy pocos trabajadores juveniles tienen contratos estables y los salarios son normalmente bajos y no atractivos (*Working with young people: The value of youth work in the EU, Country report, 2014*).

No hay datos sobre el trabajo juvenil en Italia, así como tampoco instituciones responsables capaces de proveer información útil. Uno podría considerar los siguientes datos como los únicos fiables, sacados por ICF GHK Ltd, el Ministerio de Educación y Juventud italiano y en cooperación con la Agencia Nacional italiana y el ANCI entre 2010 y 2013:

- La Asociación Nacional de Educadores contó 25.000 trabajadores de bienestar social en 2011. Sin embargo, representan sólo el sector de bienestar social y el número incluye a personas que trabajan con adultos
- El Foro *Oratori Italiani* contó más de 6.000 lugares donde las iglesias organizan actividades para los niños y la gente joven, como son actividades extraescolares. En total, más de 200.000 voluntarios entre catequistas, educadores y trabajadores juveniles están involucrados en actividades socio-educacionales y de ocio
- Técnicos trabajando en *Informagiovani*: 2.200 (incluyendo 460 voluntarios)
- Trabajadores sociales: 38.000
- Animadores: 50.000
- Asesores/Instructores: 6.500



No hay una estrategia juvenil oficial que se centre en el Trabajo Juvenil y en la Educación no formal en Grecia, además de las políticas del Ministerio de Educación, las directrices europeas y las estrategias no formales que son seguidas por las organizaciones juveniles, asociaciones y los trabajadores juveniles independientes. La vulnerabilidad de la gente joven es muy alta, a nivel personal y profesional, debido a la multidimensionalidad de la crisis en Grecia (económica, política, social, etc.).

Los trabajadores juveniles podrían abordar dichas estrategias mediante la participación activa e involucramiento de los jóvenes en sus comunidades locales para encontrar soluciones a problemas locales. El trabajo juvenil es importante como profesión que puede descentralizar las políticas del gobierno en nuestras vidas. También puede dar nuevos potenciales a la sociedad mediante la capacitación de trayectorias alternativas a ese bien organizado final muerto al que nos enfrentamos siendo ciudadanos de estados anti-sociales. El sistema educacional necesita aceptar los métodos de educación no formal y los enfoques alternativos de aprendizaje.



La legislación juvenil está formada por, principalmente, el [Código Social Alemán-Volumen 8](#), que trata específicamente de servicios de bienestar de infancia y juventud, y más recientemente por la [Ley de Protección de la Juventud 2011](#).

Una [aproximación general en inglés](#) muestra la centralidad del código social en torno al sistema de política juvenil. Enmarcado por la legislación mencionada, la política juvenil está actualmente implementada a nivel federal a través del [Plan Federal de Infancia y Juventud](#) (KJP). Adicionalmente, el gobierno ha desarrollado recientemente un nuevo marco federal para una política juvenil independiente, [Acting for a youth-adequate society](#), lanzada en Julio de 2015. En 2014, se publicaron los nuevos [principios de la política juvenil](#) y las [líneas estratégicas de la política juvenil](#) para guiar el proceso de desarrollo.

Para llegar a ser trabajador juvenil en Alemania es necesario tener el graduado de Trabajo Social o de Pedagogía Social, o el graduado de Educador de un *Fachhochschule*.

Alemania carece de recursos humanos en los campos de trabajo social, pedagogía social, trabajo juvenil y educación (profesores en todos los niveles formales, incluyendo formación profesional y educación para adultos). La necesidad de trabajo juvenil está constantemente incrementando también debido a la crisis de refugiados e inmigrantes.

**¿Es la actual situación de definición y marco de cualificación del trabajo juvenil la misma en cada región de tu país o, por el contrario, hay diferencias relevantes a nivel local y/o regional?**

<p><b>Tu Región de Referencia:</b></p>	<p>ESPAÑA (Go Europe e IDEA):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valencia</li> </ul> <p>ITALIA (Futuro Digitale):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Latium, Campania and Calabria</li> </ul> <p>GRECIA (Inter Alia):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atenas, Attiki</li> </ul> <p>ALEMANIA (Jugend-&amp; Kulturprojekt E.V.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sajonia</li> </ul>
<p><b>Otras Regiones/Áreas relevantes de tu país:</b></p>	<p>ESPAÑA (Go Europe e IDEA):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur de España</li> <li>- Cataluña</li> <li>- Aragón</li> </ul> <p>ITALIA (Futuro Digitale):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lombardía, Piamonte, Apulia, Emilia Romana</li> </ul> <p>GRECIA (Inter Alia):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grecia es un país pequeño y la situación actual concerniente al estado del arte del trabajo juvenil se aplica a todos los países</li> </ul> <p>ALEMANIA (Jugend-&amp; Kulturprojekt E.V.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todas las otras</li> </ul>

Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future  
2016-3-ES02-KA205-008769

*Por favor, elabora brevemente un análisis comparativo entre tu región y las otras regiones de tu país destacando las diferencias y similitudes respecto a la definición y reconocimiento del trabajo juvenil.*



La definición y el marco de cualificación parece ser el mismo en toda España, pero, por ejemplo, el desempleo juvenil es peor en el sur de España, por lo que la necesidad de un buen trabajo juvenil es aún mayor.

