

Proyecto realizado por ESN España y financiado por el European Youth Foundation del Consejo de Europa

Toolkit de igualdad y género para entidades juveniles



Descubre y descarga recursos, formaciones y herramientas para hacer tu asociación un lugar más feminista y libre de cualquier tipo de discriminación

A background image showing a group of people, mostly young adults, holding large European Union flags. The scene is outdoors, possibly at a public event or protest. The flags are blue with yellow stars. The image is slightly blurred and has a soft, faded appearance, serving as a backdrop for the text.

Publicado en junio de 2025

Federación ESN España con CIF V83340406 con sede fiscal en Calle Einstein, 7 CP28049 (Madrid) es una asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es la mejora de la sociedad a través del estudiantado internacional.

Este *toolkit* ha sido elaborado por ESN España, con el objetivo de proporcionar recursos valiosos para **promover la igualdad de género en organizaciones juveniles**. Todos los derechos de este documento pertenecen a ESN España.

Forma parte del Proyecto Generating Gender Equality, financiado por el European Youth Foundation del Consejo de Europa. Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad de ESN España y no reflejan la opinión oficial del Consejo de Europa.

La creación de este contenido ha sido posible gracias al esfuerzo y dedicación de Mari Nieves López, Lucía Shuang Morenete, Martina Marino, Inés Hernández y Francesc Vaquer.

El diseño del documento ha sido realizado por Francesc Vaquer.



Capítulo

01

Introducción

Página 06

Capítulo

02

Creación de un protocolo
contra dinámicas machistas y
LGBTIQ+fobia

Página 14

Capítulo

03

Guía sobre cómo conducir un
estudio de género en
organizaciones juveniles

Página 22

ÍNDICE

Capítulo

04

Análisis de la masculinización de una asamblea

Página 32

Capítulo

05

Guía sobre cómo desarrollar una estrategia de igualdad y género en una entidad juvenil

Página 36

Capítulo

06

Sesiones formativas para entidades juveniles

Página 48

Capítulo

07

Colaboraciones

Página 54



Capítulo 01

A photograph of a man and a woman in a close embrace, smiling. The man is in the foreground, looking up and to the left, with his eyes closed in a joyful expression. The woman is partially visible on the left, her head resting against his. The background is a blurred outdoor setting with trees and a clear sky. A solid green overlay covers the entire image. A white horizontal line is positioned above the word 'INTRODUCCIÓN', which is written in a large, white, sans-serif font.

INTRODUCCIÓN

Proyecto Generating Gender Equality

El proyecto **Generating Gender Equality es una iniciativa de ESN España cuyo objetivo es abordar y superar las barreras de género en nuestras comunidades.** Está financiado por el European Youth Foundation del Consejo de Europa. Arrancó en septiembre de 2024 y finalizó en junio de 2025- incluye procesos formativos, el desarrollo de una estrategia de igualdad de género y la creación de plataformas de diálogo y aprendizaje.

En cuanto a los procesos formativos parte del proyecto, éstos iniciaron en octubre de 2024, con una sesión formativa interna para la bolsa de personas formadoras de la entidad. Tras esta acción, las personas formadas pudieron compartir su aprendizaje en 5 eventos formativos organizados en Galicia, Castilla y León, Andalucía, València y Madrid. Es decir, se llevó a cabo un sistema de “formación en cascada” o formación de formadores. Posteriormente se llevó a cabo el Evento Nacional de Igualdad y Género, que congregó a más de 30 personas voluntarias de las organizaciones locales de ESN España y contó con formadoras externas especializadas en discursos de odio y en el autodiagnóstico de género en entidades juveniles. De esta forma, se extendió a los niveles locales de ESN España la formación.

Más allá de los eventos formativos, el proyecto implementó un análisis de masculinización de las asambleas de la Federación ESN España, contribuyendo a crear una herramienta que permitió la realización de un autodiagnóstico de género en la entidad y el desarrollo de un plan de igualdad.

Finalmente, se realizaron 5 campañas de comunicación digitales con el fin de aumentar la concienciación y los conocimientos sobre la igualdad de género a través de las principales redes sociales. El proyecto pretende inspirar y motivar a otras personas a que se posicionen a favor de la igualdad de género y la diversidad, así como sensibilizar sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en el entorno del voluntariado.



Todas **las acciones han sido planeadas y desarrolladas por y para jóvenes, como parte identitaria de ESN España**, y han quedado recopiladas en este Toolkit. De forma adicional, se ha incluido en el Toolkit un recurso que pretende servir de guía para que las organizaciones juveniles diseñen e implementen sus propios protocolos para la prevención, detección, atención y reparación en casos de violencia de género y LGTBIQ+ fobia.



Objetivos del proyecto

- 1. Formar a voluntarias** de diferentes organizaciones juveniles para que se conviertan en agentes de cambio activistas y multipliquen la perspectiva de igualdad dentro de sus asociaciones.
- 2. Contrarrestar la ignorancia, la estigmatización y el acoso** mediante la implicación de profesionales, campañas de información y herramientas, sensibilización y difusión.
- 3. Crear las herramientas** necesarias para que las organizaciones juveniles locales generen entornos seguros en todo momento, en los que todas las personas puedan participar plenamente y beneficiarse del voluntariado y las iniciativas comunitarias.
- 4. Promover la concienciación, la comprensión y la acción** hacia la igualdad de género y la no discriminación en la organización mediante la realización de un estudio de género y el desarrollando una estrategia de igualdad de género.

¿Por qué elegimos esta temática?

El proyecto, Generating Gender Equality, surgió como respuesta a una necesidad urgente en el ámbito del voluntariado y del trabajo comunitario en España, pero también a una necesidad que identificamos en ESN España. Tanto las organizaciones de voluntariado como las personas jóvenes activamente implicadas necesitan herramientas y formación en igualdad de género y diversidad para abordar eficazmente las desigualdades existentes y promover entornos más inclusivos y equitativos.

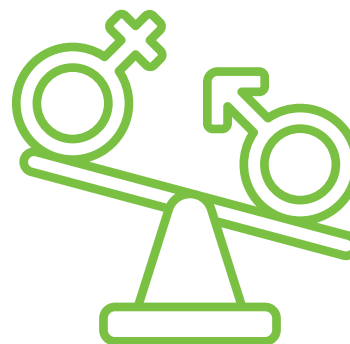
Dentro de nuestra organización la igualdad de género es una de nuestras prioridades, tal y como se recoge en nuestros Estatutos, y un valor que promovemos en nuestras actividades diarias.

En ESN España, llevamos años trabajando con una perspectiva de género: **promoviendo la importancia de la igualdad de género en nuestra vida asociativa, en los eventos internos y externos, en la movilidad Erasmus+ y en las actividades de ESN España.**

Con anterioridad al proyecto, gracias a un estudio con perspectiva de género que analizó las Juntas Directivas de ESN España, se identificó que:

Desde el curso académico 2009/2010, un total de 107 personas han ocupado un puesto de dirección, de las cuales tan sólo 38 fueron mujeres, lo que representa sólo el 35%.

Existe un desequilibrio preocupante teniendo en cuenta que hay más mujeres voluntarias que hombres voluntarios en ESN España, lo que indica un techo de cristal dentro de nuestra organización.



Dentro del papel que han desempeñado las mujeres en las Juntas Directivas. La Presidencia, el máximo cargo de dirección, sólo ha sido ocupada por cuatro mujeres en catorce años. Además, aunque en ESN España cuenta con partenariados con entidades con experiencia sobre la igualdad de género y con las que contamos para asegurar entornos inclusivos y seguros en nuestras actividades a nivel nacional, consideramos que **todavía existía una falta de formación dirigida por personas expertas hacia las personas encargadas de los temas de igualdad de Género y formación de las voluntarias de ESN España**. Gracias al proyecto Generating Gender Equality hemos podido abordar este problema y consolidar un pool de personas formadoras.

Por todo esto elegimos las temáticas de este proyecto, ya que creemos que estas desigualdades estructurales deben abordarse con acciones concretas que permitan a las mujeres y a las personas voluntarias que sientan discriminación por razones de género para que desarrollen plenamente sus capacidades y puedan ejercer sus derechos. Por todo ello, este proyecto ha representado un nuevo enfoque en el ámbito de la igualdad de género. Es esencial formarnos y formar a nuestros voluntarios y voluntarias con el objetivo de seguir trabajando por la igualdad de género en nuestra asociación, en la sociedad civil organizada y, en general, en toda la sociedad.



