ASOCIACIÓN
MUNDIAL DE LAS
GUÍAS SCOUTS

GUÍA PRÁCTICA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Agradecimientos

ESTE MANUAL LO HA ELABORADO EL SIGUIENTE VOLUNTARIADO DE LA REGIÓN EUROPEA DE LA AMGS:

Milèna Chantraine
Ilaria Esposito
Jean-Mark Guérin
Emma Guthrie
Rok Pisk
Ilmi Salminen
Laure Salamon
Eszter Tóth
Zahra Clarke-Johnney
Niina Johannsson
Annina Kainu
Miriam Madsen
Irini Kappou
Tania Mendes
Emma Withington
Ursula Früh
Agnes Kauer

COMITÉ DE PATROCINIO DEL PROYECTO

Nina Fleck
Petra Stipanič
Eri Papadopoulou

GESTORAS DEL PROYECTO

Catherine Bailey Gluckman
Manuela Capraro
Camaro West

Scouterna ha elaborado el modelo de las cinco preguntas y el proyecto de transversalización de la región europea de la AMGS se ha desarrollado en colaboración con el Nordic Gender Group.

Contenido

INTRODUCCIÓN 4

¿Por qué género y diversidad? 4

¿A qué nos estamos refiriendo con el concepto de género? 4

¿A qué nos estamos refiriendo con el concepto de diversidad? 6

¿En qué consiste la transversalización de la perspectiva de género y la diversidad? 8

¿En qué punto nos encontramos actualmente en el ámbito de investigación de la región europea? 9

Importancia del manual tanto en las organizaciones mixtas como en organizaciones solo de niñas 10

¿Cómo emplear este manual? 10

HERRAMIENTAS PARA EJECUTAR UN PROYECTO DE TRANSVERSALIZACIÓN 12

Paso a paso: cómo emplear este manual 12

Ejecución de un proyecto 14

Protección de datos 19

Investigación participativa 20

ÁREA PRINCIPAL: MIEMBROS 22

PROGRAMA EDUCATIVO 28

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD 36

FINANZAS 42

ESTRUCTURA Y GESTIÓN 48

CAPACITACIÓN 54

EVENTOS 60

UN RECURSO PARA LÍDERES DE LA UNIDAD 66

APÉNDICE: GLOSARIO 70

INTRODUCCIÓN

¿POR QUÉ GÉNERO Y DIVERSIDAD?

La región europea de la AMGS ha asumido el compromiso de tener siempre presente y trabajar la cuestión del género y la diversidad. Guidismo y escultismo no son una realidad aislada; forman parte de una sociedad más amplia en la que cada persona vive y se enfrenta a experiencias y retos diferentes.
Para garantizar que cualquier persona que quiera acceder al guidismo y al escultismo pueda hacerlo necesitamos trabajar activamente para integrar la diversidad en nuestro movimiento. Se trata de algo crucial a la hora de alcanzar nuestros objetivos y nuestra misión de "conseguir que niñas y jóvenes desarrollen su máximo potencial como ciudadanas responsables del mundo".
Puede obtener más información acerca de los compromisos de la región europea de la AMGS en su estrategia relativa al género y la diversidad.[1]

El guidismo y el escultismo influyen en la identidad de los/as jóvenes desde una edad temprana y tienen un papel importante a la hora de ofrecer a sus miembros oportunidades de crecimiento. Somos responsables de crear espacios donde los/as jóvenes y sus líderes se respeten y compartan experiencias, haciendo posible que encuentren un hogar dentro del movimiento.
Apostar por la inclusión es una cuestión de bienestar. Nuestro objetivo último es siempre el de garantizar este bienestar de niños/as y jóvenes en todo lo que hacemos, lo que nos permite ofertar un buen programa educativo y un entorno óptimo para que crezcan y maduren.[2]

¿A QUÉ NOS ESTAMOS REFIRIENDO CON EL CONCEPTO DE GÉNERO?

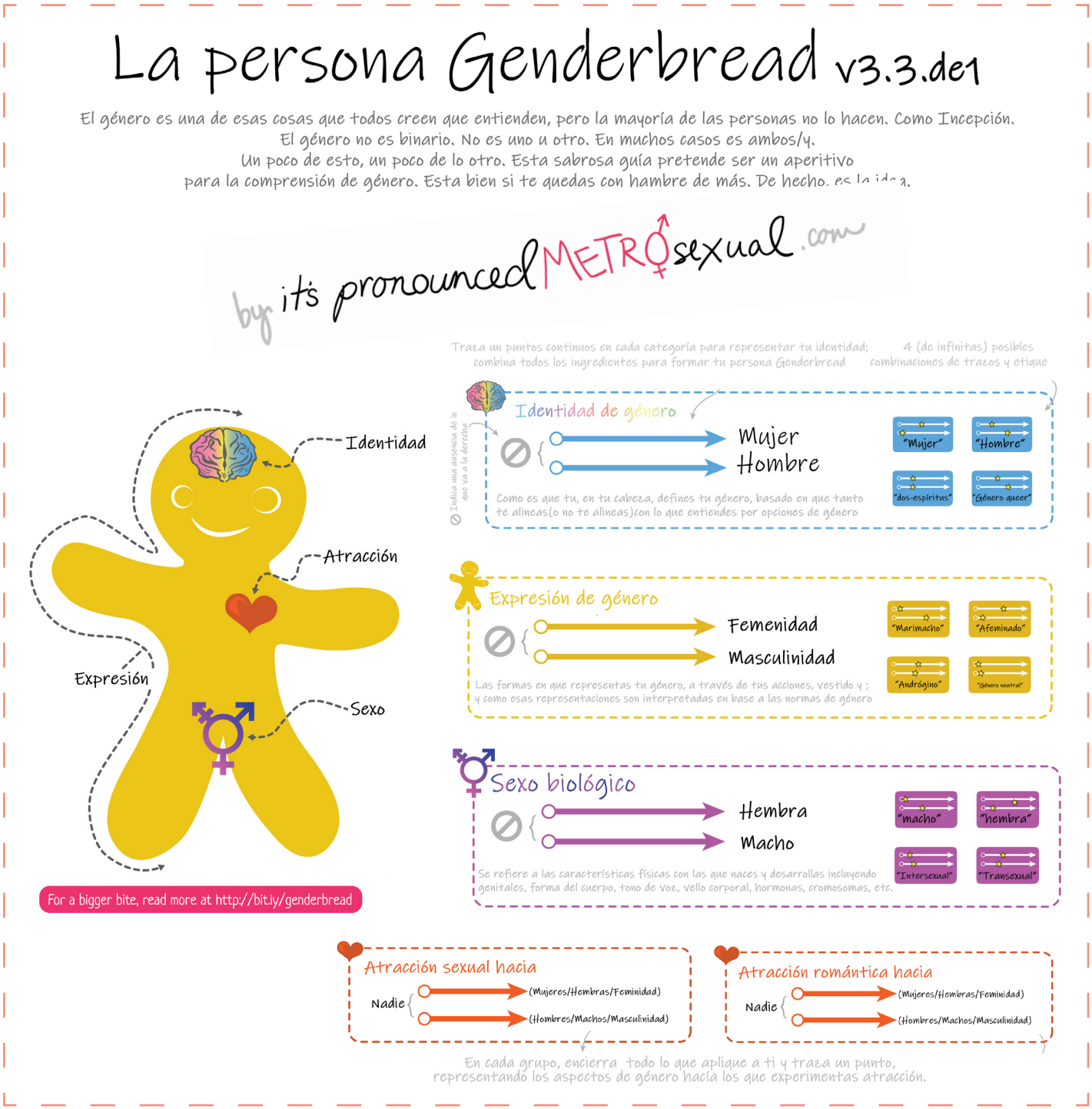
ONU Mujeres define el género como "... los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres...Estos atributos, oportunidades y relaciones son un constructo social y se aprenden mediante los procesos de socialización. Si bien funcionan en un contexto y en un momento específico, pueden variar. El género determina qué se espera, qué es aceptable y qué se valora en una persona en un determinado contexto. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades que se emprenden, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de toma de decisiones. El género forma parte de un entramado social y cultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc. " [3]

En resumen, el género es el aspecto social de nuestra identidad como mujeres y como hombres: la forma en que vestimos, nos comportamos en público, interactuamos con miembros de ambos sexos, los roles que asumimos en nuestras familias o los objetivos que tenemos nuestras vidas.
Todo lo que absorbemos de nuestra cultura, sociedad y vivencias pasa a formar parte de nuestra experiencia de "ser mujer" o "ser hombre". Es importante señalar que no todo el mundo experimenta "ser mujer" o "ser hombre" del mismo modo en que lo hace la mayoría y que muchas personas no se identifican con ninguna de estas dos categorías binarias.

[1] http://en15egsc.europak-online.net/wp-content/uploads/2015/12/Document-EGC-5_Strategy_EN.pdf
[2[https://www.wagggs.org/en/resources/child-protection-toolkit/
[3] UN Women, http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

¿A QUÉ NOS ESTAMOS REFIRIENDO CON EL CONCEPTO DE GÉNERO? (Continuación)

En todas las culturas existen normas, comportamientos adecuados y tradiciones relativas a la identidad de género. Estas afectan a la forma en que nos sentimos con respecto a nosotros/as mismos/as, y también a la forma en que otras personas nos ven: en nuestras relaciones personales, en el trabajo y en contextos sociales como el guidismo y el escultismo. Nuestra identidad de género, por lo tanto, influye en el modo en que experimentamos y percibimos todo lo que nos rodea.



INTRODUCCIÓN

¿A QUÉ NOS ESTAMOS REFIRIENDO CON EL CONCEPTO DE DIVERSIDAD?

La diversidad en un grupo significa que cada persona tiene unas características que la diferencian del resto. En términos literales puede tratarse de cualquier cosa, desde si bebe alcohol hasta cuántos libros tiene en su casa.

Sin embargo, desde una perspectiva social, la diversidad se refiere al tipo de diferencias que determinan el modo en que se trata a cada persona en la sociedad. Edad, clase o casta, antecedentes económicos, formación académica, origen étnico, capacidad física, religión, sexualidad y diferencias lingüísticas son algunas de las diferencias más comunes que se abordan en los proyectos de diversidad. Este tipo de disimilitudes pueden influir en cómo nos trata nuestra sociedad.

Incluir significa respetar y ser consciente de la diversidad y de cómo esta influye en el modo en que una persona se relaciona con el mundo e interpreta la realidad (esto incluye los eventos, actividades o procesos que pudiera estar considerando al usar este manual). Todo el mundo se ha visto excluido alguna vez; la exclusión es una experiencia habitual que compartimos las personas y que podemos llegar a reproducir inconscientemente. Por eso es importante tomar cartas en el asunto y promover prácticas inclusivas que demuestren que nuestro movimiento abarca la diversidad y contribuye a hacer del mundo un lugar mejor.

"¡Pero si en mi trabajo/familia/organización guidista y escultista somos imparciales en cuanto a sexo/raza/capacidades! ¡Si tratamos a todo el mundo por igual!"

Ser imparcial en materia de género, con argumentos del tipo "yo veo personas, no razas" o permaneciendo de otro modo neutrales ante la diferencia, puede parecer a priori positivo: un enfoque que trata a todas las personas por igual, independientemente de sus características personales.

Sin embargo, dicho enfoque no contempla el hecho de que nuestras diferencias influyen en la forma en que percibimos y entendemos todo lo que nos rodea, así como al modo en que actuamos en consecuencia. Tampoco tiene en cuenta que para alcanzar los mismos objetivos cada persona pueda necesitar un tipo de apoyo diferente, precisamente debido a su género, raza, conjunto de habilidades, antecedentes económicos, nivel educativo, sexualidad o cualquier otra forma de diversidad. Al no tener las mismas ventajas ni haber vivido las experiencias de la persona que está a su lado, es posible que deba enfrentarse a más dificultades. Aquellas personas que estén a cargo de una determinada situación, actividad o sean líderes, deben tener presente esta cuestión, reconociendo que no todo el mundo parte del mismo punto.

¿A QUÉ NOS ESTAMOS REFIRIENDO CON EL CONCEPTO DE DIVERSIDAD? (Continuación)

A su vez, la suma de diferencias sociales tiene efectos distintos para cada persona. Cada una de las diferencias no es un ítem independiente de una "lista de diversidad", sino que se interrelacionan entre sí.

Por ejemplo, dos niñas de quince años en la misma clase, en la escuela de un país de mayoría cristiana, no tendrán la misma experiencia como adolescentes si una de ellas es católica y la otra musulmana. Al ser conscientes de ello, estamos adoptando un enfoque interseccional. La interseccionalidad[4] admite y tiene en cuenta la forma compleja y acumulativa en la que los efectos de diferentes formas de discriminación u opresión se combinan, se solapan o se cruzan.

La transversalización supone un enfoque más profundo que la neutralidad, pues tiene en cuenta la combinación de todas estas diferencias y, de este modo, es posible proporcionar una atención realmente personalizada para todo el mundo.

[4] https://www.wagggs.org/en/our-world/europe-region/

INTRODUCCIÓN

¿EN QUÉ CONSISTE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD?

Transversalizar significa sencillamente tener en cuenta el género y la diversidad en todo lo que hacemos. Es un proceso a través del cual poco a poco tenderemos a la inclusión, asegurándonos de generar un entorno seguro, abierto y diverso para todas las partes, adaptándolo a las necesidades y la realidad de cada organización.

Al pensar en el género y la diversidad, a menudo nos centramos en grupos concretos como, por ejemplo, una minoría religiosa o racial en nuestro país, personas con diversidad funcional o procedentes de un entorno socioeconómico particular. Este enfoque puede ser útil en ciertas circunstancias. No obstante, cada persona es diferente a su manera. Nuestras identidades están compuestas de muchas capas y una persona puede formar parte de un grupo privilegiado y de otro desfavorecido simultáneamente. Dos personas pueden parecer iguales por fuera y necesitar un apoyo muy diferente para lograr los mismos objetivos.

En lugar de dirigirse a grupos de gente, la transversalización ayuda a contemplar estos aspectos y a desarrollar un enfoque flexible y cooperativo en el que todo el mundo tenga cabida. Se trata de crear una mentalidad de apertura para adaptar la planificación, el trabajo y las evaluaciones de modo en que se tenga en cuenta y se incluya la diversidad de los/as miembros.

Pero si ya estamos trabajando en cuestiones de género y diversidad…

¡Y eso es fantástico! Muchas organizaciones miembro ya están llevando a cabo grandes proyectos y adoptando todo tipo medidas para abordar la desigualdad de género y asegurar que entre sus miembros exista la máxima diversidad posible.

Los grupos de tareas y el grupo de trabajo en materia de género y diversidad de la región europea de la AMGS han elaborado este manual para ayudar a las organizaciones miembro a integrar la perspectiva de género y diversidad en toda su labor. Esta herramienta se ha creado a partir de varios proyectos piloto y de investigación llevados a cabo en la región. Es un punto de partida flexible y una guía de referencia pensada para ser utilizada al plantear cómo garantizar que el trabajo, las actividades y el funcionamiento sean lo más incluyentes e imparciales posibles. Es una carrera de fondo.

La transversalización de la perspectiva de género y diversidad debe considerarse como un enfoque, entendiendo, por ejemplo, que cada actividad que lleve a cabo no cumplirá todos y cada uno de los requisitos de inclusión. Sin embargo, siendo flexibles, adaptando y creando un programa variado, a grandes rasgos, conseguirá que el guidismo y escultismo sean totalmente inclusivos.

INTRODUCCIÓN

¿EN QUÉ PUNTO NOS ENCONTRAMOS ACTUALMENTE EN EL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN DE LA REGIÓN EUROPEA?

Nuestros estudios han demostrado que todavía queda trabajo por hacer, incluso en las organizaciones miembro en las que su esfuerzo y trabajo se centra abiertamente en esta cuestión. Los proyectos cartográficos también nos han indicado que algunas organizaciones desearían obtener un mayor acceso a la información.

El Proyecto de Género y Liderazgo, en concreto, mostró que podría igualmente ser beneficioso para las organizaciones con áreas temáticas en las que se trabajan cuestiones de género y diversidad, contar con otras medidas para responder de manera más adecuada a las necesidades individuales de cada miembro. El proyecto siguió tanto a grupos exclusivos de niñas como a grupos mixtos y comprobó que los/as jóvenes seguían luchando contra los efectos de los prejuicios de género en ambos grupos.

El Proyecto de Género y Liderazgo fue un proyecto de investigación que realizó en 2016 la AMGS en colaboración con Girlguiding UK (Escocia) y Scouting Nederland (SN), contando además con el asesoramiento de la Universidad Oxford Brookes. Utilizando un enfoque de investigación de acción participativa, la SN (organización mixta) y Girlguiding Scotland (solo niñas) investigaron cómo sus miembros percibían las normas de género y si las niñas y las jóvenes sentían que tenían las mismas oportunidades que los hombres para ejercer de líderes, tanto dentro como fuera del movimiento.

El informe, disponible para descarga en el sitio web de la AMGS[5], mostró que si bien los/as miembros pueden estar al tanto de los temas de género y diversidad como conceptos políticos o sociales, a veces necesitan ayuda para identificarlos en sus vidas en tanto que obstáculos para su propia realización. También mostró que todavía queda mucho por reflexionar acerca de las verdaderas diversidades presentes en un grupo aparentemente igual.

El Proyecto de Género y Liderazgo es un ejemplo de investigación de acción participativa, en el cual, tanto el voluntariado a nivel nacional como las personas líderes a nivel local, trabajaron con el personal investigador para conformar el proyecto. Así pues, la investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta lo que era oportuno en cada entorno particular y permitió a las personas participantes efectuar los cambios necesarios durante el transcurso del propio proyecto. Los/as líderes locales describieron la experiencia como extremadamente positiva y sorprendentemente sencilla, alegando que a partir de este nuevo modelo, las organizaciones podían, sobre la marcha, recopilar información acerca de su situación actual.
Si desea seguir indagando sobre este tema, le recomendamos encarecidamente que lea el resumen del proyecto.

