

PROSPERITY

Guía para el liderazgo
transformador de las mujeres
jóvenes de la YWCA Mundial



*El liderazgo transformador, en su forma más simple, es la interacción entre **conocimiento, habilidades** y **valores feministas**. Esto resulta en cambios positivos en las personas y en los sistemas sociales, alterando así las estructuras de poder.*

Acerca de la YWCA Mundial

Somos una organización global de derechos de las mujeres que involucra cada año a millones de mujeres, jóvenes y niñas en todo el mundo, con diferentes culturas y creencias, para transformar vidas y lograr un mundo mejor. Con presencia en más de cien países, nuestro trabajo está impulsado desde las bases, se centra en las comunidades locales y está arraigado en el poder transformador de las mujeres.

Brindamos apoyo y oportunidades a mujeres, jóvenes y niñas para que se conviertan en líderes y agentes de cambios, que no solo protejan sus derechos y tengan un impacto en sus comunidades, sino que también inspiren a sus pares a hacer lo mismo. Nos enfocamos en construir una sólida red intergeneracional de mujeres y jóvenes líderes, con programas liderados por y para mujeres y jóvenes en respuesta a las necesidades únicas que observan en sus comunidades.

Derechos de autor

Atribución-NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)



creativecommons.org

**Escanea el código
para contribuir con
una donación.**



Esta publicación puede ser redistribuida de forma no comercial en cualquier medio, sin cambios y en su totalidad, con el debido crédito a la YWCA Mundial.

Es un producto de la YWCA Mundial 2022.
Primera edición impresa en julio de 2022.

ÍNDICE

SECCIÓN 1: INTRODUCCIÓN	6
CÓMO USAR ESTA GUÍA	8
¿Cómo debo recorrer esta guía?	8
Accesibilidad	9
Señalización	9
Formato	10
Traducción	10
Resultados esperados	10
ANTECEDENTES	12
¿Por qué actualizamos la Guía RiseUp!?	12
¿Cuál fue el proceso para actualizar esta Guía?	14
¿A quién está dirigida esta Guía?	14
¿Cómo ha afectado la pandemia de COVID-19 a las jóvenes?	15
¿Por qué es importante crear espacios seguros?	16
SECCIÓN 2: LIDERAZGO + APRENDIZAJE	17
A. LIDERAZGO TRANSFORMADOR	20
Enfoque de la YWCA al liderazgo transformador de las jóvenes	20
¿Qué hace que este liderazgo sea transformador?	22
B. DERECHOS HUMANOS	26
¿Qué son los derechos humanos?	26
¿Quién es responsable de defender los derechos humanos?	27
¿Qué tienen que ver las Naciones Unidas con los derechos humanos?	28
¿Quiénes son "titulares de derechos"? ¿Y quiénes son "titulares de deberes"?	28
¿Por qué es importante la sensibilización sobre los derechos humanos para las niñas y las jóvenes?	30
¿Qué es un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH)?	32
¿Cómo puede un EBDH apoyar al activismo?	32
Entonces, ¿qué significa todo esto para las niñas, las jóvenes y las mujeres?	33
Proteger a las defensoras de los derechos humanos	34
C. VALORES + PRINCIPIOS FEMINISTAS	36
Equidad + igualdad	36
Interseccional + intergeneracional	36
Diversidad + inclusividad	38

D. DESARROLLO DE HABILIDADES	39
1. Crear espacios seguros.	39
2. Mantener la seguridad en línea.	45
3. Entender y encontrar evidencia e investigaciones confiables	47
4. Abogar e influir en el cambio de políticas	48
5. Establecer redes y gestionar alianzas	54
6. Estrategia de promoción, comunicaciones y monitoreo	55
7. Movilizar recursos y recaudar fondos	58
8. Priorizar y celebrar la diversidad	59
9. Superar los desafíos del liderazgo	62
E. LOS DERECHOS DE LAS JÓVENES SON DERECHOS HUMANOS: COMPRENDER LOS TEMAS	64
1. Salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR)	65
2. Empoderamiento económico	67
3. Paz y justicia.	68
4. Emergencia climática	70
5. Salud mental.	72
6. Violencia sexual y basada en el género (VSBG)	72
7. Fe + feminismo	73

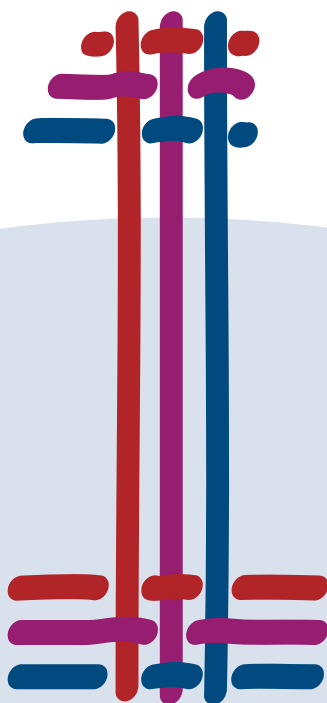
SECCIÓN 3: PAQUETE DE HERRAMIENTAS PARA FACILITADORAS 76

INTRODUCCIÓN	78
A. PREPARARSE PARA UNA CAPACITACIÓN	79
1. Contextualizar esta Guía	79
2. Definir tu audiencia.	80
3. Consideraciones logísticas	81
4. Involucrar a las participantes	81
5. Elaborar la agenda	82
B. CONSEJOS DE FACILITACIÓN	85
C. DINÁMICAS DE INTEGRACIÓN + ENERGIZANTES.	86
D. SUMINISTROS + MATERIALES	87
E. DOCUMENTOS DE REFERENCIA ADICIONALES + PLANTILLAS	88
Hoja de asistencia	88
Formulario de consentimiento.	88
Nota sobre logística.	88

F. EVALUAR TU CAPACITACIÓN + MANTENERSE CONECTADAS	89
G. HOJAS DE TRABAJO, ACTIVIDADES + MATERIAL PARA IMPRIMIR	91
RECONOCIMIENTOS	105
ANEXOS	106
ANEXO 1: PALABRAS CLAVE + FRASES	106
ANEXO 2: ABREVIATURAS	122
ANEXO 3: RECURSOS ADICIONALES Y LECTURAS RECOMENDADAS	122
ANEXO 4: ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA RISEUP!.	134



SECCIÓN 1: INTRODUCCIÓN



Hola, mujer líder:

Te damos la bienvenida a la Guía RiseUp! para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes de la YWCA Mundial. Nos alegra que estés aquí y nos emociona emprender este camino contigo.

En la YWCA Mundial, sabemos que la inversión en el desarrollo del liderazgo de las mujeres, las jóvenes y las niñas tiene como resultado una transformación positiva no solo de la persona, sino también de comunidades enteras y del mundo. Como movimiento global que involucra y moviliza a todas ellas, la YWCA Mundial está comprometida con un liderazgo progresivo y basado en la comunidad, particularmente a través de programas liderados por y para mujeres, jóvenes y niñas. Cuando las mujeres, las jóvenes y las niñas ascienden para ser líderes y agentes de cambio, se convierten en una fuerza influyente y en promotoras del cambio social mucho más allá de su entorno inmediato.

El trabajo y enfoque de liderazgo de la YWCA Mundial es feminista y progresivo; se basa en la comunidad y es intergeneracional; se enfoca en las personas más marginadas y subrepresentadas; y es responsable de ser sensible a las necesidades y prioridades de las mujeres, jóvenes y niñas en toda su diversidad.

Si bien el trabajo de liderazgo en la YWCA tiene la misma antigüedad que la propia YWCA, el programa RiseUp! para el liderazgo de mujeres jóvenes fue creado en 2010 por mujeres jóvenes¹ de la región Asia-Pacífico para mujeres jóvenes, con la intención de contribuir a su empoderamiento, para que se levanten y descubran su potencial de liderazgo. Cuando decimos “liderazgo transformador”, nos referimos a un liderazgo que reúne **conocimientos, habilidades y valores feministas**. Todas estas características se alinean hacia el bien común de las comunidades.

Esta Guía se basa en el conocimiento, la creatividad y la capacidad existentes de las jóvenes de la YWCA para convertirse en líderes para el cambio social, económico y ambiental positivo. Celebra los procesos mediante los cuales las jóvenes exploran sus fortalezas, se capacitan a sí mismas, se identifican como tomadoras de decisiones y

cuentan con la confianza, el conocimiento, la información, las habilidades y el apoyo para comprender y gestionar los desequilibrios de poder, desafiar las injusticias, exigir que las personas poderosas rindan cuentas y generar cambios positivos en sus vidas. También abraza los valores fundamentales de RiseUp! para fortalecer su enfoque participativo de formación y mentoría entre pares. Reconoce que el liderazgo de las jóvenes tiene como objetivo activo quebrantar las **estructuras patriarcales** y ayuda a construir una red poderosa y de apoyo de jóvenes líderes del presente y el futuro al **descolonizar el liderazgo**.

MÁS INFORMACIÓN

¡Aprenderemos más sobre los conceptos de estructuras patriarcales y descolonización en la Sección 2!



Mediante esta Guía, esperamos tejer en conjunto un hermoso tapiz activista, comenzando con los diferentes hilos que se unen para formar tejidos únicos (¡eres tú!) e incorporando todos los elementos clave del liderazgo transformador y feminista. Buscamos expandirnos desde lo individual hacia el movimiento, así como cada hilo individual hace fuerte la tela.



1. Mujeres jóvenes en la YWCA de las Islas Salomón con el apoyo del Movimiento de Derechos de las Mujeres de Fiji.

CÓMO USAR ESTA GUÍA

Esta Guía está diseñada para que sea fácil de usar y se adapte a diferentes contextos y audiencias. La idea detrás de esta adaptabilidad es que podrás cocrear elementos del contenido con aspectos de tu realidad y con integrantes de tu grupo de pares y tu comunidad. Así, se podrá ajustar mejor a las necesidades y el enfoque de TU contexto específico. Si bien en esta Guía se mencionan específicamente aspectos del programa RiseUp!, su objetivo es ser accesible, relevante y útil para niñas y mujeres jóvenes de diversas edades alrededor del mundo, independientemente de su afiliación con la YWCA Mundial. La Guía está dirigida a cualquier persona interesada en explorar este modelo de liderazgo transformador para sentar las bases. Está diseñada principalmente para ser relevante y útil para niñas y mujeres jóvenes, pero también para hombres y niños, y para personas de todas las identidades de género y diversidades.

Cuando decimos “tú”, nos referimos a quien sea que esté leyendo esta guía: integrante de un grupo de personas voluntarias, una organización sin fines de lucro, un grupo de investigación de estudiantes, una corporación o una persona líder comunitaria. Además, está diseñada para ser útil para organizaciones interesadas en apoyar a niñas y mujeres jóvenes en su camino hacia el liderazgo. Esta Guía intenta abarcar la diversidad completa de “tú” con la esperanza de que te identifiques con el documento en su totalidad y elijas los aspectos que realmente resuenan contigo.

¿CÓMO DEBO RECORRER ESTA GUÍA?

Esta guía está dividida en tres secciones que te ayudarán a prepararte y facilitar tu capacitación, teniendo en cuenta los intereses y necesidades de tu audiencia, así como su contexto.

SECCIÓN 1: Introducción

Esta sección incluye todo lo que necesitas saber para preparar tu mente y tu corazón para desaprender, aprender y reaprender el arte de convertirte en una líder transformadora. El objetivo de esta sección es darte las herramientas para llegar a la Sección 2 con la perspectiva adecuada, reconociendo que probablemente estés viendo este manual desde varios puntos de vista al mismo tiempo: como aprendiz y como persona facilitadora. Esta sección incluye la introducción, cómo usar esta Guía e información de contexto para orientarte y aprovechar al máximo este recorrido.

SECCIÓN 2: Aprendizaje + liderazgo

Esta sección te invita a involucrarte con los conceptos clave relacionados con el liderazgo transformador, con habilidades prácticas para apoyar tu camino de liderazgo, con los derechos humanos y con áreas temáticas que las mujeres jóvenes han identificado como prioritarias. El objetivo de esta sección es prepararte con los conocimientos y las habilidades que necesitarás como líder transformadora. Está diseñada para que explores y elijas lo que resuena contigo y con tu comunidad, y te brindará oportunidades para asegurarte de que te sientas cómoda con estos conceptos clave. Es importante destacar que los temas en esta sección no son exhaustivos, sino que están diseñados para presentar e impartir información fundamental y práctica que mejore y fortalezca el liderazgo, con la esperanza de que aprendas más en función de tus intereses y prioridades. RiseUp! fomenta el aprendizaje continuo y la exploración de estos temas (y de cualquier otro), y el objetivo de esta sección es proporcionar información que te respalde en ese proceso.

SECCIÓN 3: Paquete de herramientas para facilitadoras

Esta sección te prepara para tomar todo lo que aprendiste en la Sección 2 y convertirlo en una capacitación que se adapte a ti y a tus pares. Esto incluye:

- Información sobre cómo prepararte para una capacitación, incluido:
 - contextualizar esta Guía;
 - definir a tu audiencia;
 - consideraciones logísticas;
 - involucrar a las participantes;
 - elaborar la agenda.
- Consejos de facilitación
- Dinámicas de integración + energizantes
- Suministros + materiales
- Documentos de referencia adicionales
- Evaluar la capacitación + mantenerse conectadas
- Hojas de trabajo, actividades + material para imprimir

Al final del documento, encontrarás un anexo completo que incluye:

- Glosario + términos clave
- Abreviaturas
- Recursos adicionales + lecturas recomendadas
- Información sobre el proceso de actualización de esta Guía

Cada sección se construye como una extensión de la anterior. Al llegar a la Sección 3, tendrás los conocimientos de liderazgo necesarios para explorar tu propio camino o planificar una capacitación para niñas y mujeres jóvenes en tu comunidad.

Las dos primeras secciones te invitan a recorrer la Guía como “aprendiz” y están diseñadas para apoyar tu camino de liderazgo, independientemente de si planeas convertirte en facilitadora, crear espacios de capacitación o apoyar a otras personas en su trayecto de liderazgo. La guía es adaptable, lo que te permite seleccionar las secciones que necesitas según tu contexto y el de las mujeres jóvenes con las que trabajas en tu comunidad o región. No tienes la obligación de completar toda la Guía, pero sí te recomendamos hacerlo. A lo largo del

documento, hacemos referencia a la realización de talleres o capacitaciones, pero puedes optar por enfocarte únicamente en las Secciones 1 y 2, dependiendo de tu tiempo, tus conocimientos, tus intereses, tu contexto y tus planes para liderar una capacitación. La Sección 3 está diseñada para apoyarte en la planificación, el diseño, la implementación y la evaluación de una capacitación.