Avance y objetivo del Toolkit

Herramientas para abordar los retos de la igualdad de género y la diversidad

Este toolkit se propone proporcionar a las organizaciones juveniles un conjunto de herramientas para abordar los retos de la igualdad de género y la diversidad. Estos recursos ayudarán a las organizaciones juveniles a abordar más eficazmente las desigualdades de género y las actitudes discriminatorias en sus propias estructuras y actividades.

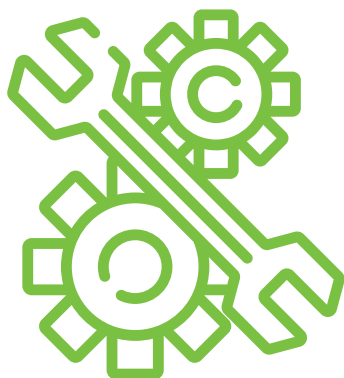
Estas herramientas no sólo les **permiten anticipar posibles desigualdades de género, sino también identificarlas y abordarlas** eficazmente si ya se han producido. Se trata de recursos diseñados con el propósito fundamental de prevenir, detectar y rectificar cualquier forma de discriminación o desigualdad en el seno de las organizaciones juveniles y crear entornos seguros e inclusivos, reforzando el compromiso de las organizaciones con la igualdad de género y la diversidad.

Además, este Toolkit ofrece ejemplos y plantillas de sesiones de formación que pueden replicarse en el futuro, facilitando que el impacto y los objetivos del proyecto se extiendan más allá de su duración inicial, ya que los aprendizajes adquiridos durante la ejecución del proyecto quedan a disponibilidad libre y gratuita de cualquier organización juvenil -o de otro ámbito- que quiera reforzar su compromiso con la igualdad de género. Este enfoque no sólo capacita a las organizaciones para fomentar una cultura de inclusión e igualdad, sino que también las dota de las herramientas necesarias para afrontar y abordar los retos relacionados con la igualdad de género.

El Toolkit está dirigido a cualquier entidad juvenil que quiera fomentar una cultura organizacional libre de cualquier discriminación basada en el género y crear entornos seguros e inclusivos en sus estructuras y actividades.

Objetivos generales de las herramientas:

- Aumentar la comprensión sobre la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la estructura y en las actividades de las organizaciones juveniles.
- Contribuir a la implementación de la Agenda 2030 y sus objetivos, guiando a personas trabajadoras en el ámbito de la juventud para integrar una mirada de igualdad de género como parte de sus políticas, programas y servicios.



Objetivos específicos de la herramientas

- Inspirar nuevas actividades y un nuevo enfoque en la gestión administrativa y social de las organizaciones juveniles.
- Formar a los trabajadores y las trabajadoras juveniles para reducir las desigualdades a las que se enfrentan las personas que sufren distintas formas de discriminación a través de una herramienta abierta, dinámica y adecuada a su target.
- Ofrecer herramientas para detectar posibles dinámicas machistas y LGTBIfóbicas y sistemas de opresión dentro de las organizaciones y en sus espacios comunitarios.
- Ofrecer herramientas para crear una campaña de comunicación destinada a fomentar la igualdad de género.
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, a la vez que se eliminan las prácticas lingüísticas discriminatorias.
- Identificar discursos de odio y deconstruir los estereotipos de género en el día a día.

Capítulo 02



The background of the slide features a photograph of two women standing at what appears to be a conference or event. They are both wearing lanyards with identification badges. The woman on the left is partially visible, smiling. The woman in the center is wearing glasses and a light-colored top. The entire image is covered with a semi-transparent pink overlay. A thick white horizontal line is positioned above the text.

Creación de un **protocolo** contra dinámicas machistas y LGBTIQ+fóbia

Introducción a los protocolos frente agresiones

Las violencias machistas y la LGTBIQ+ fobia son, posiblemente, de las más graves manifestaciones que las mujeres y que el colectivo LGTBIQ+ pueden sufrir. El **ámbito asociativo** y de la participación ciudadana y juvenil **no está exento** de la posible presencia de **situaciones de agresión y violencia**, incluyendo entre ellas este tipo.

Como parte de las herramientas de este Toolkit, se presenta en esta sección una estructura básica que cualquier organización pueda tomar como referencia a la hora de plantear sus propios protocolos y mecanismos ante casos de agresiones machistas y LGTBIQ+ fóbicas.

Lo primero de todo: ¿qué es un protocolo?

Un protocolo es un instrumento que facilita armonizar, estructurar y unificar las respuestas de diferentes agentes ante la diversidad de situaciones vinculadas a las violencias machistas y LGTBIfóbicas en los espacios de asociacionismo y participación juvenil. Los protocolos de abordaje de las violencias machistas y la LGTBIfobia tienen como **finalidad establecer mecanismos e intervenciones armonizadas y unificadas contra las violencias machistas y la LGTBIfobia**. Se trata de disponer de una herramienta estandarizada y validada por la organización, que sea de conocimiento público por parte de todas las personas asociadas y que contenga un sistema de prevención, detección, atención y reparación en casos de violencia machista y LGTBI+ fobia.



Los 4 ejes de actuación de un protocolo para las violencias machistas y la LGTBIQ fobia

PREVENCIÓN



Conjunto de **acciones dirigidas a evitar o reducir la incidencia de las violencias machistas y la LGTBIQ+ fobia** a través de la reducción de factores de riesgo, impidiendo así su normalización. También son acciones destinadas a sensibilizar en la idea de que ninguna forma de violencias es tolerable ni justificable.

ATENCIÓN



Conjunto de acciones dirigidas a una persona para que pueda superar las afectaciones generadas por situaciones de violencia en los ámbitos personal, familiar y social, garantizando su seguridad y facilitando la información necesaria sobre los recursos y procedimientos de ayuda para resolver la situación.

DETECCIÓN



Identificación y visibilización, a través de instrumentos teóricos y técnicos, **de las problemáticas de las violencias asociadas al género**, que permita conocer en qué situaciones se debe intervenir con la finalidad de evitar el aumento y la cronicidad. Por ejemplo encuestas, análisis, asambleas

REPARACIÓN



Fase del ciclo personal y social de una víctima de violencia en la que se reestablecen todos los ámbitos dañados en la situación violenta vivida.

¿Qué pasos hay que seguir para poner en marcha un protocolo

Es importante tener en cuenta **4 elementos clave**: el marco en que se integrará, las personas que lo liderarán, los tiempos que se le dedicarán y los recursos que se van a necesitar para diseñarlo y sostenerlo.

El marco

El protocolo **se va a ubicar dentro de una estructura organizativa**. Antes de diseñarlo, es aconsejable que la organización se haga algunas preguntas:

- ¿De qué punto partimos?
- ¿Está nuestra organización sensibilizada sobre estos tipos de violencia, o por el contrario se necesitan espacios formativos específicos?
- ¿Esta nuestra organización comprometida con la erradicación de las violencias machistas y la LGTBIQ+ fobia, o por el contrario se han identificado casos constitutivos de este tipo de violencia con anterioridad?
- ¿Tenemos experiencia en este tema, o sería mejor que nos aliemos con alguna organización que nos asesore de forma experta?
- ¿Cuál es nuestro propósito con este protocolo? ¿Queremos integrarlo de forma sostenible y responsable dentro de la organización?
- ¿Qué instrumentos y canales queremos desarrollar como parte del protocolo?
- ¿Cómo vamos a asegurar la calidad y mejora de esos instrumentos y canales, y del protocolo en general?

Las personas

Antes de iniciar el diseño y puesta en marcha de un protocolo de este tipo, **la organización debe asegurarse de:**

- Disponer de un equipo que lidere el proceso, con unas funciones bien claras
- Que la elaboración, desarrollo e implementación del protocolo estén consensuadas a nivel estructural de la organización, y validado a todos los niveles
- Que toda aquella persona que tenga dudas o quiera hacer aportes tenga la oportunidad de hacerlo
- Asegurar que las personas que lideran el protocolo puedan acceder a formación y recursos de entidades expertas si los necesitan
- Cuidar a las personas que están liderando este proceso, ya que les puede conllevar una carga importante y puede que tengan que enfrentar resistencias o cuestionamiento por parte de otras personas de la organización

Los tiempos

Es **imprescindible**:

- Programar y calendarizar los tiempos que tomará la elaboración y puesta en marcha del protocolo
- Liberar los tiempos que las personas responsables del protocolo puedan necesitar para el sostenimiento a largo plazo de los instrumentos y canales desarrollados
- Dedicar tiempo para los procesos de revisión y socialización del protocolo con el conjunto de la organización
- Asegurar que cuando se denuncie un caso de violencia a través del protocolo, se dedicará el tiempo necesario a la atención de la víctima.

