

**GUÍA DE PRÁCTICAS FEMINISTAS:
PARA EL DESARROLLO DE
UNA PARTICIPACIÓN JUVENIL
CON IGUALDAD DE GÉNERO.**



Consejo de la
JUVENTUD
de España



Bienvenidas.

Me hace mucha ilusión participar en el prólogo de esta guía y sobre todo compartirlo con Julia Chica Linares porque la propuesta que nos han hecho pone de manifiesto que la lucha por la igualdad de género es intergeneracional y nos interpela a todas.

Al hilo de esta reflexión me surge otra: lo que tres décadas atrás eran para mí y para muchas otras mujeres del movimiento asociativo intuiciones y sensaciones de piel, son hoy conceptos objeto de estudio, con denominaciones concretas, sobradamente analizados (como la ocupación masculina de los espacios y los tiempos, una presencia de las mujeres en la gobernanza de las asociaciones que no se corresponde con su peso real en las mismas, etc.). Es cierto que hemos avanzado en el diagnóstico y que contamos con herramientas para revertir esa desigualdad -la guía que presentamos es una de ellas- pero esta es una tarea que requiere continuidad y tenacidad, y, sobre todo, una red de mujeres empoderadas, dispuestas a conseguir la presencia y el rol del que son acreedoras.

En mi trayectoria asociativa y laboral he estado siempre vinculada de una u otra forma al tema de la igualdad de género una cuestión que en este momento tengo encomendado impulsar en la organización en la que trabajo y sé que quizá la clave en este empeño está en construir redes de mujeres, trabajar apoyándonos en la sororidad.

El contexto actual es más favorable que el de hace tres décadas, tanto en el plano normativo como en el político y social y, significativamente, en el imaginario colectivo. Sin embargo, estos avances están siendo duramente cuestionados en todos los países europeos por determinados sectores políticos.

Por ello quiero felicitar al CJE por la iniciativa de esta guía como herramienta para apoyar a las organizaciones en sus esfuerzos para conseguir la igualdad de género, pero también por hacerlo con un mensaje tan claro, reivindicativo, feminista y propositivo.



PRÓLOGO DE ESTRELLA RODRIGUEZ PARDO,
PRIMERA PRESIDENTA MUJER DEL CJE
(1986-1989)

PRÓLOGO DE JULIA CHICA LINARES, PRESIDENTA DEL CJE (2016-2018)

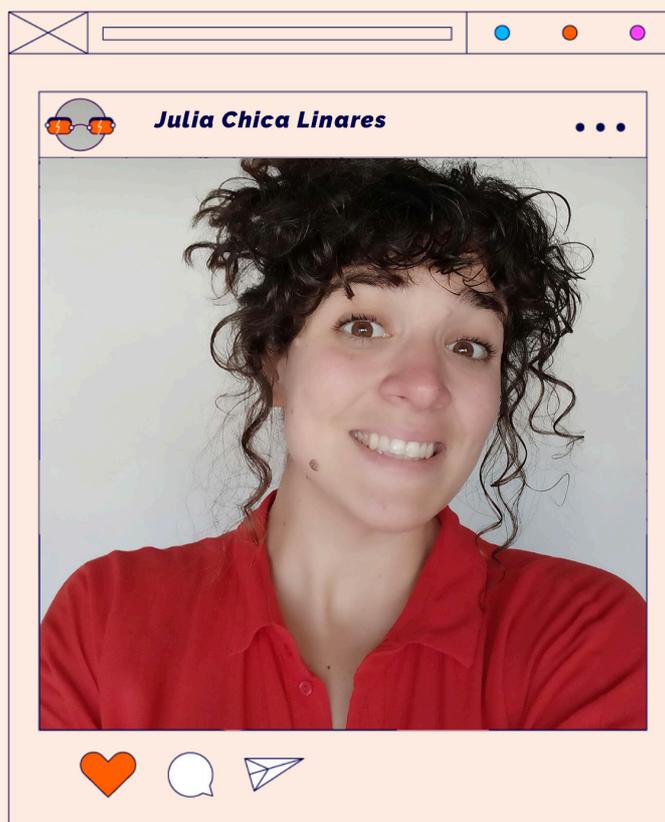
Lo primero dar las gracias por contar conmigo para participar en el prólogo de esta guía. Me hace especial ilusión, porque esto fue un tema muy presente dentro de mi etapa en el consejo, y junto al trabajo de muchas personas con las que compartí este tiempo logramos que el CJE fuese más feminista.

Con mi entrada a la presidencia conseguimos romper una racha de varias comisiones permanentes lideradas por hombres. En las organizaciones, en ese momento, el liderazgo femenino brillaba por su ausencia, puesto que apenas existían mujeres al frente de las organizaciones. Al poco se produjo una entrada «enorme» de mujeres en los primeros puestos, pero si revisamos los números estos apenas llegaban a ser un tercio.

En la práctica, las organizaciones seguimos pecando de comportamientos, dinámicas, relaciones y actitudes que distan bastante de conseguir espacios seguros en donde las mujeres puedan terminar de desarrollar su liderazgo. Esto no es un hecho inmóvil, ya que tanto el CJE como las organizaciones que lo conforman, trabajan sin descanso para intentar derribar esas barreras y dinámicas, que merma de manera sistemática la participación libre de la mujer.

Si echo la vista atrás y miramos dentro de los espacios de participación y representación que el CJE ofrecía, creo que, si conseguimos, por lo menos en cuanto a ratios, que hubiera una igualdad en la participación, pero tal y como este manual dice más abajo, la presencia no se equiparaba con una participación real. Dado que, si analizamos los minutos hablados o intervenciones realizadas por hombres y mujeres, las realizadas por mujeres eran considerablemente menores. Y aquí lanzo una pregunta ¿no será que somos más eficientes comunicándonos y no reafirmando los patrones propios de la participación masculina? ¿Es necesario cambiar la percepción de la participación hacia lo funcional y no según la cantidad? Con esto no quiero decir que no haya que seguir técnicas como las que esta guía describe más abajo que potencien la igualdad dentro de las entidades tanto en participación como en representación.

En definitiva, esta guía ofrece a toda la sociedad civil y sobre todo a las organizaciones juveniles la posibilidad de trabajar técnicas que contribuyan a que la idea del feminismo dentro de las organizaciones salga de la caverna y vea la luz.





INTRODUCCIÓN DE LA GUÍA

Esta guía que tenéis en vuestras manos es fruto, por un lado, de las reivindicaciones constantes que en los últimos años se han venido haciendo por parte de las entidades relacionadas con la consecución de la igualdad de género en los entornos del Consejo de la Juventud de España. Por el otro lado, es el resultado del trabajo conjunto de compañeras de diferentes entidades juveniles que participaron en el Grupo Operativo no Mixto convocado durante el 2018, y que sirvió para generar un espacio seguro en el que pudimos analizar y reflexionar sobre qué barreras nos seguimos encontrando en el ámbito asociativo juvenil por el hecho de ser mujeres.