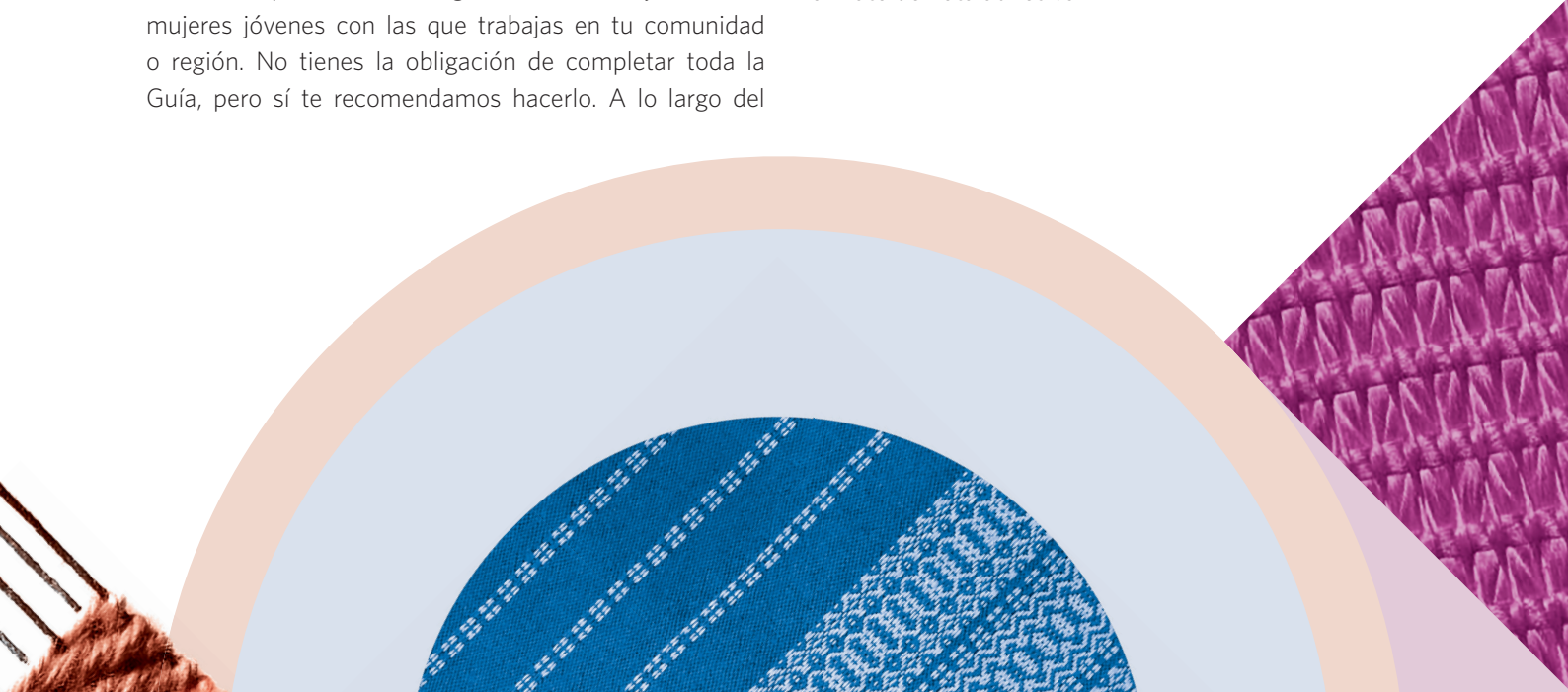
ACCESIBILIDAD

La Guía RiseUp! pretende ser amigable para personas de todas las capacidades e identidades. Está diseñada pensando en la inclusión. Al tratarse de un documento vivo, si detectas alguna brecha o problema en el contenido, te invitamos a compartir retroalimentación y puntos de vista. Creemos en el poder de la cocreación y las alianzas para fortalecer la forma en la que se lleva a cabo el proceso de capacitación en liderazgo. Juntas, podemos hacer que este proceso de construcción de liderazgo sea más inclusivo, basado en las realidades únicas de las personas de todas las capacidades. Contáctanos si tienes retroalimentación o quieres asociarte con nosotras. Contacta a la YWCA Mundial al correo: getinvolved@worldywca.org

SEÑALIZACIÓN

A medida que explores el documento, puedes notar los siguientes elementos de diseño:

TÉRMINO CLAVE: cada vez que encuentres un término por primera vez, estará resaltado en **rosa** y se proporcionará una definición en la sección de glosario del Anexo o en un formato de nota adhesiva.





LENTE DE FACILITADORA

Cada vez que veas un cuadro rojo, te invitamos a ponerte en el rol de facilitadora en ese momento y a usar tus “lentes de facilitadora”. ¡Como si fueran un par de anteojos! Partimos de la idea de que estás recorriendo esta Guía para aprender sobre los distintos aspectos del liderazgo transformador antes de organizar tu propia capacitación. Puedes optar por tomar notas en la parte posterior de esta Guía mientras avanzas por la Sección 2, ya que esto puede ayudarte a prepararte mejor para tu capacitación cuando llegues a la Sección 3. Esto es simplemente para fortalecer tu conocimiento.



MÁS INFORMACIÓN

Cuando veas un cuadro verde, te brindamos información adicional o te enviamos a otra sección del documento (probablemente un anexo) para ofrecerte más recursos si deseas obtener más información.



RECORDATORIOS

Cualquier texto en un cuadro azul es un recordatorio para ti, ya sea como “aprendiz”/ participante o como facilitadora.



CUIDADO PERSONAL/CHEQUEO DE SALUD MENTAL

Cuando veas un cuadro amarillo, te invitamos a hacer un chequeo de cómo estás, especialmente después de contenido intenso. ¿Cómo te sientes en tu cuerpo? ¿Estás reaccionando de manera intensa al contenido? ¿Te beneficiaría tomarte un tiempo para reflexionar, obtener apoyo o hablar sobre algún aspecto de lo que estás aprendiendo? El cuadro amarillo es una oportunidad para que respires y te tomes un momento.

La Sección 2 se organiza en torno a los tres “hilos” del liderazgo transformador:

EL PRIMER HILO ES EL CONOCIMIENTO

Es posible convertirse en una experta técnica y, aun así, no ser una líder transformadora. Comprender temas y conceptos clave, como los derechos humanos, la salud mental, el cambio climático, entre otros, te ayudará a dar forma a tu visión del mundo como líder transformadora y a demostrar cómo muchos de los problemas que enfrentan las niñas y las mujeres están interconectados.

EL SEGUNDO HILO SON LAS HABILIDADES

De manera similar, es posible ser una experta en la práctica y, aun así, no ser una líder transformadora. Estas habilidades te ayudarán a poner en práctica el conocimiento que has adquirido y a tener un impacto en tu comunidad y más allá.

EL TERCER HILO SON LOS VALORES FEMINISTAS

Aquí es donde aplicas el conocimiento que has adquirido y las habilidades que has aprendido con equidad, interseccionalidad y seguridad. El enfoque que adoptes para compartir tus habilidades y conocimientos con tu comunidad y el mundo es lo que realmente lo convierte en algo transformador, y un sistema de valores feministas te apoyará para lograrlo.

La Sección 3 está repleta de herramientas y plantillas, y quizás desees imprimir algunas. Es probable que tengas que descargar páginas específicas de este PDF, y existe la posibilidad de que la información introducida no se imprima completa en cada sección. Lamentablemente, se trata de una limitación del archivo digital que no podemos controlar. Recomendamos probar con una página primero y luego imprimir varias páginas. Te invitamos a que utilices las herramientas y plantillas como inspiración y realices los ajustes necesarios.

FORMATO

A lo largo del documento, encontrarás diferentes tipos de información presentados en los siguientes formatos:

TRADUCCIÓN

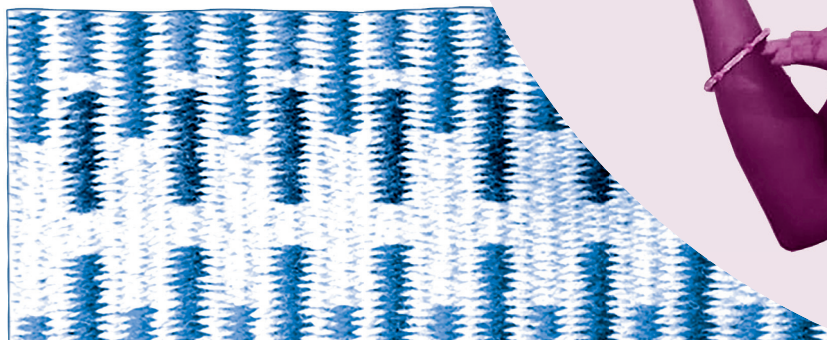
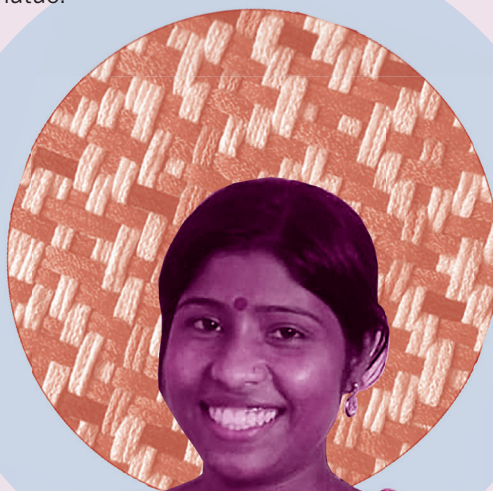
A medida que revises esta Guía y planifiques cómo utilizarla en tus espacios únicos, ¿qué aspectos podrías querer tener en cuenta para que sea más relevante para tu contexto?

Contar con este contenido en tu idioma local es uno de los pasos clave que puedes tomar para garantizar que los materiales estén disponibles para las niñas y mujeres jóvenes de tu comunidad. Es fundamental asegurarse de que el contenido original se mantenga intacto durante el proceso de traducción. Además, es importante recordar utilizar términos sensibles al género en todos los idiomas y garantizar que los derechos de autoría permanezcan bajo la titularidad de la YWCA Mundial. Reconocemos que algunos de los contenidos incluidos en este kit de herramientas son altamente sensibles o pueden ser ilegales en tu país. Recomendamos tachar o cubrir con negro las secciones correspondientes antes de enviarlas a imprimir o traducir. Para obtener ayuda con la traducción: getinvolved@worldywca.org

RESULTADOS ESPERADOS

Aunque esta Guía es un mapa para ti, como aprendiz y facilitadora, para aprender, usar y adaptar a tu contexto local y trabajar con grupos de mujeres, jóvenes y niñas, así como con comunidades más amplias, el resultado final depende realmente de ti. ¿Qué deseas obtener de esto? Al final de esta capacitación, tú (y las jóvenes como tú que participen en la capacitación contigo o en la que facilites) lograrán lo siguiente:

1. Desarrollar una **comprensión más profunda de los derechos humanos**, del enfoque basado en derechos humanos y de su importancia para ti, tanto en general como en tu camino hacia un liderazgo transformador.
2. Aprender a **identificar desafíos y oportunidades** para continuar construyendo y fortaleciendo tu camino de liderazgo transformador.
3. Profundizar en la comprensión de tus **temas prioritarios** que afectan a las mujeres, jóvenes y niñas en todo el mundo, a través de la exposición a recursos y oportunidades para explorar las necesidades específicas de tu comunidad.
4. Desarrollar una **diversidad de habilidades** para abogar por tus temas prioritarios, basándote en tus intereses y las necesidades de tus comunidades.
5. Adquirir habilidades para fortalecer **tu autoestima y la confianza en ti misma**.
6. Desarrollar la capacidad de **influir en políticas** y abogar por tus derechos y los derechos de otras personas en tus comunidades.
7. Ser capaz de construir, facilitar y practicar **espacios seguros**, además de reforzar tu papel en el apoyo al aprendizaje, la colaboración y la movilización como red.
8. Fortalecer la **conexión con tus pares y obtener apoyo mutuo**.



ANTECEDENTES

¿POR QUÉ ACTUALIZAMOS LA GUÍA RISEUP!?

En un mundo en constante cambio, es fundamental que las herramientas y los recursos diseñados para apoyar y fortalecer el camino de liderazgo transformador de las jóvenes sean adaptables, escalables y relevantes a sus realidades, contextos y necesidades.

El [currículo anterior](#) fue publicado en 2017. Desde entonces, **el mundo vivió una pandemia global que tuvo un impacto desproporcionado en las vidas de las poblaciones más marginadas, incluidas las mujeres jóvenes.** La COVID-19 no solo afectó nuestras formas de trabajar, interactuar y colaborar, sino que también evidenció la fragilidad de los avances logrados y las brechas persistentes en temas importantes para las mujeres jóvenes, como la violencia contra mujeres y niñas, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la justicia climática y la igualdad de género.

También transformó las maneras en que se realizan la promoción y el desarrollo de capacidades, llevando aún más trabajo al ámbito digital. Las participaciones virtuales permitieron que una diversidad de defensoras participaran en espacios y conversaciones que antes no eran accesibles. Sin embargo, esto aumentó la necesidad de crear espacios digitales seguros y nuevas herramientas para sostener esta participación tanto en línea como presencial, con el fin de garantizar que los entornos digitales se conviertan en una herramienta empoderadora.

La COVID-19 reafirmó el papel de las juventudes y del liderazgo transformador frente a la resolución de problemas complejos en las comunidades a través de la innovación y los recursos disponibles. Se estima que aproximadamente 1200 millones de personas jóvenes se han visto afectadas por las medidas de respuesta a la pandemia por COVID-19.² A pesar de ello, jóvenes de todo el mundo estuvieron al frente de la respuesta a los impactos negativos de la COVID-19, para lograr una mejor reconstrucción después de la pandemia, garantizando que las personas jóvenes estén en el centro de todos los procesos de toma de decisiones en el presente y en un

mundo posterior a la COVID. La inversión sostenida es clave,³ con un enfoque particular en soluciones locales, programación adaptativa, enfoques digitales y holísticos flexibles, mentoría y apoyo entre pares.⁴

Incluso antes del brote de COVID-19, la YWCA Mundial había asumido el compromiso de desarrollar el liderazgo y el poder colectivo de mujeres, jóvenes y niñas en todo el mundo, como se refleja en la **META 2035**:

Para el año 2035, 100 millones de mujeres jóvenes y niñas transformarán las estructuras de poder para crear justicia, igualdad de género y un mundo sin violencia ni guerras, liderando un movimiento de la YWCA sostenible e inclusivo para todas las mujeres.

Creemos que es valioso revisar las herramientas basándonos en las necesidades de las jóvenes para que sigan siendo eficaces y respondan a sus nuevas realidades. Nuestros esfuerzos para revisar y actualizar esta Guía están integrados en métodos de consulta feminista, lo que garantiza la cocreación en cada nivel. Igual de importante fue garantizar que el lenguaje y los términos que se incluyen en esta herramienta sean amigables e inclusivos para todas las identidades y capacidades. Evitamos el uso de jerga y de conceptos demasiado técnicos; alentamos a las lectoras a priorizar y celebrar la diversidad y la inclusión; reconocemos los problemas que afectan a las personas con **inconformidad de género**; e incluimos una sección sobre **interseccionalidad** como un principio y una herramienta claves para usar, adaptar y contextualizar esta Guía. Al tratarse de un documento vivo, si detectas alguna brecha, te invitamos a compartir retroalimentación y puntos de vista a: getinvolved@worldywca.org

2. Big 6 Youth Organisations. "Young People Championing Post-Pandemic Futures" (Jóvenes en defensa de los futuros después de la pandemia). Diciembre de 2020, globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf

3. La Movilización de la Juventud Mundial (GYM, por sus siglas en inglés) es un movimiento de jóvenes que toman medidas para mejorar sus vidas y sus comunidades ahora y en un mundo posterior a la COVID-19. Impulsada por el Big Six (las seis organizaciones juveniles globales más grandes del mundo) y respaldada por la Organización Mundial de la Salud y la Fundación de las Naciones Unidas, GYM busca aprovechar este impulso para abordar los impactos negativos de la pandemia en las personas jóvenes y apoyarlas en la reconstrucción para un futuro mejor. Obtén más información sobre GYM en globalyouthmobilization.org/about

4. Movilización de la Juventud Mundial (GYM). Informe intermedio, febrero de 2022, globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

PROPÓSITO DE LA YWCA MUNDIAL

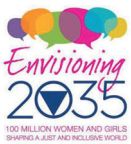
El propósito de la YWCA Mundial es desarrollar el liderazgo y el poder colectivo de mujeres y niñas de todo el mundo para lograr justicia, paz, salud, dignidad humana, libertad y un medio ambiente sostenible para todas las personas. (Estatutos de la YWCA Mundial)

VISIÓN DE LA YWCA MUNDIAL

La visión es la de un mundo plenamente inclusivo donde la justicia, la paz, la salud, la dignidad humana, la libertad y el cuidado del medio ambiente sean promovidos y sostenidos por el liderazgo de las mujeres. La YWCA Mundial reconoce la igualdad de todos los seres humanos. Con este fin, la YWCA Mundial defiende y apoya el voluntariado, la membresía, la diversidad, la tolerancia, el respeto mutuo, la integridad y responsabilidad ante los demás.

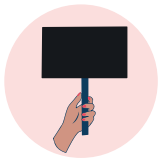
La fortaleza y solidaridad de la YWCA Mundial están inspiradas en la fidelidad de sus líderes, pasadas y presentes, cuyo servicio a la humanidad ayuda a avanzar el propósito de la YWCA Mundial. (Estatutos de la YWCA Mundial)

META 2035



En el año 2035, 100 millones de mujeres jóvenes y niñas transforman las estructuras de poder para crear justicia, igualdad de género y un mundo sin violencia y guerras, liderando un movimiento de la YWCA sostenible e inclusivo de todas las mujeres.

CREENCIAS FUNDAMENTALES PARA LA META 2035



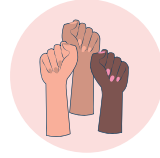
Las estructuras de poder evitan que las mujeres jóvenes y las niñas conozcan y exijan sus derechos humanos y alcancen todo su potencial.