Los recursos

Será importante **planificar y asegurar** que la organización dispondrá de:

- Lugares físicos donde las personas puedan reunirse a planificar, revisar, socializar y evaluar el protocolo
- Un canal (virtual o personal) mediante el cual la víctima pueda interponer su denuncia a la persona o equipo designado de recibir las denuncias
- Recursos formativos sobre violencias machistas y LGTBIQ+ fobia a disposición tanto de las personas responsables del protocolo como del conjunto de la organización.
- Un sistema de manejo de la información sensible, que asegure el anonimato y la privacidad de la denuncia
- Un sistema de gestión de la información y un instrumento procedimental para el manejo de la investigación y si procede la puesta en marcha de medidas sancionadoras.
- Un canal de comunicación con entidades expertas externas o servicios de atención de salud, en caso de que la persona denunciante los necesite.

Los puntos clave para la puesta en marcha del protocolo:

1.

Planificación

- La organización decide que está comprometida con elaborar un protocolo
- La organización delega las responsabilidades y funciones del equipo responsable o equipo motor del protocolo
- La organización **libera los tiempos y dedica los espacios y recursos necesarios para diseñar y poner en marcha el protocolo**

3.

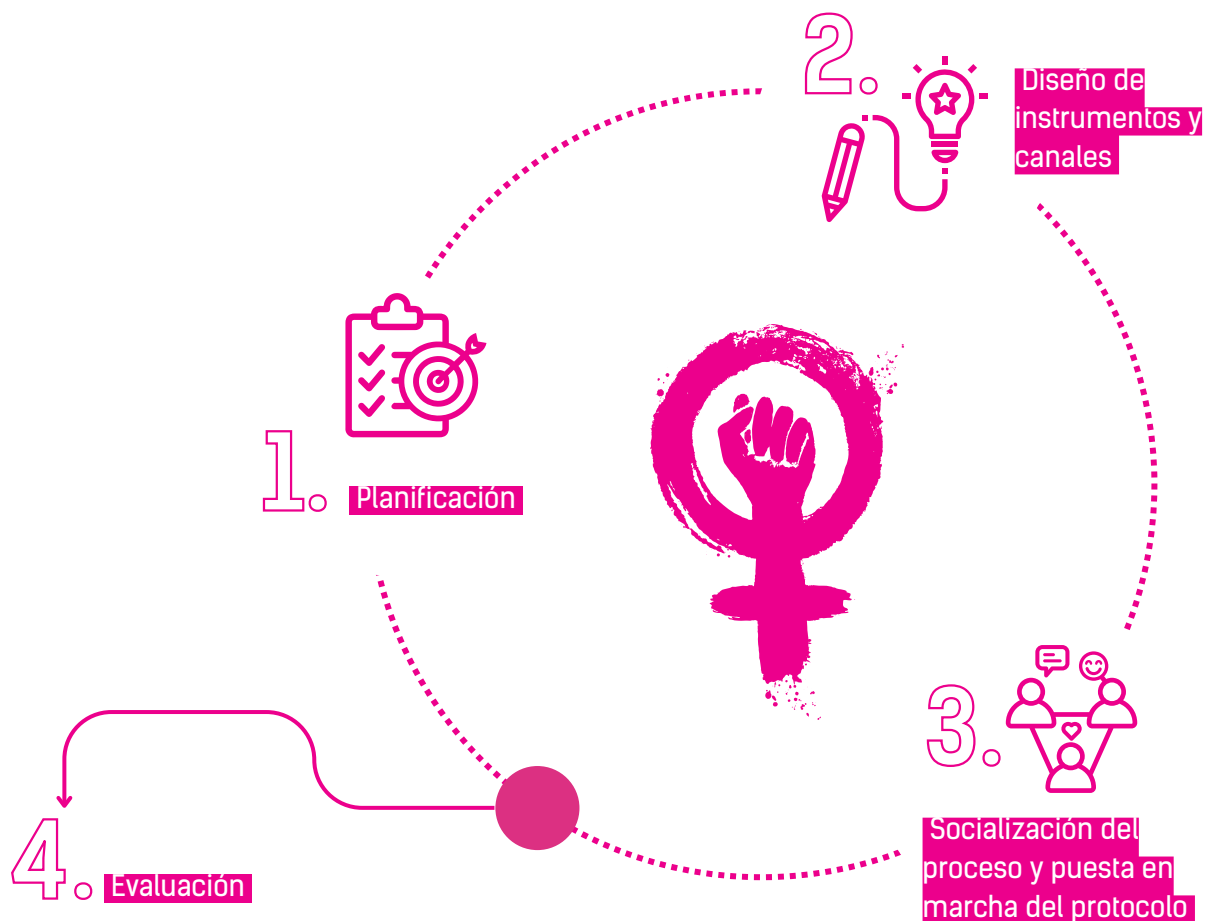
Socialización del proceso y puesta en marcha del protocolo

- Una vez todos los instrumentos estén diseñados, **la organización dedicará espacios presenciales o virtuales para compartir y socializar el protocolo y ponerlo a disposición de todas las personas**
- La organización podrá dedicar un tiempo determinado a recibir **propuestas y contribuciones para terminar de consolidar algunas cuestiones** que se puedan decidir de forma participativa.

2.

Diseño de instrumentos y canales

- La organización socializa una dirección de e-mail específica o presenta públicamente a una persona del equipo responsable o equipo motor que será el punto focal receptor de las denuncias, asegurando siempre el anonimato de la persona denunciante y el manejo de la información de forma que respete la privacidad de las personas implicadas.
- El equipo motor **elabora un instrumento que recogerá los pasos a seguir ante un caso de denuncia.**
- El equipo motor elabora un instrumento, que deberá ser validado al nivel más alto de la organización, con los criterios para valorar la gravedad de una agresión y las sanciones correspondientes según el nivel de gravedad de cada caso, que podrán ser leves, graves o muy graves.
- El equipo motor tendrá en cuenta los **marcos legales** en todo momento, como parte de sus responsabilidades y como criterio para la elaboración de los instrumentos.