[5] https://www.wagggs.org/en/our-world/europe-region/

INTRODUCCIÓN

IMPORTANCIA DEL MANUAL TANTO EN LAS ORGANIZACIONES MIXTAS COMO EN ORGANIZACIONES SOLO DE NIÑAS

El género nos condiciona siempre, incluso cuando estamos en soledad, independientemente de si hay personas del otro sexo presentes o no. En un entorno solo para niñas, las expectativas de género pueden ser tan limitantes como en los entornos mixtos. En ambos contextos educativos se puede trabajar de muchas formas la temática de género.

En entornos exclusivos para niñas, compartir experiencias similares por las que pueden haber pasado contribuye al empoderamiento mutuo. Podemos diseñar conscientemente actividades en las que las miembros asuman actitudes y roles diferentes a los que adoptan habitualmente o que sean distintos a lo que la sociedad espera de ellas.

La transversalización tanto del género como de la diversidad es igualmente importante tanto en las organizaciones solo para niñas como en las organizaciones mixtas. Independientemente del tipo de organización en la que se encuentre, podrá formular las preguntas que aparecen en este manual tanto a usted mismo/a como al resto de miembros.

En ocasiones, de entrada puede parecer más sencillo apreciar la importancia de centrarse en la diversidad en entornos mixtos, dado que los/as jóvenes deben negociar la relación entre ambos dentro de la experiencia guidista y escultista, las reuniones de las unidades, etc. No obstante, el proyecto Género y Liderazgo de la región europea de la AMGS ha demostrado que es importante tener en cuenta las identidades de género incluso en grupos de solo niñas, por varias razones:

- El guidismo y el escultismo no son una realidad aislada. La juventud que forma parte del movimiento scout muestra menos prejuicios de género que la juventud que no forma parte de este, aunque lleven consigo todos los prejuicios de género imbuidos en su sociedad y cultura a nivel general.
- Esto puede afectar no solo la forma en que se tratan entre sí, sino a su autoimagen y a la confianza que tienen en su capacidad para buscar oportunidades dentro y fuera del movimiento.
- Dada la interseccionalidad de las identidades de los/as jóvenes, estos/as no experimentarán el género del mismo modo. Una unidad solo de chicas contará con jóvenes que viven el género de infinidad de maneras.

¿CÓMO EMPLEAR ESTE MANUAL?

Al crear este manual se pensó en que sirviera como herramienta de reflexión y como guía en cuestiones de género y diversidad para cada entorno específico. Se ha concebido de manera flexible y adaptable, por lo que se puede emplear, en lugar de como un programa que se completará de principio a fin, a modo de obra de consulta. Por ello, puede dirigirse directamente a las secciones y áreas más relevantes para su proyecto u objetivos.

La transversalización de la perspectiva de género y diversidad es un viaje en el que tanto nosotros/as (región europea de la AMGS) como ustedes formamos parte del mismo equipo. El proceso en cuestión es continuo y variable y no hay expectativas ni presión para que todas y cada una de las actividades sean 100 % inclusivas de manera inmediata ni desde un primer momento. Seguir este camino hará posible que las organizaciones crezcan y se desarrollen, reflexionando a cada paso sobre sus decisiones y repercusiones.

Notas

HERRAMIENTAS PARA EJECUTAR UN PROYECTO DE TRANSVERSALIZACIÓN

PASO A PASO: CÓMO EMPLEAR ESTE MANUAL

Este manual presenta cinco preguntas generales que se formulan dentro de cada una de las seis áreas principales. Las preguntas se dividen a su vez en preguntas prácticas más concisas que pretenden garantizar que se están teniendo en cuenta las cuestiones de género y diversidad en todas las áreas de su trabajo. Las preguntas más concisas y prácticas están pensadas para que las respondan las personas involucradas en las organizaciones miembro de cada país. Si usted y su equipo tienen en cuenta estas cinco preguntas a la hora de abordar cualquier aspecto de su trabajo, dentro un proyecto determinado, entonces estarán transversalizando.

6 ÁREAS PRINCIPALES

El manual está relacionado con materiales creados por la AMGS como, por ejemplo Guidelines for Self-Assessment for Growth [Directrices para la autoevaluación y el crecimiento], y se centra en seis áreas principales:

- Miembros
- Programa educativo
- Finanzas
- Relación con la sociedad
- Estructura y gestión
- Capacitación

Cada área principal tiene su propio capítulo.

CINCO PREGUNTAS PRINCIPALES

En cada capítulo, se le harán cinco preguntas. Son las mismas preguntas que aparecen en la "guía de inicio rápido" para la integración de One Pager, también descargable desde el sitio web de la región europea de la AMGS[6].

The Five questions are:

- ¿A quién llegamos?
- ¿Quién se une a nuestro grupo?
- ¿Quién se queda?
- ¿Quién ejerce influencia?
- ¿Quién se marcha?

Tanto usted como su equipo pueden hacerse estas preguntas en relación con cualquier aspecto de su trabajo. Además, por cada área principal se sugieren subpreguntas específicas que se abordan y disponen por separado, primero desde una perspectiva de género y, posteriormente, de diversidad.

Es posible que no pueda responder a algunas preguntas. Sería interesante que lo tuviera en cuenta como posible indicador de cuestiones sobre las que necesite indagar o recopilar más información.

[6] https://www.wagggs.org/en/resources/gender-mainstreaming-europe/

PASO A PASO: CÓMO EMPLEAR ESTE MANUAL (Continuación)

La recopilación de datos es clave en la transversalización de la perspectiva de género y diversidad. El guidismo y el escultismo no suceden dentro de una burbuja y, aunque no queramos, los prejuicios de la sociedad están presentes en nuestras actividades. El análisis de los datos del censo y la recopilación de datos específicos relacionados con el género y la diversidad pueden ayudarnos a ver aspectos de nuestra asociación que hasta ahora hubieran sido invisibles. Si su organización ya es muy inclusiva y la única información de la que dispone es la de la opinión común, puede que sea un buen momento para comenzar a recopilar datos. Esto también será muy útil si está tratando de sumar más miembros.

(Hay más información acerca de la recopilación de datos en el anexo).

1. ¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Cómo y cuándo comunicamos nuestras actividades?
- ¿Cómo y cuándo nos comunicamos con nuestro grupo?
- ¿Está nuestra comunicación interna y externa (inconscientemente) dirigida a determinadas personas?

2. ¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Cómo podemos hacer que sea más fácil comenzar a ser guía, scout o líder?
- Cuando una persona se une a nuestro grupo, ¿qué papel adopta? ¿Tiene relación con su género o identidad colectiva?
- Las personas que se unen a nuestro grupo ¿son una muestra representativa de nuestra comunidad o sociedad?

3. QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Quiénes terminan siendo miembros a largo plazo? ¿Hay algún patrón de chicos o chicas que se quedan?
- ¿Las necesidades básicas de chicos, chicas y otros grupos se abordan de manera justa e imparcial?
- ¿Existen roles y responsabilidades desiguales o discriminatorios a la hora de asignar las tareas, responsabilidades o durante la toma de decisiones?

4. ¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Quién es influyente y a quién se escucha en los diferentes ámbitos?
- ¿Se utiliza alguna estrategia para fomentar que participen las personas menos influyentes?

5. ¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Quién se va y por qué? ¿Qué se hace para entender las razones?
- ¿Se cuestionan las desigualdades y la discriminación de manera constructiva?

EJECUCIÓN DE UN PROYECTO

Al iniciar un proyecto, es posible que usted o su organización cuenten con una estructura o procedimiento que seguir. En caso contrario, puede emplear la siguiente:

IDENTIFICACIÓN

- ¿Qué función tiene el proyecto? ¿Para qué sirve y qué personas estarán implicadas?
- ¿Con cuánto tiempo y con qué presupuesto se cuenta?
- ¿Cuáles son las metas y objetivos del proyecto?

FORMULACIÓN (PLANIFICACIÓN)

- Definición de tareas y responsabilidades
- Creación de un programa e identificación de metas y prioridades
- Identificación de riesgos

EJECUCIÓN

- Desarrollo de las actividades previstas.

SUPERVISIÓN

- Recopilación de datos sobre aspectos determinados
- Evaluación de metas, presupuesto y uso de los recursos
- Identificación de riesgos

EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

- Evaluación del plan inicial. ¿Se han cumplido los objetivos?
- Aprender de los logros y de las dificultades; difundir los logros
- Transmitir la información a las personas que sigan trabajando.

Si desea obtener más información sobre la gestión de proyectos, consulte los recursos de la AMGS, *Be The Change* [Sé tú el cambio][7] o *Leadership Resources: Management Skills* [Recursos para el liderazgo: la capacidad directiva][8]

[7] *https://www.wagggs.org/en/resources/be-change-community-action-toolkit/*
[8] *https://www.wagggs.org/documents/1055/Resources_management_skills_FINAL.pdf*

EJECUCIÓN DE UN PROYECTO (Continuación)

RECOPILACIÓN DE DATOS

1. ¿En qué consiste la recopilación de datos? ¿Por qué es importante?

Por datos nos referimos a la información concreta sobre hechos, elementos, etc. y estadísticas que se agrupan con fines de análisis o consulta. Los datos que son susceptibles de ser recopilados son infinitos, por lo que debemos centrarnos en los que sean relevantes para nuestras necesidades y objetivos. Ejemplos de recopilación de datos en el guidismo y escultismo pueden ser el número de jóvenes que se han registrado en su organización procedentes de un determinado entorno sociocultural, la cantidad de dinero que se emplea con fines de capacitación del voluntariado para la diversidad o las respuestas de líderes en una encuesta que mide el nivel de satisfacción del voluntariado.

Probablemente ya emplee datos para controlar las afiliaciones. El siguiente paso es pensar en cómo los recopila y qué tipo de preguntas le gustaría responder (o comprender) con ello. De este modo podrá aprovechar al máximo la transversalización y controlar si está teniendo el impacto esperado o deseado en su organización.

2. ¿Qué tipo de datos puede recopilar?

Hay dos métodos para recopilar y expresar datos: cuantitativo y cualitativo.

Datos cuantitativos son los que se pueden medir con exactitud y expresar en números. Un ejemplo de dato cuantitativo sería la cantidad de jóvenes inmigrantes que permanecen en la organización durante más de dos años. No se expresa ninguna opinión en estos datos: es un número fijo independientemente de quién lo esté recopilando.

Datos cualitativos son mucho más difíciles de medir en números, pero proporcionan una comprensión más profunda de las razones o motivaciones subyacentes. A menudo son datos sobre las experiencias, valores u opiniones de las personas, como por ejemplo la explicación que da una miembro al preguntarle si sus necesidades están cubiertas.

Una ventaja de los datos cualitativos es que pueden proporcionar una visión más profunda de las motivaciones que llevan a las personas a actuar del modo en que lo hacen, de sus necesidades o de las medidas que toman para cubrirlas. La recopilación de estos datos, a menudo, lleva más tiempo que la de los cuantitativos, ya que las preguntas suelen ser más complejas. El análisis también puede ser más trabajoso, dado que no se trata únicamente de contar números e identificar tendencias. Los seres humanos también somos seres irracionales, por lo que se requiere un cierto grado de interpretación al desarrollar las preguntas y extrapolar los resultados de los datos.

Debe tener en cuenta tres preguntas al elegir qué datos recopilar:

¿Qué es lo que quiero saber?;

¿Qué puedo recopilar?

¿Qué puedo analizar?

EJECUCIÓN DE UN PROYECTO (Continuación)|

RECOPILACIÓN DE DATOS (Continuación)

3. ¿Cómo puede recopilar datos?

Existen diversas formas para recopilar datos cuantitativos:

Censo: Censo: recopilación de datos de todas las unidades de un grupo, por ejemplo, si recopila datos sobre la edad de las personas que participan en una capacitación básica, eso se consideraría un "censo de clase".

Estudio de muestras: solo se consulta a algunos miembros; por ejemplo, si recopila datos de tres grupos locales, se consideraría un "estudio de muestras del programa", que podría ser pertinente a nivel regional.

Administrative data: recopilados como resultado de las operaciones cotidianas de una organización, por ejemplo, datos sobre horas de voluntariado o número de miembros en la organización

Estudios de seguimiento: se emplea: a) una encuesta periódica como herramienta principal b) combinada con debates en profundidad con una muestra de las personas encuestadas y c) una entrevista a informantes clave sobre cuestiones fundamentales.

Los datos cualitativos se pueden recopilar, por ejemplo, mediante:

Encuestas: cuestionarios estandarizados que hacen la misma pregunta a cada participante. Pueden adoptar muchas formas diferentes (consulte el ejemplo que sigue al apartado de recopilación de datos: Interrupción por género en las reuniones).

Entrevistas: conversaciones directas, estructuradas o no estructuradas, con personas clave o líderes de una comunidad.

Grupos de debate: entrevistas estructuradas o debates con grupos pequeños de personas a partir de preguntas estandarizadas, preguntas de seguimiento y análisis de temas que surjan a partir de las preguntas.

Observaciones: Se le pide a un grupo o a una guía o scout que realicen una tarea o acción concreta. Se observan los comportamientos, procesos, flujos de trabajo, etc., en una situación de la vida real (por ejemplo, en la Asamblea General).

Las siguientes preguntas pueden resultar de utilidad para elegir el modo de recopilación de datos:

- ¿Los métodos de recopilación de datos son adecuados para los grupos destinatarios y los problemas que se evalúan?
- ¿Es fiable el instrumento de medición?, es decir, ¿proporcionará las mismas respuestas a las mismas preguntas si se emplea en diferentes momentos o en diferentes lugares? ¿Afecta a las conclusiones extraídas?
- ¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes de cada uno de los modos de recopilación de datos disponibles para su proyecto?

RUNNING A PROJECT (Contd)

RECOPILACIÓN DE DATOS (Continuación)

Puede valorar la posibilidad de utilizar los datos que ya se estén recopilando. ¿Qué información recopila a nivel nacional sobre los registros de nuevos miembros? ¿Cómo mapea la distribución geográfica de sus miembros? ¿Se está haciendo un seguimiento de la cantidad de tiempo dedicado a las diferentes actividades desarrolladas por los/as líderes de la organización? ¿Alguna organización similar a la suya ya recopila datos de su interés que pueda utilizar? Al comenzar un proyecto de transversalización, quizás pueda seguir recopilando datos del modo en que ya lo está haciendo, adaptándolo ligeramente para responder a la pregunta fundamental: ¿la transversalización está contribuyendo a mejorar el guidismo y el escultismo y a hacerlos más inclusivos?

4. El diseño de las herramientas adecuadas para la recopilación de datos

Desde un primer momento es importante pensar cómo se analizarán y compartirán los datos recopilados. ¿Qué tipo de evaluación se llevará a cabo? ¿Quién debería participar en la definición de las preguntas y la determinación de los indicadores? Asegúrese de que las personas responsables de la toma de decisiones en la organización reconocen los indicadores, de este modo evitará que se rechacen los resultados en etapas posteriores.

Es importante ser **constante**, de este modo podrá ver cómo evoluciona el indicador que estudia (por ejemplo, el número de participantes o la satisfacción). Solo podrá comparar datos si los recopila cada vez exactamente del mismo modo.

Trate de no **anticiparse** o **ser tendencioso/a**. A la hora de elaborar una encuesta es muy diferente preguntar "¿Cree que esta política es buena?" que preguntar "¿Qué opina de nuestra política?" Las preguntas dirigidas influirán en las respuestas y podrían afectar a la autenticidad de las respuestas y a los resultados generales.

Pregúntese si sus datos necesitan irse actualizando regularmente para seguir siendo representativos y precisos o si se deben adaptar cada cierto tiempo. Los procedimientos de recopilación de datos pueden ser rutinarios y realizarse de manera periódica, como cada dos semanas, mensualmente o anualmente, según cuál sea su propósito.
Para crear un cronograma para recopilar datos, aproveche los plazos o recursos habituales, como las evaluaciones al final de los programas de capacitación.

Estandarizar la recopilación de datos puede facilitar su uso y calidad. Un buen método de estandarización es, por ejemplo, agregar menús de selección, respuestas de opción múltiple o casillas de verificación como opciones de respuesta, en lugar de pedir a la persona encuestada que elabore su propia respuesta. Cuanto más **sencillo sea el modo de respuesta**, más personas se animarán a participar.

Este tipo de estandarización puede resultar útil para recopilar determinados datos, pero también se puede simultanear con preguntas abiertas. Estas aportan una mayor riqueza desde el punto de vista cualitativo y tienen sus propias ventajas, aunque puede que disminuya la participación y requieran más tiempo para analizarse. Es importante elegir y probar de qué modo enfocará la recopilación de datos para obtener la información del grupo sobre el que trata de analizar algo.

Un método muy utilizado para recopilar datos son los formularios. No obstante, sería interesante que no limitara su forma de pensar a los impresos. Los formularios en línea son fáciles de cumplimentar durante el tiempo libre de las personas encuestadas y de ese modo obtener información más rápidamente.

EJECUCIÓN DE UN PROYECTO (Continuación)|

RECOPILACIÓN DE DATOS (Continuación)

El diseño del formulario es crucial a la hora de evitar imprecisiones y errores. Cada campo en el formulario debe cumplir un objetivo específico. Al diseñar un formulario de recopilación de datos, **pregúntese por qué está haciendo cada pregunta.** Si no hay una buena razón, considere eliminar la pregunta. Así también obtendrá un formulario más sencillo y probablemente lo respondan más personas.

Antes de repartir formularios a gran escala, haga una prueba piloto de los formularios, pidiendo a una o más personas que no hayan visto antes los formularios que los cumplimenten. Esto ayudará a identificar posibles problemas y le permitirá actualizarlo antes de que se haga llegar al resto de personas.