Antes de que comencéis la lectura y la búsqueda de aquellas dinámicas que puedan servir, queremos trasladaros algo: como parte de la sociedad que somos, estamos atravesadas por un sistema patriarcal que hace que dentro de nuestras propias entidades haya machismo, y esto es algo que debemos aceptar. Asumir esta realidad es el punto de partida desde el que hemos de enfocar la mirada interna y el trabajo colectivo que persiga la participación activa y en igualdad de condiciones de las mujeres jóvenes.

Para que este material no quede desactualizado, preferimos no utilizar datos, pero, actualmente y muy a pesar de la obligatoriedad de cuotas, de las listas cremallera y de la paridad en ciertos entornos, todavía en los espacios de representación en los que participamos encontramos mayoritariamente hombres.

También son nuestros compañeros los que siguen copando el tiempo de intervención en los principales órganos de toma de decisiones. De igual manera, algunas comisiones de trabajo relacionadas con la economía y las políticas de juventud están conformadas por chicos casi en totalidad. Y es preciso cambiar estas situaciones para que cuando hablemos de nuestros valores, ideas, reivindicaciones y objetivos, podamos hacerlo fieles a nuestra realidad.

Muchas compañeras han pasado a lo largo de nuestra historia por nuestros Grupos de Trabajo y nuestras Comisiones Permanentes. Y todas ellas podrían narrarnos algunas de las dificultades a las que se han enfrentado por el hecho de ser mujeres: la invisibilización, el «techo de cristal» y el «suelo pegajoso» son algunas injusticias con las que todavía cargamos y que queremos combatir.

Es por todo esto por lo que elaboramos esta guía, que tiene su origen en una resolución aprobada por unanimidad en la XXI Asamblea del CJE, que pretendió plasmar lo que hace demasiado tiempo que venía pidiéndose en diversos espacios de participación: las mujeres no estamos en el CJE con las mismas condiciones que nuestros compañeros, y es el propio organismo el que debe responsabilizarse de posibilitar los espacios y ceder las herramientas que hagan que las mujeres jóvenes podamos vivir nuestros propios procesos de empoderamiento.

Este es el resultado: un dossier bastante modesto, aunque esperamos que muy útil, y que propone prácticas y dinámicas en diferentes ámbitos: la gestión equitativa de espacios, tiempos y horarios; la confrontación del machismo en liderazgos y representaciones y el empoderamiento de mujeres en el ámbito asociativo juvenil.

Cada ámbito lo componen 2 partes: la primera la forman recomendaciones y buenas prácticas, y la segunda está formada por dinámicas. En algunas ocasiones coinciden en objetivos, pero, para situarnos, las prácticas serían puntuales, de aplicación inmediata, mientras que la dinámica lleva implícito un tiempo de preparación y de trabajo en común previo.

Cabe destacar que cada dinámica es completamente adaptable a cada situación, entidad, colectivo o espacio en que se quiera desarrollar porque queremos que la toméis como una herramienta propia que os facilite el trabajo en este ámbito.

Para cualquier duda, el correo electrónico de contacto será info@cje.org, con la idea de que las diferentes Comisiones Permanentes del CJE puedan ir informando y asesorando sobre la puesta en práctica de alguna de las dinámicas contenidas en esta guía.

Esperamos que pueda servir de apoyo y, sobre todo, que fomente el feminismo dentro de las asociaciones, colectivos, entidades y secciones juveniles: Este trabajo es de nosotras, las mujeres de las entidades juveniles, y para todas.

¡Por un CJE donde las mujeres tengamos el papel que nos corresponde, libre de machismo e igualdad de condiciones en nuestra participación!

Olga Tostado Calvo
Vocal de Feminismos,
LGTBI+ y Discapacidad.



*Asociarnos
amplifica
nuestro
impacto.*



01

PRIMER ÁMBITO DE ACTUACIÓN: HACIA UNA OCUPACIÓN Y GESTIÓN EQUITATIVA DE ESPACIOS, TIEMPOS Y HORARIOS

Si bien desde el CJE hemos detectado la desigualdad de género presente en el número y cantidad de intervenciones que se llevan a cabo en los diferentes espacios de participación, y aun habiendo aprobado por unanimidad dos resoluciones destinadas a eliminar las barreras que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones que sus compañeros y a fomentar la presencia de las mujeres en todos los espacios del CJE, es por todas sabido que estamos a bastante distancia de conseguir que el CJE sea un organismo libre de desigualdad de género y de machismo.

En la Asamblea General Ordinaria celebrada en febrero de 2019, los hombres intervinieron prácticamente el doble que las mujeres, a pesar de que había más mujeres delegadas con capacidad de voz y voto. Además, nos hemos encontrado otro problema: y es que hay espacios propios del CJE y espacios externos, pero en los que el CJE participa, que están ocupados por chicos casi en su totalidad.

Por este motivo, se dedica el primer ámbito de actuación a dar a las entidades algunas herramientas para que reflexionen sobre cómo distribuir y planificar la ocupación del espacio en todas las esferas, teniendo en cuenta que preparando con antelación las diferentes intervenciones con el objetivo de paliar la desigualdad de género, los resultados suelen ser positivos (contando con la experiencia de la Comisión Permanente del CJE 2018-2020 que repartió tareas y temas de la Asamblea Ejecutiva Ordinaria celebrada en noviembre de 2019 y que se cerró con intervenciones bastante similares en número y tiempo entre mujeres y hombres de la propia Comisión Permanente).

1.1

RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Se recomienda a las entidades establecer un lenguaje no excluyente que, en todo caso, evite uso del el masculino genérico.
- Se recomienda planificar con tiempo el horario disponible para llevar a cabo las actividades, de modo que todas tengan hora de inicio y hora de fin, facilitando así la previsión de las personas participantes. Con esto, se facilitará la planificación de todas las personas que asistan a la reunión, de manera que para aquellas que tengan que conciliar las tareas derivadas del CJE con estudios, trabajos, tareas domésticas y/o cuidados familiares sea más fácil poder compaginarlo. Es preciso recordar que todavía somos las mujeres las que tenemos que cumplir con una triple conciliación.
- Se recomienda gestionar los turnos de palabra, de modo que no siempre empiecen a intervenir hombres, aunque tampoco obligando a intervenir a las mujeres: las intervenciones son voluntarias, nunca una obligación, pero sí que se puede intercalar la intervención de quienes estén interesadas.
- El tiempo de intervención debe estar regulado, para que todas las personas que quieran intervenir tengan un tiempo tope y no ocupen la totalidad.
- Es positivo recordar, antes de abrir turno de palabras, que si una persona comenta algo no es necesario repetirlo.
- Antes de empezar las actividades, es recomendable dedicar cinco minutos a recordar la importancia de la ocupación equitativa del espacio en todos los sentidos, invitando a las entidades o a las personas de entidades a que fomenten dicha práctica.
- Pensar en el contenido de los eventos o de sus diferentes partes y distribuir roles conscientemente.
- Sensibilizar a los hombres jóvenes asociados acerca de los espacios de palabra igualitarios.
- Preparar intervenciones de manera previa para evitar la desigual ocupación del espacio por géneros.
- Repartir tareas equitativamente en el ámbito no formal.
- Generar comisiones organizativas equitativas.
- Proponer que siempre haya más de una opción a la hora de reunirse y así evitar tener el sentimiento de culpa y mejorar la disponibilidad.