El compromiso y la movilización de mujeres jóvenes y las niñas es un catalizador del cambio para bien.



Cuando las mujeres jóvenes y las niñas, en toda su diversidad, actúan como líderes en su hogar, sus comunidades y sus naciones, transforman las estructuras formales e informales de poder.



Se requiere el liderazgo de mujeres jóvenes y las niñas para construir un mundo de paz, justicia, salud, libertad y cuidado del medio ambiente.



Un compromiso con la fe, la justicia social y los derechos humanos impulsa el movimiento diverso e inclusivo de la YWCA.

ENFOQUE PARA LA META 2035



Comprometidas con mujeres y niñas y sus aliados.



Organizaciones, líderes y movimiento de la YWCA



Organizaciones y líderes estratégicos asociados que contribuyen a la Meta 2035

MÉTODOS PARA LOGRAR LA META 2035



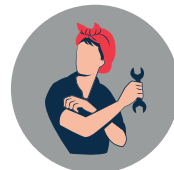
Compromiso que impulsa el cambio al conectarse, movilizarse y consultar con líderes en el campo dentro y fuera de la YWCA.



Liderazgo basado en los derechos humanos, feminista y basado en la fe y la justicia social enraizado en comunidades de todo el mundo, informado por las realidades locales, comunitarias, nacionales y regionales.



Propósito, inversión auténtica en el liderazgo de las mujeres jóvenes.



Colaboración estratégica entre YWCAs alrededor del mundo y aliados individuales y organizacionales para impactar efectivamente la agenda global de derechos humanos.



Defensa orientada a la acción y basada en la evidencia para transformar las estructuras de poder.

¿CUÁL FUE EL PROCESO PARA ACTUALIZAR ESTA GUÍA?

En 2021, la YWCA Mundial contrató a [Torchlight Collective](#) para llevar a cabo la emocionante tarea de actualizar la Guía RiseUp! para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes de la YWCA Mundial.

Para lograrlo, el equipo de consultoría emprendió un camino (**Diagrama 1**) para producir esta nueva Guía, donde las mujeres, jóvenes y niñas fueron el centro de cada paso del proceso.

El punto de partida fue la revisión de los diferentes recursos disponibles, incluida la versión anterior de la Guía RiseUp!, para comprender mejor el enfoque y los principios orientadores de la YWCA sobre el liderazgo. Luego, a través de un proceso de consulta feminista, el equipo profundizó en el significado del liderazgo, las historias de éxito y las barreras al liderazgo de las mujeres jóvenes para mejorar esta Guía, la cual incluye los temas clave identificados por las jóvenes que participaron en la consulta. Esta versión renovada y mejorada de la Guía RiseUp! es el resultado de este proceso de cocreación y camino colaborativo, que tiene en su núcleo los principios y las prácticas de inclusión, diversidad y feminismo.

MÁS INFORMACIÓN

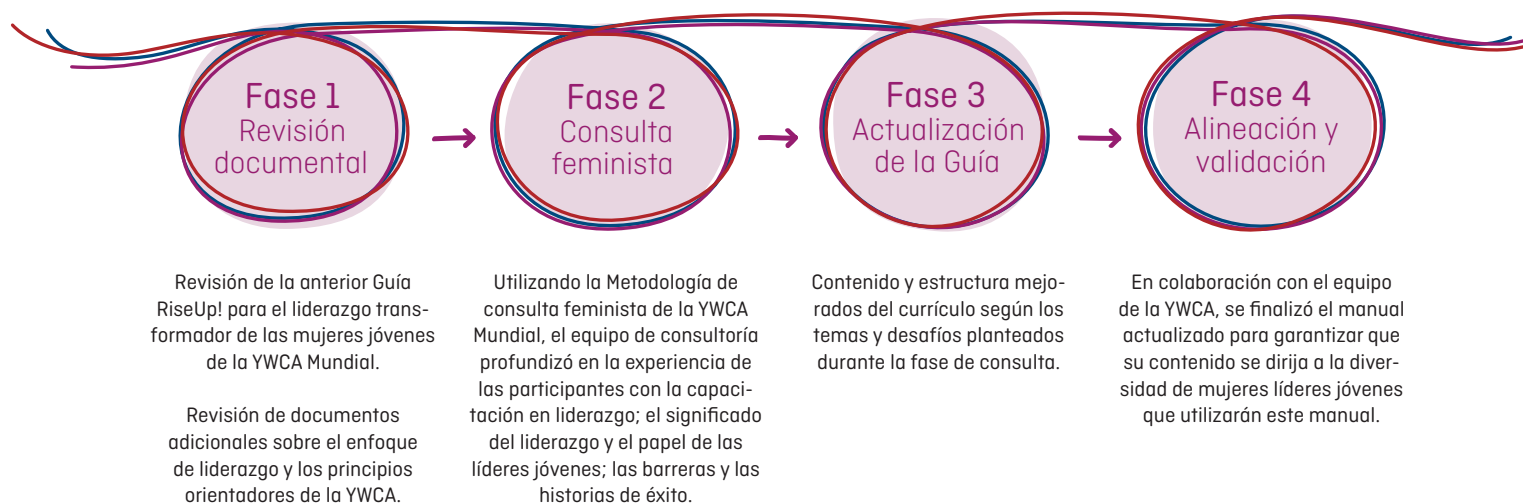
En el ANEXO 4 encontrarás más información sobre cada etapa del proceso según corresponde con la [Metodología de consulta feminista de la YWCA Mundial](#).



¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA ÉSTA GUÍA?

Esta Guía está dirigida a todas las personas interesadas en invertir en el poder de las mujeres jóvenes. Esto incluye a jóvenes que desean ampliar sus habilidades de liderazgo transformador, especialmente aquellas que trabajan en sus comunidades, que están más marginadas, desfavorecidas y a menudo subrepresentadas; a jóvenes y mujeres que están capacitando y formando un grupo de líderes jóvenes; y a organizaciones que trabajan con mujeres jóvenes y niñas para apoyar su camino hacia el liderazgo transformador.

Diagrama 1. Actualización de la Guía RiseUp! para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes



¿CÓMO HA AFECTADO LA PANDEMIA DE COVID-19 A LAS JÓVENES?

La COVID-19 ha tenido un impacto desproporcionado en las personas jóvenes de todo el mundo. El cierre de escuelas afectó a aproximadamente el 87 % de la población estudiantil global,⁵ mientras que el desempleo y la inseguridad laboral juvenil aumentaron. Los confinamientos provocaron aislamiento, lo que afectó la salud mental de las personas jóvenes y las puso en mayor riesgo de sufrir violencia de género e interpersonal, así como intimidación en línea al pasar más tiempo en internet.⁶

La pandemia agravó las desigualdades existentes. Las mujeres jóvenes y las niñas, especialmente aquellas en situación de pobreza y en contextos marginados o comunidades rurales y aisladas, tenían más probabilidades de abandonar la escuela para compensar el aumento del trabajo doméstico y de cuidados en el hogar,⁷ así como las cargas económicas de sus familias debido a la pérdida de empleos y la reducción de ingresos.⁸

El aprendizaje remoto puso de manifiesto la **brecha digital** o las barreras que enfrentan las mujeres, jóvenes y niñas para acceder a la tecnología digital y a una conexión adecuada a internet, lo que agrava un contexto ya desafiante que vulnera su derecho a una educación de calidad.

Las mujeres jóvenes y las niñas tienen menos autonomía y poder de decisión que los hombres jóvenes y los niños. Además, en tiempos de incertidumbre económica, es menos probable que sus propias necesidades sean satisfechas.⁹ Una investigación de ONU Mujeres indica que la violencia de género contra mujeres, jóvenes y

Empoderar a las jóvenes para romper los tabúes menstruales en medio de la crisis de COVID-19, Nepal

La joven líder Roni Shakya capacitó a mujeres y niñas jóvenes en Nepal para ofrecer espacios seguros donde las jóvenes pudieran discutir el impacto de la pandemia del COVID-19 en la salud menstrual. En colaboración con el gobierno local, el equipo también ha proporcionado a las jóvenes que lo necesitaban compresas sanitarias hechas en casa, desinfectantes de manos, mascarillas y jabón para promover la salud y las prácticas de seguridad frente a la COVID-19.

Mobilización de la Juventud Mundial
“Powering change: young people leading the COVID-19 response and recovery Interim Report”
(Empoderar el cambio: jóvenes liderando la respuesta y recuperación ante la COVID-19, febrero de 2022) globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

niñas ha aumentado desde el inicio de la pandemia, lo que revela conexiones entre la violencia, la inseguridad alimentaria y la salud mental.¹⁰ En algunos países, se ha identificado que la inseguridad alimentaria en los hogares coloca a las mujeres, jóvenes y niñas en mayor riesgo de sufrir violencia de género y explotación laboral.

Las mujeres jóvenes han sido desproporcionadamente afectadas por la pandemia. A pesar de ello, no han sido incluidas en el diseño y la implementación de las estrategias de respuesta a la COVID-19. Sin embargo, las mujeres jóvenes han demostrado un fuerte liderazgo en apoyo a sus comunidades, especialmente en respuestas de primera línea en los sectores críticos de salud y educación, que en su mayoría están liderados por mujeres y mujeres jóvenes.

Invertir en el **liderazgo transformador** de mujeres jóvenes y niñas, especialmente aquellas de comunidades marginadas, desatendidas y subrepresentadas, es fundamental para garantizar que las mujeres jóvenes sean incluidas en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles. Además, permite que participen de manera significativa en la implementación de estrategias, políticas y programas para responder a esta y otras crisis sociales,

5. UNESCO. Educación: del cierre de la escuela a la recuperación, www.unesco.org/es/covid-19/education-response

6. Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 2.

7. ONU Mujeres. How COVID-19 Impacts Women and Girls (Cómo la COVID-19 impacta a las mujeres y niñas). Disponible en [interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html](https://unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html)

8. Plan International (2021). HALTING LIVES 2. In their Own Voice: Girls and Young Women on the Impact of COVID-19 (En sus propias voces: niñas y mujeres jóvenes sobre el impacto de la COVID-19). Disponible en plan-international.org/publications/halting-lives-2

9. Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 6.

10. ONU Mujeres (2021). Midiendo la pandemia de sombra: La violencia contra las mujeres durante la COVID-19. Disponible en data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic-SP.pdf

económicas y ecológicas. Al proporcionar recursos a las organizaciones y los movimientos por los derechos de las mujeres jóvenes contribuimos a un cambio de poder hacia las comunidades, impulsamos la equidad y la justicia, y creamos espacios seguros y resilientes donde las mujeres, jóvenes y niñas puedan prosperar y ejercer plenamente sus derechos.

Puedes leer más sobre cómo crear espacios seguros en la sección de Desarrollo de habilidades o consultar la [Guía de espacios seguros de la YWCA](#) y los [Espacios virtuales seguros de la YWCA](#).

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CREAR ESPACIOS SEGUROS?

Estar 'segura' implica disfrutar de tus derechos, libre de discriminación. Crear un **espacio seguro** consiste en diseñar un espacio para discusiones, ya sea de forma física o virtual, donde cada cual pueda participar plenamente, compartir experiencias y desafíos, acceder a información, desarrollar mayor conciencia y fortalecer sus capacidades. Crear un espacio seguro abre oportunidades para que las mujeres jóvenes y las niñas encuentren amistades, construyan redes y trabajen juntas.

La YWCA tiene una larga trayectoria en proporcionar y crear espacios seguros para mujeres, jóvenes y niñas. Es el concepto fundamental para la creación del movimiento en 1855, y desde entonces, la YWCA Mundial ha definido ocho elementos clave y estándares de mejores prácticas para la creación de espacios seguros. Estos estándares se sustentan en la historia, la experiencia, las tecnologías cambiantes, así como por los diversos contextos sociales, económicos y políticos que enfrentan las mujeres jóvenes en todo el mundo. Además, estos estándares son personalizables y pueden adaptarse y contextualizarse según las diferentes necesidades de las comunidades.

Los diez elementos clave de un espacio seguro y los estándares de mejores prácticas dentro de la YWCA Mundial son los siguientes:

1. Accesibilidad
2. Seguridad y privacidad
3. Liderazgo y participación
4. Información precisa y confiable
5. Confianza y comunidad
6. Inclusividad
7. Enfoques integrales
8. Cooperación **intergeneracional**
9. Dignidad y respeto
10. Asociación y rendición de cuentas



SECCIÓN 2: LIDERAZGO + APRENDIZAJE



Es probable que estés leyendo esta Guía porque crees que es posible lograr un mundo mejor, especialmente para las mujeres, las jóvenes y las niñas. Ves cómo la injusticia persiste a tu alrededor, e incluso en algunos casos ha empeorado en los últimos años: violencia, inequidad, pobreza, degradación ambiental. Lo experimentas en tu vida, en tu comunidad, en tu país, en tu región y en todo el mundo, y quieres hacer algo al respecto. En todo el mundo, muchas personas, **como tú**, están levantándose valientemente para decir “Basta de injusticias”. Sin embargo, simplemente decir “basta” no es suficiente. En estos tiempos desafiantes, cada persona tiene un papel que desempeñar para convertir los esfuerzos colectivos en acciones. Y se requiere el liderazgo de las juventudes, sobre todo de las mujeres jóvenes, para guiar el camino.

Las mujeres, las jóvenes, las niñas y las personas **no binarias** han enfrentado opresión sistémica durante siglos. Y con demasiada frecuencia, otras formas de discriminación, como el racismo, el capacitismo, el clasismo y más, agravan la desigualdad de género. Vemos su impacto en todas las áreas, desde la educación hasta la ayuda en casos de desastre, y desde la salud hasta el cambio climático.¹¹ Sin embargo, es precisamente el liderazgo de las personas que se ven más afectadas por la

desigualdad, la injusticia y la opresión lo que ha generado los cambios más transformadores.

Pero, ¿quién es líder? ¿Qué se necesita para ser líder?

Todas las personas somos líderes de distintas maneras, y esta Guía está diseñada para apoyarte en tu camino hacia convertirte en una líder transformadora. Al explorar el liderazgo transformador, podrás identificar el impacto que puedes generar en apoyo a la equidad, cómo puedes contribuir a los **movimientos globales antirracismo**,¹² **antiopresión**,¹³ y a los esfuerzos de **descolonización**, y lo que esto significará para las niñas, las jóvenes y las mujeres en todo el mundo.

Esta sección tiene como objetivo proporcionarte a ti y a las jóvenes con las que trabajas el conocimiento, las habilidades, los recursos y el sistema de valores feministas que necesitarán a lo largo de su camino de liderazgo. En las siguientes secciones, tendrás la oportunidad de desarrollar habilidades clave que podrás añadir a tu paquete de herramientas para crear un cambio significativo y explorar temas clave que te preocupen o te apasionen. Pero primero, construyamos una base sólida.