En la mayoría de regiones hay consejos juveniles que organizan diferentes talleres, cursos, dan información a los jóvenes, etc. Así pues, hay centros juveniles que trabajan para organizar actividades de tiempo libre. Parece que la mayoría de gente trabajando en los centros son llamados “educadores”.



En Italia no hay una legislación completa sobre el asunto. Por tanto, las regiones italianas diseñan e implementan varias políticas sociales y juveniles, respondiendo a las necesidades de los territorios/áreas. En este contexto, el tercer sector ha llegado a ser un elemento esencial en la provisión del trabajo juvenil. Para apoyar este proceso, varias leyes han sido puestas en práctica en actividades de trabajo juvenil.

La Ley 285/1997 garantiza la autonomía del gobierno regional en la gestión de las políticas sociales y juveniles, causando un efecto de fragmentación de las perspectivas y visiones sobre el trabajando con jóvenes y los trabajadores juveniles. Emilia Romana, Piemonte y Lombardia han reconocido la importancia del papel del trabajador juvenil.



Es, más o menos, igual en todas las regiones.



La política alemana de la infancia y la juventud (de bienestar) está bajo la responsabilidad del Estado federal, el *Bundesländer* y los municipios. Esto tiene en cuenta el principio de subsidiariedad (el principio por el que la autoridad central debería tener una función subsidiaria, llevando a cabo sólo aquellas tareas que no pueden ser desarrolladas a nivel local) y es desarrollado en cooperación con proveedores de servicios voluntarios en el sector del bienestar infantil y juvenil.

**¿Qué acciones han sido desarrolladas o están planeadas por tu país para ganar un mayor reconocimiento y/o fortalecimiento de la profesión “trabajador juvenil”?**



Ejemplos sobre algunas acciones que podrían ser consideradas para fortalecer el trabajo juvenil y la situación de la juventud en España:

- España es parte del Programa de la Comisión Europea Garantía Juvenil
- En 2010, la ley sobre gente joven en la Comunidad Valenciana fue creada (LEY 18/2010, de 30 de diciembre, de la Generalitat, de Juventud de la Comunitat Valenciana. [2010/14172])
- Han habido diferentes cursos de formación e intercambios Erasmus+ sobre el asunto del trabajo juvenil, donde los participantes han procedido de España o han tenido lugar en España



Como se ha mencionado anteriormente, no hay una estrategia/plan completo para el reconocimiento del Trabajo Juvenil y nunca ha habido a nivel nacional tampoco. Esto es debido a:

- a) Falta de coordinación política entre los niveles locales, regionales y nacionales
- b) La autonomía de las regiones, que son las encargadas de definir autónomamente los requerimientos mínimos para los trabajadores juveniles y las estrategias relacionadas
- c) La fragmentación de las responsabilidades en el asunto del trabajo juvenil. De hecho, varios ministerios están a cargo de las políticas juveniles y las relacionadas a la juventud y al trabajo con jóvenes



Un esfuerzo colectivo de la Asociación Pan-Helénica de Trabajadores Juveniles (Πανελληνίου Σωματίου Συμβούλων Νέων) clama para el reconocimiento oficial del Trabajo Juvenil y el establecimiento del término trabajo juvenil en griego Σύμβουλος Νέων (youthwork.gr). Además, la Secretaría General de Juventud del Ministerio de Educación ha comenzado debates oficiales con organizaciones juveniles griegas en diciembre de 2016 para reconocer oficialmente el Trabajo Juvenil en Grecia. Es un proceso largo que requiere tiempo para que entre en vigor.





Alemania tiene una „ley juvenil”/legislación que específicamente llega a los asuntos/normas juveniles en una sección que aborda las necesidades y/o derechos de la gente joven. Esto viene bajo el Código Social, Libro VIII –Bienestar de Infancia y Juventud (*Achtes Buch Sozialgesetzbuch-Kinder-und Jugendhilfe*)-Artículo 1 de la Ley de 26 junio de 1990 (ver arriba). La ley afirma que cada persona joven tiene el derecho a su desarrollo personal. Por tanto, el trabajo juvenil tiene que ser subvencionado y financiado para proveer actividades adecuadas.

Incluso si la ley afirma que el desarrollo juvenil es un derecho, no concede una autorización para reclamar algo específico. Sólo afirma que el Estado obligado a actuar dentro de los límites del presupuesto disponible. Sin embargo, el Libro Social VIII posiciona al trabajo juvenil en el corazón de la sociedad. Debería ser tenido en cuenta no sólo como la traducción directa de „youth worker”, sino que debería considerarse como „ayuda juvenil”. Por tanto, no es sólo un instrumento para proveer actividades de forma general para toda la gente joven independientemente de su origen social, sino también de centrarse concretamente en aquella gente joven que realmente necesitan ayuda o asistencia para hacer la transición de la juventud a la edad adulta. El Código Social, Libro VIII, también determina los términos del trabajo juvenil voluntario y regulado y su status.