1.2 DINÁMICAS PROPUESTAS

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	GESTIONANDO LA OCUPACIÓN DEL ESPACIO (EN TIEMPO, CANTIDAD Y FORMA)
TIEMPO ESTIMADO	Depende por completo de la actividad. Pero estimad que sumar esta tarea a la planificación supondrá, al menos, 2 horas más del total.
OBJETIVOS	Gestionar que los tiempos de intervención desagregados por géneros sean equitativos entre mujeres y hombres.
IDEAL PARA...	La fase de planificación de cualquier actividad, evento, campaña o reunión.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	La persona o el grupo que coordine la actividad (Presidenta, Comisión Permanente, Monitora, Junta Directiva, Coordinadora de Grupo de Trabajo o Actividad, etc.).
PARTICIPANTES	Grupo de personas que colabora en la planificación y preparación de la actividad. Sería positivo que se sume a esta dinámica alguna de las personas participantes en la misma, para que pueda opinar y proponer.
DESARROLLO	Durante la preparación de cualquier actividad, las personas coordinadoras se distribuirán los tiempos de su intervención. Asimismo, tratarán, en la medida de lo posible, planificar una gestión de intervención de las personas asistentes, dando la palabra a personas de ambos géneros y fomentando la participación de las mujeres, impidiendo que se salten turnos de palabra. En caso de que sea necesario nombrar a responsables de alguna tarea, se tendrá en cuenta la paridad de género.
MATERIAL NECESARIO	Papel continuo, folios y cartulinas. Portátil y programa Excel. Bolígrafos o rotuladores.

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	GENERANDO GRUPOS Y COMISIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS
TIEMPO ESTIMADO	Dos horas.
OBJETIVOS	Fomentar la paridad de género en los diferentes grupos o comisiones de trabajo.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones grandes cuyas personas inscritas en cada grupo o comisión de trabajo no dependen de la propia organización, sino de las entidades que pertenecen a ella. - Equipos que estén empezando a funcionar y quieran informarse sobre la importancia de generar grupos y comisiones de trabajo que estén formadas por personas de diversos géneros. - Jornada formativa sobre igualdad de género en el ámbito del asociacionismo y la participación juvenil.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	Una persona dinamizadora destinada a tal fin y, si es posible, sensibilizada, concienciada y formada en el ámbito de la igualdad de género y de la participación juvenil.
PARTICIPANTES	Todas las personas del grupo que vayan a realizar la dinámica.
DESARROLLO	<p>Esta dinámica consta de dos partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -En la primera, se dará una sesión informativa de máximo 1 hora de duración, a las personas que accedan a la dinámica. En esta se hará un repaso histórico por la composición de los distintos grupos de trabajo de la entidad, haciendo alusión a los sesgos de género presentes cuando los haya. Además, también se deberá informar sobre causas, motivos y consecuencias de esta realidad. Posteriormente, se ofrecerán herramientas para guiar el proceso de inscripción a los distintos grupos o comisiones de trabajo. En este caso, la persona formadora podrá pedir información al Consejo de la Juventud de España. -En la segunda parte de la dinámica, las personas participantes deberán generar por parejas herramientas adaptadas a su propia realidad para fomentar la presencia equitativa de géneros en un grupo o comisión de trabajo concreta en la que se haya dado desigualdad previamente. <p>Al finalizar, cada pareja expondrá sus herramientas y, en gran grupo, se harán las reflexiones y aportaciones pertinentes. La persona que dinamiza se encargará de, una vez acabada la dinámica, recopilar todas las herramientas y difundirlas al conjunto de personas participantes vía correo electrónico. Si se considera oportuno y todas las personas del grupo están de acuerdo, se podrá elaborar una guía de herramientas destinada a la entidad u organismo en que se lleve a cabo la dinámica.</p>

MATERIAL NECESARIO	<p>Portátil y presentación de Power Point. Proyector.</p> <p>Altavoces. Vídeos opcionales. Cartulinas y folios.</p> <p>Bolígrafos, lápices y rotuladores. Documento de Google Forms para recopilar las herramientas propuestas.</p>
--------------------	---

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	LAS TAREAS INVISIBILIZADAS LAS ASUMIMOS EN COMÚN
TIEMPO ESTIMADO	<ul style="list-style-type: none"> - Para planificación de acciones concretas, una hora. - Para planificación de eventos de varios días (acampadas, campamentos, etc.) entre dos y tres horas. - Para coordinación de funcionamiento de equipos: de tres a cinco horas.
OBJETIVOS	Repartir equitativamente las tareas de cuidados, de limpieza y/o de organización, caracterizadas por estar poco reconocidas e invisibilizadas.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de acciones y actividades concretas. - Planificación de eventos (acampadas, campamentos, escuelas formativas, etc.). - Planificación de coordinación de equipos de liderazgo o de trabajo.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	La persona o el equipo responsable de la acción, actividad o evento. En el caso de coordinación de grupos: la persona encargada de dinamizar dicha planificación de coordinación a corto, medio y/o largo plazo.
PARTICIPANTES	El equipo de coordinación de la actividad concreta o del evento y, en su caso, la persona encargada de dinamizar la planificación de coordinación del equipo pertinente.

DESARROLLO	<p>Esta acción de planificación está planteada para que el reparto de tareas de cuidados y limpieza sea equitativo, evitando así que las mujeres, como es más frecuente, se encarguen mayoritariamente de las mismas.</p> <p>Asimismo, esta dinámica contempla que, en el caso de estar destinada a planificación de un evento, el equipo coordinador reparta de manera equitativa entre las y los participantes las tareas de cuidado y limpieza.</p>
MATERIAL NECESARIO	Papel continuo, cartulinas y folios u ordenador portátil con programa Excel.

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	CONTEO DE INTERVENCIONES Y TIEMPO SEGREGADO POR GÉNEROS
TIEMPO ESTIMADO	Práctica que abarca toda la actividad o evento al completo.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Poner de manifiesto las diferencias en número y tiempo de intervenciones segregadas por géneros. - Controlar que las intervenciones sean paritarias. - Sensibilizar a las personas participantes de una actividad o evento de la ocupación desigual por géneros.
IDEAL PARA...	Conteo en asambleas, órganos de toma de decisiones, actividades en las que previamente los hombres hayan intervenido en mayor medida, etc.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	La persona o personas a la que, en la planificación de la actividad o evento, se le haya adjudicado la tarea. Puede ser cumplida por todo el equipo (cada persona se ocupa en un intervalo de tiempo de anotar las intervenciones y cronometrar tiempo de intervenciones), por un equipo de personas voluntarias, por una empresa externa contratada para tal fin, etc.
PARTICIPANTES	Todas las personas son partícipes del conteo, en tanto que puedan intervenir.