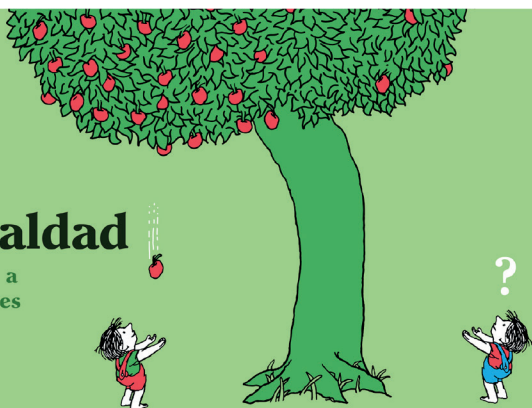
11. www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf

12. simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism

13. simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome

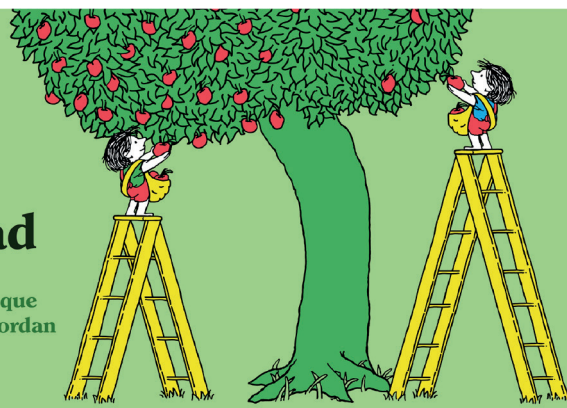
Desigualdad

Acceso desigual a las oportunidades



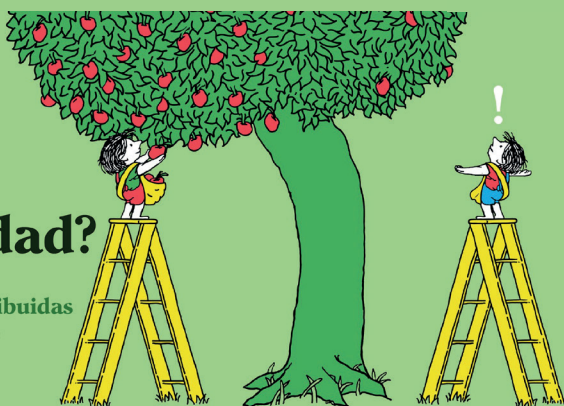
Equidad

Herramientas personalizadas que identifican y abordan la desigualdad



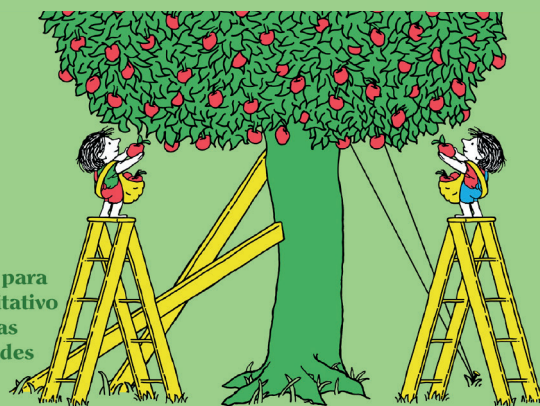
¿Igualdad?

Herramientas y asistencia distribuidas uniformemente



Justicia

Arreglar el sistema para ofrecer acceso equitativo tanto a herramientas como a oportunidades



Adoptar un enfoque basado en los derechos humanos para abordar un tema que te importa ofrece uno de los muchos caminos para lograr justicia, y aquí exploraremos ese camino en conjunto. ¡No necesitas convertirte en abogada especializada en derechos humanos para generar un cambio! Tener una comprensión básica de los derechos humanos te ayudará en tu activismo, promoción y esfuerzos por buscar justicia.

*Comencemos con
el liderazgo transformador.*



MÁS INFORMACIÓN: Descolonizar el liderazgo

¿Qué significa “descolonizar” el liderazgo?

Escucha este pódcast para aprender más sobre:

(1) qué significa descolonizar; (2) el impacto global que la colonización ha tenido en las comunidades indígenas; y (3) cómo aplicar enfoques descolonizadores en tu práctica de liderazgo.

www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership



A. LIDERAZGO TRANSFORMADOR

ENFOQUE DE LA YWCA AL LIDERAZGO TRANSFORMADOR DE LAS JÓVENES

Las jóvenes tienen el poder de colaborar, inspirar, cocrear y promover un cambio creativo junto a otras personas para generar transformaciones positivas en ellas mismas y en sus familias, comunidades y organizaciones.¹⁴

Existen una serie de valores clave para que las jóvenes desarrollen habilidades de liderazgo, conciencia sobre sus fortalezas, conocimiento de sus derechos y oportunidades para actuar. El proceso de aprendizaje y las experiencias que una joven atraviesa mientras reconoce y defiende sus derechos humanos, al tiempo que fortalece el movimiento en su país y más allá, requiere que el liderazgo sea de las siguientes maneras:

- **Feminista y progresivo:** el feminismo es una ideología y una herramienta estratégica para analizar las relaciones de poder de género en la sociedad. También ha contribuido a desarrollar estrategias de cambio social que consideran la transformación de estas relaciones de poder como el núcleo de todos los procesos de cambio social. En lugar de ser un concepto único, existe todo un abanico de feminismos determinados por las experiencias de vida, las identidades y las comunidades de las feministas de distintas partes del mundo. Las intervenciones feministas para lograr el cambio a menudo se perciben a través de una “perspectiva de género”, es decir, planteándose si el proceso de cambio aborda conscientemente la igualdad de género y los derechos de las mujeres y si el proceso de cambio consigue avances en estas dos áreas.¹⁵
- **Basado en la comunidad:** como mencionamos anteriormente, esta Guía y el programa RiseUp! están arraigados en las realidades locales de las jóvenes.

El liderazgo transformador surge de comprender que debemos abordar las causas profundas y los factores subyacentes que generan desigualdades, desempoderamiento y la falta de disfrute de los derechos humanos por parte de las jóvenes en el ámbito comunitario y de base.

- **Intergeneracional:** describe la relación entre las distintas generaciones y dentro de cada una de ellas. El enfoque intergeneracional se fundamenta en el respeto a la experiencia de vida de cada persona, con independencia de su edad, y en lo que se puede aprender de ellas.¹⁶ Compartir el liderazgo suele ser un proceso intergeneracional. Al trabajar juntas, mujeres de todas las edades pueden ayudarse mutuamente a crecer, maximizar sus fortalezas y alcanzar su potencial como agentes de cambio.
- **Resiliente y receptivo:** las líderes resilientes son capaces de adaptarse y recuperarse ante la adversidad, el trauma, la tragedia y las amenazas. En vez de ser una característica inherente, la resiliencia puede aprenderse y fortalecerse mediante el autocuidado, la creación de redes y la colaboración. La resiliencia también puede sustentar un liderazgo receptivo al enfocarse en las jóvenes dentro de sus comunidades, organizaciones, familias, etc., para impulsar el cambio.
- **Sostenible:** para que el liderazgo transformador sea sostenible, son necesarias inversiones a largo plazo tanto a nivel personal como institucional. El liderazgo es un continuo que tiene un comienzo, pero no un final definido. Se alcanzan soluciones sostenibles cuando las jóvenes están incluidas en la toma de decisiones y sus demandas de derechos humanos se reflejan en la mejora de servicios, acciones judiciales y políticas equitativas.

14. YWCA Mundial. Aspiring Leaders Inspiring Change (Líderes aspirantes que inspiran el cambio). www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf

15. Glosario y definiciones de la YWCA Mundial worldywca.org/glossary/pdf/World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-Spanish.pdf

16. *Idem.*



LENTE DE FACILITADORA

Después de leer la sección anterior, es posible que desees explorar diferentes tipos de liderazgo con tu grupo cuando realices una sesión de capacitación. Pero antes de hacerlo, tómate unos minutos para reflexionar sobre los tipos de liderazgo que has visto en acción en tu propia vida. ¿Cuál es un ejemplo de liderazgo que consideraste efectivo, equitativo y con impacto? Por el contrario, ¿puedes pensar en alguien en una posición de liderazgo que no sea transformador o que no se alinee con estos valores?

HISTORIAS DE LIDERAZGO DE MUJERES JÓVENES (NANAKO TOJO, 25 AÑOS, JAPÓN)

Nanako se había graduado y buscaba oportunidades de voluntariado en internet cuando se topó con la YWCA y de inmediato sintió la motivación de unirse.

A Nanako le apasiona su trabajo con estudiantes de Japón. Organiza capacitaciones de liderazgo y talleres para estudiantes escolares. Cree que es importante movilizar y apoyar los valores del liderazgo desde una edad temprana, para que las jóvenes puedan exigir su lugar legítimo en la sociedad.

Nanako es receptiva a las necesidades de la juventud y se guía por la evidencia y las realidades de la comunidad. Hace participar a estudiantes de las escuelas en conversaciones sobre el potencial de abogar en plataformas digitales y el papel de los medios de comunicación al momento de influir en el pensamiento consciente. Aborda los desafíos de la frustración laboral entre las mujeres jóvenes trabajadoras y los altos niveles de estrés en el estudiantado universitario.

Antes de la pandemia, solía visitar las instituciones educativas para comunicarse directamente con sus estudiantes. Ahora, organiza sesiones de sensibilización y talleres de capacitación en línea. Para fomentar la camaradería entre las mujeres jóvenes trabajadoras y las estudiantes universitarias, a menudo organiza actividades recreativas grupales donde comparten su música, libros y películas favoritas. Allí, Nanako aprovecha la oportunidad para hacer análisis con una perspectiva de género.

Con su enfoque de liderazgo basado en la comunidad, Nanako está fomentando un ambiente de intercambio mutuo y aprendizajes compartidos. A pesar de que la salud y los derechos sexuales y reproductivos son temas de los que suele no hablarse en Japón, Nanako ha logrado persuadir a las jóvenes y las niñas para que hablen con ella sobre los cambios en sus cuerpos y sus necesidades.

Si bien podría parecer que el mundo está avanzando, todavía queda mucho por recorrer para lograr la igualdad de derechos. En sus casas, las mujeres jóvenes no encuentran un espacio seguro para abordar las preguntas sobre sus cuerpos con sus familias. En el trabajo, la cultura es mayormente sexista. En los hogares con parejas casadas, las mujeres son principalmente vistas como amas de casa y cuidadoras de los niños. Sin embargo, estas mismas mujeres están notando un cambio en sus propias perspectivas. Con un enfoque en desarrollar habilidades, confianza e intercambio de conocimientos, Nanako ha logrado fomentar un aumento sostenido en la participación de mujeres jóvenes y niñas. Esto ha llevado a la creación de un grupo de mujeres jóvenes aspirantes dispuestas a pensar en grande y seguir sus sueños. La siguiente meta de Nanako es liderar a más mujeres hacia roles de toma de decisiones en Japón.

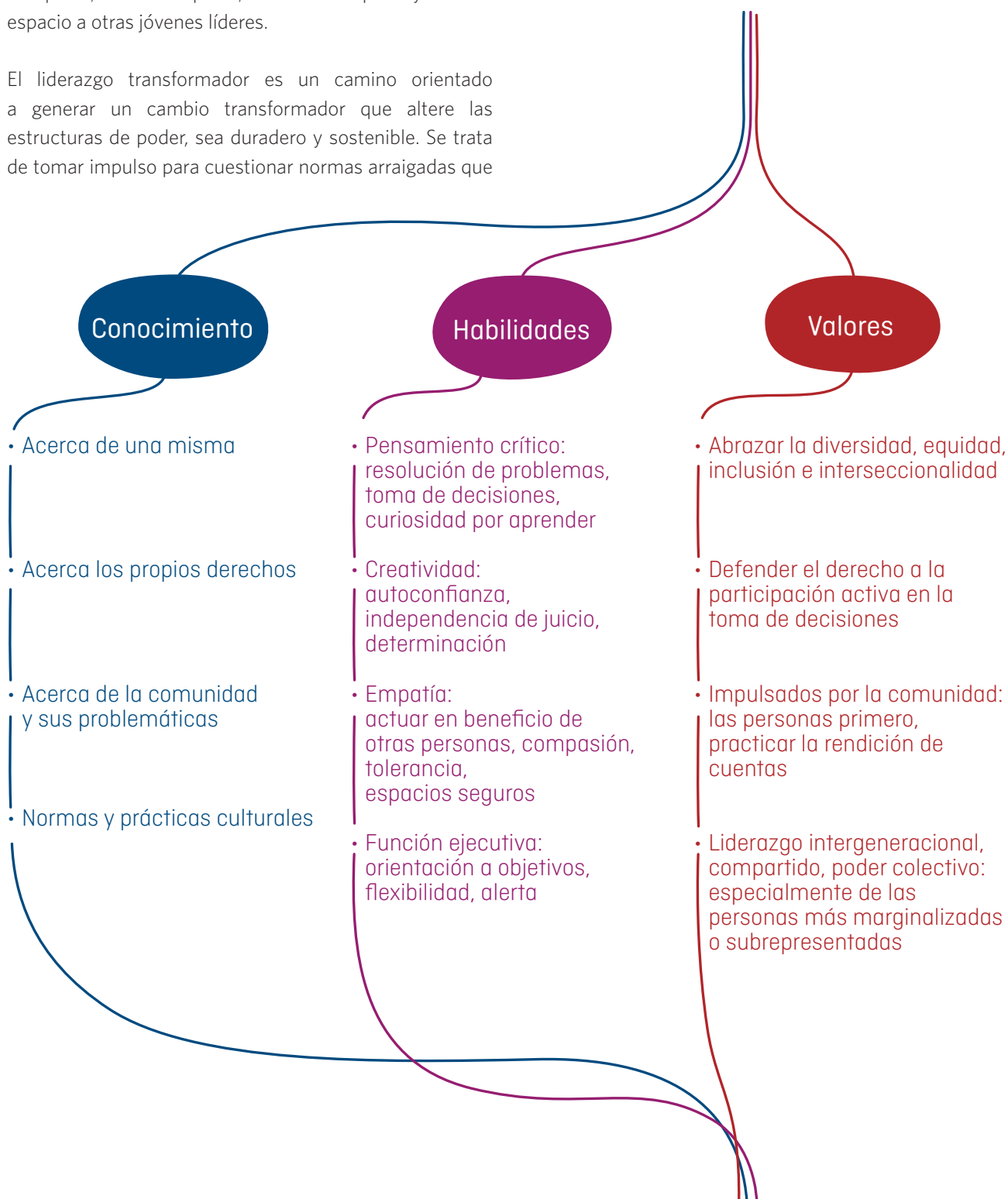
¿QUÉ HACE QUE ESTE LIDERAZGO SEA TRANSFORMADOR?

La YWCA reconoce a todas las jóvenes como líderes con una diversidad de cualidades de liderazgo. El objetivo de RiseUp! y su Camino de liderazgo es garantizar que todas las jóvenes se sientan preparadas para expresar sus opiniones y tomar acción en los temas importantes para sus vidas y las de quienes las rodean, a la vez que se sienten apoyadas y seguras. También se trata de encontrar el espacio, tomar el espacio, sostener el espacio y ceder el espacio a otras jóvenes líderes.

El liderazgo transformador es un camino orientado a generar un cambio transformador que altere las estructuras de poder, sea duradero y sostenible. Se trata de tomar impulso para cuestionar normas arraigadas que

obstaculizan el progreso de las jóvenes, mujeres y niñas, y facilitar cambios en las estructuras y relaciones de poder. Cuando este cambio es liderado por mujeres jóvenes, se convierte en un proceso de cambio transformador de género que prioriza los temas de género y lleva al centro.

Con el conocimiento, las habilidades y los valores adecuados esenciales para el liderazgo transformador, las jóvenes pueden emprender el camino hacia un cambio transformador. La matriz a continuación define algunos de los conocimientos, las habilidades y los valores clave que RiseUp! visualiza para sus jóvenes líderes:





RECUERDA: El liderazgo es un continuo

Esto significa que las jóvenes llegarán a esta capacitación en diferentes etapas de su camino... ¡y tú también! Los siguientes elementos del Camino de liderazgo transformador están interconectados y se alimentan mutuamente. Este enfoque no es prescriptivo ni lineal, y no debe presentarse como un modelo de "talla única".

Las habilidades y actitudes de liderazgo se cultivan a lo largo del tiempo. Una buena líder es alguien que empodera a las demás personas y busca constantemente ayudarlas a mejorar. Por lo tanto, una líder transformadora debe ser capaz de analizar críticamente los problemas y estar dispuesta a aprender de sus experiencias y circunstancias. El liderazgo también requiere confianza en una misma, creatividad, la capacidad de pensar fuera de lo común, empatía y colaboración, y un compromiso con trabajar para hacer que el entorno (ya sea en el hogar, la comunidad o el planeta) sea un lugar más igualitario y equitativo.

Cuando las jóvenes se convierten en líderes transformadoras, actúan como facilitadoras y empoderan a quienes las rodean en sus comunidades para que se expresen, identifiquen problemas y colaboren en buscar soluciones. Estas acciones, pequeñas pero significativas, pueden culminar en un cambio transformador.

Estos son los componentes clave del Camino de liderazgo transformador de RiseUp!:

- **CONÓCETE A TI MISMA**

Desarrollar tu autoconciencia y confianza es la base para explorar y tomar decisiones en todas las etapas de la vida. Por ejemplo, esto implica reflexionar sobre tus intereses, conectar con tus emociones y reconocerlas, reflexionar sobre tus identidades interseccionales, lo que aportas a la comunidad, tus fortalezas, tus capacidades y las cosas que más te gustan de ti misma. Esta parte del camino te invita a celebrar tu carácter único y a descubrirte como líder.