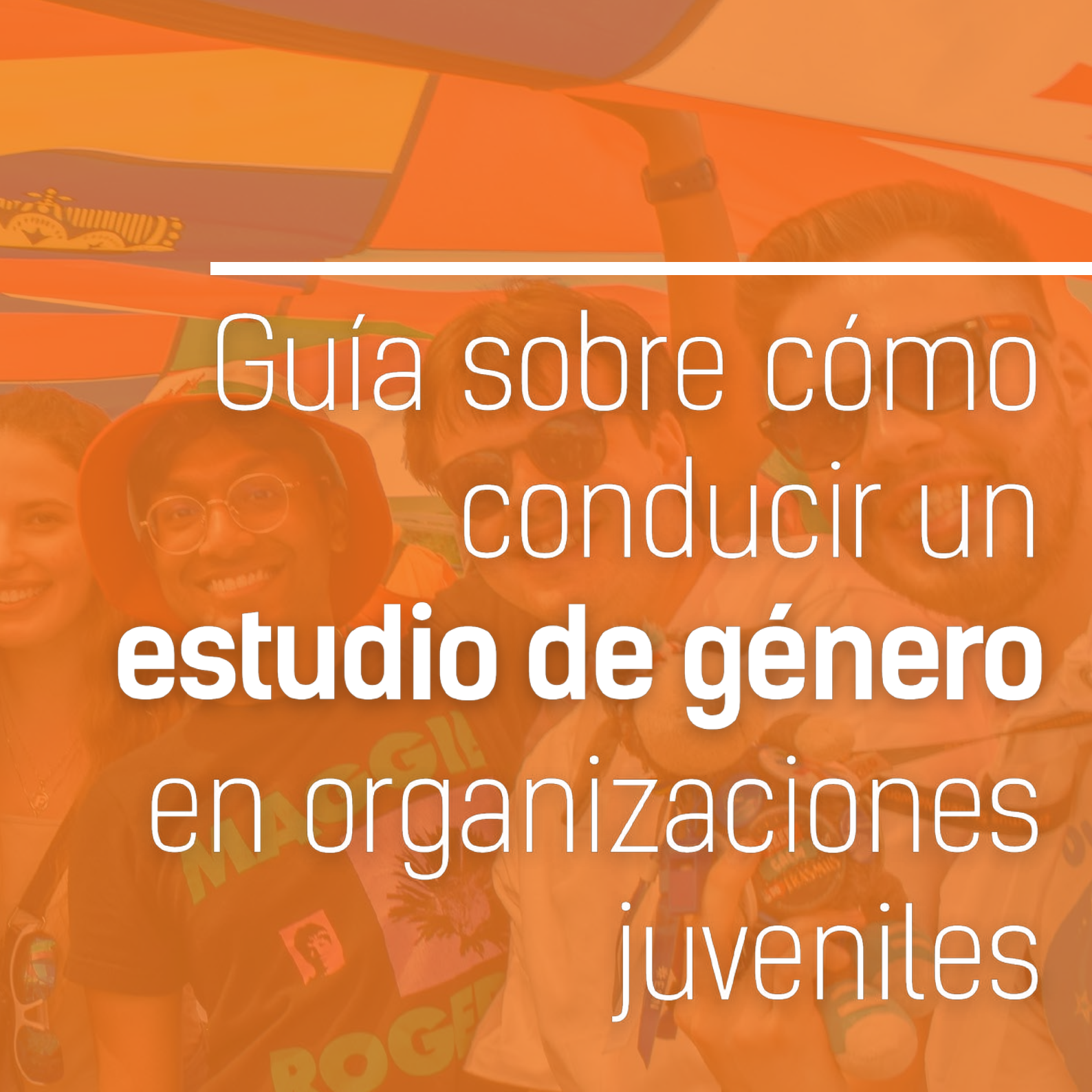


Es posible que si la entidad lo requiere, sea necesario un procesos de evaluación antes de continuar con el nuevo ciclo

Por último, **este protocolo será una herramienta viva**, que irá pasando de forma continua por las siguientes fases para asegurar una mejora continua y, si es necesario, la incorporación de nuevos elementos y equipos de personas:

Capítulo 03





Guía sobre cómo conducir un **estudio de género** en organizaciones juveniles

Realizar un estudio de género dentro de una organización juvenil es una **herramienta esencial para identificar, entender y abordar desigualdades estructurales y culturales que pueden afectar la participación y el liderazgo dentro de la organización**. Comprender las dinámicas de género permite a las asociaciones crear entornos más equitativos, inclusivos y empoderadores para todas las personas que la componen.

Importancia del Estudio de Género

A medida que las organizaciones juveniles buscan promover la igualdad y el desarrollo integral de sus miembros, es fundamental reconocer cómo las percepciones y expectativas de género pueden influir en las experiencias individuales y colectivas dentro de la asociación. Un estudio de género proporciona datos concretos sobre estas dinámicas, lo que facilita la implementación de políticas y programas que promuevan la equidad. Es un paso fundamental antes de generar un plan o estrategia de igualdad para una asociación.

Objetivos principales de un Estudio de género

- **Identificación de desigualdades:** Detectar tanto las barreras visibles como las invisibles que impiden la plena participación de todos los miembros, con especial atención a las experiencias vividas por mujeres y otras identidades de género diversas.
- **Aumento de la concienciación:** Fomentar una cultura de reconocimiento y comprensión de las cuestiones de género entre los miembros de la organización, promoviendo el diálogo abierto y constructivo que desafíe las normas y estereotipos de género preexistentes.
- **Creación de planes de acción efectivos:** Desarrollar estrategias específicas y adaptadas que respondan a las necesidades identificadas en el estudio, orientadas a mejorar la equidad y fortalecer el compromiso de la organización con la diversidad y la inclusión.

Esta etapa sirve para asegurar que el estudio de género se realice de manera efectiva y se traduzca en acciones significativas. A continuación, se describen los pasos clave para preparar adecuadamente el estudio:

Definición de Objetivos y Alcance

Clarificación de objetivos: Establecer claramente los resultados deseados del estudio. Esto podría incluir la identificación de desigualdades de género, la evaluación del acceso a recursos y oportunidades, y el análisis de la representación en roles de liderazgo.

Delimitación del alcance: Es importante decidir qué aspectos de la organización serán evaluados. Esto puede abarcar desde la cultura organizacional y las políticas internas hasta la experiencia diaria de los voluntarios.

Equipo de trabajo

Formación del equipo: Reclutar un grupo diverso de personas voluntarias para liderar el estudio. Es crucial incluir personas con diferentes perspectivas, identidades y experiencias para garantizar un enfoque inclusivo e integral. Este equipo, independientemente de que se quiera realizar un plan de igualdad o un análisis, es muy aconsejable que siempre exista en las entidades juveniles. Sirve para poner el foco en las posibles desigualdades que se puedan producir en estos entornos y de este modo, preverlas, identificarlas y actuar para mitigarlas. Tener un equipo de estas características construye mucho la cultura organizacional y funciona como elemento disuasorio de posibles agresiones y discriminaciones internas.

Animamos a que una vez conformado el equipo, pueda existir una **persona externa a la organización que facilite formaciones sobre igualdad y género y que pueda guiar y formar a estas personas que desempeñarán esta labor en la asociación**. De este modo se facilitará formación al equipo en temas de género, metodologías de investigación, y herramientas de análisis de datos. Esta capacitación puede involucrar talleres con personas expertas en estudios de género que ofrezcan perspectivas valiosas.



Asignación de roles y responsabilidades: Definir claramente los roles dentro del equipo, como coordinación de proyecto, análisis de datos, comunicación y redacción de informes.

Sensibilización sobre perspectiva de género: Asegurarse de que todos los miembros del equipo comprendan la importancia de aplicar una mirada de género en la recolección y análisis de datos, garantizando que se identifiquen todas las formas de desigualdad.

Planificación Logística

Recursos necesarios: Identificar los recursos necesarios para llevar a cabo el estudio, incluyendo herramientas para la recolección de datos, software de análisis estadístico, y materiales para comunicación interna y externa.

Al preparar cuidadosamente el estudio, se asegura una base sólida para el análisis de género, permitiendo un proceso riguroso y fructífero que puede impulsar cambios positivos y sostenibles en la organización.

Cronograma del proyecto:

Establecer un calendario detallado con todas las etapas del estudio, desde la recolección de datos hasta la presentación de resultados. También es aconsejable llevar un monitoreo de progreso para evaluar el avance y ajustar la metodología. Es muy importante que las acciones estén integradas en la actividad de la asociación, de este modo, será mucho más sencillo obtener datos de valor e involucrar a todas las personas que forman parte de la entidad.

La **implementación de una metodología rigurosa** y bien estructurada es **crucial para llevar a cabo un estudio de género** que ofrezca resultados valiosos y accionables. Las desigualdades provocadas por razones de género no tienen un único prisma desde el que poder analizarlas. Por esos motivos, es importante integrar varias metodologías que nos permitan recopilar datos de valor a través de los cuales podamos obtener conclusiones y posteriormente establecer medidas. A continuación se describen los componentes clave de la metodología que aconsejamos que se emplee en el estudio:

Metodología cuantitativa

Es **crucial contar con datos demográficos detallados que incluyan género, colectivos minoritarios como el LGTBI, diversidad racial y contextos socioeconómicos**. Este enfoque permite identificar quién ocupa qué roles y responsabilidades dentro de la organización, y si existe un "techo de cristal" que limite el acceso a ciertos espacios de poder.

Recolección de datos:

- **Datos demográficos y roles:** Ayudan a analizar los porcentajes de género y la representación de otros colectivos en voluntariados, asambleas, equipos de trabajo, liderazgo, formaciones, etc. Permiten identificar si hay desigualdades en la ocupación de roles principalmente en cuanto a género
- **Perspectiva temporal:** Este análisis debe realizarse anualmente para identificar si las tendencias persisten, lo que puede indicar dinámicas estructurales dentro de la asociación. Animar a repetir este estudio cada año refuerza el compromiso con la mejora continua.