**Por favor, comparte una Buena práctica local o nacional en relación con el reconocimiento del trabajo juvenil a nivel nacional y si alguno tiene relación con la estandarización de esta profesión a nivel de la UE e internacional**



España es parte de la estrategia europea de formación en el ámbito de la juventud (EU)

[https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/eu-training-strategy-youth\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/eu-training-strategy-youth_en.pdf)

Plan Joven de la Ciudad de Valencia 2014-2018 para mejorar la situación de la gente joven en Valencia porque uno de los problemas en España es también que la gente joven no es valorada lo suficientemente y no tienen “voz” en el país.

Valencia ha sido parte también del proyecto KA2 “100% Youth City” (de 2015 a 2017). Los principales objetivos fueron:

- Incrementar la eficiencia del gasto público y la inversión en educación, formación y juventud
- Promover un trabajo juvenil de alta calidad
- Promover el empoderamiento, participación y la ciudadanía activa de la gente joven



Logo del proyecto “100% Youth City”

“Vía Urbana” es un proyecto que se implementó en Silla (Valencia). Consistió en un festival de fin de semana centrado en la cultura y arte urbanos (danza, música y pintura) con un enfoque social:

- El dinero recaudado se donó al Centro Ocupacional de Silla

Más información en: [www.facebook.com/proyectoraptola](http://www.facebook.com/proyectoraptola)



*Ejemplo de pancarta de un evento organizado por “Vía Urbana”*



“RECOGNIZE IT!” Reconocimiento del aprendizaje no formal y del trabajo juvenil en los países mediterráneos del sur de Europa y norte de África

Es un seminario internacional promovido y organizado por la Agencia Nacional italiana, que tuvo lugar en Jordania el pasado noviembre de 2016. El seminario quería explorar los problemas relevantes del reconocimiento del trabajo juvenil dentro del marco de la cooperación Sur-mediterránea para diseñar estrategias nacionales sobre el aprendizaje no formal y el trabajo juvenil. El seminario incluyó las siguientes actividades:

- Talleres sobre logros consolidados como el status del trabajo juvenil, estrategias de reconocimiento no formal
- Aprendizaje (desde/con/mediante) otras experiencias y logros
- Compartir los bagajes de cada uno sobre aprendizaje no formal a nivel nacional y las experiencias de ONG
- Aportes sobre asuntos específicos relacionados con aprendizaje no formal (en trabajo juvenil)
- Empoderamiento de ONG en invertir en el proceso de reconocimiento
- Intercambio con delegaciones nacionales sobre cómo desarrollar estas estrategias a nivel nacional: ¿cómo, cuándo y con quién los participantes pueden continuar desarrollando e implementando?
- Sesiones de análisis de casos de estudio





Un esfuerzo colectivo de la Asociación Pan-Helénica de Trabajadores Juveniles (*Πανελληνίου Σωματείου Συμβούλων Νέων*) aboga por el reconocimiento oficial del Trabajo Juvenil y el establecimiento del término griego “Σύμβουλος Νέων” (youthwork.gr).

Además, el proyecto “*Mission Responsible*” de Inter Alia está financiado por fondos europeos que trata de establecer unos estándares de calidad en el campo del Trabajo Juvenil con el objetivo de promover el reconocimiento y la estandarización de esta profesión.

Bajo este proyecto, la próxima conferencia “*The Future of Education and Youth Work: Approaches and Practices around the World*” tendrá lugar en Atenas, 30 de noviembre-2 de diciembre 2017.



“*2nd European Youth Conference: Strengthening the Recognition of Non-formal Education in European Youth Work*”. La 2ª Conferencia Juvenil Europea tuvo lugar en Weimar, Alemania, del 10 al 16 de octubre de 2014. Los objetivos de la 2ª Conferencia Juvenil Europea fueron:

- Intercambiar y desarrollar instrumentos y estrategias comunes para incrementar la transparencia y la calidad del trabajo juvenil y de la educación no formal
- Facilitar la comunicación entre los actores interesados involucrado
- Fomentar la transferencia del conocimiento dentro de la UE-28, EFTA y pre-acceso

Las actividades están basadas en principios y prácticas de aprendizaje no formal, incluyendo varias actividades como Open Space (badcamp), discursos e inputs, ejercicios, mesas redondas, etc. seguidas de puestas en común y reflexión. El enfoque era centrar las necesidades de los aprendices y ser muy flexible en el programa. Último pero no menos importante, al conferencia conectó a involucró a socios involucrados mediante el encuentro de sinergías y desarrollar un proyecto KA2 de Erasmus+