DESARROLLO	<p>Para la actividad puede utilizarse una tabla de Excel y un cronómetro, o bien una aplicación especializada para tal fin, o bien una grabadora. La idea es ir anotando (para ello deberemos tener la lista de las personas participantes delante, indicando el género con el que se identifica cada una) el número de intervenciones de cada persona y el tiempo que dura cada una.</p> <p>Para conteos menos exhaustivos puede ponerse solamente el número de intervenciones, que es más factible de gestionar durante la actividad.</p> <p>En caso de que se quiera recopilar también el tiempo de duración de cada una para posteriormente tener el monto total, se tendrá que utilizar un cronómetro que vaya indicando el tiempo de manera individual, o bien una grabadora, que nos permitirá hacer el conteo de forma posterior.</p> <p>Una vez finalizada la actividad, en caso de que se tenga, se hará una breve exposición de los resultados de los tiempos, invitando a la reflexión. Por último, los datos serán enviados por mail a las participantes y en el evento siguiente (en caso de que haya) de igual rango, se volverán a presentar los datos por parte de la persona encargada de temáticas de género de la entidad/evento, con una reflexión previa y posibles causas y consecuencias de estos.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Opcional: ordenador portátil con programa Excel, grabadora o programa especializado.</p> <p>Libreta para ir anotando.</p>



02

SEGUNDO ÁMBITO DE ACTUACIÓN: COMBATIENDO EL MACHISMO EN LIDERAZGOS Y REPRESENTACIONES

Aunque desde hace varios años las Comisiones Permanentes del CJE no han tenido desigualdad de género superior a una proporción 60/40 entre hombres y mujeres, lo cierto es que ellos todavía ocupan espacios de representatividad en mayor medida que ellas y, en ocasiones, hay eventos y espacios, aquellos en los que se toman las decisiones que más repercuten a nivel político y económico, en los que solo hay hombres o hay muy pocas mujeres.

Atendiendo a la segregación por géneros de las diferentes Comisiones Permanentes del CJE desde su creación en 1984, siguiendo el artículo de Leire Olmeda García, titulado Composición de las Comisiones Permanentes del Consejo de la Juventud de España (1985 – 2018) ¹, las diferentes Comisiones Permanentes han estado formadas mayoritariamente por hombres: un total de 90 hombres y 63 mujeres (además de los 4 hombres de la Comisión Gestora). Con esto, podemos coincidir con Olmeda en que, si bien el CJE se caracteriza por una reivindicación de la igualdad de género y por una base feminista, todavía queda lejos el alcanzar una igualdad de género real, por lo que tendremos que seguir haciendo esfuerzos para fomentarla y estar cada vez más cerca de conseguirla.

Así, hemos considerado fundamental incluir un eje dirigido a reflexionar sobre la presencia mayoritaria de hombres en el ámbito del asociacionismo juvenil cuando se trata de puestos de liderazgo y representación, dedicando otro posteriormente a facilitar la puesta en común de sentires de las mujeres asociadas para poder fomentar su empoderamiento.

2.1

RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- En el ámbito de liderazgo y representación proponemos a las diferentes entidades:
- Impartir formaciones básicas en igualdad de género y paridad a las personas jóvenes asociadas o, al menos, a los equipos directivos o coordinadores.
- Tener en cuenta la paridad en cada actividad, tanto interna como externa, a la que se asiste como participante. En caso de que la actividad externa esté ocupada totalmente por hombres, recomendar a la organización su modificación.
- Reconocer que la mayor presencia de hombres en espacios representativos no se debe a su mayor capacidad, sino a una práctica patriarcal que hemos asumido como parte de la sociedad en la que vivimos.
- Tener en cuenta que las mujeres han interiorizado los roles que la sociedad les impone y que, probablemente, necesiten un espacio de empoderamiento.
- Dedicar espacios a reflexionar sobre las características deseables en los liderazgos y las características reales que se valoran.
- Evitar comentarios sexistas y machistas dirigidos a los motivos por los que las mujeres ocupan los diferentes puestos de liderazgo.
- Establecer protocolos y normas que prohíban actitudes y comentarios machistas de cualquier persona miembro de la entidad juvenil, marcando el protocolo a seguir en caso de que se vulneren las normas propuestas.

Evitar la invisibilización de los trabajos de cuidados y de planificación que mayoritariamente están desempeñados por mujeres, dando valor a las tareas de preparación de eventos y acciones y repartiéndolas equitativamente entre todas las personas del equipo planificador (incluidas las de limpieza).

2.2

DINÁMICAS PROPUESTAS



TÍTULO DE LA PRÁCTICA	ANALIZANDO NUESTRO ORGANIGRAMA CON LAS GAFAS VIOLETA
TIEMPO ESTIMADO	DE 2 a 4 horas.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar con perspectiva histórica sobre los organigramas de nuestra entidad u organismo. - Buscar causas y consecuencias de la ocupación mayoritaria de hombres en puestos de liderazgo (en caso de que así sea). - Repensar estrategias y herramientas, individuales y colectivas, a aplicar para fomentar la presencia de mujeres en puestos de representación, de liderazgo, de toma de decisiones y de equipos de trabajo que han estado formados mayoritariamente por hombres.
IDEAL PARA...	Entidades que quieran hacer autocrítica sobre la ausencia de mujeres en puestos de representatividad, de liderazgo, de toma de decisiones o de trabajo en áreas determinadas.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	Una persona externa encargada de dinamizar o una persona del equipo que realiza la dinámica, que haya sido previamente asignada para tal fin.
PARTICIPANTES	Todas las personas que forman el grupo que va a realizar el análisis.

DESARROLLO	<p>Para llevar a cabo esta dinámica, previamente ha de tenerse toda la información relacionada con los equipos que han liderado la institución a lo largo del tiempo. Para ello, sería recomendable hablar con 2 o 3 personas que hayan participado en la entidad en etapas anteriores. En el caso de las entidades más grandes, a veces la información se puede encontrar incluso en internet. Lo importante es que, al comienzo de la actividad, se tenga información suficiente sobre cómo se han ido sucediendo los relevos de equipos directivos y puestos de representación.</p> <p>Sería positivo si, además, se cuenta con situaciones concretas que han sucedido y con alguna persona (preferiblemente mujer) que haya ocupado algún puesto de representación en la entidad (o que haya ejercido la representación en algún espacio externo), y que pueda dar testimonio y narrar parte de la historia.</p> <p>Una vez preparada la actividad, la persona que dinamiza cuenta el motivo de su desarrollo y los objetivos perseguidos con la misma, fomentando la presentación de las diferentes personas que van a llevarla a cabo y la puesta en común de las expectativas.</p> <p>Posteriormente, si el grupo es muy grande, se divide en subgrupos de 5 personas, y a cada grupo se le asigna una etapa de la entidad (esta puede oscilar entre meses, años o décadas, dependiendo de la trayectoria de esta) y la analizan, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para hacerlo, se puede utilizar la legislación de la época, hitos de la historia del feminismo en cada contexto, etc.</p> <p>Después, cada grupo deberá elaborar una ficha de causas-consecuencias sobre la etapa que le haya tocado.</p> <p>Para acabar, se dedicará tiempo suficiente a la puesta en común en gran grupo, de manera que las fichas de causas-consecuencias puedan ser completadas por el resto de los equipos, finalmente, la persona que dinamiza generará una ficha de demandas y compromisos. Las demandas irán dirigidas a quien el grupo considere (persona o equipo que lidera en el momento, administración, etc.) y los compromisos son internos y corresponden a las personas que están haciendo la dinámica, tanto a nivel individual como colectivo.</p> <p>Finalmente, la persona que dinamiza generará una ficha de demandas y compromisos. Las demandas irán dirigidas a quien el grupo considere (persona o equipo que lidera en el momento, administración, etc.) y los compromisos son internos y corresponden a las personas que están haciendo la dinámica, tanto a nivel individual como colectivo.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Papel continuo, folios y cartulinas. Portátil y programa Excel. Bolígrafos o rotuladores.</p>