- **CONOCE TUS DERECHOS**

Aprender sobre tus derechos te permite comprender más profundamente los problemas como cuestiones de derechos humanos, resaltar las desigualdades de género, identificar claramente la discriminación y descubrir sus causas fundamentales. En esta etapa

de tu viaje de liderazgo transformador, piensa en cuál es el problema en tu comunidad o país... ¿qué no se siente bien o parece injusto? ¿Qué grupos de mujeres jóvenes y niñas están más en riesgo de sufrir violaciones a los derechos humanos? Ampliar tu conocimiento sobre los derechos humanos en tu contexto también implica identificar prácticas culturales, tradiciones o incluso políticas y leyes discriminatorias, así como las personas que tienen la responsabilidad de proteger y promover tus derechos y que tienen el poder de tomar decisiones al respecto. Finalmente, reflexiona sobre qué acciones son necesarias y cómo pueden involucrarse las jóvenes.

- **FORTALECE NUESTRO LIDERAZGO**

Cuando aumentas tu capacidad para identificar desafíos relacionados con los derechos humanos, generas apoyo en torno a una causa común que afecta tu bienestar y el de otras jóvenes. Esto ayuda a crear un sentido de unidad y propósito compartido. Con información, apoyo y motivación, tú y otras jóvenes pueden identificar problemas, reconocer sus derechos humanos, establecer alianzas estratégicas, organizar soluciones y abogar por el cambio. Los movimientos sociales, amistades y pares, grupos afines y redes de organizaciones de la sociedad civil pueden desempeñar un papel clave en el fortalecimiento de tu liderazgo. Los temas de confianza, inclusión, diversidad y privacidad son elementos esenciales para apoyarte en tu análisis de los derechos humanos y para pasar del conocimiento de los derechos a la acción en favor de ellos. Ya sea que decidas actuar de forma individual o dentro de un movimiento, es importante garantizar un entorno propicio que respalde diferentes opciones de liderazgo.

- **APLICAR LA PROMOCIÓN Y ACTUAR JUNTAS**

Un entorno de apoyo te brinda más herramientas para evaluar situaciones y recopilar información que respalde la promoción (en el hogar, la escuela, la comunidad o a nivel nacional o global). Al elegir actuar y aplicar la promoción, creas oportunidades para desafiar prácticas y políticas discriminatorias e injustas. Con la capacidad de liderar y analizar una situación desde una perspectiva de derechos humanos, identificas a quienes toman decisiones relevantes y te comprometes para

encontrar soluciones. Las revisiones periódicas y un seguimiento del desempeño mantienen la participación activa en el ciclo de toma de decisiones sociales, económicas y políticas. El propósito de tu promoción es influir en el cambio para lograr igualdad, justicia, inclusión social y derechos humanos.

- **COMPARTIR NUESTRO LIDERAZGO**

Como líder, comprendes la importancia de compartir esta experiencia transformadora con otras jóvenes y niñas en tu comunidad. Sabes que apoyar a otras jóvenes y niñas en su camino de liderazgo y amplificar sus voces enriquece y fortalece los esfuerzos por la justicia social y las inspira a convertirse en líderes. Compartir el liderazgo suele ser un proceso intergeneracional. Esta parte de tu camino te anima a promover conexiones entre jóvenes líderes y otras personas jóvenes en su hogar, escuela, comunidad y país, y a compartir habilidades para la vida, información y tus propias experiencias de liderazgo para inspirar a más personas. Al compartir el espacio, fortaleces el poder colectivo de las jóvenes y niñas.

“La experiencia nos ha mostrado que, por separado, las voces individuales de las jóvenes a menudo son olvidadas o ignoradas, pero juntas, su voz colectiva es ensordecedora”.

What Young Women Want, YWCA 2014

El resultado tiene dos dimensiones: tú, como mujer joven, tienes el apoyo para ser una líder más segura y capaz. Al mismo tiempo, aplicas tus capacidades para desafiar y cambiar desigualdades profundamente arraigadas y estructuras de poder que obstaculizan el progreso. Las habilidades de liderazgo que son tan transformadoras a nivel individual se vuelven igualmente poderosas al desafiar a tu comunidad y a tu país a abordar desequilibrios de poder basados en el género, procesos de toma de decisiones excluyentes y actitudes discriminatorias.

LENTES DE FACILITADORA

Después de leer esta sección sobre el liderazgo transformador, tómate un momento para reflexionar sobre lo siguiente. ¿Cuál ha sido tu camino con el liderazgo hasta ahora? ¿Qué puedes compartir con tu grupo sobre tu proceso para llegar a donde estás hoy en tu camino de liderazgo? Luego, invita a las participantes a reflexionar sobre su propio camino de liderazgo. (NOTA: Consulta la Actividad 2 en la Sección 3).

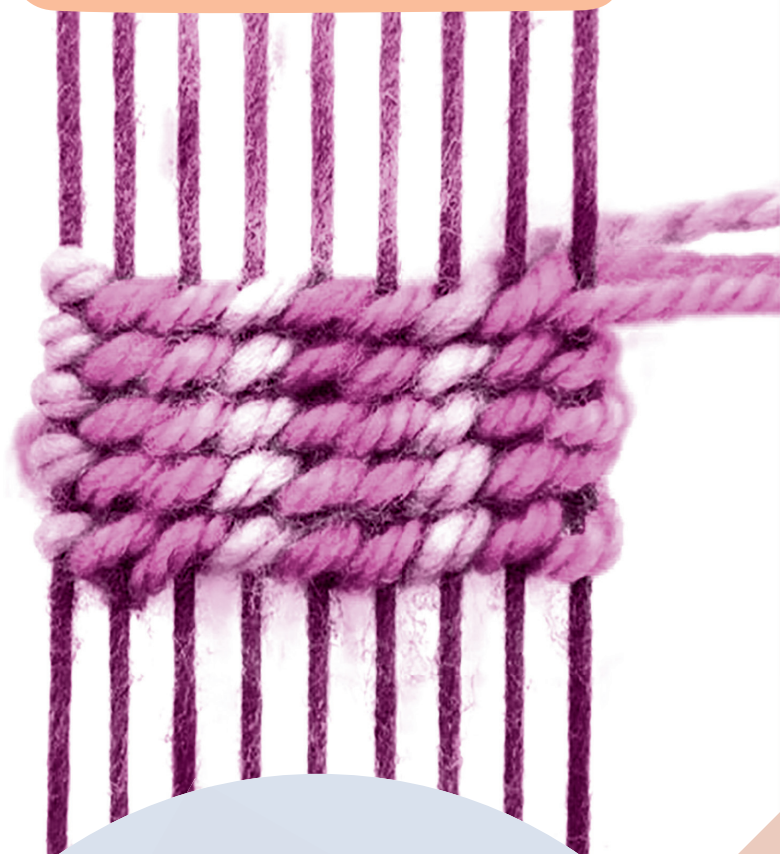
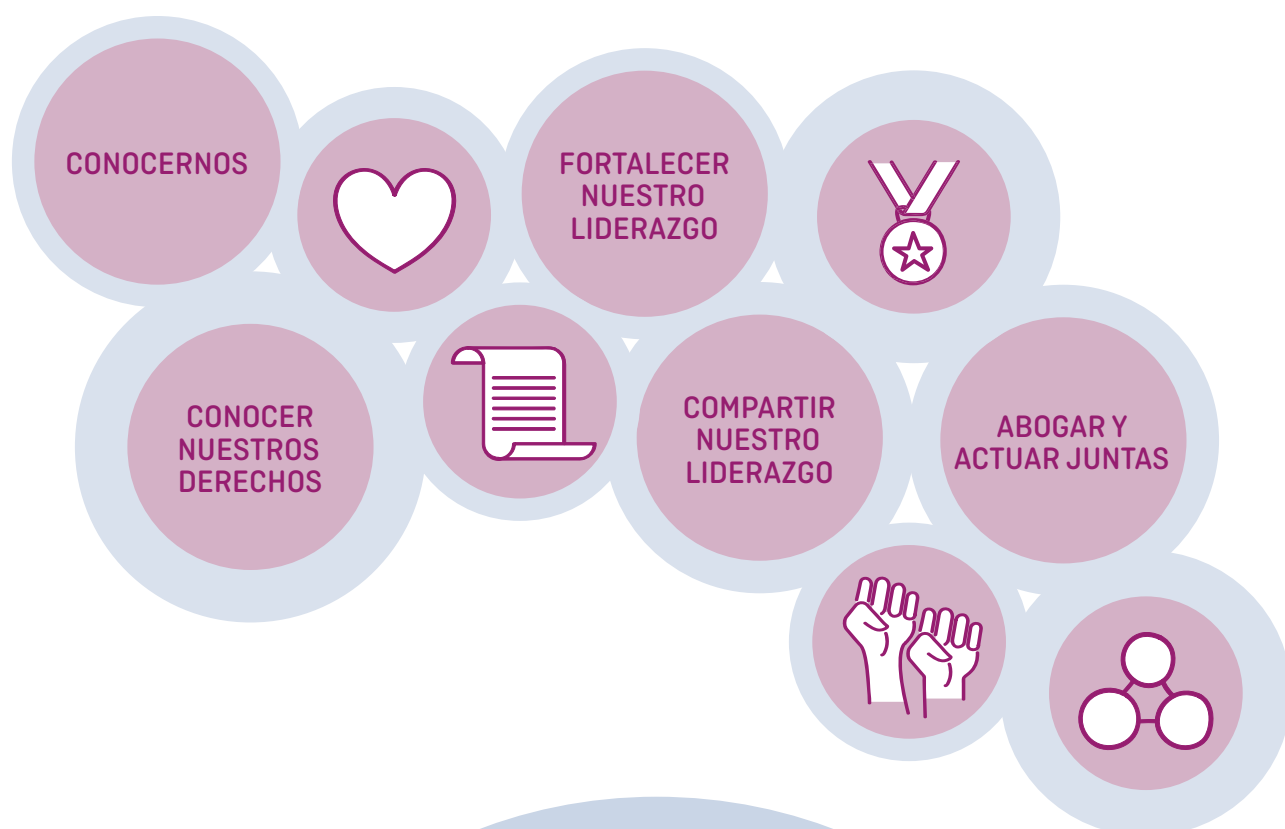


Diagrama 2. Camino de liderazgo transformador



B. DERECHOS HUMANOS

Hablemos de derechos humanos. ¿Qué son? ¿De dónde vienen? ¿Por qué es importante conocerlos? ¿Por qué es importante asegurarse de que tus pares e integrantes de la comunidad también los conozcan? ¿Qué significan los derechos humanos para tu trabajo? Específicamente, ¿qué implica un enfoque basado en derechos humanos para las niñas, mujeres jóvenes y mujeres en toda su diversidad?

Juntas, abordaremos todas estas preguntas y más. Pero primero, asegurémonos de cubrir algunos conceptos básicos.

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión o cualquier otra condición. Los derechos humanos incluyen la libertad de la esclavitud y la tortura, la libertad de opinión y expresión, el derecho al trabajo y a la educación, entre muchos otros. Todas las personas tienen derecho a estos derechos sin discriminación.¹⁷



LENTE DE FACILITADORA

Es muy posible que tú, al igual que tus pares, seas nueva en el concepto de derechos humanos cuando lideres un taller. Uno de los ejercicios que podrías hacer con tu grupo es una lluvia de ideas sobre los temas clave de derechos humanos que les importan a todo el mundo. Antes de empezar con esta sección, tómate 3 minutos para escribir algunos problemas de derechos humanos (o violaciones de derechos humanos) que ves que ocurren en tu comunidad o que te preocupan a nivel global.

Los derechos humanos se fundamentan en 4 principios clave:

1. UNIVERSALES E INALIENABLES

Todas las personas nacen con los mismos derechos y los poseen por igual. Todas las personas, en cualquier parte del mundo, tienen derecho a ellos.

Ejemplo: Independientemente del lugar donde naciste, el color de tu piel, la religión que practiques, tu identidad de género u orientación sexual, tus capacidades, el idioma que hables, el nivel educativo que hayas podido alcanzar o el trabajo que realices, todas las personas tienen derechos que no pueden ser otorgados ni retirados. Puede que estos derechos sean violados, negados o que el acceso a ellos se vea obstaculizado, pero los derechos en sí mismos siempre están presentes.

2. INTERDEPENDIENTES

El cumplimiento de un derecho depende, total o parcialmente, del cumplimiento de otros derechos. El derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado no puede comprometerse a expensas de otros derechos. Esto significa que un conjunto de derechos no puede disfrutarse plenamente sin los demás.

Ejemplo: El acceso a la higiene y el saneamiento es un derecho humano básico. Sin embargo, el acceso a toallas sanitarias, especialmente para mujeres jóvenes y niñas, a menudo se ve obstaculizado por prejuicios y tabúes en muchas comunidades y países. Este estigma tiene un impacto perjudicial en la salud reproductiva de mujeres, jóvenes y niñas. Además, en muchas comunidades, las jóvenes y niñas no pueden asistir a la escuela (o sienten demasiada vergüenza para hacerlo) cuando tienen su período, lo que afecta su derecho a la educación. La naturaleza interdependiente de los derechos humanos requiere enfoques integrales para garantizar que las jóvenes y niñas tengan acceso a la higiene menstrual a fin de gozar de su derecho a la educación.

3. INDIVISIBLES

Los derechos no pueden separarse ni clasificarse por encima de otros. Todos los derechos humanos tienen el mismo estatus. Cada uno contribuye a la realización de la dignidad humana mediante la satisfacción de las necesidades de desarrollo, físicas, psicológicas y espirituales de una persona.

Ejemplo: Después del brote por COVID-19, muchos países implementaron respuestas que no tomaron en cuenta las necesidades y los derechos de las mujeres.

17. www.un.org/es/global-issues/human-rights

Por ejemplo, se interrumpieron los suministros y servicios de salud reproductiva. Estas interrupciones tienen consecuencias a largo plazo para la salud pública, especialmente para mujeres, jóvenes y niñas. Las estrategias de recuperación de los gobiernos ante la emergencia de COVID-19 exigen intervenciones que consideren los derechos de las mujeres y garanticen un apoyo financiero continuo para los suministros y servicios de salud reproductiva.

4. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Todos los seres humanos son iguales en cuanto a su dignidad. Nadie debería sufrir discriminación por motivos de color, raza, origen étnico, género, edad, idioma, orientación sexual, religión, opiniones políticas, origen nacional, social o geográfico, discapacidad ni cualquier otra condición o estatus.

Ejemplo: Anna es una joven ucraniana de 16 años que huye de la guerra. Aditi es una estudiante universitaria de la India y madre de dos hijos. Ingrid es una líder comunitaria indígena en Guatemala. Estas tres jóvenes provienen de contextos diferentes y han enfrentado distintos desafíos a lo largo de sus vidas. Sin embargo, nacieron iguales en dignidad y tienen derecho a acceder y ejercer plenamente sus derechos humanos, independientemente de su estatus de refugiada, su nivel educativo, si tienen hijos o su origen étnico.

Aquí tienes un video corto para obtener información básica sobre los derechos humanos:



[¿Qué son los derechos humanos universales?](#)
[Benedetta Berti](#)

¿QUIÉN ES RESPONSABLE DE DEFENDER LOS DERECHOS HUMANOS?

La respuesta breve: **toda persona es responsable.** Sin embargo, cuando hablamos de derechos humanos, nos referimos en primer lugar a un sistema legal que está conectado con muchos otros aspectos de la vida: social, político, económico, cultural, etc. Analicemos esto un poco.