5. Otras consideraciones al planificar la recopilación de datos

- Ya se han recopilado datos procedentes del grupo de afiliaciones y de las cuotas, relativos a la asistencia a los eventos de capacitación y educativos. Esta es una fuente de información que ya existe: ¿cómo podría adaptarla a sus necesidades?
- Una vez que haya recopilado los datos, puede compararlos con otros, como las estadísticas nacionales. ¿Sus miembros reflejan las estadísticas de su población nacional o local de una manera equilibrada? Busque, por ejemplo, el porcentaje de sus miembros que tienen una religión particular y compárelo con el porcentaje de la población que tiene esa misma religión. De este modo constatará en qué medida capta a personas de esa religión en particular e identificará oportunidades de crecimiento.
- ¿Con qué información se cuenta de antemano o qué información ya se está recopilando para ayudar a registrar los cambios? ¿Qué investigaciones e informes relevantes existen en relación con el área sobre la que se ha centrado? En caso de que no existan datos, sería interesante preguntarse qué nos indica ese hecho y valorar si vale la pena recopilarlos por nuestra cuenta.
- ¿De qué modo se garantiza el registro de los cambios más pequeños? Cada vez hay una mayor presión de las partes interesadas para que se demuestren cambios significativos en un período determinado de tiempo. Es importante tener en cuenta qué indicadores se pueden usar para medir el cambio a corto plazo y cómo se captarán los cambios, a menudo pequeños y sutiles, en un comportamiento que tiene a producirse con el paso del tiempo.

HERRAMIENTAS PARA EJECUTAR UN PROYECTO DE TRANSVERSALIZACIÓN

EJECUCIÓN DE UN PROYECTO (Continuación)|

Tiene la obligación legal y moral de proteger estos datos para que nadie más pueda acceder a ellos sin el consentimiento de la persona que se los facilitó.

PROTECCIÓN DE DATOS

Cuando recopile datos, posiblemente recopile información personal y sensible, relacionada con la identidad de las personas, como sus nombres, fechas de nacimiento e información de contacto. Tiene la obligación legal y moral de proteger estos datos para que nadie más pueda acceder a ellos sin el consentimiento de la persona que se los facilitó. Cada país tiene sus propias leyes en materia de protección de datos y debe asegurarse de que su organización las cumpla. En general, una buena práctica de protección de datos significa:

- Pensar críticamente sobre el tipo de información que está recopilando. ¿Realmente necesita los nombres de las personas / fecha de nacimiento / ciudad de residencia, etc.?
- Almacenar esta información de forma segura. Los formularios impresos con información de identificación personal deben estar guardados. En los métodos de almacenamiento digital se deben emplear contraseñas y cifrado.
- Limitar el número de personas (si hay más de una) que tienen acceso a los datos sin procesar. Puede ser una buena idea contratar a una persona responsable de la protección de los datos y la información y elaborar un esquema que indique quién tiene acceso a los datos y a qué tipo de datos.
- Con la nueva legislación que entró en vigor en la Unión Europea en mayo de 2018, todas las personas que faciliten datos deberán tener el derecho a ser eliminadas de las bases de datos. Debe tenerlo presente y establecer los mecanismos oportunos para que la persona encargada de la protección de datos pueda llevarlo a cabo en un plazo de 24-48 horas.
- La nueva legislación también establece que cualquier persona puede solicitar el acceso a sus datos personales. De nuevo, debe asegurarse de establecer los mecanismos oportunos para poder responder a una solicitud de este tipo.

EJECUCIÓN DE UN PROYECTO (Continuación)|

INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA |(IP)[9]

La investigación participativa es un proceso de investigación que ha demostrado ser eficaz para evaluar las actitudes y el impacto de las actividades en las personas en los contextos de guidismo y escultismo de la región europea. El proyecto de investigación Género y Liderazgo de la región europea de la AMGS, cuyos resultados se presentaron en la Conferencia de Europa en 2016, utilizó este recurso para investigar cómo el género estaba relacionado con las actitudes ante el liderazgo entre sus miembros jóvenes. Es un enfoque colaborativo que enfatiza el compromiso de las personas participantes y la reflexión personal, por lo que le conviene al modelo liderado por jóvenes de nuestro movimiento. También acentúa fuertemente la acción: el objetivo es investigar una necesidad y probar formas de responder a dicha necesidad. Por lo tanto, podría ser útil para su organización medir los efectos de cualquier cambio, nuevas actividades o nuevas formas de trabajo que lleve a cabo al participar en este proyecto de transversalización.

¿Cómo funciona en el contexto del guidismo y el escultismo?

A continuación se explica el funcionamiento del ciclo de investigación centrado en la acción de IP con ejemplos concretos del proyecto de Género y Liderazgo::

- Consulta: decidir como comunidad cuáles son los problemas

  Se realizó una reunión entre líderes locales y miembros de los equipos nacionales de ambas organizaciones. Una investigadora universitaria con formación específica condujo los debates para definir los problemas que querían investigar. También los capacitó en métodos de recopilación de datos y facilitó los debates sobre el diseño de actividades relevantes.

- Primer análisis: recopilación de datos sobre los problemas

  La investigadora diseñó una encuesta en línea para medir las actitudes de los/as miembros jóvenes, que se cumplimentó para encontrar una medición de referencia. Luego, cada líder local desarrolló una actividad de control adecuada para su grupo, que se llevó a cabo durante el tiempo habitual de las reuniones, y de este modo se identificaron cuáles eran los problemas más importantes en su entorno local.

- Diseño de acción colaborativo: unión para la acción

  Los/as líderes locales se reunieron en sus respectivos países y compartieron los resultados de su primer análisis. Juntos/as diseñaron una serie de acciones que abordarían los problemas identificados en el segundo apartado.

- Desarrollo de la acción

  Los/as líderes locales llevaron a cabo varias acciones con sus grupos locales como parte de las actividades en sus reuniones regulares

- Segundo análisis: medición del impacto de la acción

  Los/as líderes locales repitieron la actividad de control desde el apartado 2. El cuestionario en línea se repitió para ver si las actitudes en los grupos locales se habían visto afectadas por la participación en el proyecto.

- Evaluación

  Los/as líderes locales, el comité directivo y el investigador se reunieron para analizar los resultados y reflexionar sobre el proceso. La investigadora produjo un informe completo basándose en todos los resultados.

EJECUCIÓN DE UN PROYECTO (Continuación)|

INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA (Continuación)

Reflexiones sobre investigación participativa de Scouting Nederland y Girlguiding Scotland

- La IP es una forma realmente útil de involucrar a los/as miembros de su organización para que reflexionen sobre sus hábitos y mejoren las formas de trabajar.
- Tras recibir alguna formación inicial sobre metodología, no necesariamente se deberá involucrar a personal académico externo durante todo el proceso…
- …pero puede ser provechoso invitar a una persona externa como observadora. El proyecto mostró las ventajas que aporta un punto de vista externo, alguien que haga preguntas nuevas que no se hayan evaluado. Como académica, la persona investigadora estaba además capacitada para llevar a cabo el "trabajo de documentación" y complementar la investigación activa, algo que las organizaciones no hubieran podido hacer.
- A algunos/as líderes locales inicialmente les preocupaba el volumen de trabajo que podía suponer, pero se sorprendieron gratamente por la facilidad con que la investigación encajaba en sus reuniones de grupo habituales.
- También fue una oportunidad para que los/as líderes locales se pusieran en contacto dentro de su propio país y cómo repercutió positivamente en su crecimiento. Este tipo de investigación no tiene que llevarse a cabo a nivel internacional; se podría utilizar para investigar diferentes condiciones en áreas de contraste de un país, como urbano/rural.
- Los/as líderes locales respondieron positivamente al corto período de tiempo de esta investigación, que se completó dentro de un período de seis meses; se percibió como algo factible.

ÁREA PRINCIPAL: MIEMBROS

INTRODUCIÓN

Los/as miembros deben reflejar la composición de la sociedad. Por lo tanto, las afiliaciones tienen un papel clave para la consecución de la diversidad y la igualdad de género. Si captamos miembros que representen a toda la comunidad local y les proporcionamos todo el apoyo que necesiten, podemos confiar en que esta diversidad de miembros empoderados/as iniciarán un cambio de adentro hacia afuera en toda la organización

El guidismo y el escultismo tienen diversas tradiciones y ceremonias. Gracias a ellas nos sentimos parte de un grupo consolidado y, por lo tanto, nos sentimos seguros/as. Nos diferencian del mundo exterior, nuestra unidad, grupo o equipo.

Pero para ser inclusivos/as, debemos pensar en las repercusiones de estas prácticas y lo que podrían significar para una persona nueva en nuestra comunidad. Tal vez sean justamente estas las que hacen que posibles miembros se sientan excluidos/as y no permanezcan el tiempo suficiente como para participar plenamente en el movimiento.

'Los/as miembros deben reflejar la composición de la sociedad. Por lo tanto, las afiliaciones tienen un papel clave para la consecución de la diversidad y la igualdad de género.'

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN EL GÉNERO

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿La gramática de nuestro idioma tiene género? ¿Cómo funciona? ¿Empleamos siempre un género o términos en un único género, como por ejemplo "el líder"? ¿Qué ideas puede transmitir esto?
- ¿Cómo representamos el equilibrio no sexista en las fotos y la publicidad?
- ¿Tenemos una política inclusiva para miembros LGTB+?
- Al suscribirse como un nuevo/a miembro, ¿se puede elegir libremente cómo etiquetar su género?
- ¿Hablamos de las personas en función del género ? ¿Categorizamos a las personas?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Estamos ejecutando actividades solo para "formas de ser" concretas como chicas aventureras o chicos creativos?
- ¿Reclutamos un número equilibrado de niños y niñas para cada grupo de edad?
- ¿Hay más líderes de un sexo que de otro? ¿En qué rango de edad?
- En las organizaciones miembro solo de niñas: ¿existe una imagen típica de guía que se une a nuestro grupo o hay apertura para que se unan personalidades no típicas o que no se ajusten a un cierto estereotipo de cómo deberían ser las niñas o las mujeres?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- A medida que crecen ¿es más probable que miembros de un sexo permanezcan más tiempo que otros/as?
- ¿Cómo se estructuran los grupos locales? ¿Tenemos equipos diversos y equilibrados, de diferentes sexos y géneros, en las unidades?
- ¿Recopila estadísticas de afiliación sobre el número de hombres y mujeres en su organización y los puestos que ocupan?
- En las organizaciones solo de niñas: ¿Cómo transmite a sus miembros que el guidismo y escultismo no solo están destinados a las niñas "aventureras" o estereotípicamente "femeninas"? ¿Hace un esfuerzo consciente para mostrar apertura a una variedad de formas de ser?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- En las estructuras de tomas de decisiones ¿está equilibrada la representación de miembros desde un punto de vista de género? Al expresar opiniones ¿tienen el mismo peso?
- ¿Cómo se asegura de que las niñas y las jóvenes se sientan empoderadas?
- ¿Se escucha por igual a todas las personas líderes? ¿El número de líderes está igualado desde un punto de vista de género?
- En las organizaciones solo de niñas: ¿incluye perspectivas de género diversas en su proceso de toma de decisiones?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Mantiene estadísticas sobre la tasa de abandono y las razones para irse de niñas y niños para cada grupo de edad?
- ¿Cree que los estereotipos de género pueden ser la causa por la que algunos/as miembros se van?
- En las organizaciones solo de niñas: ¿las niñas que no se ajustan a las imágenes tradicionales de niña se sienten acogidas, o se van con el tiempo?

EJEMPLOS
GÉNERO

EJEMPLO 1

En un grupo local, líderes jóvenes envidian a líderes más mayores porque no tienen que hacer frente a guías y scouts que tienen miedo en el bosque y algunas dificultades para acampar. En este grupo mayor, dicen con orgullo "a los 14 ya nos habíamos librado de todas las niñas Hello Kitty" queriendo decir que las únicas chicas que quedaban eran las que disfrutaban ensuciándose en las actividades al aire libre. Un grupo vecino tiene un enfoque diferente para sus miembros jóvenes. Al formularse la pregunta "¿quién se va?", se dieron cuenta de que para mantener a las niñas mayores en el grupo, tenían que ofrecer programas optativos y mantener un equilibrio entre las actividades interiores y exteriores.

EJEMPLO 2

Los/as líderes se dieron cuenta de que en su grupo, en los juegos de exterior, si había una líder clara, esta no cumplía con el papel típico que el resto atribuía por lo general a niñas o mujeres.
Para obtener una visión más profunda de cuáles eran exactamente los principales desafíos, invitaron a hablar a miembros del grupo y a sus familias sobre las expectativas hacia las mujeres en roles de liderazgo. También procuraron explicar a los/as miembros y a sus familias las diferentes oportunidades que el guidismo y escultismo para chicas podían suponer a la hora de probar nuevos roles. Modificaron el programa para dar pasos más pequeños con los roles para los que no estaban habituadas y animaron a las miembros a reflexionar acerca de sus experiencias y así seguir aprendiendo. Gracias a estos pasos más asequibles, un mayor número de miembros exploró los roles de género. Los/as líderes dedicaron también diversos espacios a evaluar el programa y hacer patentes posibles frustraciones, para que el programa fuera a la vez innovador y educativo, manteniendo a sus diversos/as miembros felices y comprometidos/as.

EJEMPLOS GÉNERO

EJEMPLO 3

Las adolescentes han empezado a abandonar un grupo local. Tras hablar con las chicas que se han ido, las líderes supieron que habían dejado de asistir al campamento tras llegarles la menstruación. Descubrieron que las condiciones de la acampada libre (falta de lugar para depositar los productos sanitarios, dificultades para ducharse) eran un obstáculo para las adolescentes, especialmente cuando estas no se sentían cómodas para hablarlo con sus líderes. Al proporcionar información sobre la eliminación de los productos sanitarios como parte de la información habitual de acampada, se consiguió derribar un obstáculo. Las líderes que se preparaban para llevar a las jóvenes de acampada hablaron acerca de cómo abordar esto durante su capacitación. La cuestión de las duchas fue más difícil de resolver, pero lo atajaron pidiendo a las chicas que les dijeran de antemano si necesitaban un mayor acceso a las duchas.

EJEMPLO 4

Hace unos años, científicos/as sociales de la Universidad de Waterloo y la Universidad de Duke codificaron una larga lista de adjetivos y verbos masculinos o femeninos. A continuación, escanearon un portal de empleo popular para localizar esas palabras y buscar un lenguaje de género. Descubrieron que los anuncios de trabajo en campos dominados por hombres (como la programación de software) tendían a usar palabras codificadas en masculino, como “competitivo” y “dominar” mucho más que anuncios de trabajo en campos dominados por mujeres. La investigación de seguimiento confirmó que dichas palabras hacían que esas listas de empleos fueran menos atractivas para las mujeres.[9]

¿Se ha planteado el lenguaje que utiliza para publicitar el programa?

[9] https://www.forbes.com/sites/hbsworkingknowledge/2016/12/14/how-to-take-gender-bias-out-of-your-job-ads/#7db9f9d11024

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Quién se reconoce en el guidismo y escultismo y qué personas se sienten atraídas para convertirse en miembros?
- ¿Quién se ajusta al perfil de guía o scout? ¿A quién se representa en las imágenes utilizadas para promover el guidismo y el escultismo?
- ¿De qué grupos pierde la atención al decir que su grupo es solo de niñas o mixto? ¿Le gustaría atraer miembros de este grupo si supiera cómo comunicarse con ellos/as?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Las personas necesitan habilidades o recursos específicos para convertirse en participantes o líderes? ¿Cómo pueden obtenerse? ¿Pueden adquirirse al entrar al grupo? ¿Cómo informa de ello?
- ¿Los/as nuevos/as miembros podrán participar en actividades con miembros de su misma edad?
- ¿De qué modo se atrae o se informa a personas que no saben nada acerca del guidismo ni el escultismo?
- ¿Tienen que desplazarse lejos para unirse a nuestro grupo?
- ¿Hay un compromiso de tiempo mínimo o fijo para unirse? ¿Hay flexibilidad en la forma en que las personas pueden unirse y participar?
- Organizaciones de niñas: ¿cómo pueden atraer a aquellas que no están familiarizadas con los entornos exclusivos de niñas para que prueben nuestras actividades?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Quién crecerá y destacará en el guidismo y el escultismo?
- ¿Todo el mundo tendrá las mismas oportunidades?
- ¿Algunas formas de participar están mejor vistas que otras?
- Organizaciones de niñas: ¿nuestras miembros experimentan presión social por formar parte de un movimiento exclusivo de niñas o mujeres?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿A quién se escucha y quién toma decisiones?
- ¿Qué información tiene sobre las personas en puestos de toma de decisiones?
- ¿Qué ocurre si alguna persona no se siente escuchada? ¿Qué sucede si se percibe que alguien no está participando? ¿Percibiría su organización que algún grupo concreto no estuviera participando?
- Organizaciones solo de niñas: ¿promueven determinadas actitudes estereotipadas por encima de las que están “fuera de lo común” cuando se toman decisiones?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Supone alguna diferencia quién se va y por qué lo hace?
- ¿Tenemos suficiente conocimiento sobre quién se va y por qué?
- ¿Está bien que alguien se vaya en determinadas circunstancias?
- ¿Forma parte de nuestra política el descubrir las verdaderas motivaciones para irse, incluso aunque ello implique la confrontación de opiniones opuestas?

EJEMPLOS DIVERSIDAD

EJEMPLO 1

Una organización miembro, cuyas afiliaciones no están basadas en la fe pregunta "¿quién se une a nuestro grupo?" y descubre que la juventud musulmana está subrepresentada en la organización en comparación con la población en general. La organización distribuye entonces materiales publicitarios en varias ciudades con grandes poblaciones musulmanas y organiza reuniones donde las nuevas familias pueden reunirse con las unidades locales. Sin embargo, solo unas pocas familias acuden a estas reuniones y no hay un aumento significativo de jóvenes que se inscriban en el movimiento. Al preguntar "quién ejerce influencia", se descubre que no se invitó a las personas responsables de la toma de decisiones de origen musulmán a participar en el debate sobre cómo cooperar con otras instituciones sociales para atraer a más miembros. De cara al futuro, la organización se asegura de tener grupos de trabajo representativos para la captación de miembros.