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	EL DAÑO Y EL CAME DEL FEMINISMO EN LAS ENTIDADES JUVENILES
TIEMPO ESTIMADO	Entre 3 y 4 horas.
OBJETIVOS	Hacer un diagnóstico de llegada sobre la situación de la igualdad de género en una entidad, sección juvenil, colectivo u organismo, y, derivado de la misma, elaborar propuestas para corregir las debilidades, afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos que empiezan a funcionar, independientemente de la duración de su etapa de liderazgo. - Igualmente, la dinámica puede ser llevada a cabo por un equipo sobre la situación del órgano al que representan. - Así, la dinámica se puede enfocar hacia tres direcciones: a analizar el propio equipo o grupo, a analizar el órgano al que se representa o bien a hacer un análisis mixto y completo.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	Lo ideal sería que gestionase la dinámica una persona externa al grupo pero que conozca el organismo, el espacio y el grupo/equipo donde se aplica, y formada previamente en facilitación de procesos. Como alternativa, pueden dirigir la actividad una o dos personas del equipo que está haciendo el análisis.
PARTICIPANTES	Las personas que conforman el equipo o grupo.

DESARROLLO	<p>En primer lugar, se exponen los motivos por los que individualmente y de forma grupal se elige hacer esta dinámica: pensando en las características, valores y objetivos del equipo y también características, valores y objetivos del organismo al que se representa.</p> <p>Posteriormente, la persona que dinamiza explica qué es un DAFO, qué es un CAME y para qué se utilizan.</p> <p>Después, se da pie a la elaboración de este, que contará con las siguientes fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona que dinamiza cuelga en un lugar visible y amplio las cartulinas o el papel continuo de las cuatro partes del DAFO. 2. En gran grupo, se explica cada una de las partes y se dan ejemplos para cada una. 3. Por grupos de 3 personas, van trabajando cada parte y, una vez la han completado, pasan a la siguiente. Si identifican algo que está ya escrito, lo indican con un “+”. 4. Para acabar, en gran grupo, hacen una reflexión y añaden los aspectos que puedan faltar. 5. Posteriormente, se hace el CAME, siguiendo los mismos pasos. 6. Al final, toca elaborar una hoja de compromisos y tareas pendientes. 7. Por una parte, las tareas pendientes son aquellas por hacer a corto plazo, y cada una tendrá mínimo una persona encargada de ejecutarla. Igualmente, estas tareas pendientes a corto plazo tienen fecha de vencimiento. 8. Respecto a los compromisos: son aquellos afrontados como grupo, e igualmente deben llevar adjuntos indicadores y personas encargadas de medir los mismos. Si el análisis lo hace el equipo que lidera sobre el organismo al que representan, se tiene que gestionar también el proceso de comunicación a las personas que pertenecen a la entidad de la realización de este y de las acciones que se desarrollarán fruto de dicho análisis.
MATERIAL NECESARIO	<p>Cartulinas y folios. Bolígrafos y rotuladores. Tijeras.</p>

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	MUJERES LÍDERES. ¿MITO O REALIDAD?
TIEMPO ESTIMADO	De 4 a 8 horas.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar sobre los roles asumidos por las mujeres desde que son niñas. - Hacer un repaso por nuestra historia de vida en torno a esta realidad. - Localizar los roles que, personal y colectivamente, nos han construido y han influenciado en la conformación de nuestra personalidad. - Detectar posibles estrategias para prevenir y hacer frente a este reparto injusto de roles. - Detectar diferencias entre “características y roles”. - Repasar los roles que cumplimos y que no se corresponde con el reparto tradicional de roles de género. - Generar propuestas dirigidas al ámbito de la educación no formal, en general, y del colectivo/entidad/asociación juvenil.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios de trabajo no mixtos en los que el grupo quiera aumentar los vínculos entre las integrantes. - Espacios de trabajo no mixtos con adolescentes en que se quiera fomentar la seguridad. - Jornadas sobre igualdad de género, tanto mixtas como no mixtas, que tengan el objetivo de analizar la realidad del medio en el que viven y de su entorno asociativo. - Espacios de trabajo no mixtos en los que el grupo quiera aumentar su conocimiento sobre la desigualdad de género existente en la sociedad, en general, y en el ámbito asociativo, en particular. - Grupo de participantes (no mixtos o mixtos -en este último caso la actividad es adaptable-) en campamentos, acampadas o espacios de alguna entidad de manera continuada.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	Una persona con formación previa en igualdad de género y participación juvenil. La monitora del grupo que va a llevar a cabo la dinámica.
PARTICIPANTES	Las personas que pertenecen al grupo que va a desarrollar la dinámica.

DESARROLLO	<p>Tratándose de una dinámica de autoanálisis, la persona que dinamiza deberá tener la capacidad de generar un clima de espacio seguro.</p> <p>Antes de comenzar puede hacerse una dinámica de distensión y, tras la misma, se explicará que se entiende por espacio seguro, pidiendo a todas las personas participantes que velen por la confidencialidad de toda la información que se va a compartir, ya que puede ser muy íntima e importante para algunas personas.</p> <p>Previamente a dar comienzo a la dinámica en sí, la persona dinamizadora les hará un repaso histórico sobre la clasificación injusta de los roles de género, a través de una presentación de Power Point o similar, y que contenga los ejemplos necesarios. Esta primera parte habrá de ser también participativa.</p> <p>Una vez realizada esta explicación, por parejas, las personas participantes tendrán que, en 5 minutos, explicar a su pareja en qué aspectos cree que le ha condicionado su género.</p> <p>Cuando hayan pasado los 10 minutos correspondientes, se dedicarán 15 minutos a debate en gran grupo, en el que se compartirá la información dada por la pareja en cada caso y, posteriormente, se hará una reflexión común.</p> <p>Una vez hecho esto, se darán 30 minutos para que cada persona, en un folio, pueda escribir su historia de vida relativa a las normas de género. Estos 30 minutos pueden ampliarse a 1 hora, dependiendo del tiempo con el que se cuente. Al tratarse de una dinámica focalizada, se puede incluso dar 15 minutos de descanso y aumentar el tiempo de esta parte a 1 hora y media.</p> <p>Posteriormente, cada persona tendrá tiempo para subrayar y, en otro folio, apuntar los aspectos más importantes (por ejemplo: agujereado de orejas, baby de diferente color, vestido o traje en la comunión...), de manera que se plasme de forma esquemática los hitos relacionados con los roles de género que a cada persona le han marcado.</p> <p>Después, persona por persona (siempre y cuando se quiera compartir, si no, no hay problema) irá compartiendo estos hitos y habrá tiempo para que el resto del grupo realice preguntas o apuntes.</p> <p>Para acabar, y de nuevo por parejas, llegará la parte de elaborar propuestas: para ello, se le dará a cada pareja una cartulina en la que tendrán que hacer 4 columnas y responder, en cada una, a las siguientes cuestiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué habría tenido que ser diferente en la escuela, en casa, en la televisión en el equipo deportivo, en la asociación, etc. para que estos roles no hubiesen dirigido nuestra vida? 2. ¿Cómo pueden trabajarse estos roles con los que nos sentimos conformes o inconformes? 3. ¿De qué manera podemos aportar nuestro granito de arena para prevenir que las niñas y los niños de la actualidad no tengan que pasar por ello? 4. ¿A qué me comprometo como persona, y a qué se compromete el grupo? <p>Al final, cada pareja expondrá sus propuestas y todo el grupo podrá hacer de nuevo preguntas y aportaciones.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Presentación de Power Point.</p> <p>Ordenador portátil.</p> <p>Proyector.</p> <p>Altavoces en caso de que en la presentación de contenidos se incluya algún vídeo.</p> <p>Cartulinas para cada pareja.</p> <p>Folios para cada persona.</p> <p>Bolígrafos o lápices y gomas.</p> <p>Lápices/ceras/rotuladores de colores.</p>