El motor principal que impulsa los derechos humanos y la rendición de cuentas que los acompaña es el [derecho internacional de los derechos humanos](#). Los cimientos de este cuerpo legal son la [Carta de las Naciones Unidas](#) y la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), adoptadas por la Asamblea General de la ONU en 1945 y 1948, respectivamente, tras los horrores de la Segunda Guerra Mundial. Estos documentos sentaron las bases de las Naciones Unidas que conocemos hoy en día y establecen como uno de sus principales propósitos “reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales”. Desde entonces, las Naciones Unidas han ampliado gradualmente las leyes de los derechos humanos para abarcar estándares específicos para mujeres, niñas, niños, personas con discapacidad, minorías y otros grupos vulnerables, quienes ahora poseen derechos que les protegen de la discriminación, algo que durante mucho tiempo fue común en muchas sociedades.¹⁸

Mediante la ratificación de [tratados internacionales de derechos humanos](#), los gobiernos atraviesan un proceso para alinear la legislación nacional, o leyes nacionales (generalmente una constitución), con sus obligaciones y deberes establecidos en los tratados. En resumen, los gobiernos son responsables de hacer que estos derechos humanos sean aplicables dentro de su sistema legal nacional. Además, cuando las leyes nacionales no abordan las violaciones de derechos humanos cometidas por cualquier actor, incluido el propio Estado, existen mecanismos y procedimientos para efectuar quejas individuales y colectivas a nivel regional e internacional. Estos mecanismos a nivel regional y global incluyen [tribunales especiales](#), [cortes regionales](#) y tribunales penales (como la [Corte Penal Internacional](#), que juzga a individuos por genocidio, crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad y agresión; y la [Corte Internacional de Justicia](#), que es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas). El mandato principal de estos mecanismos es ayudar a garantizar que los estándares internacionales de derechos humanos sean respetados, implementados y aplicados a nivel local.¹⁹

18. www.un.org/es/global-issues/human-rights

19. www.ohchr.org/es/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law



MÁS INFORMACIÓN

Aquí hay un ejemplo de [abusos a los derechos humanos](#) contra los pueblos indígenas de Papúa Occidental por parte del gobierno de Indonesia. Papúa Occidental o Papúa es una provincia bajo el control de Indonesia. El pueblo de Papúa Occidental no está protegido por las leyes de Indonesia y no puede reclamar sus derechos, por lo que buscan apoyo a nivel regional e internacional (en lugar de a nivel nacional) para abordar los problemas de violaciones de derechos humanos y la independencia para el pueblo papuano. (www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351)

¿QUÉ TIENEN QUE VER LAS NACIONES UNIDAS CON LOS DERECHOS HUMANOS?

Las Naciones Unidas están compuestas por 6 órganos principales que se encargan, en su mayoría, de monitorear e investigar violaciones a los derechos humanos:

- **Asamblea General:** es el principal órgano deliberativo, normativo y representativo de la ONU, compuesto por 193 Estados miembros.
- **Consejo de Seguridad:** su responsabilidad principal es el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales. Está conformado por 15 Estados miembros ([5 permanentes y 10 no permanentes](#)), cada uno con un voto.
- **Consejo Económico y Social:** es el órgano principal para la coordinación, revisión de políticas, diálogo político y recomendaciones sobre temas económicos, sociales y ambientales, así como para la implementación de metas de desarrollo acordadas internacionalmente.
- **Consejo de Administración Fiduciaria:** este consejo fue disuelto en 1994, pero se estableció para proporcionar supervisión internacional a 11 territorios fideicomisados que estaban bajo la administración de siete Estados miembros, y asegurar que se tomaran medidas adecuadas

para preparar a estos territorios para el autogobierno y la independencia.

- **Corte Internacional de Justicia:** es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas, con sede en el Palacio de la Paz en La Haya. Su función es resolver disputas legales presentadas por los Estados, conforme al derecho internacional.
- **Secretaría de las Naciones Unidas:** está compuesta por el Secretario General y decenas de miles de integrantes del personal internacional de la ONU, quienes llevan a cabo el trabajo cotidiano de la organización según lo dispuesto por la Asamblea General y los demás órganos principales de la ONU.

LENTES DE FACILITADORA

Cuando lideres una capacitación, sería interesante saber qué nivel de conocimiento tienen las participantes sobre las Naciones Unidas. Pero antes, ¿cómo te has relacionado con las Naciones Unidas, si es que lo has hecho? ¿En qué capacidad? ¿Cuáles son tus reflexiones al respecto? ¿Cuáles son algunas de las críticas que podrías haber escuchado sobre el sistema de la ONU?



Además de los órganos principales de la ONU, existe una amplia gama de comisiones, mecanismos de financiamiento, departamentos y agencias.

Para obtener más información sobre el sistema de las Naciones Unidas, consulta [este esquema](#) de los diferentes organismos de la ONU y una breve descripción de sus funciones. (Más adelante en esta Guía analizaremos temas específicos de derechos humanos que afectan a las niñas y mujeres, así que permanece atenta).

¿QUIÉNES SON “TITULARES DE DERECHOS”? ¿Y QUIÉNES SON “TITULARES DE DEBERES”?

Titular de deberes es una entidad o un individuo que tiene la obligación o responsabilidad de respetar, promover y garantizar los derechos humanos, además de abstenerse



de violarlos. Al mismo tiempo, todos los seres humanos son **titulares de derechos** según la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La relación entre titulares de derechos y titulares de deberes funciona en ambos sentidos:

- **Las personas y las comunidades** necesitan estar plenamente informadas sobre sus derechos para participar en las decisiones que les afectan.
- **Los gobiernos y demás titulares de deberes** a menudo necesitan apoyo para desarrollar su capacidad, obtener recursos y fomentar la voluntad política necesaria para cumplir sus compromisos en materia de derechos humanos.

Para obtener más información:



[Titulares de derechos y deberes: Sistema Internacional de Derechos Humanos](#)



[UNCRC \[parte 2\]: ¿Quién es quién?](#)

El enfoque basado en derechos no se centra solo en los resultados, sino también en **cómo** se logran dichos resultados. Reconoce que las personas son **actores y agentes de cambio**, en lugar de receptoras pasivas. Es fundamental garantizar que las personas tengan acceso a información, educación, recursos y capacidad para exigir

responsabilidades a las instituciones. Su participación es fundamental, no solo para garantizar que sientan apropiación sobre los programas, sino también para mantener el progreso a largo plazo.

Un enfoque basado en derechos desarrolla la capacidad de quienes son titulares de deberes para cumplir con sus obligaciones y fomenta a quienes son titulares de derechos para que reclamen sus derechos.²⁰

Los gobiernos tienen tres niveles de obligación: respetar, proteger y hacer cumplir cada derecho.

1. **Respetar** un derecho significa abstenerse de interferir con el goce de ese derecho.
2. **Proteger** un derecho significa evitar que otras partes interfieran con el goce de derechos.
3. **Hacer cumplir** un derecho significa tomar medidas activas para establecer leyes, políticas, instituciones y procedimientos, incluida la asignación de recursos, para permitir que las personas gocen de sus derechos.

Ejemplo: Veamos un ejemplo de esto en relación con los derechos de las personas con discapacidad.

- **La obligación de respetar.** Los Estados parte deben abstenerse de interferir con el goce de los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo, los Estados no deben realizar experimentos médicos en personas

20. www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos

con discapacidad sin su consentimiento ni excluir a una persona de la escuela por su discapacidad.

- **La obligación de proteger.** *Los Estados parte deben evitar violaciones de estos derechos por parte de terceras partes. Por ejemplo, los Estados deben exigir que desde el empleo privado se proporcionen condiciones laborales justas y favorables para las personas con discapacidad, incluida la provisión de ajustes razonables. Esto significa que las condiciones laborales deben adaptarse para apoyar las necesidades de todo el personal, incluidas las personas con discapacidad. Los Estados deben ser diligentes en proteger a las personas con discapacidad de malos tratos o abuso.*
- **La obligación de hacer cumplir.** *Los Estados parte deben tomar acciones legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y otras acciones apropiadas para el pleno cumplimiento de estos derechos (ver cuadro anterior).*

Aquí se brindan algunos ejemplos de los tipos de acciones administrativas y legislativas que un Estado puede tomar para proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad:

- Adoptar medidas legislativas y otras medidas para abolir la discriminación.
- Proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad en todas las políticas y los programas para garantizar que sus necesidades específicas sean atendidas y no pasen desapercibidas.
- Detener cualquier práctica que viole los derechos de las personas con discapacidad mediante la sensibilización, la implementación de políticas y leyes, y la asignación de recursos a los servicios.
- Garantizar que el sector público respete los derechos de las personas con discapacidad.
- Garantizar que el sector privado y los individuos respeten los derechos de las personas con discapacidad a través de campañas de sensibilización, educación y visibilidad.
- Realizar investigaciones y desarrollar productos, servicios y tecnología accesible para las personas con discapacidad a través de un enfoque participativo e incentivar a otras instituciones a realizar tales investigaciones.

- Proporcionar información accesible sobre tecnología asistiva a las personas con discapacidad.
- Promover la capacitación sobre los derechos de la Convención a todo el personal del sector público e incentivar al sector privado a realizar una capacitación similar.
- Hacer consultas e involucrar a las personas con discapacidad en el desarrollo y la implementación de legislación y políticas, así como en los procesos de toma de decisiones que les afecten.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS PARA LAS NIÑAS Y LAS JÓVENES?

Cuando se trata de crear un cambio duradero, una conciencia básica sobre los derechos humanos ayudará a contribuir con lo siguiente:

1. **Permite a las personas reclamar sus derechos.** ¡Es un derecho humano conocer tus derechos humanos!²¹ Al recibir esa educación, las mujeres jóvenes pueden identificar cuándo se están violando sus derechos y defenderlos.
2. **Subraya la importancia de la diversidad.** Cuando las personas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes (¡y las mujeres jóvenes en particular!) tienen exposición a información sobre sus derechos humanos, esto fomenta el respeto por los conceptos de diversidad e igualdad desde una edad temprana. Demuestra que, sin importar las diferencias entre las personas (raza, género, riqueza, etnia, idioma, religión, etc.) **somos titulares de los mismos derechos.**

LENTES DE FACILITADORA

¿Qué significa la diversidad en tu contexto local? Reflexiona sobre cómo se trata a los diferentes grupos en tu comunidad y qué impacto tiene eso en sus derechos humanos. Tómate un momento para pensar en cómo se ve esto en tu comunidad.



21. "Declaración sobre el derecho y la responsabilidad de los individuos, los grupos y los órganos de la sociedad para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos universalmente", Artículo 6.

3. **Proporciona una perspectiva más completa para entender la historia.** Entender la historia desde una perspectiva de derechos humanos es fundamental para aprender de las injusticias del pasado y guiar las intervenciones en el futuro. Además, aprender sobre los derechos humanos a través de la historia desafía las narrativas simples y sesgadas, especialmente aquellas que priorizan las perspectivas de los sistemas coloniales y opresivos.
4. **Anima a las personas a reconocer las causas fundamentales de los problemas de derechos humanos.** Al reconocer las raíces de los problemas, las personas están mejor preparadas para contribuir al cambio. Por ejemplo, no basta con saber que la violencia basada en el género es un tema de derechos humanos para las mujeres jóvenes. A fin de abordarla eficazmente, las personas deben saber que la violencia basada en el género está profundamente arraigada en creencias culturales discriminatorias y actitudes que perpetúan la desigualdad y la impotencia, especialmente de las mujeres, jóvenes y niñas.
5. **Fomenta el pensamiento crítico y las habilidades analíticas.** Más allá de proporcionar simplemente información sobre los derechos humanos, la educación y la sensibilización sobre los derechos humanos también requieren que las personas utilicen el pensamiento crítico y analicen la información. Muchos temas de derechos humanos son complejos, y todos los temas de derechos humanos se entrecruzan con otros temas (ver definición de **interseccionalidad** a continuación). Trabajar en cuestiones de derechos humanos requiere que pensemos, identifiquemos fuentes creíbles/confiables, desafemos sesgos y construyamos argumentos. Esto hace que las discusiones sobre derechos humanos sean más productivas y significativas.
6. **Fomenta la empatía y la solidaridad.** Una parte importante del trabajo en derechos humanos es reconocer que los derechos humanos son universales. Cuando las personas se dan cuenta de que hay derechos que están siendo violados en otros lugares, es más probable que sientan empatía y solidaridad, especialmente si están experimentando violaciones similares en diferentes partes del mundo. ¡Así se construyen los movimientos! La violación de los derechos de una persona es una violación de los derechos colectivos. Esta creencia une a las personas, incluso aquellas muy diferentes entre sí, y provoca acción.
7. **Anima a las personas a valorar los derechos humanos.** Cuando las personas adquieren una conciencia y comprensión de los derechos humanos, lo que aprenden puede moldear sus valores. Se darán cuenta de lo importantes que son los derechos humanos y de que vale la pena defenderlos. Cuando conoces sobre los derechos humanos, es más probable que te levantes cuando creas que tus derechos (y los derechos de otras personas) están siendo amenazados.
8. **Fomenta las actividades de justicia social.** Cuando las personas están capacitadas y tienen las habilidades, los conocimientos y los recursos necesarios, trabajarán por la justicia social en sus comunidades. Esto incluye sensibilizar a la sociedad sobre sus integrantes más vulnerables y establecer/apoyar organizaciones que atiendan necesidades básicas. Creer en la justicia social y la igualdad es un primer paso importante, y saber sobre los derechos humanos y cómo abogar por ellos es lo que genera el cambio.
9. **Mantiene a los gobiernos responsables.** La educación en derechos humanos (EDH) no solo anima a las personas a exigir responsabilidad a las organizaciones. También las anima a exigir responsabilidad a los gobiernos, ya que son los principales titulares de deberes. Las personas expertas en derechos humanos dicen que la EDH es fundamental para la rendición de cuentas de los gobiernos. Cuando tiene conocimiento, habilidades y pasión, la ciudadanía tiene el poder de desafiar a sus gobiernos sobre diversos temas y exigir cambios. La EDH también ayuda a proporcionar al activismo recursos y conexiones con la comunidad global de derechos humanos.²²

LENTES DE FACILITADORA

Durante tu capacitación, podría ser útil apoyar a las participantes a reflexionar sobre las violaciones de derechos humanos que ocurren en su comunidad y que tal vez no las afecten directamente. En primer lugar, para tus adentros, tómate un momento para pensar en cualquier violación de los derechos locales que hayas presenciado y que no te afecte directamente, pero que sepas que está mal. Reflexiona sobre lo que te surja.



22. Adaptado de: www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/



CHEQUEO DE CUIDADO PERSONAL

Se ha compartido mucha información hasta este punto. ¿Cómo te sientes al respecto? ¿Necesitas hacer una pausa? Estira el cuerpo. Bebe un poco de agua. Come algo.

¿QUÉ ES UN ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS (EBDH)?

El EBDH se sustenta en cinco principios clave de derechos humanos, también conocidos como PANEL (por sus siglas en inglés): participación, rendición de cuentas, no discriminación e igualdad, empoderamiento y legalidad.²³

- **PARTICIPACIÓN:** todas las personas tienen derecho a participar activamente en los procesos de toma de decisiones que afectan el goce de sus derechos.
- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** quienes son titulares de deberes deben rendir cuentas por no cumplir con sus obligaciones hacia quienes son titulares de derechos. Deben existir recursos efectivos cuando ocurren violaciones de derechos humanos.
- **NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD:** todas las personas son portadoras de derechos sin discriminación alguna. Se debe prohibir, evitar y eliminar todos los tipos de discriminación.
- **EMPODERAMIENTO:** todas las personas tienen derecho a reclamar y ejercer sus derechos. Los individuos y las comunidades deben entender sus derechos y participar en el desarrollo de políticas que afecten sus vidas.
- **LEGALIDAD:** los enfoques deben estar en línea con los derechos legales establecidos en las leyes nacionales e internacionales.

23. Adaptado de: ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights

¿CÓMO PUEDE UN EBDH APOYAR AL ACTIVISMO?

Cuando pienses en diseñar un programa, una campaña o una intervención de cualquier tipo, es útil tener en cuenta las buenas prácticas del EBDH:²⁴

- Las intervenciones indican claramente que el goce de los derechos humanos es un objetivo final.
- Las personas (específicamente las niñas y mujeres jóvenes de diversos orígenes) son reconocidas como actores clave en su propio desarrollo, en lugar de ser receptoras pasivas de bienes y servicios.
- La participación significativa y equitativa es tanto un medio como un objetivo.
- Las estrategias proporcionan empoderamiento, en lugar de negarlo.
- Tanto los resultados como los procesos son supervisados y evaluados.
- Las intervenciones se centran en grupos de la población marginados y excluidos.
- El proceso es de titularidad local y está basado en las prioridades de las niñas y mujeres.
- Las intervenciones tienen como objetivo reducir las desigualdades y empoderar a quienes se han quedado atrás.
- Se realiza un análisis completo del contexto, la historia y la situación para identificar las causas inmediatas, subyacentes y raíces de las injusticias y los problemas clave.
- El análisis incluye a todos los **grupos de interés**, entre ellos, las capacidades del Estado como principal garante de derechos y el papel de otros agentes no estatales.
- Las normas de los derechos humanos dirigen la formulación de objetivos, metas e indicadores medibles en las intervenciones.
- Se promueve el desarrollo y el mantenimiento de alianzas estratégicas.