**AQUI OS DEJAMOS UN EJEMPLO
DE FORMULARIO CUANTITATIVO.**

Metodología cualitativa

Este tipo de metodología pretende **recoger información sobre las experiencias y percepciones de las personas clave, más allá de los números y profundizando en los detalles.**

Para esto, proporcionar herramientas seguras y confidenciales (entrevistas, sistemas de denuncia, focus groups...) para que los miembros denuncien o expresen sus experiencias de género y discriminación es esencial. Mediante estas herramientas podremos conocer si se sienten respaldados, obligados a asumir ciertas tareas, o si creen que sus opiniones son igualmente valoradas es muy importante para entender las dinámicas internas. **Utilizar dinámicas y diferentes facilitaciones para generar este espacio en eventos que ya existan en la asociación.** Pueden ser espacios lúdicos, asambleas, reuniones o eventos formativos. Cuanto más integrados estén estos espacios en la realidad de la asociación, mejor será la recopilación de datos, experiencias e información. .



AQUI OS
DEJAMOS UN
EJEMPLO DE
FORMULARIO
CUALITATIVO



El análisis y la interpretación de datos convierte la información recopilada durante la investigación en conocimientos útiles para orientar las decisiones estratégicas. **Este proceso permite identificar patrones, tendencias y áreas de mejora que pueden ser abordadas mediante acciones concretas.** En el caso de haberse apoyado en una persona externa a la asociación y experta en el ámbito (como se ha recomendado en el apartado de formación del equipo) aconsejamos que en este punto, se comparta con la persona experta el análisis realizado por el equipo, para tener un mejor resultado y contar con la visión profesional de las conclusiones.

Interpretación de datos demográficos y de roles:

- Examinar las estadísticas recopiladas para identificar patrones en la distribución de género y la representación de grupos minoritarios dentro de diversos roles y responsabilidades.
- Utilizar gráficos y tablas para visualizar estas distribuciones y facilitar la comprensión de las dinámicas presentes.
- Comparar los porcentajes de género en distintos espacios, como voluntariados, juntas directivas, equipos de trabajo y roles de liderazgo, y evaluarlos en un marco temporal para detectar tendencias persistentes o cambios significativos.

Índices de equidad y representación:

- Calcular índices que muestren el grado de equidad en la representación, como el índice de paridad de género en roles directivos.
- Usar estos índices para evaluar el grado de masculinización o feminización de ciertos espacios, detectando posibles "techos de cristal" dentro de la organización.

Análisis de narrativas personales:

- Revisar y clasificar las respuestas cualitativas recopiladas a través de cuestionarios, entrevistas y grupos focales, enfocándose en temas recurrentes o áreas de preocupación. Es importante analizar estos datos e identificar si es una posible tendencia o un caso puntual. Ambos son importantes, pero hay que tratarlos como tal. Se aconseja que para poder trabajar mejor estos datos de respuesta, se clasifiquen en grandes grupos, de lo general a lo particular, para ir poco a poco desgranando toda la información recopilada.
- Evaluar si las experiencias mencionadas por los miembros de la organización reflejan desigualdades sistemáticas o comportamientos discriminatorios.

La elaboración de un informe exhaustivo es el paso final que captura los hallazgos del estudio de género y los presenta de manera clara para todos los interesados en la organización. La estructura básica de informe será de la siguiente forma:

1. INTRODUCCIÓN

- Resumen de los objetivos y el alcance del estudio.
- Contexto y motivación detrás del análisis de género.

2. METODOLOGÍA

- Descripción de los métodos cuantitativos y cualitativos utilizados.
- Explicación del proceso y las herramientas empleadas para la recolección y análisis de datos.
- Explicación de la muestra del análisis (de quiénes provienen los datos).

3. RESULTADOS

- Presentación de los hallazgos clave tanto cuantitativos como cualitativos.
- Visualizaciones de datos, como gráficos y tablas que ilustren las distribuciones y tendencias observadas.

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- Discusión sobre los temas emergentes del estudio.
- Comparación de los resultados con estándares y objetivos internacionales de igualdad.

5. RECOMENDACIONES

- Propuestas de acciones concretas para abordar desigualdades identificadas.
- Sugerencias de formación y desarrollo de políticas para mejorar la inclusión y equidad.

6. CIERRE

- Reflexión sobre la importancia del análisis de género en la entidad





Capítulo 04

Análisis de la
masculinización
de una asamblea

Análisis de la masculinización de una asamblea

En el contexto de este proyecto, **hemos desarrollado y probado una herramienta para analizar la masculinización de una asamblea en una asociación juvenil**. Esta herramienta es parte esencial de este Toolkit y permite a las organizaciones juveniles evaluar el equilibrio de género en la participación de sus propios espacios de toma de decisiones.

Contexto y Justificación

La herramienta busca promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en espacios de participación juvenil. Se diseñó a partir de la necesidad de identificar y, en caso necesario, corregir cualquier sesgo de género que afecte la participación equitativa en una asamblea, siendo esta el principal espacio de debate y decisiones de las entidades juveniles. Entender las dinámicas de interacción y uso de la palabra en las asambleas es crucial. La herramienta no solo permite detectar desequilibrios, sino también implantar medidas correctivas.

Metodología de Implementación

- **Identificación de género de las personas participantes:** Antes de iniciar el análisis, se invita a las participantes a identificar voluntariamente su género, para poder segmentar los datos de manera respetuosa y precisa. Aconsejamos que la pregunta sea: ¿Cuál es tu género? y las respuestas puedan ser: “Hombre, mujer, persona no binaria o prefiero no responder” de este modo, se podrá obtener la información del género desde una perspectiva no binaria, inclusiva y sin obligar a nadie a identificarse.
- **Herramienta de medición de participación:** Utilizamos una herramienta en formato de documento Google Sheets Colaborativo, especialmente diseñado para registrar en tiempo real el uso de la palabra por género durante la asamblea. Esta herramienta es clave para generar datos objetivos y permitir correcciones inmediatas.
- **Análisis cuantitativo de intervenciones:** Se supervisa el número y duración de las intervenciones, diferenciando entre ponentes (con responsabilidades dentro de la organización) y participantes, para un análisis más detallado.

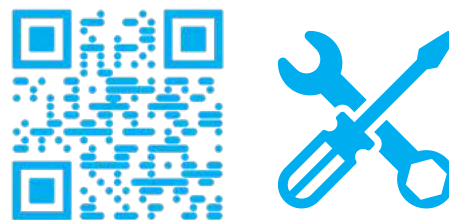
- **Índice de masculinización:** Calculamos un índice que compara el porcentaje de participación con el de asistencia, proporcionando una medida clara de posibles desequilibrios en la participación de género.

Metodología de Implementación

Este recurso está diseñado para ser adoptado por otras organizaciones juveniles. La herramienta **ayuda a visualizar en tiempo real las dinámicas de participación**, permitiendo a los organizadores efectuar ajustes inmediatos y generar informes detallados que contribuyan a un espacio inclusivo y equitativo. Sirve para tomar conciencia de que, si la asamblea está masculinizada y son los compañeros hombres los que más utilizan la palabra, toda la asamblea sea consciente de que está ocurriendo y se anime a toda persona a participar (nunca obligar a nadie a hacer uso de la palabra). Está previsto que esta herramienta no solo identifique problemas, sino que también impulse soluciones concretas, promoviendo así un cambio cultural en las prácticas de participación.

Impacto futuro

A través de su implementación, **se espera que las organizaciones juveniles puedan crear entornos donde todas las voces sean escuchadas por igual, empoderando especialmente las voces femeninas en espacios tradicionalmente dominados por perspectivas masculinas.**



**AQUI OS PODDREIS DESCARGAR LA
HERRAMIENTA PARA ANALIZAR LA
MASCULINIZACIÓN DE UNA ASAMBLEA O REUNION**

Las instrucciones de su correcto uso se encontrarán en la primera pestaña del documento

A background image of a crowd at a Pride event, featuring rainbow flags and balloons. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. In the foreground, a young man in a black t-shirt is seen from the back, and a young woman with rainbow face paint is smiling. A large white square is positioned to the left of the chapter title.

Capítulo 05

Guía sobre cómo
desarrollar una
**estrategia de
igualdad y género**
en una entidad

Una estrategia de igualdad bien estructurada es una herramienta poderosa para las asociaciones juveniles que buscan fomentar un entorno inclusivo y equitativo. Al diseñar e implementar una estrategia de igualdad, **las organizaciones pueden asegurar que sus prácticas y políticas reflejen un compromiso genuino con los principios de equidad de género y diversidad**. Esto no solo mejora la cultura organizacional, sino que también impulsa un cambio positivo en la experiencia de los miembros y voluntarios.

Definimos la estrategia de igualdad y género como:

Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación con la intención de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y atajar la discriminación por razón de sexo y/o género.