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	MODIFICANDO NUESTROS IMAGINARIOS COLECTIVOS: DE LIDERAZGOS VERTICALES Y MASCULINIZADOS A COORDINACIÓN CUIDADA Y HORIZONTAL
TIEMPO ESTIMADO	De 3 a 8 horas.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un análisis con perspectiva de género sobre las características que ha de reunir un perfil para que se le considere apto para liderar en el entorno asociativo en que se lleve a cabo la dinámica. - Analizar la influencia de la segregación por géneros que hace la sociedad patriarcal en la consideración de aptitud para los liderazgos en nuestro entorno asociativo. - Trabajar colectivamente para construir herramientas que nos permitan generar nuevos imaginarios de liderazgos. - Poner en común características que nos gustaría que se pusiesen en valor a la hora de elegir liderazgos, a pesar de que actualmente no se valoren.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos y/o entidades, secciones, asociaciones y colectivos juveniles que quieran hacer autocrítica y repensar sobre sus modelos de liderazgos. - Equipos y/o entidades, secciones, asociaciones y colectivos juveniles que quieran fomentar la presencia de mujeres en los espacios en que están presentes y en los puestos de representación y liderazgos. - Equipos y/o entidades, secciones, asociaciones y colectivos juveniles que quieran proponer nuevos estilos de liderazgos que persigan la horizontalidad.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	Persona externa al grupo o bien interna pero suficientemente preparada en gestión de equipos y en igualdad de género.
PARTICIPANTES	El grupo pertinente.

DESARROLLO	<p>Dependiendo del tiempo dedicado a la práctica, se tratará de una sola dinámica o de varias enmarcadas en la jornada.</p> <p>Para empezar, el grupo debe tomar confianza si no la tiene previamente y, seguidamente, debe recibir una formación muy breve en igualdad de género, en la que deben estar presentes conceptos tales como el «techo de cristal», el «suelo pegajoso», la «brecha de género», etc. Además, debe ir acompañada de datos y ejemplos claros cercanos. Todo esto servirá para justificar la práctica, de manera tal que el grupo sea consciente de que en el ámbito asociativo juvenil existe una brecha en cuanto a puestos de liderazgos y ocupación del tiempo y del espacio.</p> <p>Posteriormente, se proponen 2 dinámicas: una dedicada a analizar las características que se valoran en los liderazgos actuales, y otra dedicada a proponer el estilo de liderazgo deseado. En ambas se habrán de tener en cuenta los estereotipos de lo masculino y lo femenino, y las posibilidades de desligar sendos imaginarios a los de hombre y mujer respectivamente.</p> <p>Antes de finalizar, será necesario que los subgrupos que se han hecho pongan en común las conclusiones a las que han llegado.</p> <p>Posterior a la jornada, la persona encargada de dirigir la actividad deberá hacer un documento de solicitud a la entidad u organismo en que se enmarca la práctica para que la misma tenga en cuenta las peticiones realizadas por el gran grupo.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Ordenador portátil y presentación de Power Point.</p> <p>Proyector.</p> <p>Altavoces.</p> <p>Cartulinas y folios.</p> <p>Bolígrafos y rotuladores.</p> <p>Formulario de Google Forms opcional para recopilación de propuestas.</p>

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	CONTRA LA COSIFICACIÓN DE LAS MUJERES EN ÁMBITOS DE LIDERAZGO, REPRESENTACIÓN Y TOMA DE DECISIONES: CONSTRUYENDO ESPACIOS SEGUROS
TIEMPO ESTIMADO	Entre 4 y 8 horas.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar sobre la cosificación que se hace de las mujeres que ocupan puestos de liderazgo. - Buscar las causas de la cosificación de las mujeres que lideran, haciéndolo extensivo a todos los espacios, además del de la participación juvenil. - Poner en común barreras y malestares con que conviven las mujeres jóvenes que participan y lideran. - Localizar responsabilidades colectivas e individuales en la cosificación de las mujeres que lideran. - Hacer reivindicaciones concretas para prevenir y hacer frente a la cosificación de las mujeres en puestos de liderazgo.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas sobre igualdad de género. - Equipos que se estén repensando. - Medios de comunicación con interés en la población joven. - Jornadas de formación internas de las entidades. - Jornadas formativas de entidades abiertas a todo el público. - Eventos como acampadas o campamentos.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	Una persona sensibilizada, concienciada y, a poder ser, formada en cuestiones de igualdad de género y comunicación.
PARTICIPANTES	Las personas integrantes del grupo/equipo en que vaya a llevarse a cabo.