EJEMPLO 2

En muchas organizaciones, antes de afiliarse al grupo principal, padres y madres se reúnen con la unidad local y hablan con el/la líder. Si los padres de un/a posible miembro que acaba de llegar al país no hablan el idioma y no se sienten seguros para acudir al lugar de la reunión, pueden tener dificultades para participar. Al preguntarse "quién se une a nuestro grupo" una organización revisó la información que se daba a padres y madres y comenzó a proporcionar folletos de información en múltiples idiomas. La organización también trabajó para crear vínculos con comunidades minoritarias y así encontrar líderes en las comunidades que pudieran comunicarse cara a cara. Otra organización ofreció capacitación a los/as líderes sobre métodos de comunicación no verbal para apoyar el diálogo.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El contexto puede diferir ligeramente entre las organizaciones solo para niñas y los entornos mixtos, pero la transversalización de la perspectiva de género y diversidad es relevante para ambos. Sabemos por el proyecto de Género y Liderazgo de la región europea (mencionado en la introducción) que todas las organizaciones pueden beneficiarse del análisis de estas cuestiones en sus programas educativos. Los beneficios obtenidos se traducen en crecimiento, un mejor programa, permanencia de miembros, etc.

En las organizaciones solo para niñas podría valer la pena considerar si su programa educativo respeta los diferentes intereses de la diversidad de miembros y no está diseñado y basado en el pensamiento estereotípico sobre lo que a las niñas "les debería" agradar o desagradar, o en una versión única de niña.

En organizaciones mixtas, podría ser razonable revisar el programa educativo para garantizar que todos/as los/as miembros tengan las mismas oportunidades para disfrutar de las actividades, intervenir y participar en diferentes eventos. El programa debería permitir que todo el mundo se involucrarse equitativamente.

¿CÓMO SE HACE UNA BUENA PROGRAMACIÓN?

Consiga que su programa contenga las cuatro íes, es decir, que sea INCLUSIVO, IDÓNEO INTERESANTE e INSTRUIDO por el alumnado

→ACCESSIBLE

La inclusión y la participación son la esencia del guidismo y el escultismo, es lo que estos representan en última instancia. Parte de nuestra misión es "permitir que las niñas y las jóvenes desarrollen todo su potencial" sin limitarnos a unas niñas en concreto y sin cuestionar su manera de ser.

Al crear un programa educativo inclusivo, se promueve el vínculo con la comunidad, el aprendizaje intercultural y la igualdad de oportunidades para toda la juventud, independientemente de sus diferencias. Podremos lograrlo organizando actividades específicas, pero también asegurando que todos los programas sean inclusivos, sin distinción de género, capacidades ni origen geográfico o socioeconómico.

→IDÓNEO

Para involucrar a la juventud, el programa educativo debe ser oportuno y reflejar una comprensión de las necesidades de nuestros/as miembros jóvenes y sus inquietudes. Es vital reconocer cuáles son los estereotipos y los prejuicios a su alrededor, así como sus expectativas, oportunidades y los desafíos a los que hacen frente. Así involucraremos a nuestros/as miembros y conseguiremos que se queden.

→INTERESANTE

La metodología del guidismo y el escultismo adopta un enfoque educativo holístico, para así garantizar que los/as miembros jóvenes tengan la oportunidad de crecer y salir de su zona de comodidad en un entorno seguro. Proporcionarles el espacio para explorar áreas de desarrollo personal que no explorarían de otra manera es una oportunidad apasionante para cuestionar los estereotipos. Que se aproveche esta oportunidad es una responsabilidad personal que va desde el nivel nacional hasta el local. Diseñe los programas para que sean irresistibles. Las actividades deben ser innovadoras, divertidas, dinámicas y estimulantes.

→INSTRUIDO POR EL ALUMNADO

Aproveche al máximo el programa del guidismo para que la juventud lidere su aprendizaje, tenga la oportunidad de desarrollar las habilidades del siglo XXI (comunicación, colaboración, creatividad, carácter, ciudadanía y compromiso) y extraiga lo mejor de nuestra metodología.

Nuestro objetivo es garantizar que las organizaciones miembro emplean el marco y los programas educativos para alentar a la juventud a reconocer y desafiar los estereotipos que puedan albergar y les brinde la confianza suficiente para crecer en el mundo que les espera afuera.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE? (Continuación)

¿QUIERE SABER MÁS?

Al observar el marco, el método y el programa educativo del guidismo es importante centrarse en tres aspectos específicos de nuestro modelo educativo:

¿POR QUÉ, CÓMO y QUÉ?

¿POR QUÉ hacemos lo que hacemos?
Se puede abordar desde un nivel macro, nuestra misión, o micro, reflexionando acerca de los objetivos de aprendizaje concretos relacionados con las necesidades específicas de cada miembro. Evidentemente existe continuidad entre ambas. La idea es que al diseñar el programa educativo para nuestra asociación o las actividades a nivel local, la primera pregunta que nos hagamos sea "¿por qué?" y "¿a quién queremos llegar?" Como educadores/as no formales, nos aseguraremos de que nuestras actividades sean inclusivas y coherentes con nuestro objetivo y metas para que todos/as los/as miembros sean parte de la ciudadanía del mundo.

¿CÓMO lo hacemos? – Esta pregunta se relaciona directamente con nuestro método educativo guidista y sus cinco áreas: Aprendizaje en pequeños grupos; Mi camino, mi ritmo; Aprendizaje mediante la acción; En contacto con otras personas; En contacto con mi mundo. Si incluimos todas estas áreas en nuestro programa y las consideramos desde una perspectiva de género y diversidad, es más probable que garanticemos un enfoque holístico que nos permita acoger a personas de identidades y entornos diversos.

¿QUÉ hacemos? – Esto tiene que ver con nuestras actividades (campamentos, juegos, voluntariado, propugnación, etc.). Queremos asegurarnos de que lo que hacemos refleje nuestro propósito y utilice el método educativo guidista. Si planificamos un conjunto de actividades, debemos asegurarnos de que haya un programa variado e inclusivo, entendiendo, sin embargo, que algunas actividades pueden no ser totalmente inclusivas para algunos/as de nuestros/as miembros, como por ejemplo una actividad muy física. Lo importante es garantizar que haya un enfoque holístico general y continuamente nos propongamos crear el programa más inclusivo posible.

Aprendemos de diferentes maneras y nos apasionan cosas diferentes. Debemos tener en cuenta que la mayoría de las personas, incluidas las personas que ejercen de líderes, pueden tener prejuicios inconscientes *. Es nuestro trabajo como asociación apoyar a los/as líderes locales para que reconozcan y comprendan estos prejuicios y proporcionarles las herramientas necesarias (capacitación, programas, apoyo, etc.) para que lleguemos a celebrar las diferencias. Contar con un marco educativo en que fomente la diversidad creará un espacio seguro, inclusivo y acogedor en el que cualquier persona pueda desarrollarse

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN EL GÉNERO

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Algunas actividades carecen de participación por motivos de género? Por ejemplo, ¿algunas personas sienten que un evento / actividad no es adecuado por ser hombre o mujer o por estar basado en estereotipos?
- ¿Cómo evalúa las necesidades educativas de sus miembros? ¿Con qué mecanismos se cuenta para que expresen cómo se sienten? ¿De qué manera se asegura que se escucha la voz de todo el mundo?
- ¿De qué manera se puede hacer accesible a todo el mundo la participación igualitaria en las diferentes actividades educativas?
- ¿Emplea el lenguaje de manera inclusiva en su programa educativo? ¿Utiliza tanto el masculino como el femenino? ¿Emplea uno de los dos de manera más habitual? ¿De qué manera refleja el equilibrio de poder?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Todas las personas de su organización tienen las mismas oportunidades para unirse a las diferentes actividades, intervenir y participar en diferentes eventos con independencia de la cuestión de género?
- ¿Todas las personas líderes, independientemente de la cuestión de género, participan de manera equitativa en todo tipo de actividades educativas en todos los grupos de edad?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Se estimula y se aporta por igual a la totalidad de miembros jóvenes?
- ¿Cómo se asegura de que el programa no se define en función del género, por ejemplo, líderes que esperan menos de niñas o niños en una actividad en particular?
- ¿Cómo se asegura de que el programa no esté basado ni creado a partir de estereotipos de género?
- En cuanto a su programa educativo, ¿existen estereotipos dentro del mismo?, ¿puede identificarlos?, ¿existen prejuicios por motivos de género?, ¿influyen estos en la motivación de algunas personas para quedarse?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Quién desarrolla las actividades para los/as miembros jóvenes? ¿Quién escribe o crea sus programas educativos?
- ¿Qué mecanismos emplea para que miembros y líderes de ambos sexos evalúen el programa? ¿Quién toma las decisiones finales sobre qué aportaciones se tendrán en cuenta y surtirán efecto?
- ¿Quién tiene la responsabilidad de garantizar que el programa no promueva roles de género estereotípicos?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Qué información se recopila en cuanto al efecto y la relevancia del programa cuando alguien abandona una unidad local?
- ¿Pregunta qué actividades les agradaron o no a las personas que se van y si determinadas actividades han influido en su decisión de irse?
- ¿Cómo sabe qué actividades alternativas eligen las personas cuando se marchan? ¿Existe alguna tendencia? ¿Son tendencias en función del género?
- ¿Podría una revisión del programa influir e incluso impedir la marcha?

EJEMPLOS GÉNERO

EJEMPLO 1

Hay una organización miembro que se centra en gran medida en las actividades de aventura y al aire libre. El grupo ha decidido irse de excursión dos días y tener un programa completo de actividades físicas. El programa puede que sea perfecto para algunos/as miembros, pero no tiene en cuenta las necesidades de todo el mundo, por ejemplo las de aquellas personas que adoran los videojuegos, los números o les gusta actuar delante de un público y ser creativas, etc. Probablemente estos/as miembros se sientan menos incluidos/as en las actividades al aire libre si siempre son muy demandantes a nivel físico y tienen menos oportunidades de dominar alguna actividad o desarrollar y mostrar habilidades sociales y personales en este contexto.

Algunos/as miembros se sintieron incómodos/as durante la excursión y decidieron no asistir a la acampada de final de año, pensando que si la excursión ya había sido dura, la vida del campamento sería peor. Teniendo esto en cuenta, los/as líderes al preguntarse "quién se queda", reconsideraron el programa e idearon una reunión de planificación cada tres meses, pidiendo a los/as miembros que sugirieran actividades. Todo el mundo se sintió más incluido en el proceso participativo y se respetaron y tuvieron en cuenta sus ideas por igual, algunas de las cuales se llevaron a cabo.

"Al tratar de hacer frente o evitar los estereotipos de género dentro del programa, unidad o tropa, es importante no crear únicamente experiencias que consistan tradicionalmente en lo opuesto."

EJEMPLOS GÉNERO

EJEMPLO 2

El lenguaje tiene un aspecto de género que puede radicar en los fundamentos de muchas lenguas, como el modo en que nos referimos a los diversos cargos o líderes. Una organización miembro decidió celebrar un proceso de votación para elegir a una persona líder de patrulla cada dos meses. La designación del futuro líder se hizo exclusivamente desde el género gramatical masculino y empleando atributos típicamente masculinos. Al preguntar quién deseaba proponerse como líder, las chicas se sintieron excluidas puesto que no se sentían identificadas con las palabras (no se había incluido el género gramatical femenino). El resultado de ello fue que los líderes de las patrullas fueron chicos.

Generalmente podemos elegir las formas masculinas y femeninas y el orden en que las empleamos. Ello tiene repercusiones en el modo en que se interpreta el equilibrio de poder entre sexos. Tras los resultados, el grupo reflexionó: ¿siempre decimos "hombres y mujeres" en este orden? ¿Existe algún término genérico para los puestos de poder, ya sea hombre o mujer? En caso de que nuestra lengua tenga expresiones diferentes para líderes hombres y mujeres, ¿son intercambiables o empleamos más una que otra?

En español (y muchas otras lenguas), existe un género gramatical masculino y uno femenino, pero generalmente se utiliza en masculino en el lenguaje oral y escrito para incluir a ambos (los directores, los ciudadanos, el hombre, etc.). Cuando los/as líderes del grupo trataron este asunto, se les ocurrió la idea de incluir ambas terminaciones (ciudadano/a), utilizar la arroba para designar a ambos (ciudadan@) o utilizar una palabra genérica que englobara a ambos (ciudadanía).

EJEMPLO 3

Una organización belga planeaba el campamento nacional de Alitas y tenía la intención de contar un cuento de hadas tradicional en el que un príncipe derrotaba a fieros dragones para salvar a una princesa. Tras emplear el manual y reflexionar (concretamente acerca de las cuestiones "¿a quién llegamos?" y "¿quién se queda?"), llevó a cabo un debate e intercambio de opiniones entre miembros. Algunas personas cuestionaron si los cuentos de hadas eran adecuados para una organización inclusiva mientras que otras consideraron que estas historias eran parte de la cultura popular y no había necesidad de cambiarlas. Los/as miembros, a partir de las normas relativas al género, fueron decidiendo qué camino tomar. Se acordó "traducir" algunas de estas historias tradicionales para que dieran cuenta de la diversidad social que conforma la organización, además de mostrar diversos roles posibles con independencia del género.

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Cómo y dónde informa de su programa educativo? ¿Qué tienen en común los objetivos de la publicidad actual y las personas destinatarias? ¿Qué aspectos de su programa educativo promociona?
- ¿Cómo adapta las diferentes actividades para que un abanico diverso de personas alcance los mismos objetivos educativos?
- ¿A qué líderes llega con sus materiales educativos? ¿Quién se aleja del programa educativo de su organización y lleva a cabo su propio programa local o regional? ¿Con qué valores, métodos e ideales se sienten identificados/as o siguen en su lugar?
- Al tratar la temática de la metodología educativa y el programa ¿llega a la todos/as los/as miembros y miembros potenciales? ¿Se asegura de que reciben la información?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿De qué modo identifica los intereses actuales de la juventud?
- ¿Cómo les transmite los valores, métodos e ideales que subyacen al programa educativo? ¿Y a los padres y madres?
- ¿De qué modo crea un espacio inclusivo en el que todo el mundo pueda desarrollar su sentido de identidad?
- ¿En su programa tiene cabida la diversidad religiosa y espiritual?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Cómo identifica posibles barreras que puedan tener los/as miembros para acceder a determinadas actividades?
- ¿Quién reconoce el valor educativo del guidismo y el escultismo?
- ¿Qué personas se identifican con el guidismo y el escultismo?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Quién se encarga de revisar el programa educativo? ¿Cómo se asegura de que cuenta con el mayor abanico de puntos de vista posible?
- ¿Implica a los/as miembros jóvenes en los procedimientos de toma de decisiones relativos a las actividades?
- ¿Invita a personas ajenas a la organización a que den su opinión sobre su programa educativo?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Qué información recopila sobre el impacto y la relevancia del programa cuando alguien abandona una unidad local?
- ¿Pregunta qué actividades les han gustado y cuáles no a las personas que toman la decisión de marcharse?
- ¿El resto de personas ven sentido a las cosas que hace? ¿El programa educativo que oferta permite que todo el mundo se sienta competente y progrese?

EJEMPLOS DIVERSIDAD

EJEMPLO 1

Una organización decidió incluir una actividad para enriquecer el programa educativo como parte fija de la capacitación de líderes que se llevaba a cabo. En dicha actividad formativa, se solicitó a las personas participantes que propusieran la mayor cantidad posible de maneras de llevar a cabo una actividad educativa. La persona facilitadora les preguntó si la diversidad en el grupo destinatario influía en la forma en que se desarrollaba la actividad. Generalmente resultaba en modos mucho más creativos de llevar a cabo los programas educativos y las actividades. Por ejemplo, primero se dividía a los/as participantes en pequeños grupos y se les daba a cada uno una actividad del programa educativo para que trabajaran con ella. Una tarea grupal podía ser, por ejemplo, cocina para acampadas del programa de las Alitas y planificar como organizarla para las Alitas. En la segunda ronda se les pidió que lo adaptaran para, si en lugar de ser las Alitas se tratara, por ejemplo, de niños y niñas de diferentes grupos étnicos o con diversidad funcional.

Los resultados de esta actividad están recopilados e incluidos en la parte de consejos y sugerencias del programa educativo. De este modo las ideas se comparten con líderes de todo el país.

EJEMPLO 2

Se organiza un campamento en todo el país para las Alitas y los/as líderes están muy emocionados/as porque han encontrado un lugar muy especial para acampar: un castillo de verdad. Tres de los treinta grupos invitados cuentan con miembros en silla de ruedas y el castillo no es un lugar accesible para ellos/as. "¿Deberíamos cambiar el emplazamiento cuando el castillo es un lugar perfecto para nuestro campamento, cuando solo tres grupos no pueden participar?", preguntaron algunas personas. Sin embargo, al verlo desde otra perspectiva, el equipo de planificación aprovechó este reto como una oportunidad para plantearse qué tipo de organización eran y querían promover. Acordaron que su objetivo era crear un campamento inclusivo y accesible para todo el mundo y se asociaron con otra organización que tenía experiencia en adaptar y promover instalaciones y rampas para sillas de ruedas. De este modo pudieron invitar a todo el mundo y enseñar a miembros y líderes a aceptar sus diversidades y mostrar algunos de los aspectos prácticos que se pueden poner en marcha para crear un evento inclusivo. La diversidad funcional no es un obstáculo, sino solo una forma de abrir horizontes y, por qué no, crear nuevas alianzas

EXAMPLES DIVERSITY

EJEMPLO 3

Un grupo visita una nueva exposición itinerante sobre dinosaurios. Los/as líderes ya han pedido a los/as jóvenes que traigan dinero si quieren comprar recuerdos o regalos de la tienda del museo y han previsto un tiempo extra para visitar la tienda. Había niños/as que no tenían suficiente dinero y pasarían ese rato en un banco esperando que el resto terminara sus compras. Los/as líderes pensaron que solo duraría 10 minutos, por lo que esto no sería un problema si había miembros del grupo que no quisieran comprar nada. Después de reflexionar se preguntaron: ¿es lo más justo y adecuado emplear tiempo de reuniones o actividades para comprar cosas? ¿Qué podemos hacer en su lugar si algunas personas no se pueden permitir o no quieren comprar? Además, al plantearse "quién se marcha", se decidió tener un presupuesto común como equipo y organizar actividades de financiación adicionales para que todo el mundo se sintiera cómodo.

EJEMPLO 4

De cara a ser inclusiva, una organización se cuestionó como se asumía el entorno familiar de los/as miembros. Revisaron y actualizaron los materiales del programa educativo y los formularios para garantizar que se referían tanto a padres y madres como a cuidadores/as o tutores/as, en lugar de emplear únicamente padre y madre.