Importancia de tener una Estrategia de Igualdad

En el contexto actual, donde la diversidad y la inclusión son valores fundamentales en la sociedad, tener una estrategia de igualdad permite a las organizaciones abordar desigualdades estructurales y culturales de manera proactiva. La estrategia debe contemplar un enfoque a corto plazo con acciones inmediatas, así como un plan a largo plazo que garantice un progreso sostenido. Establecer una estrategia clara ayuda a la organización a definir sus metas y a priorizar recursos y esfuerzos de manera eficiente.

Esta guía está diseñada para proporcionar un marco paso a paso que facilite a las asociaciones juveniles crear una estrategia de igualdad adaptada a sus necesidades específicas, asegurando que se mantengan a la vanguardia de la promoción de la igualdad y la diversidad dentro de sus espacios.

El compromiso de una organización juvenil con la igualdad de género es el primer paso hacia la creación de un entorno inclusivo y justo. Este compromiso debe ser formalizado y comunicado claramente a todos los miembros de la organización para asegurar que todos entiendan y compartan estos valores fundamentales.

Declaración del compromiso

La declaración de compromiso es más que un simple manifiesto; es una afirmación de la dedicación de la organización para promover la igualdad y la equidad en todas sus prácticas y políticas. Esta declaración debe ser respaldada no solo por la Dirección, sino también por todos los miembros de la organización.

A través de esta declaración, **una organización juvenil** no solo expresa su compromiso con la igualdad de género, sino que también **establece un marco para la acción futura, invitando a todos los participantes a contribuir activamente al desarrollo y ejecución de la estrategia de igualdad.**

EJEMPLO DEL COMPROMISO A ADOPTAR

"En **[Nombre de la Asociación]**, somos conscientes de que nuestra gestión como organización juvenil debe estar alineada con las necesidades y demandas de la sociedad. Por ello, hemos asumido el compromiso de elaborar un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** en nuestra organización con una sujeción absoluta al principio de igualdad de trato y oportunidades. Desde **[Inicio del periodo]** y hasta **[Fin del periodo]**, está previsto que llevemos a cabo la constitución del Comité de Igualdad, un diagnóstico y el diseño de nuestro Plan de Igualdad. Para ello, compartimos la ilusión y los intereses tanto de la dirección de **[Nombre de la Asociación]** como de todos los miembros. Os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración; para ello, os indicaremos más adelante los medios y mecanismos de participación, ya que los resultados de esta primera fase marcarán nuestras políticas internas, así como la comunicación externa de la asociación durante los próximos años. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que, sin lugar a dudas, propiciará una estructura interna y relaciones en las que nuestras acciones estén libres de discriminación por razón de sexo, género, sexualidad o identidad, contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva."

Definir claramente los objetivos de la estrategia es necesario para orientar todas las acciones y garantizar que los esfuerzos estén alineados con las metas de la organización.

Estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporalmente definidos (SMART) para asegurar su efectividad.

Objetivo General

El objetivo general debe articular la visión amplia de la organización respecto a la igualdad de género. Este objetivo actúa como la meta principal hacia la cual todas las acciones están dirigidas.

Ejemplo de objetivo general:

"Fomentar un entorno organizacional donde todos los miembros puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones, independientemente del género, identidad sexual o cualquier otra diferencia personal."

Objetivos específicos

A partir del objetivo general, se desglosan objetivos específicos que aborden áreas concretas dentro de la asociación. Estos objetivos deben ser detallados y deben apuntar a logros claros que contribuyan al cumplimiento del objetivo general.

Los objetivos específicos deben estar enfocados en diferentes ámbitos relevantes para la organización, ya que la igualdad de género abarca múltiples dimensiones y prismas desde los que empezar a trabajar. Os compartimos aquí algunos de los ámbitos sobre los que pueden versar los objetivos específicos si la asociación lo considera:

- Participación
- Representación
- Formación
- Sensibilización
- Procedimientos
- Reparto de tareas (visibles e invisibles)
- Cultura Organizacional
- Clima entre el voluntariado y/o equipo asalariado
- Normativas y protocolos
- Comunicaciones internas y externas
- Lenguaje
- Relaciones Externas

El enfoque metodológico sirve para estructurar cómo la organización llevará a cabo su estrategia de igualdad. Un marco bien definido garantizará que las acciones tomadas sean coherentes, medibles y alineadas con los objetivos establecidos.

Metodologías mixtas:

- **Cuantitativa:** Utiliza encuestas y recolección de datos estadísticos para obtener una representación clara de las dinámicas de género actuales. Esto puede incluir datos sobre roles de género en liderazgos, participación en eventos y accesibilidad a oportunidades de desarrollo.
- **Cualitativa:** Implementa focus groups, entrevistas y talleres para captar experiencias personales y percepciones más profundas sobre igualdad y diversidad en la organización.

Participación activa:

Involucra a todos los niveles de la organización en el desarrollo de la estrategia. Este enfoque participativo asegura que todos los miembros tengan voz y que sus preocupaciones sean abordadas. Aprovechad los espacios que ya tenga la organización para una mejor integración del plan. De este modo, **se animará a una mejor y más orgánica participación del voluntariado en la construcción de dicha estrategia.**

Perspectiva interseccional:

Considera diferentes identidades (raza, orientación sexual, discapacidad, etc.) interactúan con el género, para garantizar que la estrategia sea inclusiva y aborde múltiples formas de discriminación.



Aconsejamos ver este vídeo de Kimberlé Crenshaw para entender mejor la interseccionalidad.
“The urgency of intersectionality - TED”

4. Estudio de género de la entidad

Tal y como comentábamos en el **CAPÍTULO 03** es fundamental para entender y conocer la situación de la entidad. Recomendamos seguir el apartado anterior paso a paso para tener un correcto estudio con sus posteriores conclusiones.

5. Ámbitos generales de Actuación y propuestas concretas

Este apartado es fundamental para pasar de la teoría a la acción, estableciendo **líneas claras de actuación y desarrollando propuestas que aborden de manera efectiva las desigualdades identificadas en la organización.**



Identificación de Ámbitos Generales de Actuación:

A partir de las conclusiones generales del análisis de igualdad de género realizado, se identificarán los ámbitos generales de actuación. Estos son las áreas claves donde se presentan mayores desafíos y oportunidades para la mejora.

- Realiza un **Análisis DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) sobre estos ámbitos generales. Este análisis ayuda a entender mejor el panorama interno y externo en relación con la igualdad de género dentro de la organización.
- Después del DAFO, elabora un **Análisis CAME** (Corregir, Afrontar, Mantener y Explorar) para establecer las acciones estratégicas que se necesitan tomar. Esto proporciona una guía clara sobre cómo abordar los aspectos negativos y potenciar los positivos.



[Plantilla para DAFO](#)



[Plantilla para CAME](#)

5. Ámbitos generales de Actuación y propuestas concretas

Desarrollo de acciones específicas

Con base en el análisis CAME, desarrolla un **conjunto de acciones concretas dirigidas a abordar cada uno de los ámbitos generales de actuación**. En este punto, la asociación tendrá que decidir hasta qué punto se concretan las acciones a llevar a cabo. De acciones más generales a acciones más concretas. Esta es una decisión estratégica que animamos a que se tome en base al consenso de las personas que formen parte de la asociación. Mejor apostar por los amplios consensos colectivos, que perduren en el tiempo y sean la base del cambio de la cultura organizacional, que no plantear propuestas individuales con poca acogida dentro de la entidad.

Aquí os compartimos algunas acciones que podría incluir una estrategia de igualdad:

- **Formación y capacitación:** Introducir programas de formación regulares sobre igualdad de género en diferentes niveles de la vida del voluntariado. Asegurar que todos los miembros estén equipados con el conocimiento necesario para promover y practicar la inclusión. Animamos que formaciones de igualdad y género estén presentes en la etapa más nueva de las personas que entren en la asociación. Esto construirá un ideario claro sobre los valores que defiende la entidad, evitando que nuevas personas que no conozcan la dinámica de la asociación intenten hacer chistes o tengan comportamientos poco apropiados con respecto a la diversidad o el género.
- **Política de reclutamiento y retención:** Desarrollar y aplicar políticas de reclutamiento inclusivas que fomenten la diversidad dentro de los equipos y garanticen la igualdad de oportunidades en la contratación y la promoción. Las etapas y la estrategia de reclutamiento debe de estar planificada y debe de contemplar la perspectiva feminista y de cero discriminación. Es la etapa que determinará el futuro de la propia entidad y se pueden generar buenas prácticas para reclutar a las nuevas incorporaciones.