DESARROLLO	<p>Antes de realizar la actividad, la persona que va a dinamizar deberá haber reunido ejemplos de medios de comunicación que hablen del estilismo de mujeres en política y de mujeres jóvenes que están en el espacio público por motivos de liderazgo. La propuesta es que coja recortes de revistas y periódicos, y que lleve impresas imágenes de noticias de periódico en formato digital o publicaciones en redes sociales que se han hecho virales por ser machistas. La cantidad debe ser suficiente para que cada persona pueda analizar por lo menos un contenido. Además, para la actividad se necesitarán cartulinas y folios, bolígrafos y, si se quiere trabajar la creatividad, ceras/rotuladores/lápices de colores. Una vez recopilado todo el material, la persona que dinamiza debe tener claros los objetivos a los que quiere llegar. Al comenzar la dinámica, la persona dinamizadora habrá de explicar los objetivos de esta, dando un repaso histórico por la realidad de las mujeres sacada en los medios de comunicación, siendo importante que se compartan ejemplos y que las personas que van a participar en el taller puedan dar sus opiniones.</p> <p>Si el grupo es muy grande, se subdividirá en subgrupos de 3 a 5 personas. En estos grupos, tendrán que hablar sobre las noticias en medios y/o publicaciones en redes sociales que quieren seleccionar (al menos, 1 por persona) e irán cogiendo del centro las seleccionadas. En ese momento, la persona responsable de la noticia cogerá también una cartulina. En esa cartulina, tendrá que hacer una reflexión destinada a su presentación posterior, con diferentes apartados: causas de la noticia, ámbito en el que se da, reacción pública a favor y en contra del enfoque de la noticia y consecuencias. Por último, tendrá que haber dos apartados: (1) de demandas (hacia el exterior, como puede ser demandas hacia el medio de comunicación o persona que ha realizado la publicación) y (2) de compromisos, individuales por un lado y colectivos por el otro. En pequeños grupos tendrán que exponerse las fichas y, nombrando a una persona portavoz de cada uno, primero se elegirá grupalmente una de las fichas de cada grupo y, posteriormente, se expondrá en gran grupo, generando un debate final. Para acabar, las diferentes fichas de análisis quedarán repartidas por todo el espacio y todas las personas podrán ir completando cada una de ellas. La persona encargada de dinamizar tendrá una tarea final: recopilar todas las demandas y compromisos y elaborar un documento destinado a la adquisición de compromisos institucionales (no es vinculante) de la propia entidad y a la incidencia política externa.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Una cartulina por cada participante. Bolígrafos o lápices y gomas. Lápices, rotuladores y/o ceras de colores. Tijeras.</p>



03.

TERCER ÁMBITO DE ACTUACIÓN: EMPODERAMIENTO DE MUJERES EN EL ÁMBITO ASOCIATIVO JUVENIL

Aunque el CJE es un organismo feminista de base, reconoce que en sus espacios las mujeres todavía se tienen que enfrentar a barreras, a veces visibles pero también invisibilizadas, que les impiden participar en igualdad de condiciones a sus compañeros hombres y que van más allá de aquellas que les dificultan llegar a los espacios de representación.

Con el objetivo de hacer efectiva la resolución aprobada por unanimidad en 2018, titulada Fomento de la feminización de las entidades del CJE, se generó un Grupo Operativo No Mixto de mujeres de entidades del CJE, en el que hubo un espacio para la puesta en común de experiencias, sentires y dificultades vividas por las mujeres en sus respectivas entidades. A sí, se logró hacer una reflexión común y se elaboraron peticiones e ideas, algunas de las cuales se han traducido en dinámicas de la presente guía.

Constituye un eje del empoderamiento de las mujeres, porque desde el CJE se considera un deber el facilitar el espacio para que sea una realidad, y porque se reconoce que la socialización de género obliga a las personas a asumir determinados roles que pueden estar o no encaminados a liderar, a hablar en público de manera segura y a participar en espacios en los que se tratan temas de los que no se es especialista.

3.1

RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Facilitar los vínculos y las sinergias entre las mujeres de las entidades juvenil, potenciando la generación de redes feministas y de espacios no mixtos en los que encuentren una posibilidad de analizar las barreras encontradas y proponer elementos para superarlas.
- Escuchar las recomendaciones y solicitudes de las mujeres destinadas a conseguir la igualdad de género en las entidades.
- Mantener la idea de que el empoderamiento de cada mujer se hace en primera persona y con un ritmo determinado, y que presionar la participación o intervención puede dar resultados negativos.
- Fomentar la posibilidad de las mujeres de elegir puestos de liderazgo o representatividad, sin forzar a las mismas y sin cargarles con la responsabilidad de no llegar a la paridad obligatoria.
- Evitar transmitir a las mujeres que están en los puestos de representatividad que ostentan ese cargo por llegar a la cuota y no por su valía, su esfuerzo y su capacidad.

3.2

DINÁMICAS PROPUESTA

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	BARRERAS QUE TENEMOS QUE SEGUIR ROMPIENDO POR SER MUJERES: ¿NOS AYUDAS A DERRIBARLAS?
TIEMPO ESTIMADO	<ul style="list-style-type: none">- Si es dinámica de iniciación, una hora.- Si es una dinámica de entre otras, tres horas.- Si es una dinámica de trabajo a fondo, puede ocupar todo un día (un total de 8 horas con descansos y comida incluida).
OBJETIVOS	Identificar las barreras comunes a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito de la participación juvenil.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none">- Espacios de trabajo no mixtos.- Espacios de construcción de equipo y refuerzo de relaciones.- Espacios de trabajo sobre feminismo e igualdad de género.- Espacios de trabajo de análisis de desigualdad de género en entidades juveniles.- Otros espacios de trabajo.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	En todo caso será una chica o varias, coordinadora/s de la jornada formativa o bien de la actividad puntual.

PARTICIPANTES	<p>Todas las compañeras, en caso de ser un espacio no mixto, o las chicas que integran el grupo que se está formando.</p> <p>De manera indirecta, en caso de ser espacios mixtos, también participarán el resto de las personas que formen el grupo.</p>
DESARROLLO	<p>Se trata de una dinámica de acción, de manera que el grupo ha de prepararse para ella.</p> <p>La coordinadora les explicará la finalidad de esta, dando datos e información sobre la situación de su entidad, plataforma, sección juvenil o sobre la situación del órgano en que se lleve a cabo. Ante todo, se garantizará la confidencialidad a través del compromiso de todas las integrantes del grupo. Esto es: todas las integrantes podrán expresarse sin miedo y sin presión, con la garantía de que la información que se dé no va a ser difundida en otros espacios.</p> <p>Se hará una primera ronda de compartir sentires sobre qué se espera de la dinámica.</p> <p>Se harán grupos diferentes y se catalogarán diferentes ámbitos: (1) liderazgo y representación, (2) intervenciones, (3) exposición de ideas y apoyo a las mismas, (4) lenguaje y comunicación, (5) reparto de tareas (6) otras cuestiones.</p> <p>Cada grupo irá pasando por los seis espacios (se pueden hacer más) y cada integrante marcará una barrera o dificultad que ha sentido y/o sigue sintiendo dentro de su entidad. Si comparte alguna de las dificultades ya expuestas, se colocará con una X. Para acabar, la portavoz de cada grupo expondrá las reflexiones que han surgido y habrá debate en gran grupo.</p> <p>Por último, a cada dificultad se hará una propuesta de mejora, dirigida a (1) la asociación o entidad de origen, (2) las chicas de cada entidad o (3) los chicos de las respectivas entidades.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Ordenador portátil y presentación de Power Point (o material explicativo con gráficos, fotografías, dibujos y datos correspondientes).</p> <p>Cañón.</p> <p>Altavoces si se consideran necesarios.</p> <p>Videos explicativos si se consideran oportunos.</p> <p>Cartulinas y folios.</p> <p>Bolígrafos y rotuladores.</p> <p>Formulario de Google Forms de recopilación de propuestas si se considera necesario.</p>

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	BUSCANDO A NUESTRAS REFERENTES
TIEMPO ESTIMADO	Entre 2 y 6 horas.
OBJETIVOS	Visibilizar el papel importante de las mujeres a lo largo de la historia y hasta la actualidad en los diferentes ámbitos: educación, ciencias naturales, ciencias de la salud, tecnología e ingenierías, participación juvenil, etc.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones, actividades y jornadas relacionadas con el feminismo y la igualdad de género. - Trabajo en espacios no mixtos sobre autoestima y autoconocimiento (para conocer la raíz del sistema patriarcal). - Trabajo de gestión de equipos de personas que lideran (sería una dinámica para reflexionar sobre la escasez de mujeres que han ocupado espacios de liderazgo y representación). - Otro tipo de actividades en que se quiera incluir esta dinámica (puede ser una dinámica adaptada tanto a espacios de educación formal como a espacios de educación no formal).
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	La persona que coordina el evento o jornada o la persona que ha sido designada para coordinar y facilitar dicha dinámica.
PARTICIPANTES	Todas las personas participantes.