En las unidades en que se celebren festivos nacionales como el Día del Padre o Día de la Madre ¿su programa tiene en cuenta que hay miembros que pueden no tener madre o padre? En su lugar puede que deseen celebrar el día de otros miembros de la familia o amigos.

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

El espíritu fundamental del guidismo y el escultismo es la relación de sus miembros con la comunidad. Ello forma parte de los compromisos y valores de muchas de las organizaciones. En muchos países, estas contribuyen significativamente y son una parte muy valiosa de la sociedad.

Estar al tanto de las cuestiones y problemas a los que la juventud se enfrenta hoy en día y a la realidad que vive la ciudadanía de su país le ayudará a forjar relaciones más sólidas dentro del entorno social al que se dirige. Comprender de manera más profunda estas cuestiones mejora la calidad de las relaciones y además, permite acceder a sectores de la sociedad que generalmente reciben menos atención.

Colaborar con otras organizaciones de su país puede ayudar a que su organización alcance sus objetivos y ofrezca a sus miembros otro tipo de experiencias.

Al relacionarse con organizaciones que representan a minorías o grupos específicos llegará a nuevos/as miembros, sabrá cómo acoger mejor a personas con necesidades específicas y cómo crear un espacio en el que todo el mundo se sienta seguro. Este conocimiento le ayudará a mantener, llegado el momento, a los/as miembros de los grupos que ahora está tratando de atraer.

Asociarse con las personas adecuadas puede traducirse en poderosas alianzas a la hora de crear una organización más diversa e inclusiva, pues nos ayudarán a llegar a comunidades y grupos de personas que no suelen unirse a los grupos guidistas o escultistas. Algunas de las ventajas que se pueden derivar de ello:

- Estas personas ya conocerán en profundidad el grupo o la comunidad, por lo que podrá valerse de este conocimiento.
- Probablemente ya cuenten con la confianza de la comunidad, algo que también podrá usar a su favor.
- Puede que le ayuden a comprender por qué niños o niñas de esa comunidad o grupo ya no forman parte de su organización, por ejemplo debido al lugar de reunión o al tipo de actividades.

Aunque pueda ser una poderosa alianza, al asociarse es importante tener en cuenta cuáles son los valores y el tipo de entidades con las que nos juntamos y, a su vez, a quién representamos nosotros/as y a quién representan ellos/as. Si tratamos de abarcar más diversidad, es importante que las personas con las que nos asociemos compartan nuestros valores y aprecien la diversidad. También debemos tener en cuenta qué concepto e imagen tiene la sociedad* de nuestro grupo, a quién atraemos y qué pueden suponer determinadas colaboraciones.

**Nuestra idea de sociedad incluye la interacción con familias, profesorado, grupos de iguales, medios de comunicación, organizaciones civiles y empresas.*

¿QUIERE SABER MÁS?

"EN CONTACTO CON MI MUNDO"

La metodología educativa de nuestro movimiento tiene una gran relación con una de las áreas principales: la relación con la sociedad. Según la misión de la AMGS ("permitir que niñas y jóvenes desarrollen todo su potencial como ciudadanas responsables del mundo"), debemos pensar en qué consiste esta ciudadanía responsable y de qué modo mujeres y niñas llegarán a ella. El área del método pedagógico del guidismo que mejor lo explica es En contacto con mi mundo. "Miembros jóvenes reflexionan acerca de la condición de ciudadanía mundial al llevar a cabo proyectos comunitarios y defendiendo lo que es importante para ellas [...] Se les solicita que adapten su aprendizaje para que progresen en diversos contextos y aporten valor a las comunidades y entornos que son importantes para ellas". Es probable que para las actividades relacionadas con esta área del método guidista se esté en contacto y se colabore con personas ajenas a la organización. Al llevar a cabo trabajos en beneficio de la comunidad, los grupos se asociarán con otras ONGs y organizaciones y al explorar entornos urbanos serán visibles para la población en general. Incluso al explorar la naturaleza en actividades al aire libre, sus actividades repercutirán en el entorno, no solo en la flora y la fauna, sino también en la administración de parques naturales, otras organizaciones juveniles o excursionistas. Al plantearnos la transversalización del género y la diversidad en relación con la sociedad es importante recordar que esta área forma parte del programa y que ambas se influyen mutuamente.

ALIANZAS AJENAS AL MOVIMIENTO

Si colaboramos con personas que no pertenecen a nuestra organización es muy posible que de esa asociación se deriven beneficios. Para ello, en primer lugar debemos plantearnos cuáles son nuestras necesidades. Plantéese cómo desea que evolucione su organización en el futuro. ¿Esta alianza ayudará a lograr esos objetivos? Prosiga en la búsqueda de colaboraciones provechosas. Asegúrese de que comparten sus valores, especialmente en cuanto a políticas de género y diversidad.

Para atraer colaboraciones muestre lo mejor de su organización y todos sus logros. Genere un discurso que resuma sus valores y las ventajas que puede implicar una colaboración. Asegúrese de que lo que dice y el modo en que lo hace sea un reflejo de sus principios.

Cuando se acerque a posibles colaboradores/as, hágalo empleando los canales pertinentes y diríjase a las personas adecuadas y a las que ocupan puestos de responsabilidad. No pierda de vista a quién quiere llegar con el proyecto que propone y cuáles son los objetivos.

Cuando encuentre la colaboración oportuna, trabaje conjuntamente para crear la oportunidad, los parámetros y el marco del proyecto. Es importante que se definan los roles, las responsabilidades y las expectativas. Trate de crear un equipo tan diverso como su organización y asegúrese de que se escucha por igual a todo el mundo.

Supervise y evalúe en todo momento dicha colaboración y los posibles proyectos compartidos. No pierda de vista los objetivos originales y la motivación que impulsó dicha colaboración: ¿se están alcanzando dichos objetivos?

En caso de haber llegado a las metas propuestas, puede que sea hora de formar nuevas alianzas o sumar nuevas colaboraciones a las existentes. Evalúe lo vivido, tome nota de lo aprendido, modifique lo que sea necesario y empiece de nuevo.

Para obtener más información sobre cómo asociarse y lograr buenos resultados consulte el manual de la AMGS *"Strategic Partnerships - How to build successful partnerships"* [Alianzas estratégicas: cómo lograr colaboraciones fructíferas] [10]

[10] *https://www.wagggs.org/en/resources/strategic-partnerships-toolkit/*

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN EL GÉNERO

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Es consciente de los roles de género que representa a ojos de la sociedad?
- ¿Qué opinión tienen de su organización otras entidades que trabajan por la igualdad de género?
- ¿En general, qué piensa la sociedad de las organizaciones exclusivas para niñas? ¿Y de las mixtas? ¿Qué piensa la ciudadanía?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO? (EN ESTE TRABAJO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO)

- ¿Qué papel desempeña el género en sus colaboraciones? ¿De qué manera expresa públicamente la importancia de trabajar cuestiones de género en su organización? ¿Comparte políticas?
- ¿Es usted una entidad experta reconocida a los ojos de la comunidad en asuntos que afectan a las niñas y jóvenes y cuestiones relacionadas con el género?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Qué papel desempeña su organización en la comunidad en general y de qué manera contribuye a generar ideas en cuanto a la identidad de género dentro de esa comunidad?
- ¿Ha evolucionado su organización a medida que han ido evolucionando los roles de género dentro de la sociedad? ¿Se ha visto eso reflejado en el tipo de colaboraciones que establece?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Comunica de manera activa mensajes concretos sobre temas relacionados con el género en la sociedad?
- ¿Quién se encarga de representar a su organización en el extranjero? ¿Confirma los estereotipos al repartir las tareas prácticas?
- Organizaciones solo para niñas: ¿utiliza su posición como organización juvenil solo para niñas para influir en las discusiones en su comunidad en materia de género?
- Organizaciones mixtas: ¿utiliza su posición como organización que conoce bien la transversalización de la perspectiva de género para influir en las discusiones en su comunidad en materia de género?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Su postura en cuanto al género aumenta o disminuye la influencia que ejerce en la sociedad? ¿De qué manera evoluciona a medida que pasa el tiempo?
- ¿Puede tratar la temática de género con los medios de comunicación, organizaciones asociadas y padres y madres de los/as miembros?
- ¿En qué medida el género es un tema politizado en su comunidad? ¿Su participación afecta las relaciones con los interlocutores sociales, por ejemplo, las empresas locales, el gobierno u otras ONG?

EJEMPLOS GÉNERO

EJEMPLO 1

Un grupo local mixto participa en el mercado de navidad de su ciudad con un puesto espectacular en el que es posible sentarse en una hoguera, cocinar salchichas, manzanas con canela, malvaviscos y charlar con otras personas. Esta actividad es tan importante para recaudar fondos como para que el grupo se promocione en su comunidad. Año tras año, tanto líderes como miembros de más antigüedad evalúan los resultados del evento y se dan cuenta de que pierden esa oportunidad para comunicar otros aspectos generales o de carácter más educativo del programa que siguen con su grupo, como la acción comunitaria que llevan a cabo en el hospital local y sus eventos de educación espiritual que tanto éxito han tenido.
A partir de entonces, planifican que los/as visitantes tengan la oportunidad de probar actividades mientras esperan que se cocinen sus delicias en la hoguera y así, la comunidad pueda hacerse una idea más precisa y completa del grupo y del guidismo y escultismo en general.

EJEMPLO 2

Girlguiding UK es una organización exclusiva para niñas que para comprender las necesidades e intereses de sus miembros realiza una encuesta anual a dichas miembros y a las mujeres jóvenes ajenas a la organización acerca de las cuestiones que más les preocupan. Los resultados se divulgan en un informe público y las conclusiones se utilizan para desarrollar futuros programas y campañas.
El informe se hace llegar a la población a través de los medios de comunicación y se distribuye a nivel interno. Todo el mundo puede consultarlo y descargarlo.
Gracias a ello puede que se responda a algún un problema en particular o que alguna organización decida presionar a organizaciones externas o al gobierno. Al realizar esta encuesta, Girlguiding UK se asegura de desarrollar y planificar un programa que refleje las necesidades actuales de las niñas y no lo basa en estereotipos ni suposiciones. [11]

[11] https://www.girlguiding.org.uk/social-action-advocacy-and-campaigns/research/girls-attitudes-survey/

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD

¿A QUIÉN QUEREMOS LLEGAR?

- ¿Qué entidad considera ideal para asociarse con nuestro movimiento y con quién establece relaciones? ¿Se parecen a la suya o son diferentes? ¿Prioriza entidades en función de parámetros concretos como finanzas o influencia? ¿Hay otras entidades que valdría la pena considerar?
- ¿Se dirige a toda la juventud o únicamente o incluye a jóvenes más desfavorecidos/as y con menos recursos?
- ¿Qué imagen del guidismo y el escultismo transmite a la sociedad? ¿Qué historias les cuenta? ¿Hay personas o entidades que sean más afines a su imagen, valores y discurso que otras?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Con quién puede asociarse? ¿Son siempre las mismas personas o entidades o es capaz de generar alianzas nuevas?
- ¿Refleja su organización la sociedad de la que sus miembros forman parte? ¿Qué imagen da a sus colaboradores/as y futuros/as miembros? ¿Cómo les transmite sus políticas y puntos de vista acerca de cuestiones como la diversidad?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Su organización crece, evoluciona y cambia para hacerse eco de la sociedad?
- ¿Qué ideas tiene de antemano de sus miembros jóvenes, líderes locales y voluntariado a nivel nacional en cuanto a sus relaciones y posición en la sociedad? ¿Y sobre sus hogares, nivel formativo y laboral y situación financiera?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿A quién da voz con su modo de actuar y a partir de las alianzas que establece?
- ¿Qué influencia ejercen sus colaboradores/as externos/as en su organización, valores y la forma en que trabaja? ¿Influyen en sus afiliaciones?
- ¿Representa los puntos de vista y la voz de sus miembros en la prensa y en las organizaciones externas?
- ¿Quién representa a su organización en el exterior? ¿Lo hace de modo representativo en cuanto a su manera de entender la diversidad?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Quién deja de colaborar con su organización? ¿Sabe por qué?
- ¿Está de acuerdo con terminar una colaboración en determinadas circunstancias?
- ¿Es posible que pierda miembros debido a la colaboración con determinadas personas o entidades?

EJEMPLOS DIVERSIDAD

EJEMPLO 1

Las estadísticas de una organización miembro muy extensa mostraron que sus miembros no representaban la diversidad étnica que caracterizaba a su sociedad. Durante los últimos años los grupos de las ciudades con mucha inmigración comenzaron a anunciarse a dichas comunidades. Algunos intentos resultaron fructíferos y otros no tanto. Los grupos ya acudían a la oficina nacional a pedir ayuda. La organización decidió asociarse con entidades que trabajaban con grupos de migrantes para investigar más acerca de sus necesidades y obtener ayuda para traducir el material publicitario. La mayoría de documentos de la organización pensados para los padres y madres ahora existen en diversidad de lenguas, de modo que todos los grupos tienen acceso a ellos. De este modo ha aumentado la diversidad y también se ha simplificado la labor publicitaria y el trabajo con los/as nuevos/as miembros.

FINANZAS

La transversalización de la perspectiva de género se puede aplicar a las finanzas, algo que se materializará creando estructuras económicas inclusivas. Nos centraremos en tres áreas fundamentales para ello: asignación de fondos, toma de decisiones acerca de los presupuestos y garantía de la igualdad en el acceso a los recursos (como por ejemplo mediante un presupuesto), a nivel individual (miembros), grupal (apoyo de grupos) y social.

El modo en que se asignan los recursos es importante de cara a garantizar la inclusión pero no es el único aspecto a tener en cuenta. Al establecer un presupuesto, desde el primer momento se puede dotar al proyecto de un carácter inclusivo, garantizando que los organismos encargados de tomar decisiones sean diversos y representen activamente todas las necesidades. Para ello, debe ser transparente durante los procesos de selección de miembros que elaborarán los presupuestos y proporcionarles la formación necesaria acerca de las prácticas financieras inclusivas.

Los recursos a veces no los emplean las personas que los necesitan. Esto podría deberse a barreras prácticas o percibidas, junto con la falta de conocimiento y conciencia. Para acceder a los recursos en la práctica, es posible que las personas necesiten información, facilidades técnicas (dirección postal, cuentas bancarias, correo electrónico y acceso a internet, etc.) y determinados conocimientos (formularios de solicitud, etc.).

Otro obstáculo para acceder a los recursos puede ser de carácter simbólico. La confidencialidad y la discreción al proporcionar apoyo financiero son imprescindibles para que las personas se sientan cómodas y llamadas a hacer uso de estos recursos. Las personas encargadas de tomar decisiones deberán, por ello, tener en cuenta el acceso a los recursos y el cuidado a la hora de comunicarse con los/as miembros.

Finalmente, para que su organización sea inclusiva en el aspecto financiero es importante que lo haga desde la flexibilidad, la equidad y la atención.

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN EL GÉNERO

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Distribuye los recursos de manera equitativa entre todo el mundo?
- ¿Asigna los recursos de modo en que lleguen a posibles miembros con roles de género atípicos?
- ¿Hay alguna relación entre género y actitud financiera en su asociación? Por ejemplo, ¿atrae a un segmento de la población más estable pero no es tan popular o conocido entre grupos menos pudientes?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Influyen sus tarifas en la participación por motivos de género? ¿Podría ser que padres y madres estuvieran más dispuestos a pagar por sus hijos en lugar de sus hijas, o viceversa?
- ¿Hay correlación entre la capacidad de pago de miembros y sus roles de género? ¿Los miembros con mejor situación financiera para acceder a las actividades también son aquellos/as que se mejor encajan en las normas sociales?
- ¿Hay alguna relación entre los/as miembros con mejor situación financiera y sus expectativas de lo que sería un programa "tradicional" de guidismo y escultismo? ¿Hay actividades tradicionales dirigidas en función del género?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Conoce y analiza el poder que el dinero representa en la sociedad y cómo se administra este recurso en su organización?
- ¿La gestión financiera en su asociación se realiza en función del género? ¿Hay similitudes entre las personas que están tomando las decisiones más relevantes a nivel financiero?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Existe la posibilidad de que un/a miembro solicite abiertamente a las personas encargadas del aspecto financiero que se tenga en cuenta la perspectiva de género en los presupuestos?
- ¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género al decidir acerca de los presupuestos?
- ¿Es consciente de que el dinero representa poder y, por lo tanto, es una fuente de conflicto, especialmente cuando entran en juego las divergencias sobre el salario por motivo de género?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Se tienen más oportunidades para generar ingresos y ganar más, debido al tipo de trabajo, en función del género? y, en consecuencia, ¿se es más capaz de seguir pagando cuotas de afiliación, tarifas de campamento, etc.?
- En una posible entrevista de fin de servicio ¿se mencionan cuestiones como la dificultad de conciliar la vida laboral, doméstica y de voluntariado que podrían resolverse si la organización miembro proporcionara acceso a servicios? ¿Mencionan la inseguridad al volver a casa en caso de que las reuniones se lleven a cabo por las noches u otras preocupaciones por cuestión de género?

EJEMPLOS GÉNERO

EJEMPLO 1

En una organización solo para niñas los asuntos financieros se conciben como una tarea que las mujeres habitualmente no hacen o por la que no tienen interés. Repartir el presupuesto es una labor que recae en las líderes con más experiencia y que se ve como un "mal necesario". Las líderes jóvenes tienen poco que decir sobre el reparto de dinero y se sienten frustradas. Se dan cuenta de que deben involucrarse en los asuntos financieros si quieren tener voz en el modo de repartir el dinero.
En esta asociación, las líderes de más antigüedad y las más jóvenes deciden trabajar conjuntamente en el presupuesto para asegurarse de que las nuevas generaciones puedan decidir en mayor medida en qué se gasta el dinero común. De este modo, las jóvenes adquieren experiencia en materia financiera, fomentando la amplitud de miras en cuanto a las tareas que llevan a cabo las mujeres, rompiendo moldes en cuanto a roles de género y brindando nuevas oportunidades para el desarrollo personal y la toma de responsabilidades.