24. Adaptado de: www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos

ENTONCES, ¿QUÉ SIGNIFICA TODO ESTO PARA LAS NIÑAS, LAS JÓVENES Y LAS MUJERES?

Los derechos humanos de las mujeres han estado en el centro del sistema de valores de la ONU desde su fundación. Pero si bien existe una larga historia de esfuerzos por los derechos humanos de las mujeres desde el inicio de la ONU, las mujeres y las jóvenes han sido líderes en los movimientos sociales y de derechos humanos mucho antes de eso. Más allá de esto, las mujeres, las jóvenes y las niñas representan la mitad de la población mundial y, por lo tanto, también la mitad de su potencial. Además de ser un derecho humano fundamental, la igualdad de género es esencial para lograr sociedades pacíficas, con un potencial humano pleno y un desarrollo sostenible.

¿Sabías que la YWCA Mundial ha aprobado más de 40 resoluciones sobre la paz a lo largo de sus décadas de existencia y es una defensora clave para la adopción e implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU? Una de las metas centrales de la promoción de la YWCA en torno a la paz y la justicia es aumentar la inclusión, la participación significativa y la representación de las mujeres jóvenes y líderes intergeneracionales en los procesos de toma de decisiones y de paz.

Aún queda un largo camino por recorrer para lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Además, es de suma importancia responder a las múltiples formas de violencia de género y garantizar el acceso equitativo a la educación y salud de calidad, a los recursos económicos y a la participación en la vida política tanto para las mujeres, jóvenes y niñas como para los hombres, jóvenes y niños.²⁵

Más allá de tomar medidas legales, unirse y aplicar una perspectiva basada en los derechos humanos ante la injusticia es una forma poderosa de iniciar conversaciones, presionar a quienes son responsables para que realicen un cambio y conectar a comunidades con ideas afines. Con el tiempo, el cambio puede ocurrir, y no solo en los tribunales. Es tan importante cambiar las normas, desafiar

el estigma y los tabúes, y apoyar la organización de base como lo es cambiar las leyes.

En cuanto a los instrumentos de derechos humanos específicamente enfocados en las mujeres, la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) (CEDAW) es el tratado internacional de derechos humanos más relevante. La CEDAW tiene como objetivo eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres a nivel mundial. Descrita como la carta internacional de derechos de las mujeres, la Convención fue adoptada en diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y entró en vigor como tratado internacional en septiembre de 1981 tras la ratificación del vigésimo Estado. De los 193 Estados miembros de la ONU, 189 Estados han ratificado la CEDAW (las excepciones son Estados Unidos, Irán, Palau, Somalia, Sudán y Tonga). Esto hace que la Convención sea uno de los tratados de derechos humanos más respaldados.²⁶

A continuación, se presentan una serie de videos breves que explican los principios y el mandato de la CEDAW:



[CEDAW, rápido y conciso: Explicar el principio de no discriminación](#)



[CEDAW, rápido y conciso: El principio de la obligación del Estado](#)



[CEDAW, rápido y conciso: El principio de igualdad sustantiva](#)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el órgano experto independiente encargado de supervisar la implementación de la CEDAW. El Comité CEDAW está compuesto por 23 personas expertas independientes en derechos de las mujeres de todo el mundo. Para conocer más sobre el trabajo del Comité, haz clic [aquí](#).

Cada uno de los 189 estados que han ratificado la CEDAW debe informar sobre las medidas que han adoptado en relación con los derechos descritos en la Convención y sobre los avances que el Estado ha logrado en la protección los derechos de las mujeres. Los Estados tienen un plazo para avanzar en políticas, tomar medidas e informar al respecto. El comité examina cada informe y presenta sus

25. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

26. rutgersinternational/resources/cedaw-advocacy/

preocupaciones y recomendaciones al Estado parte en forma de “observaciones finales”.

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las organizaciones de la sociedad civil (OSC) desempeñan un papel clave en este proceso, ya que a menudo son las que responsabilizan a los gobiernos por sus compromisos y denuncian las violaciones de derechos humanos que el Estado está cometiendo. [International Women's Rights Action Watch \(IWRAP\)](#) es la organización líder en la CEDAW, y brinda [apoyo a ONG](#) de todo el mundo en la búsqueda de rendición de cuentas por los derechos humanos de las mujeres. Además, [Rutgers](#) y [ARROW](#) ofrecen un conjunto de herramientas (ver abajo) sobre cómo averiguar a qué se ha comprometido tu gobierno y cómo está cumpliendo con sus informes sobre cuestiones clave en materia de derechos humanos de las mujeres.



LENTES DE FACILITADORA

Echa un vistazo a las [herramientas](#) y el [video](#) de Rutgers/ARROW sobre cómo determinar las obligaciones de tu gobierno bajo la CEDAW y ver si están cumpliendo con sus compromisos. ¿Es fácil acceder a esta información? ¿Cuáles son algunos de los desafíos que enfrentas al intentar averiguar qué están haciendo? ¿Puedes buscar algunos otros países de donde provienen tus pares, antes de que realicen este ejercicio en el taller o la capacitación?

PROTEGER A LAS DEFENSORAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Cualquier persona, sin importar su profesión o trabajo, puede ser defensora de los derechos humanos; se las identifica principalmente por lo que hacen y por lo que representan, más que por su empleo o designación laboral. Algunas defensoras de los derechos humanos son profesionales en derechos humanos, abogadas que trabajan en casos de derechos humanos, periodistas o trabajadoras de medios, sindicalistas o trabajadoras del

MÁS INFORMACIÓN

En el año 2000, el Consejo de Seguridad adoptó la resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad, que pide una mayor participación de las mujeres y la incorporación de perspectivas de género en todos los esfuerzos de paz y seguridad de la ONU (incluida la participación de mujeres en la toma de decisiones y los procesos de paz, las perspectivas de género en la capacitación y las misiones de paz, y la integración del género en los sistemas de informes de la ONU). Desde entonces, el Consejo de Seguridad de la ONU ha adoptado varias resoluciones sobre mujeres, paz y seguridad. En 2008, adoptó la histórica Resolución 1820 (2008), que fue la primera dedicada a abordar la violencia sexual en situaciones de conflicto. Las resoluciones de seguimiento posteriores, 1888 (2009), 1889 (2009) y 1960 (2010), se han centrado en prevenir y responder a la violencia sexual relacionada con los conflictos, y han establecido la arquitectura de la ONU con este fin, incluido el nombramiento de un representante especial sobre violencia sexual en conflictos y la creación de un Equipo de personas expertas sobre el estado de derecho y la violencia sexual en conflictos.

¿Sabías que la YWCA Mundial ha sido una fuerza importante en la promoción de la adopción de la Resolución 1325?

www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender

desarrollo. Sin embargo, muchas defensoras no reciben ingresos por su trabajo en favor de los derechos humanos. Algunas también trabajan para comprometerse con la comunidad internacional en temas de derechos humanos, abogando en las Naciones Unidas, en organismos regionales, como la Unión Africana o el Consejo de Europa, o en las capitales de los Estados.²⁷

Las mujeres defensoras de los derechos humanos (MDDH) son todas las mujeres, jóvenes y niñas que trabajan en cualquier tema de derechos humanos (aquellas que se identifican como “defensoras de los derechos de las mujeres/jóvenes” o “defensoras de los derechos de

27. <https://humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders/>

las niñas”), así como personas de todos los géneros que trabajan para promover los derechos de las mujeres y los derechos relacionados con la igualdad de género. Debido a que el trabajo de las MDDH se percibe como una amenaza para el statu quo y desafía las nociones tradicionales de familia y los roles de género, a menudo pone a las mujeres y niñas en riesgo. Esto puede llevar a estigmatización, exclusión y hostilidad por parte de actores estatales y no estatales, incluido el liderazgo comunitario y familiares que las consideran una amenaza para la religión, el honor o la cultura a través de su trabajo. Además, el trabajo en sí mismo, su participación en movimientos feministas o lo que intentan lograr (como el reconocimiento de los derechos de las mujeres u otros derechos relacionados con la igualdad de género) también las convierte en objetivos de ataques, con el fin de desanimar a las MDDH de seguir con su trabajo, tanto a nivel individual como colectivo.²⁸ Esto es especialmente cierto para las MDDH en países donde hay conflicto, disturbios civiles o políticos en curso o una **crisis prolongada**,²⁹ ya sea que el conflicto haya estado presente durante décadas o sea reciente, según el panorama político global cambiante.

El Estado tiene la responsabilidad primaria de garantizar un entorno favorable para todas las personas defensoras de los derechos humanos y de protegerlas de amenazas y ataques. La comunidad internacional, así como la presencia de la ONU a nivel nacional, también tiene la responsabilidad de apoyarlas, involucrarse de manera significativa y protegerlas. Se debe llevar a cabo una investigación rápida sobre casos de intimidación, amenazas, violencia y otros abusos contra las personas defensoras de los derechos humanos. Sin embargo, en la práctica, las MDDH a menudo se quedan sin mecanismos de protección efectivos, inclusivos y sensibles al género.

[La Declaración de los Defensores de los Derechos Humanos](#)³⁰ es un paso hacia el reconocimiento del importante rol de las MDDH y establece los derechos relevantes de todas las personas defensoras de los derechos humanos y las obligaciones de los Estados. Además, la Asamblea General de la ONU adoptó esta resolución histórica sobre la protección de las personas defensoras de los derechos humanos.³¹

Aquí hay algunos recursos para ayudarte a mantenerte segura, saludable y equilibrada en tu trabajo de derechos humanos:

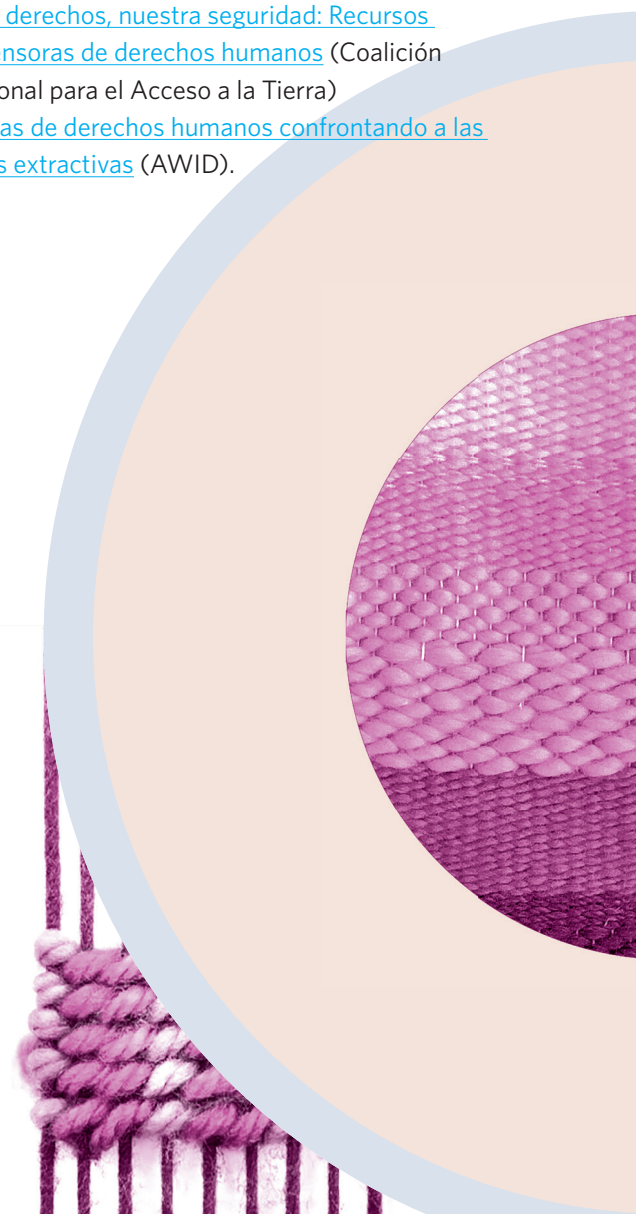
- [Cómo ser resiliente mientras se intenta salvar al mundo](#) (volumen 2): Un cuaderno de bienestar para jóvenes activistas (Amnistía Internacional).
- [Documentación de género: Una guía para y sobre las defensoras de derechos humanos](#) (Coalición Internacional de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos)
- [Nuestro derecho a la seguridad: Enfoque integral de protección de las defensoras de derechos humanos](#) (Coalición Internacional de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos)
- [Exigiendo derechos, exigiendo justicia: Un manual para las defensoras de derechos humanos](#) (Coalición Internacional de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos)
- [Mejorar la protección de las defensoras de derechos humanos y periodistas: perspectivas de las sobrevivientes](#) (evento en webcast, 12 de abril de 2022)
- [Nuestros derechos, nuestra seguridad: Recursos para defensoras de derechos humanos](#) (Coalición Internacional para el Acceso a la Tierra)
- [Defensoras de derechos humanos confrontando a las industrias extractivas](#) (AWID).

28. <https://www.ohchr.org/es/women/women-human-rights-defenders>

29. www.humanitariancoalition.ca/protracted-crises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods

30. Aquí hay idiomas adicionales disponibles: undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F1818&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False

31. www.ohchr.org/es/women/women-human-rights-defenders



C. VALORES + PRINCIPIOS FEMINISTAS

Una líder transformadora entiende verdaderamente que el buen liderazgo se trata de apoyar y habilitar a otras personas para que lideren, y de construir poder con ellas y no sobre ellas. En esta guía verás que muchos de los valores y principios feministas aparecen en otras secciones. Sin embargo, esta sección es clave para entender cuáles son los conceptos básicos que están en la raíz de estos valores y principios.

“Debemos luchar por enfoques del feminismo que consideren otras desigualdades de poder y dinámicas históricas y coloniales que hacen que el género masculino estructure este ciclo de opresión. Sin construir sistemas que sean antirracistas y apoyar sistemas que incluyan las necesidades de las mujeres racializadas, la lucha contra la violencia basada en el género seguirá siendo incompleta”.

Raquel Bennet, Brasil

EQUIDAD + IGUALDAD

El liderazgo transformador reconoce el papel que juega el poder en todos los aspectos de la vida. Es importante que, a medida que avanzas en tu camino como líder, consideres el poder que tienes (o que se percibe que tienes) y cómo compartirlo con el resto. Cuando se basa en enfoques que fomentan la equidad, el liderazgo tiene el poder de generar el impulso necesario para un cambio colectivo.

El poder se manifiesta de muchas maneras diferentes. Por ejemplo, en la forma en que está configurada tu sala de capacitación: ¿Tienes la sala dispuesta para que haya una sola oradora al frente dirigiéndose al resto? ¿Tienes un círculo para compartir de manera equitativa? ¿Hay una rampa para que una persona en silla de ruedas pueda acceder a la sala? Es importante ser consciente de lo que se puede hacer para cambiar las dinámicas de poder. Muchas de las herramientas en la sección de desarrollo de habilidades y en el Paquete de herramientas para facilitadoras ofrecen maneras de cuestionar y desafiar esto.

LENTES DE FACILITADORA

Antes de hablar sobre la importancia de la interseccionalidad para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes, pide a las participantes que cierren los ojos e imaginen que se están mirando en un espejo. ¿Qué ven (género, casta, lengua, origen étnico, edad, discapacidad, etc.)? ¿Qué parte de nuestra realidad o de nuestro ser nos domina más? ¿Cómo nuestra diversidad innata moldea la forma en la que vemos el mundo?