5. Ámbitos generales de Actuación y propuestas concretas

Aquí os compartimos algunas acciones que podría incluir una estrategia de igualdad:

- **Creación de un equipo de igualdad y género:** Introducir en las estructuras un equipo encargado de velar por el buen hacer de la entidad para asegurar la no discriminación. Este equipo debe estar formado e informado por personas expertas en el ámbito y que puedan desarrollar funciones como: Análisis de género, gestión de espacios seguros, personas de confianza en eventos, seguimiento de la estrategia de igualdad, gestión de conflictos, aplicación de protocolos, creación de posicionamientos relacionados con la igualdad y género, etc.
- **Revisión de la normativa interna:** Revisar con la “gafas violetas” la normativa interna de la entidad que describe el método de proceder. Asegurarse de que esté escrito en lenguaje inclusivo y además, que los artículos que rigen la asociación tengan perspectiva de género.
- **Plantearse la paridad en diferentes espacios o equipos:** Si la entidad lo considera, explorar la idea de intentar asegurar la paridad en los equipos directivos, eventos, equipos de trabajo, mesas redondas, charlas, etc. No solo para facilitar el acceso, sino también para la proyección interna y externa de la asociación en base a una diversidad de género.
- **Responsabilidad y tareas:** Revisar todas las tareas de la asociación según los diferentes cargos para incluir tareas invisibilizadas y plasmarlas con la misma importancia que el resto de responsabilidades.
- **Creación de materiales físicos:** Materiales informativos o promocionales sobre la no discriminación por cuestiones de raza, género o sexualidad permiten dar una proyección de los valores de la asociación, del compromiso con la igualdad y el género, informar y reconducir posibles denuncias a la institución pertinente, facilitar recursos de apoyo y generar un espacio seguro para todas las personas.
- **Mejora del clima organizacional:** Implementar actividades y políticas que promuevan un ambiente de trabajo respetuoso y que alienten la comunicación abierta, asegurando un espacio seguro para que los miembros expresen inquietudes. Aplicar dinámicas de espacios seguros, puntos violetas o personas de apoyo en cada evento o actividad de la entidad

- **Sistema de resolución de conflictos:** Establecer un protocolo claro y accesible para tratar quejas relacionadas con la discriminación o el acoso, garantizando que las preocupaciones se manejen con seriedad y confidencialidad. Que siempre haya una persona o lugar físico o digital donde poder denunciar alguna situación de discriminación en la entidad. Explicar siempre cómo funcionan estos mecanismos.
- **Comunicación y sensibilización:** Desarrollar campañas internas que refuercen la importancia de la igualdad y la diversidad, utilizando medios creativos para educar e involucrar a todos los miembros.

Al identificar claramente los ámbitos de actuación y desarrollar propuestas concretas, **las organizaciones pueden establecer un mapa de ruta claro para implementar cambios efectivos**. Este enfoque asegura que las acciones tomadas no solo abordan las áreas problemáticas de manera amplia, sino que también **se adaptan a las necesidades específicas y dinámicas de la organización, promoviendo un cambio cultural genuino y sostenible**.



El seguimiento de las propuestas y la implementación de mecanismos efectivos sirve para evaluar el éxito de la estrategia de igualdad y asegurar que las acciones correctivas se apliquen cuando sea necesario.

Herramientas de monitoreo:

- **Plataformas digitales:** Utilizar herramientas digitales para la gestión de proyectos y almacenamiento de datos, como Trello o Asana, que permitan un seguimiento organizado y visualización del progreso en tiempo real.
- **Cuadros de mando interactivos:** Implementar dashboards (por ejemplo, en Power BI o Google Data Studio) que muestren indicadores de rendimiento con actualizaciones dinámicas, brindando una visión clara y rápida del progreso en las diversas áreas.

Aplicar encuestas de *feedback* tras cada actividad significativa para evaluar su impacto y recoger sugerencias de mejora. Realizar evaluaciones formales anuales para revisar el impacto de la estrategia de igualdad y detectar áreas que requieren atención. Presentar informes de progreso periódicos a toda la asociación de forma transparente sobre logros y mejoras.



Indicadores de rendimiento

(en inglés Key Performance Indicators o KPI):

- **Definición de KPIs:** Establecer indicadores clave que midan el progreso respecto a cada uno de los objetivos específicos. Por ejemplo:
 - Participación de género en roles de liderazgo.
 - Satisfacción de los miembros respecto a la cultura de inclusión, medida a través de encuestas periódicas.
 - Número de sesiones formativas realizadas y tasas de asistencia.

Constitución de un equipo de seguimiento:

Designar un equipo específico como hemos mencionado en diferentes apartados anteriormente, encargado de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las iniciativas. Este equipo debe estar compuesto por miembros representativos de todos los niveles de la organización para asegurar diferentes perspectivas.

Reuniones regulares: Establecer reuniones periódicas de revisión para evaluar el progreso de las acciones, discutir los desafíos encontrados y ajustar estrategias si es necesario.

Finalmente llegamos a la evaluación del plan de igualdad para **asegurar su efectividad y pertinencia a lo largo del tiempo**. Este proceso implica revisar regularmente los objetivos, medir el impacto de las acciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario para garantizar la mejora continua hacia un entorno más inclusivo.

- **Análisis de impacto:** Revisar si los objetivos específicos de la estrategia están siendo alcanzados y si las acciones implementadas han afectado positivamente las áreas de enfoque identificadas.
- **Reajuste de objetivos:** Ajustar las metas y estrategias según los resultados de la evaluación, asegurando que se mantengan relevantes y alineadas con las necesidades de la organización y sus miembros.

Participación de todos los niveles de la organización:

- **Inclusión de perspectivas diversas:** Asegurar que las evaluaciones incluyan contribuciones de diferentes niveles jerárquicos y departamentos para obtener una visión completa de la percepción y efectividad del plan.

Plan de Acción posterior a la evaluación:

- **Implementación de mejoras:** Con base en la evaluación, delinear un plan de acción que aplique las lecciones aprendidas y adapte las iniciativas para optimizar su efectividad.
- **Monitoreo adicional:** Establecer mecanismos para monitorear el progreso de las mejoras implementadas, garantizando que se integren exitosamente en la estrategia general de igualdad.

La evaluación del plan de igualdad debe ser estructurada desde un inicio y dependerá de la duración de dicho plan. Si la evaluación (tanto la continua como la final) está planificada, cuando llegue el final del plan, también estará planteada su mejora y futura continuidad. Nuevos retos, nuevos resultados y un nuevo contexto al que la entidad tendrá que afrontar para seguir asegurando la no discriminación de la asociación.

A person with long dark hair in a ponytail, wearing a blue shirt with a yellow star, is seen from behind, looking at a large Argentine flag. The background is a blurred crowd of people.

Capítulo 06



Sesiones **formativas** para entidades juveniles

A continuación se presenta una propuesta estructurada para la facilitación de sesiones formativas sobre igualdad de género y diversidad en organizaciones juveniles. Esta propuesta se puede (y se debe) adaptar a la realidad de cada grupo destinatario de la formación.

Conceptos básicos de feminismo

Instrucciones

La formación se divide en dos partes, se prioriza que siempre sea lo más interactiva posible para mantener la atención.

- **Lluvia de ideas:** la persona oradora expone conceptos básicos como el sistema sexo género, patriarcado, orientación sexual, identidad sexual y expresión de género. Para avanzar sobre la definición de los conceptos se crean varias actividades interactivas con cada uno de ellos, donde las personas participantes tienen que hacer clasificaciones, definiciones de los términos o lluvias de ideas sobre los conceptos.
- **Debate en grupo:** se dividen a las personas participantes en 4-5 grupos (depende del aforo) y se les dan 6 conceptos de complejidad media-alta: techo de cristal, sororidad, síndrome de la impostora, feminismo radical, interseccionalidad y performatividad de género. Se pide a los grupos que debatan y creen una definición de cada uno de los conceptos, para posteriormente ponerlo en conjunto entre todas y sacar una definición adecuada.



Duración

1 hora y 30 minutos



Objetivos y resultados del aprendizaje

- Construir espíritu de equipo.
- Concienciar a las personas participantes acerca de la importancia de la igualdad de género.
- Aumentar el nivel de conocimientos en materia de igualdad y feminismo de las personas participantes.