EJEMPLO 2

Líderes de un grupo local se dieron cuenta de que algunas familias eran propensas a gastar el dinero en actividades para los niños más que para las niñas. Para participar en las actividades grupales, es necesario disponer de un uniforme, un saco de dormir y equipamiento un poco costoso.

Los/as líderes intercambiaron ideas para resolver la problemática y propusieron:

- una mayor permisividad en cuanto a la obligatoriedad del uniforme
- desarrollar un programa de uniformes de segunda mano
- que el grupo comprara el equipamiento de acampada para que los/as miembros lo tomaran prestado
- reuniones iniciales gratuitas de prueba
- barajar opciones para rebajar las tarifas de afiliación y proporcionar subvenciones para las acampadas

Un año después, se afiliaron muchas más niñas y los/as líderes descubrieron que también era posible que se unieran miembros de barrios con menos ingresos.

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD

¿A QUIÉN QUEREMOS LLEGAR?

- ¿Es adecuada la cantidad de dinero que se solicita a los/as miembros dadas sus circunstancias socioeconómicas? ¿Ofrece algún tipo de escala proporcional para las tarifas?
- ¿Es una organización asequible para sus miembros?
- ¿De qué manera se prioriza a las unidades locales en el presupuesto? ¿Se tienen en cuenta aspectos concretos o siempre se prioriza a los mismos grupos, por ejemplo por situación geográfica?
- ¿De qué manera contribuyen sus formas de priorizar a las estructuras socioeconómicas o de qué modo las reflejan?
- ¿De dónde obtiene los recursos económicos? ¿Influye eso en la igualdad de posibilidades o conlleva restricciones o pautas?
- ¿Qué tipo de actividades prioriza en el presupuesto? ¿Llegarán esas actividades a los grupos que no forman parte de sus miembros principales?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Quién puede permitirse participar? ¿Qué equipo se necesita para participar? ¿Es posible pedir el equipo prestado o es necesario comprar uno propio?
- ¿Cuenta con mecanismos para hacer que todas las actividades sean asequibles para la totalidad de miembros?
- ¿Cómo financian los/as líderes las actividades? ¿Los/as presiona para que autofinancien alguna parte?
- Si los/as líderes se autofinancian al principio ¿existe demora para reembolsarles el dinero? ¿Podría ser motivo de presión sobre otros/as líderes?
- ¿Cuenta con socios/as a nivel local que puedan patrocinar a miembros a nivel individual que lo necesiten? ¿Qué implica eso para dichos/as miembros?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Cómo informan los/as líderes sobre la situación financiera de su grupo? ¿Cuentan con los recursos y el apoyo para hacerlo?
- ¿Quién puede permitirse continuar como miembro? Si hay otro/a miembro de la familia que desea unirse, ¿pueden ambos/as permitírselo?
- ¿Conoce los cambios económicos en su país y área local para asegurarse de que sus presupuestos se ajusten a ellos?
- En las áreas donde se invierten recursos financieros para disminuir las barreras de acceso, ¿observa un aumento notable o estadísticas que demuestren la diversidad entre los/as miembros?

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD (Continuación)

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- En caso de que hubiera mecanismos específicos para apoyar a los/as miembros con pocos recursos financieros, ¿quién toma las decisiones sobre a quién se le concederá apoyo y a quién no?
- ¿Toma medidas para fomentar la autonomía de sus miembros al tomar decisiones financieras?
- ¿Quién decide el presupuesto? ¿Qué intereses representa?
- ¿Algunos puestos en la asociación cuentan con privilegios específicos como el reembolso de los costes? ¿Estas oportunidades se reparten de manera equitativa y están disponibles para todo el mundo?
- ¿Permite que instituciones externas y socios influyan en sus programas para obtener financiación por parte de los mismos?
- ¿Aquellas personas con más ingresos tienen más influencia o les resulta más fácil llegar a puestos de influencia?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Algunos/as miembros se marchan porque es demasiado caro participar? ¿La presión de los compañeros/as para comprar equipo, ropa, etc. hace que sea más difícil quedarse para algunas personas?
- ¿Está seguro de que su voluntariado no pierde dinero por ayudar en su organización?
- ¿Qué grupos tienen dificultades para continuar y son económicamente más débiles?
- ¿Qué instituciones y organizaciones asociadas empiezan a financiar el guidismo y el escultismo o dejan de hacerlo? ¿Por qué?
- ¿Hay miembros que dejan de participar como consecuencia de cambios económicos en su hogar? ¿Por qué vía pueden comunicarle sus dificultades? En caso de no poder, ¿por qué motivo?

EJEMPLOS DIVERSIDAD

EJEMPLO 1

Desgraciadamente, dada la situación económica actual, el coste de un hobby influye en la decisión de formar parte de la organización que pueda tomar un/a miembro o la persona a su cargo. Piense en el coste que supone ser miembro, ya sea adulto/a o participante. Las plazas financiadas a menudo se otorgan a personas de determinadas características económicas. Quizás el modelo existente para el pago de la cuota de afiliación podría adaptarse, permitiendo a los grupos locales la flexibilidad de pagar a plazos.

El modo de organizarse de los grupos requiere que algunos/as líderes paguen los recursos por adelantado. Aunque los gastos en los que incurran se reembolsen, demorarse en hacerlo puede acarrearles dificultades y ser un obstáculo. Hacer un fondo común o pagar por adelantado futuros gastos puede atenuar la presión que sufren.

EJEMPLO 2

En un grupo local, los presupuestos se deciden en función del voto mayoritario de sus miembros. Sin embargo, de esta forma las minorías, como miembros en silla de ruedas o minorías étnicas, nunca pueden realizar las actividades que realmente les interesan. ¿Cómo abordaría este dilema en su grupo local?

Para tener una organización inclusiva se requerirá un presupuesto destinado a necesidades adicionales. Es posible que sea necesario un presupuesto para apoyar a estos grupos, como por ejemplo contar con fondos para personas de entornos desfavorecidos, adaptar o cambiar los lugares de reunión para que sean accesibles para todo el mundo o desarrollar nuevos programas y actividades que sean más inclusivos. Estos aspectos dependerán de cada organización concreta y se deberán considerar al presupuestar, otorgar subvenciones y buscar financiación y apoyo externo.

EJEMPLO 3

Un grupo local lucha por conseguir dinero de algunos patrocinadores externos. Saben que esas entidades colaboradoras se fijan en todos los aspectos de la organización y apoyan abiertamente la diversidad. La financiación externa es un recurso valioso para muchas organizaciones, que deben considerar críticamente el tipo de financiación externa que atraen y el que desean atraer. Es importante que estas organizaciones reflejen nuestros valores.

Por ello, el grupo local decidió buscar colaboradores externos e instituciones financieras y plantearse las siguientes cuestiones: ¿son agentes inclusivos en materia de género y diversidad?, ¿promocionan de manera activa la igualdad de género y diversidad? Tras valorar su perfil, elaboraron una lista de patrocinadores que podrían colaborar con la AMGS, respetando los valores del guidismo y el escultismo. Reflexionaron además sobre lo que su organización expone a posibles colaboradores. Compararon su enfoque de inclusión con las entidades financieras. Descubrieron que podrían mejorarse muchas cosas. Además, para dejar más clara su identidad, el grupo agregó un párrafo especial en su sitio web sobre diversidad e inclusión. De esa forma, las entidades colaboradoras también sabrían que el grupo apoyaba abiertamente la diversidad. Una organización con un mensaje claro establecerá alianzas más sólidas.

ESTRUCTURA Y GESTIÓN

La estructura de una organización determina como las personas y los grupos se relacionan dentro de la misma. Define quién toma las decisiones y cómo se distribuyen los recursos limitados.

La organización de su asociación también influye en la manera en que actúan sus miembros y en el tipo de personas que asumen funciones directivas. Las personas responsables de la toma de decisiones que solo se reúnen en persona dos veces al año deberán mostrar seguridad al expresar sus puntos de vista mientras trabajan de forma remota (llamadas, correo electrónico, Skype, etc.). Será más difícil unirse a un grupo de trabajo que solo se reúne en la capital del país para las personas que viven lejos y que no manejan ni tienen acceso al transporte público.

Por lo tanto, es muy importante que sus estructuras sean seguras, diversas y abiertas. Una estructura abierta que tenga como objetivo invitar y representar a toda la comunidad le ayudará a conseguirlo.

Además de atraer miembros de diversas procedencias, es muy importante asegurarse de que su organización sea un espacio acogedor y seguro para todo el mundo, de modo que opten por permanecer como miembros.

Su organización debería contar ya con unos objetivos y metas pero ¿cuenta con una declaración que establezca como tratar a sus miembros?

Puede referirse a ella como declaración de inclusión, de principios, etc. Independientemente del nombre que le dé, se refiere a la norma a la que se acogen la totalidad de miembros y que establece los fundamentos del trato entre las personas. En esencia, la declaración debe establecer cómo crear un espacio donde todo el mundo sea bienvenido y donde aquellas personas que la sociedad margina puedan sentirse libres del estigma, la discriminación y la opresión sufrida a casusa de su identidad.

Para que surta un mayor efecto, debería crearla un grupo diverso y ser compartida por la totalidad de miembros.

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN EL GÉNERO

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Cuenta con una cuota de representación por sexos en alguna de sus estructuras, como personal, junta o comités? ¿Ha considerado que podría ser necesaria o útil?
- ¿Cómo describe a la persona candidata ideal para los puestos de liderazgo? ¿Se basa en el género? ¿La descripción del rol se hace utilizando lenguaje sexista?
- ¿Quién elige las reglas que utiliza para decidir cómo tratar el género en su idioma, en caso de que se haga? ¿Qué personas se sienten cómodas con estas reglas?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Qué descuento realiza para las familias u otras responsabilidades existentes?
- ¿Cómo define las responsabilidades y funciones en sus proyectos? ¿Tiene en cuenta únicamente las habilidades y la experiencia adquiridas en roles formales, o hay otros criterios que su organización considera importantes?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Cómo se asegura que todo el mundo llegue a ser lo que quiera ser?
- ¿Cómo hace frente a los diferentes estilos de liderazgo? ¿Cómo se asegura de que se reconozcan varios estilos?
- ¿Cómo influye la vida personal de sus miembros en las posiciones de liderazgo dentro de la asociación? ¿Hay flexibilidad en las estructuras y se publicita abiertamente o se considera cada caso particular?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Qué características reúnen las personas en posiciones de liderazgo?
- ¿Quién levanta su voz durante reuniones importantes? ¿Cómo logra el respeto y la igualdad de oportunidades para hablar durante dichas reuniones?
- ¿Qué influencia tienen sus socios y donantes con respecto a su estructura y sus valores? ¿Se relacionan estratégicamente con otra asociación en materia de género? ¿Tienen capacidad para cambiar su estructura, gestión o valores?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Quién se queda más tiempo en puestos superiores jerárquicamente? ¿Qué roles generalmente se ocupan durante poco tiempo?
- Si alguien se marcha antes del final de su mandato, o si las personas no aguantan en algún puesto concreto, ¿qué información obtiene de aquellas personas que se marchan?

EJEMPLOS GÉNERO

EJEMPLO 1

En una organización mixta, dos hombres ostentan las posiciones directivas; uno tiene cuarenta años y el otro sesenta. En una reunión trimestral, ambos hablan la mayor parte del tiempo y apenas toman en consideración nada de lo que otros/as miembros más jóvenes aportan. A medida que avanza la reunión cada vez menos gente se atreve a proponer ideas nuevas. Los/as líderes nuevos/as se sienten inseguros/as e inapropiados/as, se sobrecargan de trabajo para demostrar su valía pero abandonan a los dos o tres años. Un grupo especializado de la organización se pregunta "quién ejerce influencia" y "quién se marcha" y se da cuenta de que necesitan más gente joven y más mujeres implicadas en los procesos de toma de decisiones.

EJEMPLO 2

Establecer un "grupo de vigilancia de género" puede ser una muy buena herramienta para supervisar su organización desde el punto de vista de la diversidad y el género. La misión de dicho grupo será la de informar regularmente sobre las relaciones y el equilibrio en la representación de personas y grupos (identidades de género diversas, minorías, mayoría heteronormativa, LGTB).

El objetivo del grupo de vigilancia de género es el de hacer patente la situación en materia de género dentro la organización. El grupo contribuirá a la igualdad de género al proporcionar datos actuales basados en el análisis. Una tarea central será recopilar números (por ejemplo, representación en función del género en los órganos de toma de decisiones), analizarlos e interpretarlos para revelar si existe equilibrio en las relaciones dentro de la organización. También puede ser un punto de encuentro para miembros que tengan inquietudes o ideas sobre la forma en que la organización aborda el tema de género.

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Qué valores fundamentales promueve? ¿De qué modo son inclusivos con respecto a miembros, no miembros, voluntariado y personal?
- ¿A quién se dirige para reclutar personas voluntarias? ¿A quién incluye y excluye en sus criterios de selección?
- ¿A quién se le ofrece participar en reuniones anuales y asambleas generales?
- ¿Qué personas se sienten incluidas por el lenguaje utilizado desde el nivel jerárquico superior de la asociación?
- ¿En qué se diferencian las personas que ocupan cargos de autoridad en su organización? ¿En qué se parecen? ¿En qué medida representan a la totalidad de miembros?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Quién se identifica con diferentes puestos en la asociación?
- ¿Cómo define las responsabilidades y funciones de sus proyectos? ¿Cuáles son los rasgos más habituales en sus grupos de trabajo o equipos de proyectos?
- ¿Cómo establece cuáles son los valores fundamentales en un proceso de selección?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Tiene una política de accesibilidad a todos los lugares que emplea la organización?
- ¿Revisa toda la accesibilidad en un período de tiempo determinado, es decir, mes, trimestre, año, etc.?
- ¿Qué criterios tiene en cuenta al establecer responsabilidades, organización, plazos, etc.?
- ¿Qué calendarios culturales usa al pensar en la organización anual?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Quién puede generar una red y una posición dentro de la estructura de gestión de la asociación?
- ¿Las personas en puestos de responsabilidad representan la diversidad geográfica, de género, la edad, el nivel educativo, el estatus social, etc.?, ¿o todas las personas que ocupan posiciones de liderazgo se parecen entre sí?
- ¿Cómo se mueven las personas entre el nivel local y nacional de la asociación?
- ¿Quién decide quiénes son las personas líderes del proyecto?
- ¿Cómo sabe que realmente le guían sus miembros?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Qué personas no tienen recursos para comprometerse con una posición de liderazgo?
- ¿Cómo se garantiza un índice saludable de renovación de voluntariado y personal para equilibrar el cambio y la continuidad? ¿Cuándo es bueno que alguien abandone su puesto? ¿Cómo se planifica la renovación de cargos para garantizar la diversidad?

EJEMPLOS DIVERSIDAD

EJEMPLO 1

Los llamados techos de cristal son barreras invisibles que solo permiten que un determinado tipo de persona se eleve en una jerarquía.

Al comienzo de una carrera, la mayoría de las personas tienen la oportunidad de ascender. Pero a medida que las personas van ascendiendo jerárquicamente, los techos de cristal en ocasiones aseguran que solo aquellas personas favorecidas por la cultura organizacional logren ascender a los puestos más importantes. En consecuencia, siempre es el mismo tipo de personas, con mentalidad similar, las que participan en las decisiones clave y tienen la mayor influencia dentro de la organización. ¿Cómo se asegura en su organización que todo el mundo tenga la oportunidad de avanzar y llegar a puestos de toma de decisiones? Con la capacitación interna, a menudo trabajamos con muchas personas para que asuman puestos de liderazgo o las dotamos de habilidades de liderazgo, pero una vez finalizada la formación no pueden poner en práctica esas habilidades ni llegar a una posición debido a las barreras invisibles.

EJEMPLO 2

De manera bastante habitual, en lugar de tomarse el tiempo y hacer el esfuerzo de transformarse verdaderamente en una organización más diversa, en la que se crean e incorporan auténticos caminos de acceso, únicamente se generan unos pocos ejemplos positivos de diversidad, también llamados medallas.
En realidad, no es posible lograr la diversidad simplemente eligiendo a unas pocas personas que representen a una comunidad más diversa o garantizando que siempre haya hombres y mujeres trabajando conjuntamente en ciertos proyectos. Esto solo resuelve el problema temporalmente y a un nivel superficial. Para lograr la inclusión a nivel organizativo es necesario generar cambios profundos a largo plazo y, para ello, todo el mundo deberá poner de su parte.

¿QUIERE SABER MÁS?

CUOTAS: VENTAJAS, LÍMITES Y ALTERNATIVAS

Gracias a las cuotas, se garantiza que un grupo concreto de personas, al cual la población general discrimina, se vea representado. Así, un número específico de personas de este grupo tiene la oportunidad de acceder a determinadas posiciones. Por ejemplo, diversos países en la Unión Europea, como Francia o Noruega, tienen cuotas que establecen que un número mínimo de miembros de la junta de cualquier empresa que cotice en bolsa deben ser mujeres. Muchos países de todo el mundo reservan escaños en sus parlamentos para mujeres, desde Argentina hasta Bangladesh y Ruanda. Los equipos nacionales sudafricanos de cricket tienen una cuota mínima para los deportistas negros. En el contexto del guidismo y el escultismo las cuotas pueden establecer que un número mínimo de puestos a nivel nacional deben ocuparlos menores de 30 años, o que siempre debe haber un hombre y una mujer en los puestos de mayor rango.

Reservar un número concreto de posiciones para grupos determinados (subrepresentados) en las elecciones, en los institutos, juntas directivas, etc. está generando una política de cuotas. Dichas cuotas son parte de las medidas positivas en tanto que "acciones para hacer accesible la educación, empleo etc. a miembros de grupos que tradicionalmente han sido tratados injustamente por motivos como la raza o el género" (Diccionario de Cambridge).