DESARROLLO	<p>Es una dinámica adaptable, pero aquí proponemos una modalidad: En primer lugar, la persona que dinamiza pondrá en situación, hablando sobre la ausencia del reconocimiento de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos.</p> <p>Posteriormente, se dará al grupo información sobre la falta de referentes en el ámbito en que se efectúe la dinámica, generando retroalimentación: pediremos a las personas asistentes quienes son sus referentes, valoramos si hay mujeres, vemos que dificultades han tenido las mujeres predecesoras en el ámbito, invitamos a las participantes a participar, etc.</p> <p>Después, si es necesario, se dividirá al gran grupo en varios más pequeños, para que cada una de las personas piense en dos referentes, mujeres, en el ámbito de su trabajo profesional o especialidad académica. Una de ellas será una referente cercana (puede ser alguien de la familia, de su localidad, de su grupo de activismo, de su entidad, etc.) y la otra será una referente que haya supuesto importancia en el campo de estudio o laboral pertinente.</p> <p>Por grupos pequeños, si es pertinente, se elegirá una de las personas referentes cercana y la otra referente a nivel general, y se harán dos fichas por grupos.</p> <p>En esa ficha, tiene que aparecer la siguiente información: datos personales, trayectoria, espacios en los que vivió, personas relacionadas (hijas e hijos, parejas, aprendices, maestras o maestros) y motivos por los que se el grupo ha seleccionado a dicha mujer referentes.</p> <p>Por último, se compartirán las fichas con el grupo y se hará una breve reflexión en la que participen todas las personas y cuyas contribuciones puedan quedar por escrito.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Ordenador portátil y presentación de Power Point en caso de que se considere necesario (o, en su caso, material con gráficos, ejemplos, recortes de periódicos o noticias impresas con cifras y datos).</p> <p>Proyector.</p> <p>Altavoces si se considera necesario.</p> <p>Vídeos si se considera pertinente.</p>

TÍTULO DE LA PRÁCTICA	ENCUENTRO INTERGENERACIONAL ASOCIATIVO DE MUJERES: REIVINDICANDO NUESTRO ESPACIO
TIEMPO ESTIMADO	De 4 horas a 2 días y medio.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir experiencias y barreras que han encontrado las mujeres en la asociación, entidad, colectivo o sección juvenil en que se lleva a cabo la dinámica. - Detectar dificultades y problemas, pasados y actuales, derivados del machismo presente en los entornos juveniles. - Valorar posibles soluciones a los problemas detectados.
IDEAL PARA...	<ul style="list-style-type: none"> - Entidades, colectivos, secciones juveniles o asociaciones no mixtas. - Entidades, colectivos, secciones juveniles o asociaciones mixtas pero que hayan generado espacios de trabajo y/o encuentros no mixtos. - Entidades, colectivos, secciones juveniles o asociaciones mixtas que quieran potenciar la detección de barreras que dificultan la presencia de mujeres en espacios representativos y de liderazgo.
¿QUIÉN GESTIONA LA PRÁCTICA?	Persona dinamizadora externa o interna destinada a tal fin. Debe ser una mujer obligatoriamente.
PARTICIPANTES	Las mujeres de diferentes generaciones.

DESARROLLO	<p>Esta actividad puede realizarse en diferentes ámbitos: tanto en instituciones a nivel local, comarcal o autonómico, como en instituciones que tengan competencias a nivel estatal.</p> <p>Puede durar desde 4 horas hasta una jornada completa o incluso un fin de semana, dependiendo del tiempo del que se disponga y de los objetivos que se marquen.</p> <p>Dentro de esa jornada, se deberán incluir diferentes dinámicas que no se especifican, pero que pueden ser algunas de las expuestas en la presente guía.</p> <p>Antes de comenzar, en un momento en que todas las participantes estén presentes, deben hacerse las presentaciones y desarrollo de los objetivos de la jornada, haciendo un repaso histórico por la presencia de las mujeres en la propia entidad, haciendo énfasis en los espacios que han ocupado dentro de la misma.</p> <p>Seguidamente y en todo caso, se hará otra dinámica de generación de espacio seguro, tratando de que las participantes se sientan incluidas. Posteriormente, se incluirán otras dinámicas de fortalecimiento de confianza, teniendo en cuenta que las participantes son de diferentes edades y han trabajado dentro de la misma en diferentes condiciones. Luego, y dependiendo del tiempo que se tenga, se habrán de incluir espacios de trabajo de “proyectos”, de recomendaciones de trabajo, de establecimiento de normas de cuidados y éticas, de elaboración de guía de buenas prácticas interna a la entidad u organismo, de generación de posicionamientos, medidas o resoluciones, etc.</p> <p>Para acabar, el espacio se dividirá en dos: uno de puesta en común del trabajo, y otro de puesta en común de experiencia de trabajo no mixto. Necesariamente también tendrán que planificarse espacios de tiempo libre para la comunicación no dirigida entre las participantes y también actividades conjuntas de distensión (puede ser acudir a una obra feminista, recibir un taller de teatro de expresión de emociones, realizar una sesión de iniciación al a risoterapia, recibir una formación breve sobre cuidados de las mujeres, etc.) y de reflexión sobre las mismas. Previamente a este encuentro, desde la entidad tiene que comunicarse si algunas de las demandas o decisiones tomadas puede ser vinculante para el funcionamiento de la asociación.</p>
MATERIAL NECESARIO	<p>Dependiendo del tipo de dinámicas a incluir.</p> <p>Ordenador portátil y presentación de Power Point en caso de que se considere necesario.</p> <p>Material explicativo con cifras y datos sobre la realidad.</p> <p>Cartulinas y folios.</p> <p>Bolígrafos, cartulinas y rotuladores de colores.</p>

¡Y hasta aquí hemos llegado! No nos queremos despedir sin dar las gracias a todas, todas las mujeres participantes del Grupo Operativo no Mixto del Consejo de la Juventud de España, que estuvieron dedicando su tiempo para la elaboración del presente documento.





**GUÍA DE PRÁCTICAS FEMINISTAS:
PARA EL DESARROLLO DE
UNA PARTICIPACIÓN JUVENIL
CON IGUALDAD DE GÉNERO.**



Consejo de la
JUVENTUD
de España