Materiales

- Formato Online: Power point y aplicación para interactuar con las personas participantes.
- Formato presencial: Power point, proyector, post-its/hojas donde escribir y rotuladores, bolígrafos o lápices.



Metodología

Debate en grupo, lluvia de ideas y exposición del orador/a.

Instrucciones

- Conceptos básicos: se hará un repaso por los conceptos básicos del feminismo - género, feminismo, qué es la inclusión

Habrà una parte centrada en la perspectiva de género para poder saber qué es y cómo podemos utilizarla

- Explicación de qué es un Plan de Igualdad de Género y de sus partes

• Comunicación inclusiva:
¿Qué es y dónde la utilizamos?
Modelos y guías

- El empoderamiento y las cuotas

• La brecha de género
Explicación
Cómo podemos solventar en una asociación

- Recursos
Instituciones y asociaciones para poder hacer relaciones



Duración

1 hora y 30 minutos



Objetivos y resultados del aprendizaje

- Conocer términos básicos del feminismo
- Saber aplicar la perspectiva de género
- Conocer qué es un Plan de igualdad de género
- Conocer instituciones con las que colaborar en el ámbito del género



Materiales

- [Descarga la presentación aquí](#)



Metodología

Debate en grupo, exposición del orador.

Empoderando desde la palabra

Importancia y herramientas para una comunicación inclusiva

Instrucciones:

1. **Introducción y debate:** qué entienden por comunicación inclusiva, por qué creen que es importante en el ámbito asociativo
2. **Explicación:** definir el concepto de com. inclusiva. Por qué es relevante (relación con valores de cada asociación). Sensibilización y concienciación. Interseccionalidad: inclusión en género, identidad y orientación sexual, discapacidad...
3. **Estrategia:** cómo aplicar la Comunicación inclusiva en el día a día. A quiénes nos dirigimos y cómo lo hacemos (tono). ¿Cómo asegurarnos de que el mensaje sea inclusivo?). Adaptar la comunicación escrita, oral y visual. Ejemplos concretos: con pequeños cambios (uso de pronombres inclusivos, el diseño de material accesible y escucha activa), se puede marcar la diferencia.
4. **Herramientas:** Incluir recursos como guías de estilo, correctores de lenguaje inclusivo, listas de palabras recomendadas y alternativas al lenguaje sexista. Ofrecer herramientas digitales o manuales de referencia que puedan consultar para resolver dudas al aplicar el lenguaje inclusivo.
5. **Medios de comunicación:** cómo aplicarla en redes sociales. Ejemplos de buenas prácticas de inclusión en redes.
6. **Casos prácticos:** presentar situaciones concretas donde se haya usado un lenguaje excluyente (en redes, eventos, correos, etc.) y que propongan cómo mejorar esas situaciones (puede servir como dinámica grupal)
7. **Cierre:** conclusiones y reflexión final sobre el impacto del lenguaje inclusivo “small impacts are not that small”. Reiterar la importancia de la comunicación



Duración:

1 hora y 10 minutos



Objetivos:

Que las personas voluntarias de cualquier asociación comprendan la importancia del uso del lenguaje inclusivo ya que suelen ser entornos tan diversos que no todo el mundo tiene la misma opinión. El objetivo secundario es que conozcan herramientas prácticas para promover respeto e igualdad a través de un lenguaje no sexista.



Materiales:

No son necesarios
ningunos materiales



Metodología:

Es una sesión prevista para no tener PPT, que sea formato ‘campfire session’; un espacio donde todas las personas puedan compartir a través de diferentes preguntas y explicaciones.

Instrucciones:

La formación se divide en dos partes:

- **Espacios seguros:** la persona oradora explica lo que son los espacios seguros, cómo implementarlos y qué son los primeros auxilios psicológicos. Además, se abre un espacio de debate para indagar sobre los posibles problemas que puedan surgir a la hora de habilitar espacios seguros y cómo poder solventarlos.
- **Protocolos contra el acoso:** se parte de las experiencias anónimas de las personas asistentes dentro de la asociación que voluntariamente comparten ("¿habéis presenciado alguna situación de acoso en ESN?"). Se explica el tipo de acoso que existe y se dan las bases para implementar un protocolo de actuación frente al acoso, incidiendo en la importancia de contar con un régimen disciplinario que se pueda aplicar

En caso de desarrollar esta formación en modalidad presencial se puede añadir una última parte donde se divida a las personas participantes en diferentes grupos y trabajen para desarrollar un protocolo contra el acoso.



Duración:

1 hora



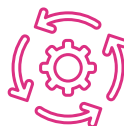
Objetivos y resultados del aprendizaje:

- Dotar de recursos e información a las diferentes secciones para promover espacios seguros.
- Formar a futuras personas de confianza en eventos de ESN.
- Dotar de una guía así como de recursos a las personas asistentes para la creación de un protocolo contra el acoso en el marco de la asociación local.
- Concienciar acerca de la necesidad de tener los recursos y formación necesaria para garantizar espacios seguros.



Materiales:

- [Descarga la presentación aquí](#)



Metodología:

Exposición de las oradoras y debate con las personas asistentes.

Capítulo 07



A young woman with long, curly brown hair is smiling slightly, looking towards the camera. She is wearing a blue turtleneck sweater. The background is a beach scene with a calm sea and distant hills under a clear sky. Two small figures are visible on the beach in the distance. The entire image has a green color overlay.

COLABORACIONES

Three yellow stars are visible in the bottom left corner of the image.

El Consejo de la Juventud de España (CJE) es una **plataforma de más de 60 entidades juveniles**, creada por ley en 1983 y formada por los Consejos de Juventud de las Comunidades Autónomas y organizaciones juveniles de ámbito estatal. Propiciamos la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestro Estado en un entorno global, tal como recoge el artículo 48 de la Constitución Española.

ESN España, al igual que muchas otras entidades, forma parte del CJE intentando siempre aportar al tejido asociativo la visión de la movilidad internacional, las necesidades del estudiantado y los posicionamientos que mejoren las condiciones de los programas y de sus personas usuarias.

En este proyecto, al igual que en muchos otros, ESN España **se ha apoyado en el CJE para la promoción, utilización de espacios y concretamente para recibir formaciones** de personas expertas en esta materia.

En este caso, gracias a la Bolsa de Formación del CJE, pudimos contar con **Julia Vílchez**, Experta Universitaria en Igualdad de Género y Oportunidades. Vino al evento Training for Trainers que tuvo lugar en València en enero. Allí formó a las voluntarias de ESN a través de varias sesiones donde se trabajó la detección y lucha contra los discursos de odio.



Web del Consejo de la Juventud de España

<https://www.cje.org/>

Recursos compartido por Julia Vílchez

Carpeta de recursos



La Cooperativa Transversal, ubicada en el espacio cooperativo l'Andana, en Castelló de la Plana, són una cooperativa sin ánimo de lucro que apuesta por la **construcción de un nuevo modelo económico y social**, basado en la colaboración, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad.

En sus proyectos aplican metodologías centradas en las necesidades de las personas y los colectivos con el objetivo de impulsar la transformación social hacia escenarios que pongan la vida en el centro. O como les gusta decir a ellas: "Trabajan para transformar y generar impacto social desde lo comunitario".

Uno de sus **ámbitos clave es la igualdad y los feminismos**, desde donde acompañan a multitud de entidades a elaborar sus Planes de Igualdad, la implementación de éstos y su seguimiento y evaluación.

ESN España ha contado con el apoyo y seguimiento de una de sus integrantes: **Laura Rodrigo**, arquitecta y agente de igualdad.

Fue formadora en evento Training for Trainers que tuvo lugar en València en enero. Sus sesiones dieron las herramientas a las asistentes para hacer un análisis en profundidad con perspectiva de género sobre sus asociaciones.

También ha guiado y tutorizado el proceso de creación e implementación de la estrategia de género de ESN España.



Web la Cooperativa Transversal de Castelló

<https://transversalcoop.org/>

Recursos compartido por Julia Vilchez

Carpeta de recursos



Publicado en junio de 2025

This document has been produced by Erasmus Student Network Spain with the financial support of the European Youth Foundation of the Council of Europe. The opinions expressed herein are the responsibility of the authors and do not reflect the official opinion of the Council of Europe.

Toda la información del proyecto Generating Gender Equality y otros proyectos de ESN España la podréis encontrar en:
erasmus.esn-spain.org



Fortaleciendo
el tejido
**asociativo
juvenil**
con recursos
y políticas
feministas.