¿Por qué motivo se emplean y documentan tan a menudo estas cuotas? Se trata de un enfoque cuantitativo muy explícito que puede usarse directamente. Puede generar cambios rápidos y muestra enérgicamente la voluntad de producir cambios estructurales. Las cuotas también pueden crear modelos a seguir, lo que puede alentar a las personas que de otro modo no presentarían una solicitud a considerar un determinado cargo. Sin embargo, las cuotas definen un resultado deseado, no un proceso. Significa que solo se define "cuánto" pero no "cuán bien". Esto puede conducir a una paridad aparente pero no necesariamente a un cambio cultural a largo plazo. Contar con personas con las características deseadas puede ir legitimando poco a poco su lugar. Al principio se requerirá esfuerzo. De hecho, las cuotas a veces pueden reforzar los problemas culturales, creando un nuevo estigma para las personas menos representadas: se critican y cuestionan sus habilidades o se las considera ilegítimas debido al proceso especial de cuotas. Sin embargo, los estudios muestran que las cuotas no afectan la calidad del reclutamiento. Las personas no son incompetentes debido a la discriminación positiva, pero pueden carecer de experiencia debido a la anterior contratación discriminatoria.

Suelen emplearse las políticas de cuotas, por lo que no se consideran otras alternativas. Sin embargo, las cuotas no son una solución mágica. Algunos estudios analizan otros procedimientos de inclusión, y se da menos peso a las acciones complementarias. Esto representa un gran problema debido al déficit cualitativo de las políticas de cuotas: estas solo pueden ser realmente eficientes desde una perspectiva a largo plazo y combinadas con otras acciones.

Esas alternativas suponen cambiar la forma en que trabajamos. A continuación se muestran tres ejemplos:

- Apoyar a las poblaciones subrepresentadas para que sean candidatos/as con seguridad en sí mismos/as, a través de la capacitación; entrenamiento; fondos; etc.
- Cambiar las estructuras y los hábitos, por ejemplo, la programación y el calendario de una reunión, reglas internas, objetivos y evaluación, etc.
- Generar cambios culturales mediante la educación y capacitación (explicando los objetivos de la discriminación positiva, condenando la discriminación, etc.).

Tras emplear este manual para evaluar su situación actual, es posible que haya desigualdades en su organización que una cuota podría ayudar a disminuir. Para decidir si implementar o no las cuotas, debe consultar atentamente con todas las partes interesadas. Se debería involucrar al grupo de personas para quienes está considerando crear la cuota, esto es, religión minoritaria, miembros jóvenes, o personas actualmente en posiciones de liderazgo juvenil menores de 30 años[12]

[12] https://doi.org/10.1111/1467-9248.12116

INTRODUCCIÓN

La transversalización de la perspectiva de género y diversidad en su programa de capacitación es importante por dos motivos.

En primer lugar, su programa de capacitación es un ámbito importante en el que se transmiten y refuerzan sus valores y prioridades. Al igual que con el programa educativo, su plan de capacitación puede ser una forma de comunicar una cultura de apertura, diversidad y atención. Las personas capacitadoras que aprendan esto de su programa continuarán este buen hacer en cualquier área de la que formen parte, difundiendo estos valores positivos a más y más personas. Por lo tanto, ¡es importante hacerlo bien!

En segundo lugar, es también importante tener en cuenta las barreras que existen para acceder a la capacitación. En caso de que haya personas en la sociedad para las que sea más fácil beneficiarse de su capacitación y otras para las que sea más complicado, ello supondrá una desventaja no solo para las personas implicadas sino también para su organización. Crear y mantener una organización dinámica y diversa pasa por garantizar que todo el mundo pueda participar en todas las áreas que desee. Cualquier persona debería poder acceder a una capacitación de calidad y quizás caiga en la cuenta de que hay determinados grupos que necesitan un mayor apoyo.

El propósito de la capacitación es empoderar mental, social, física, emocional y espiritualmente a las personas para que asuman la responsabilidad de llevar a cabo sus cometidos vitales. La capacitación debe posibilitar que cada persona sea consciente de su potencial para crecer y evolucionar, garantizar que se realice profesionalmente y desarrollar sus habilidades de liderazgo. Concretamente, la capacitación en género y diversidad proporciona a las personas participantes el conocimiento, las habilidades y valores necesarios para poner en práctica la estrategia para transversalizar la perspectiva de género y diversidad en su organización y en su país en general.

La inclusión es una carrera de fondo. Necesitaremos estar adaptándonos continuamente a los cambios sociales; la inclusión no termina nunca. Por ello, constantemente debemos formarnos y formar al resto a partir de los nuevos descubrimientos en este ámbito. La capacitación en materia de género y diversidad no es un objetivo por sí solo ni una herramienta aislada para transversalizar la perspectiva de género y diversidad. Forma parte de un conjunto de herramientas y estrategias. La transversalización de género y la diversidad deberían formar parte de un proceso continuo y a largo plazo. El manual que la AMGS ha desarrollado es una de las herramientas que nos guiará y servirá de apoyo durante el camino hacia la inclusión.

"La capacitación debe posibilitar que cada persona sea consciente de su potencial para crecer y evolucionar, garantizar que se realice profesionalmente y desarrollar sus habilidades de liderazgo."

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN EL GÉNERO

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Las descripciones de la capacitación son neutrales en términos de género?
- Organizaciones de niñas: la capacitación está planteada en función de determinadas actividades "más adecuadas" para niñas?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Hay capacitaciones dirigidas específicamente a hombres o a mujeres?
- ¿Existen cuotas para capacitación en determinadas áreas de trabajo? ¿Sería necesario que existieran?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Qué capacitación específica se oferta para trabajar con cuestiones de género?
- ¿Se incluye formación en materia de género como un componente habitual de las capacitaciones en todas las demás áreas?
- ¿Hombres y mujeres consideran por igual que sus capacitaciones son relevantes?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿En la capacitación para el liderazgo se discuten los estereotipos vinculados a todos los géneros y al liderazgo?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- Do you monitor how much training all genders respectively receive in your organisation?

PREGUNTAS

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Qué criterios se utilizan para determinar quién accede a la capacitación? ¿Se prioriza en función de la edad? ¿Y de alguna habilidad especial?
- ¿Quién decide qué personas accederán a la capacitación?
- ¿Cómo decide qué formación se llevará a cabo? ¿Pueden las personas solicitar una determinada capacitación para sí mismas o para grupos enteros de voluntariado o personal?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Las personas, o sus grupos locales, tienen que pagar? ¿Qué consecuencias se derivan de eso?
- ¿Para cursar la formación se presupone una experiencia específica o educación previa?
- ¿Cómo se asegura que los aspectos logísticos de sus eventos de capacitación satisfagan las necesidades de las personas participantes?
- ¿Cómo se imparte la capacitación a las personas que también son cuidadoras?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Qué apoyo se ofrece a los/as participantes que tienen dificultades con el contenido en una capacitación?
- ¿Qué tienen en común las personas capacitadoras? ¿Qué las diferencia? ¿En qué medida reflejan la población general de su país y de su organización?
- ¿Quién se queda para convertirse en capacitador/a?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿A quién se forma para que imparta la capacitación y, por lo tanto, puede definir la capacitación?
- ¿Cómo se toman las decisiones sobre qué capacitación ofrecer? ¿Quién puede solicitar capacitación para sí mismos/as o para otros/as?
- ¿Quién diseña los módulos de capacitación? ¿El proceso de planificación es transparente?
- ¿El alumnado evalúa la capacitación al terminarla? ¿Afecta a la capacitación futura? ¿De qué modo?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Cuánto tiempo desempeñan las personas capacitadoras funciones de capacitación? ¿Con qué frecuencia reciben nueva formación?

EJEMPLOS DIVERSIDAD

EJEMPLO 1

La organización realiza una evaluación de las personas que han asistido a diferentes tipos de capacitación en el transcurso de un año. A continuación, tiene en cuenta si representa por igual a la totalidad de miembros (en función de género, área geográfica, grupo de edad, lengua minoritaria, origen étnico, origen religioso, diversidad funcional, etc.). La organización también evalúa si esto se hace de manera equilibrada y representativa, teniendo en cuenta los potenciales grupos a captar (por ejemplo si los grupos de migrantes y las diferentes lenguas están representadas en relación con la sociedad o si las personas afiliadas y la representación en las capacitaciones es proporcional a la población de las diferentes regiones o hay regiones subrepresentadas). Por último, considera si algunos grupos están subrepresentados o reciben menos capacitación, cuáles son los factores que causan esto y cómo pueden abordarse.

EJEMPLO 2

Todos/as los/as miembros y formadores/as asisten a capacitación en diversidad y todos los módulos de capacitación incluyen una parte dedicada a la diversidad.

El modo en que está conformado un grupo de capacitación debe mandar un mensaje contundente sobre el tipo de participantes que se espera que asistan. No ver a nadie como como nosotros/as entre las personas encargadas de la capacitación puede que nos haga sentir un forastero o de algún modo diferente o inadecuada. Es importante por ello prestar atención a la hora de seleccionar a las personas capacitadoras y tratar de que exista un equilibrio.

No se trata a los/as miembros de los grupos únicamente como representantes de su colectivo sino también como personas que conocen diferentes entornos y competencias. Por ello, no se limitará a alguien con una discapacidad física a ser especialista en el guidismo y escultismo con discapacidad si tiene otros intereses.

La organización colabora y se nutre de la experiencia de otras organizaciones al promover la diversidad cuando organiza un nuevo evento de capacitación o un módulo más extenso.

EJEMPLO 3

Una organización tiene dificultades para atraer a la juventud migrante a su grupo. Es consciente de que en su capacitación no se ha abordado el modo de abrir grupos locales para contar con una mayor diversidad entre sus miembros. Por ello, han montado un grupo de trabajo que elabore un módulo de capacitación para la diversidad dirigido a las personas líderes de la unidad. Se han preocupado de que en el grupo haya miembros de diversas procedencias, pues se han dado cuenta de que no es lo mismo tener experiencia trabajando con la diversidad que proceder directamente de diversos entornos y que ambas perspectivas son clave para aprender nuevas formas de trabajo.

TIPS

CONSEJOS PARA LOGRAR UNA CAPACITACIÓN INCLUSIVA

- Para lograr la máxima inclusión en la capacitación sería ideal enseñar de un modo en que se pudieran abordar diversos estilos de aprendizaje
- Animar a las personas participantes a que indiquen de qué modo aprovechan al máximo el aprendizaje. Puede pasar una encuesta para preguntar de qué modo les gustaría que se presentara la materia.
- Alternar entre formas de enseñar ofrecerá explicaciones diversas a conceptos complejos; por ejemplo, una persona que prefiere pensar visualmente puede tener dificultades comprendiendo un concepto en una sesión hablada. Animar a las personas participantes a que esbocen la idea en un papel puede ayudar a que visualicen el concepto y lo comprendan. Lleve a cabo sesiones en que los conceptos se expliquen oralmente y muestre la lógica en un gráfico o un cuadro. Utilice clips de sonido y vídeo.
- Destine un espacio para impartir la capacitación que sea acogedor y seguro.
- Cuando use referencias culturales, históricas o sociales, primero explique el contexto y luego ponga el ejemplo. No todas las personas participantes proceden del mismo contexto. Explicar el contexto de una referencia o ejemplo ayudará a promover la diversidad manteniendo a todo el mundo en la misma onda, evitando así excluir a algunas personas desde el principio.
- Reduzca al máximo las exigencias económicas. Puede que algunas guías o scouts asistan a la capacitación con muy pocos recursos y sientan vergüenza por no tener suficiente dinero para permitirse pagar unas fotocopias, material o una simple libreta. Disponga de libros de texto de sobra o impresos para garantizar que todo el mundo participa sin tener que preocuparse Deje claro desde el principio que pueden contarle cualquier necesidad especial o problemática y ofrézcales su ayuda.
- Llame a cada persona por su nombre y asegúrese de felicitar a todo el mundo por sus sugerencias o aportaciones. Así todo el mundo se sentirá reconocido e importante, pues sus ideas se estarán teniendo en cuenta. Esto es especialmente útil en situaciones en las que algunas personas forman parte de minorías (por motivos de raza, sexo, clase social, etc.) o tienen un punto de vista conflictivo o poco popular.

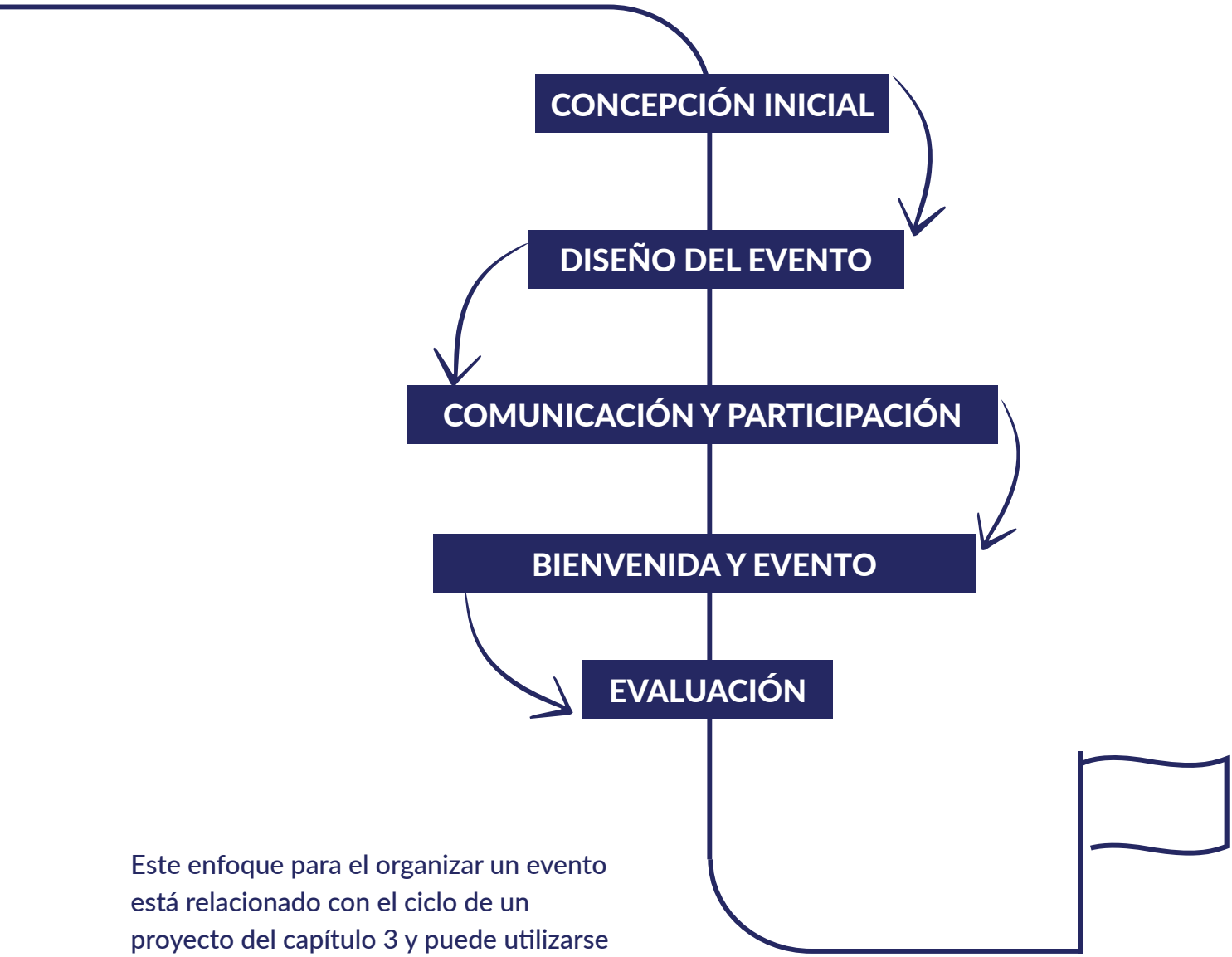
Notas

CÓMO EMPLEAR EL MANUAL PARA TRANSVERSALIZAR UN EVENTO

La transversalización del género y la diversidad afecta a diversas áreas de las organizaciones miembro a todos los niveles: nacional, regional y local.

En este capítulo queremos enseñarle cómo emplear este manual paso a paso, para que lo utilice como obra de consulta, utilizando diversos capítulos a la vez.

Para explicarlo, seguiremos el procedimiento que dará lugar un hipotético evento. Vamos a acompañarle durante todo el camino; desde que surge la idea original hasta el análisis y evaluación, una vez haya concluido.



Este enfoque para el organizar un evento está relacionado con el ciclo de un proyecto del capítulo 3 y puede utilizarse conjuntamente.

1 IDENTIFICACIÓN: DESEA ORGANIZAR UN EVENTO

Ha tenido una idea genial para un evento; de momento es solo el germen de algo pero parece que puede tomar forma.

En las primeras etapas, valore todos los parámetros y posibilidades del evento. Considere las diferentes maneras en que puede impartirlo, siempre caminando hacia sus objetivos. Una buena idea es hacer una lluvia de ideas con un grupo diverso de gente o con un grupo que represente a su público objetivo.

Reservando tiempo y espacio para este tipo de consultas y aportaciones diversas, gozará de un evento más accesible.

Ejemplos de preguntas que puede formular:

- ¿Por qué organizamos el evento? ¿Cuál es el objetivo?
- ¿A quién queremos llegar? ¿Es un grupo consolidado (unidad o tropa) o podemos invitar a más personas a participar?
- ¿Qué queremos que sientan, logren o experimenten?
- ¿Qué les interesará?
- ¿Hemos organizado este tipo de evento antes? ¿A quién atrajo?
- ¿Hay algún parámetro, requisito o aprendizaje previo que debamos tener en cuenta, por ejemplo, ¿es un evento estacional? ¿Tiene que realizarse durante el verano?
- ¿Cómo podemos garantizar que los/as miembros participen en la organización evento?

Para responder a estas preguntas, se puede aplicar la perspectiva de género y diversidad consultando los siguientes capítulos del manual:

ESTRUCTURA Y GESTIÓN

PROGRAMA EDUCATIVO

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

- **Estructura y gestión** - asegúrese de incorporar la diversidad a esta etapa, de que se escuchen voces diferentes y se incorporen al equipo de desarrollo.
- **Programa educativo** - Si está pensando en un evento educativo, ¿qué relación tendrá con el programa? ¿Atraerá a una amplia gama de miembros? ¿Qué tipo de objetivos perseguirá?
- **Relación con la sociedad** - ¿Tendrá un impacto en el público y miembros? ¿Qué clase de mensaje sobre su organización le llegará a la sociedad con este evento?

Durante esta parte del proceso, centrada en definir el concepto, es importante identificar la necesidad de realizar el evento. Indague en profundidad y comprenda los objetivos y motivaciones que hay detrás del evento.

2 REPRESENTACIÓN: ¿CÓMO SERÁ ESTE EVENTO?

Una vez acordada la concepción del evento, los siguientes pasos son diseñarlo y darle vida..

A) CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

ESTRUCTURA Y GESTIÓN

Cree equipos de planificación mixtos, equilibrados y diversos, no exclusivamente en términos numéricos sino también accesibles y acogedores para todo el mundo, tanto para personas recién llegadas como miembros de mayor antigüedad.

CAPACITACIÓN

Si necesita y ofrece capacitación al voluntariado, asegúrese de que sea accesible para todo el equipo o futuro equipo.

FINANZAS

Las personas voluntarias que conformen su equipo pueden tener necesidades económicas diferentes. Trate de tener recursos reservados para satisfacerlas y la opción de reembolsar o gestionar la logística por adelantado.

B) PIENSE A LO GRANDE, PIENSE DE MANERA INCLUSIVA: PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA

PROGRAMA EDUCATIVO

Al planificar el programa del evento, asegúrese de que sea adecuado, accesible y atractivo para todas las personas participantes, ofreciendo una amplia gama de actividades.

MIEMBROS

¿Cómo involucrará a sus miembros en esta etapa de planificación y hará que aporten sugerencias? Valore cómo de atractivo y llamativo es este evento en términos de género y diversidad.

FINANZAS

Al planificar el presupuesto del evento y los costes para los/as participantes, tenga en cuenta las diferentes necesidades económicas individuales, de líderes y voluntariado.

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

Use su evento para construir lazos dentro de su sociedad y acérquese a otras organizaciones que le ayuden a impartir un programa más diverso o que tengan los mismos valores u objetivos.

3 COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

MIEMBROS

¿Cómo llegará al grupo objetivo deseado y logrará una participación de calidad?

FINANZAS

¿Cómo implementará los procedimientos para garantizar la participación dentro de su grupo sin que el dinero sea un obstáculo?
¿Cómo informará de que es posible obtener apoyo financiero sin que las personas se sientan incómodas?

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

¿De qué modo puede informar de sus eventos a la comunidad en general (i) para invitarles a que se unan y (ii) como oportunidad de publicidad y promoción, siempre presentando una organización diversa e inclusiva?

CAPACITACIÓN

En caso de que se requieran habilidades o competencias específicas para participar con éxito en un evento, ¿dónde, cuándo y cómo se presentarán las oportunidades de capacitación?

4 EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN: UN EVENTO INCLUSIVO CON UNA CÁLIDA BIENVENIDA

PROGRAMA EDUCATIVO

Durante el evento es importante comprobar que este se desarrolla según lo previsto y que se cumplen "las cuatro íes", buscando siempre la máxima participación. La flexibilidad será crucial en caso de que algo no funcione.

GESTIÓN Y ESTRUCTURA

Es posible que en el evento hagan falta personas que cumplan funciones tales como dar la bienvenida a las personas participantes, satisfacer sus necesidades y supervisar el evento. Si las necesidades no se explican o no se conocen de antemano, posiblemente haga falta una buena dosis de flexibilidad. ¿Cómo se seleccionan y financian estas personas?

5 EVALUATION - OPEN AND FAIR PROCEDURES

MIEMBROS

Ha llegado el momento de saber si tanto miembros como no miembros se han sentido cómodos/as asistiendo al evento.

PROGRAMA EDUCATIVO

Durante la evaluación tenemos la oportunidad de verificar si nuestro programa educativo se ajusta a las necesidades de las personas participantes y los objetivos establecidos

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

¿Hemos colaborado siempre con las personas más adecuadas? En cuanto a la colaboración con entidades externas ¿se han cubierto nuestras necesidades y cumplido nuestros objetivos?

Piense cómo se ha interactuado con la sociedad: ¿ha cambiado la percepción de la misma acerca de la organización?

¿El evento ha tenido alguna repercusión?

FINANZAS

Es la oportunidad de comprobar si se han empleado los fondos en los grupos que pretendemos apoyar y si nuestras prioridades presupuestarias reflejan las necesidades reales del evento.

ESTRUCTURA Y GESTIÓN

¿Cuál ha sido la opinión de las personas que han participado en la organización del evento (personal, voluntariado y apoyo)? ¿De qué modo pueden aportar sugerencias y evaluar? ¿Se les enviará algún tipo de valoración o evaluación de los resultados? ¿Qué repercusiones tendrá?

CAPACITACIÓN

¿Ha constado de los elementos necesarios para dotar a nuestros/as líderes de confianza para llevar a cabo un evento inclusivo?

Notas

UN RECURSO PARA LÍDERES DE LA UNIDAD

En la AMGS usamos nuestro propio método educativo, que es un modelo único de educación no formal. Al emplearlo, creará un entorno de aprendizaje seguro donde la juventud toma la iniciativa y decide qué hacer. Ayudará a sus miembros a desarrollar todo su potencial.

El manual está pensado para que los usen consejos y comités que trabajen a nivel nacional o regional en una organización. Si desea emplearlo a nivel local, puede valerse igualmente de las 5 preguntas clave (como se explica en el capítulo 1), el ciclo del proyecto y otras herramientas (capítulo 3).

Para otras cuestiones puede trasladar y aplicar la situación a su grupo o unidad y obtener una ayuda importante a la hora de desarrollar su entorno guidista y escultista.

Por ejemplo, en lugar de preguntar "¿a quién se invita a participar en nuestras reuniones anuales y asambleas generales? (estructura y gestión, cuestión de género) a un nivel local podría preguntarse "¿a quién se invita para que hable en las reuniones de planificación?". En el apartado "¿Quiere saber más?" se muestran más ejemplos, incluyendo los enlaces con las 5 preguntas clave.

¿QUIERE SABER MÁS?

CENTRÉMONOS EN EL GÉNERO:

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Las fotografías que aparecen en la publicidad y en el sitio web muestran a niños y niñas y hombres y mujeres por igual? ¿Qué están haciendo?
- La información que transmitimos acerca de nuestro programa ¿se basa en la igualdad de género? ¿Siempre usamos la forma masculina, compartimos ejemplos masculinos, etc.?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Nuestras actividades están específicamente dirigidas a un sexo en particular? ¿Ofrecemos a los/as participantes la oportunidad de probar diversas actividades?
- ¿Tenemos significativamente más líderes hombres o mujeres?
- Grupos de niñas: ¿buscamos un tipo de niña estereotípico o estamos abiertas a niñas y mujeres que no se ajustan al estereotipo de cómo deberían ser?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- Organizaciones mixtas: en las estancias de una noche ¿tiene alguna política de separación de niños y niñas?
- A medida que crecen, ¿es más probable que los miembros de un sexo permanezcan más tiempo que otros?
- ¿Cómo transmitimos a nuestras miembros que el guidismo no es solo para chicas "aventureras" o "femeninas"? ¿Nos esforzamos en comunicar apertura a una gran variedad de personalidades?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Existen normas en su organización por las que determinadas funciones o roles se desempeñan en función del género? ¿Ha pensado si es de utilidad? Esto puede contribuir o no al equilibrio del poder e influencia.
- ¿A quién designa para ser líder? ¿A quién no? ¿Por qué? ¿Cómo decidimos si un líder puede asistir a un curso de capacitación?
- ¿Quién asiste regularmente a eventos publicitarios o de captación? ¿Qué mensaje se manda con ello?
- Al preguntar por las opiniones de los/as participantes, ¿es más probable que escuche más a hombres o mujeres?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Sabe quién abandona el grupo? ¿Hay un porcentaje más elevado de hombres o de mujeres?
- ¿Tiene en cuenta los motivos por los que alguien abandona el grupo?
- Organizaciones de niñas: las niñas que no se ajustan al estereotipo tradicional ¿se sienten acogidas o se marchan con el tiempo?

¿QUIERE SABER MÁS?

CENTRÉMONOS EN LA DIVERSIDAD:

¿A QUIÉN LLEGAMOS?

- ¿Cómo comunicamos de puertas para fuera que no somos un grupo cerrado? ¿Transmite esta apertura a todos los sectores de la sociedad?
- ¿Dispone de material informativo en diversos idiomas?
- ¿Comunicamos abiertamente que los/as participantes LGBT también son bienvenidos/as?
- ¿Muestra nuestro material publicitario diversidad de participantes y líderes?

¿QUIÉN SE UNE A NUESTRO GRUPO?

- ¿Cómo podemos tener una actitud más abierta para dirigirnos a otros/as niños/as (que hasta ahora no se hayan unido a nuestro grupo)?
- ¿Los/as niños/as tienen que viajar desde lejos para unirse al grupo?
- ¿Alguna vez se ha planteado que le pide a un/a líder? ¿Se comunica abiertamente dentro del grupo?
- ¿Cuánto cuesta unirse a nuestro grupo? ¿Tiene en cuenta las cuotas y otros gastos ocultos como puede ser el uniforme? ¿Hay apoyo para niños/as o líderes que de otra manera no podrían pagarlo?

¿QUIÉN SE QUEDA?

- ¿Dónde nos comunicamos? ¿Todos/as los/as niños/as del grupo tienen la misma información (tenga cuidado con los chats grupales, los medios digitales, etc.)?
- ¿Nos comunicamos de tal modo que incluso las familias con poca formación académica que accedan a nuestra información entienden lo que comunicamos?
- ¿Es posible que las familias con menos recursos obtengan fondos para el equipamiento de sus hijos/as para las actividades de guidismo? ¿Buscamos dichas oportunidades e informamos de ellas?
- ¿Conocemos la situación familiar de los/as niños/as? ¿Llevamos cuidado cuando preguntamos sobre las circunstancias familiares, puesto que no sabemos si esto podría avergonzar a la familia o al niño o niña?
- ¿Nos apoyamos mutuamente para hacer que todas las personas líderes progresen a nivel personal?

¿QUIÉN EJERCE INFLUENCIA?

- ¿Damos una imagen abierta de las actividades que ofertamos? ¿Damos la impresión de apertura para recibir comentarios y preguntas?
- En caso de que los/as líderes no actúen de manera abierta y equitativa o no se comuniquen de este modo ¿quién se lo hace saber?, ¿quién debate con ellos/as?
- ¿Todos los niños y niñas pueden aportar ideas sobre eventos y actividades?

¿QUIÉN SE MARCHA?

- ¿Se plantea los motivos cuando alguien abandona el grupo?
- ¿Dispone de procedimientos para abordar las situaciones difíciles cuando alguien se quiere marchar?

UN RECURSO PARA LÍDERES DE LA UNIDAD

En un equipo de liderazgo tiene sentido centrarse en algunos puntos que se desean cambiar. Si acaban de abandonar el grupo muchos/as niños/as, tiene otros motivos para pensar en el género y la diversidad que no sean por ejemplo, que cada vez menos niñas y más niños asisten a las actividades. Es también importante pensar en contar con líderes más diversos/as a todos los niveles.

Aunque cuente con muchos/as miembros y una gran diversidad, sigue siendo interesante que emplee las siguientes preguntas y las debata, por ejemplo en su equipo de liderazgo. Se aprende de la experiencia y de ella se desarrollará un programa de guidismo y escultismo todavía mejor.

Las tradiciones siempre son un tema importante. Preguntarnos acerca de nuestras tradiciones, rituales y ceremonias es parte de nuestro trabajo como guía o scout. Estas forman parte importante de la cultura guidista y escultista y nos ayudan a que nos sintamos parte de un grupo. Sin embargo, también nos separan de otras personas, algo que puede resultar problemático. Como líderes deben tener cuidado y valorar de manera crítica si determinadas tradiciones o rituales pueden ser excluyentes para determinados/as líderes o niños/as.

Hemos creado una lista de control que le servirá de ayuda tanto si empieza como si ya está siguiendo el camino de la transversalización.

Trabajar la temática de género y diversidad implica pasar por diversas áreas que pueden ser específicas de un grupo y requerir adaptación.

A continuación se muestran las dos listas de control; una para la planificación y otra para la ejecución. Son cortas y sencillas de utilizar. Nos ayudarán a mantener la mente abierta al pensar en el contenido y las ideas para la actividad planeada. Con tiempo y práctica, su equipo de líderes analizará estas preguntas casi automáticamente al planificar sus programas.

LISTA DE CONTROL: DURANTE LA PLANIFICACIÓN

Pensar cómo se conforman los equipos para las actividades.

Planificar las actividades de tal manera que cada niño/a tenga la oportunidad de mostrar sus destrezas.

Planificar las actividades de manera holística y emplear los métodos del guidismo y el escultismo.

Alternar diferentes métodos de forma equilibrada durante el curso.

Asegurarse de que la planificación del programa se realiza de forma conjunta y equitativa.

Plantearse ofertar actividades "típicas de las niñas o los niños", a veces en grupos no mixtos, para proporcionar espacios seguros.

En grupos mixtos: si hay muchas más niñas o niños en el grupo o en las unidades, cuestionarse por qué es posible que el programa y la estructura de liderazgo se esté dirigiendo más niños que a niñas o viceversa

LISTA DE CONTROL: DURANTE LA ACTIVIDAD

¿Todo el mundo tiene la oportunidad de ser líder en algún momento?

Al comunicarnos con niños/as y padres, damos una imagen equitativa (¿líderes niños y niñas tienen las mismas oportunidades y sus aptitudes se valoran por igual? Por ejemplo, ¿pueden liderar ambos actividades artesanales y juegos de aventura?).

¿Tanto hombres como mujeres preparan los snacks durante las actividades?

¿Nuestra actitud hacia niñas y niños es siempre positiva, comprensiva, agradecida y orientada a las soluciones?

APÉNDICE: GLOSARIO

¿EN QUÉ CONSISTE EL GÉNERO?

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos de un determinado contexto y momento y son modificables. El género determina qué se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de toma de decisiones. El género es parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural, que incluyen la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc.[13]

Si bien muchas referencias al género y la diversidad solo se refieren a hombres y mujeres, es importante señalar que algunas personas no se identifican con ninguno de los dos sexos.

¿EN QUÉ CONSISTE LA DIVERSIDAD?

"La diversidad es lo que nos diferencia a nivel individual: una mezcla de muchas dimensiones diferentes: etnia, género, opiniones, valores, antecedentes y experiencias que dan forma a nuestras perspectivas".[14]

¿EN QUÉ CONSISTE LA TRANSVERSALIZACIÓN?

Es el proceso que evalúa las implicaciones que tendrán las acciones planeadas en las personas a las que se dirigen, incluyendo programas y políticas a todos los niveles.

Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de todo el mundo formen parte integral del diseño, ejecución, supervisión y evaluación de las políticas y programas para que todo el mundo pueda beneficiarse por igual. Su objetivo último es lograr la igualdad.[15]

¿QUÉ ES LA INTERSECCIONALIDAD?

Tiene que ver con la naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales y culturales. Puede incluir la raza, clase social, salud, género y sexualidad. Se refiere a cómo cada una de estas categorías se aplica a una persona o grupo y la experiencia que se crea al solapar identidades, creando sistemas interdependientes de discriminación o desventaja.

Para saber más sobre la interseccionalidad, vea a Kimberle Crenshaw, pionera en la teoría crítica de la raza y creadora del concepto interseccionalidad. Investigue la realidad acerca de prejuicios sexistas y racistas en: *https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality* [en inglés]

¿QUÉ SIGNIFICA NEUTRAL EN CUANTO AL GÉNERO?

Significa que algo (elemento, actividad, experiencia) es adecuado, pertinente o habitual con independencia del género.

¿QUÉ SIGNIFICA LGTB?

LGTB es un acrónimo utilizado para referirse a personas que son lesbianas, gays, transgénero y bisexuales.

Lesbiana es un término utilizado para describir a personas que se identifican como mujeres y que se sienten atraídas emocional, espiritual, romántica y eróticamente hacia otras personas que también se identifican como mujeres.

Gay es el adjetivo utilizado para describir a las personas que se sienten atraídas física, romántica y / o emocionalmente, de manera duradera, hacia personas del mismo sexo (por ejemplo, personas gays). A veces, lesbiana (n. o adj.) es el término preferido para las mujeres.

Bisexual se refiere a una persona que tiene la capacidad de sentir atracción física, emocional y/o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, al mismo nivel ni con la misma intensidad a lo largo de su vida.

Una persona transgénero tiene un sexo biológico que no se corresponde con su identidad de género. Pueden transitar de hombre a mujer (apariencia de mujer) o de mujer a hombre (apariencia de hombre). Es preferible describirlos como 'él' o 'ella' de acuerdo con su identidad de género, es decir, el género que presentan, no su sexo al nacer.[16]

¿QUÉ ES ORIENTACIÓN SEXUAL?

Se refiere a la atracción física, romántica y emocional de una persona hacia otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual que forma parte de su identidad.

¿QUÉ ES LA IDENTIDAD DE GÉNERO?

Es la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona lo experimenta, ya sea hombre, mujer u otro, que se podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

¿QUÉ ES LA EXPRESIÓN DE GÉNERO?

Se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género dentro de un contexto de expectativas de género. Sin embargo, una persona que no se ajusta a las expectativas sociales de género no puede identificarse como transgénero.

[13] http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm
[14] Canadian Centre for Diversity and Inclusion
[15] Adapted from Mainstreaming definition in ECOSOC agreed conclusions, 1997, http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf
[16] https://www.glaad.org/reference/lgbtq

EYF
european youth foundation
fonds européen pour la jeunesse

asocio
The Project
Supporting
International
Guiding and Scouting

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

World Association of Girl Guides and Girl Scouts
World Bureau
Olave Centre
12c Lyndhurst Road
London NW3 5PQ
United Kingdom

T: +44 (0) 20 7794 1181

@wagggs

@wagggs_world

www.wagggs.org

ASOCIACIÓN MUNDIAL DE LAS GUÍAS SCOUTS

Registered charity number: 1159255 in England and Wales