INTERSECCIONAL + INTERGENERACIONAL

Originalmente acuñada por Kimberlé Crenshaw en 1989, la interseccionalidad es un principio y una herramienta que nos ayuda a comprender y responder a las formas en las que nuestras identidades intersecadas pueden contribuir a experiencias únicas de opresión y privilegio.³² Esto significa que la naturaleza interconectada de nuestras identidades puede crear nuevas relaciones de poder, discriminaciones, (des)ventajas o privilegios interdependientes.³³



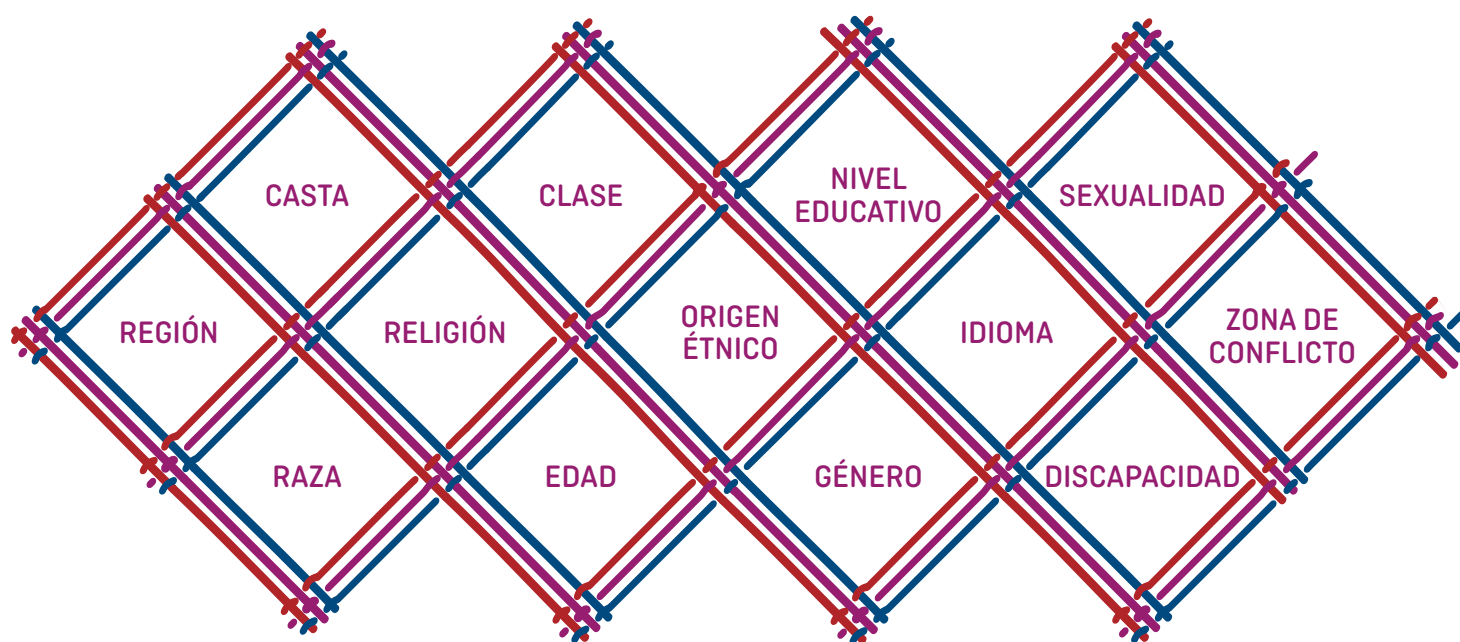
[Interseccionalidad 101](#)

La interseccionalidad es clave para descolonizar el liderazgo y transformar las estructuras de poder. Cuando abrazamos la interseccionalidad como un principio, abrazamos la diversidad y sentamos las bases para colaborar con las jóvenes, reconociendo todos los aspectos de sus identidades. Comprender las diferentes realidades vividas por las jóvenes ayuda a evitar más daños (opresión) y la exclusión de un grupo de jóvenes sobre otro. También refuerza cómo la diversidad y la inclusión son fundamentales para construir espacios seguros en los que los liderazgos transformacionales puedan florecer a través de consultas, diálogos, debates saludables y la práctica de principios feministas y de derechos humanos.

32. UNPRPD y ONU Mujeres (2022). GUÍA DE RECURSOS Y HERRAMIENTAS SOBRE INTERSECCIONALIDAD: un enfoque interseccional para no dejar a nadie atrás. Disponible en www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

33. Glosario y definiciones de la YWCA Mundial worldywca.org/glossary/pdf/World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-Spanish.pdf

Diagrama 3. Identidades intersecadas



Fuente: YWCA Mundial y Feminism India

Incorporar una perspectiva interseccional en tu camino para convertirte en una líder transformadora demanda:³⁴

- **Reflexividad.** Examina tus propios sesgos, creencias, juicios y prácticas inconscientes, así como los de tu organización, y cómo estos pueden influir en la manera en la que trabajas y te relacionas con otras jóvenes.
- **Dignidad, elección y autonomía.** Respeta y defiende la dignidad, la elección y la autonomía de todas las jóvenes.
- **Accesibilidad y diseño universal.** Adopta un enfoque de diseño universal, que garantice la accesibilidad y los ajustes razonables.
- **Conocimientos diversos.** Prioriza y aprende de personas con diversas formas de conocimiento que generalmente son excluidas de los roles "expertos". Existe una relación entre el poder y la producción y el diseño del conocimiento.
- **Identidades intersecadas.** Considera cómo las identidades diversas interactúan para crear efectos sociales únicos que varían según el tiempo y el lugar.
- **Poder relacional.** Sé consciente y desafía el poder relacional, incluido el tuyo propio. Las personas

pueden experimentar poder en un contexto/tiempo y opresión en otro.

- **Tiempo y espacio.** Reconoce la influencia del tiempo y el espacio. Nada es estático; el privilegio y las desventajas son fluidos y están influenciados por nuestra posición social y ubicación.
- **Enfoque transformador y basado en derechos.** Promueve los derechos humanos y aborda las desigualdades transformando las estructuras sociales y cambiando la manera en que se producen y distribuyen los recursos y las relaciones.

LENTES DE FACILITADORA

Después de revisar esta sección, tómate un momento para reflexionar sobre tus identidades interseccionales y continuar la conversación que comenzaste al principio de esta sección. ¿Cómo experimentas tanto el privilegio como la opresión? ¿Cómo estas experiencias moldean la manera en la que abordas tu aprendizaje y tu liderazgo? Anima a las participantes a tener un momento de autorreflexión también, y proporciona un espacio seguro para compartir. (NOTA: Consulta la Actividad 1 en la Sección 3).



34. UNPRPD y ONU Mujeres (2022). Op. cit., p. 13-14.

Si bien la interseccionalidad es clave, el verdadero liderazgo entiende el papel que las diferencias y similitudes intergeneracionales pueden jugar al trabajar con comunidades. En tu trabajo con comunidades, es fundamental tener un compromiso significativo entre personas de diferentes generaciones, para lograr un enfoque más colectivo en lograr el cambio social. Ser conscientes de las diferentes generaciones nos ayuda a reconocer las oportunidades de alianzas y colaboraciones.

El **edadismo** puede crear una gran barrera para colaboraciones efectivas. Es un ejemplo de discriminación que impide ver a alguien por lo que es, y no por una percepción sobre su persona. Las personas aportan muchas realidades intersecadas a una conversación, y la edad es solo una de ellas. Esta discriminación puede ir en ambas direcciones, e incluye percepciones negativas sobre el grupo basadas en su edad.

Aquí te dejamos algunas recomendaciones para asegurarte de ser intergeneracional:

- Sé curiosa, abierta, amable y respetuosa con los diferentes grupos de edad.
- Piensa desde un enfoque colaborativo: facilita el intercambio de conocimientos, habilidades y recursos entre las diferencias.
- Ofrece oportunidades de mentoría intergeneracional.
- Proporciona actividades de compromiso que incluyan diferentes circunstancias y rutinas.
- Está dispuesta a comprender diferentes estilos de trabajo, acceso y exposición a la tecnología, y enfoques de los problemas sociales y su impacto en las generaciones.

DIVERSIDAD + INCLUSIVIDAD

Al trabajar con grupos interseccionales e intergeneracionales, interactuarás con muchas personas diferentes. Cada cual es diferente, tal vez debido a cómo nos vemos, nuestras creencias religiosas o espirituales, nuestra edad o incluso de dónde venimos. Entender y reconocer que todas las personas son diferentes, y respetar y aprender de estas perspectivas diversas, es importante para:

- forjar relaciones y alianzas importantes;
- crear un sentido de comunidad y pertenencia;
- agregar perspectivas más profundas a los programas de capacitación y al compromiso con la comunidad.

Es importante que las líderes sean inclusivas, y aún más importante es que cada individuo conozca su rol y responsabilidad para garantizar la inclusión de manera proactiva. El lenguaje es una herramienta poderosa para demostrar y promover la inclusividad. Ten en cuenta las realidades interseccionales que acabas de aprender en las secciones anteriores. Usar el lenguaje para garantizar la inclusión y formular las frases desde una postura que llame a compartir el poder e invite a la participación puede ayudar a garantizar que las personas a tu alrededor se sientan seguras y empoderadas para unirse, en lugar de ser participantes pasivas. En el próximo capítulo, verás información sobre cómo crear un espacio seguro para aprender más sobre cómo diseñar la diversidad, la equidad y el acceso con la inclusión en mente. Por su parte, la Sección 8 te llevará más a fondo en la priorización y el reconocimiento de la diversidad y la inclusión.



D. DESARROLLO DE HABILIDADES

Esta sección ofrece una visión general de las habilidades técnicas, profesionales e interpersonales clave que se pueden aplicar a una variedad de temas y situaciones para hacer que tu activismo tenga más impacto, y que son relevantes en tu camino hacia el liderazgo transformador.

Al recorrer esta sección, es importante recordar que estarás trabajando con grupos diversos de mujeres y niñas jóvenes, y que sus antecedentes y realidades pueden ser muy diferentes de las de otras personas. Por ejemplo, algunas pueden estar muy familiarizadas con la tecnología y usar internet a diario, mientras que otras pueden tener acceso limitado a la tecnología y ser más activas en el terreno.

A medida que avances en esta sección, será importante tener en cuenta lo siguiente:

- El contenido de esta sección es un resumen, y hay lecturas y recursos adicionales para que explores si deseas profundizar tu conocimiento.
- Trabajarás con diversas mujeres y niñas jóvenes, y sus antecedentes y realidades pueden ser muy diferentes entre sí. Te invitamos a ponerte en su lugar y pensar qué nivel de habilidades podrían querer desarrollar.
- Algunas personas trabajan en estas habilidades durante toda su vida y a lo largo de sus carreras. Los conceptos pueden no quedar claros de inmediato la primera vez, pero se te anima (como facilitadora) a ser paciente contigo misma y con tus participantes mientras trabajas con este contenido.

Cada subsección de habilidades tiene una introducción, consejos y actividades. Encontrarás la explicación completa de cada actividad en el **Paquete de herramientas para facilitadoras**, a fin de planificar los siguientes pasos, incluida qué habilidad sería relevante a continuación.

Mientras te familiarizas con estas habilidades, es necesario tener en cuenta que crear un cambio, o un acto de **promoción**, se trata de acción colectiva, de crear redes y apoyarse mutuamente. Aunque puede ser abrumador o solitario intentar cambiar algo por ti misma, si trabajas

de cerca con tus pares y tu comunidad, se puede lograr mucho más. En otras palabras, cuando decimos “tú” aquí no nos referimos *solo* a ti; nos referimos a ti y a *las demás personas*, siempre.

1. CREAR ESPACIOS SEGUROS

La idea de “sentir seguridad” significa disfrutar de tus derechos, libre de estigma y discriminación. Un **espacio seguro** es un lugar donde las participantes pueden compartir sus experiencias y desafíos, acceder a información, desarrollar mayor conciencia y fortalecer sus capacidades. Un espacio seguro también crea oportunidades para que mujeres jóvenes y niñas puedan empatizar entre sí, encontrar amigas y construir redes con otras personas que tengan intereses compartidos y el deseo de generar un cambio. Estas oportunidades permiten analizar problemas, desafíos y posibles soluciones.

De manera similar, las sesiones de capacitación, las discusiones en grupo o incluso una conversación con amigas en el vecindario pueden ofrecer oportunidades para hablar sobre temas que pueden ser difíciles o considerados “tabú” en la sociedad en general. Si bien estas discusiones pueden ser muy emocionantes e inspiradoras, es importante recordar que las personas tienen perspectivas distintas y creencias firmemente arraigadas. Crear un espacio seguro para las discusiones es importante para garantizar que todas las personas puedan participar plenamente, fomentando la reflexión sobre sus propias experiencias y las del resto.

El elemento central de los espacios seguros es generar conciencia mediante discusiones bien equilibradas y emocionalmente saludables para planificar acciones transformadoras. Los espacios seguros pueden facilitar aún más oportunidades para el compromiso y el diálogo directo con representantes gubernamentales, responsables de formular políticas y demás personas encargadas de tomar decisiones.

En un espacio seguro puedes hacer lo siguiente:

- crear conciencia sobre diferentes temas;
- desmentir mitos;
- debatir sobre inquietudes comunes;
- hablar libremente sin ser discriminada ni excluida por tus opiniones;
- superar problemas de estigma y miedo;
- validar tus experiencias con tus pares*;

- identificar soluciones para abordar los problemas que te preocupan.

*NOTA: La validación no significa estar de acuerdo, juzgar ni “corregir” las experiencias del resto, sino más bien reconocer las emociones, los pensamientos, las experiencias, los valores y las creencias de otra persona.

Los diez elementos clave y los estándares de mejores prácticas dentro de la YWCA Mundial son los siguientes:

1. ACCESIBILIDAD

Las sesiones de capacitación y las reuniones se realizan en áreas y ubicaciones que sean accesibles, centrales y convenientes, donde se garantice la seguridad y privacidad. También deben proporcionar adaptaciones o diversas herramientas necesarias para garantizar que cada participante pueda acceder y participar plenamente en las sesiones. Se debe garantizar la llegada a zonas remotas y comunidades aisladas mediante programas de extensión móviles y redes rurales. Con respecto a las plataformas virtuales de capacitación, estas deben ser accesibles, fáciles de usar, confidenciales y ser espacios libres de violencia (por ejemplo, intimidación en línea).

Ejemplo de escenario:

Una organización local tenía un programa de liderazgo para mujeres jóvenes y niñas. El lugar del programa estaba lejos de la comunidad. Las mujeres jóvenes y las niñas tenían que tomar al menos dos autobuses y cruzar un bosque para llegar al lugar del programa. YWCA proporcionaba un subsidio de transporte diario, pero a las participantes les resultaba bastante difícil desplazarse, ya que no podían regresar a casa durante el día. Mencionaron esto durante la sesión de retroalimentación, tras lo cual la organización se aseguró de que los lugares posteriores del programa no solo fueran de fácil acceso para las participantes, sino que también incluyeran alojamiento seguro y comidas. Esto les permitiría participar plenamente sin preocuparse por el transporte, el viaje, la seguridad y el tiempo dedicado a llegar al programa.

2. SEGURIDAD Y PRIVACIDAD

Los espacios seguros deben garantizar la seguridad y privacidad de las participantes, incluida la confidencialidad respecto a las discusiones. Si es necesario compartir información o contenido del espacio seguro, se debe pedir y obtener el consentimiento de las participantes.

Ejemplo de escenario:

Una ONG local estaba realizando talleres sobre el reconocimiento y prevención de la violencia doméstica, al que asistían muchas mujeres jóvenes de la comunidad local. Durante una de las sesiones de intercambio, una joven compartió su experiencia personal y se quebró mientras lo hacía. También se dio cuenta de que varias de sus vecinas estaban escuchando una historia profundamente personal que nunca había contado a nadie antes. Una de las integrantes del personal comprendió esto y recordó al grupo que la joven había compartido su historia con la garantía de confidencialidad, y esperaba que quienes estaban presentes la apoyaran en este difícil camino emocional. También recordó que cualquiera podía acercarse a ella o a otras integrantes del equipo para obtener más claridad y apoyo. Todas las demás participantes aseguraron a la joven que su historia estaba segura con ellas, e incluso varias ofrecieron hacer un seguimiento regular para asegurarse de que estuviera bien. La joven que compartió su

experiencia se sintió aliviada de que no solo tenía un espacio para compartir sus vivencias, sino también amistades que la entendían y apoyaban.

3. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

Espacios liderados por mujeres y jóvenes que ofrecen entornos seguros, inclusivos y empoderadores para participantes de todas las edades y en toda su diversidad. El desarrollo del liderazgo y la participación inclusiva son componentes esenciales para fomentar la solidaridad y el sentido de pertenencia que empodera a las jóvenes para ser agentes de cambio.

Ejemplo de escenario:

Nuestro equipo estaba reunido para debatir sobre los programas y las actividades del próximo mes. En el equipo había dos integrantes júnior que recién se unían. Al recién ingresar, siempre les gusta hacer preguntas para aprender más. Durante la reunión, la líder del equipo estaba delegando las tareas, y una de estas personas nuevas hizo una pregunta sobre los plazos. La líder del equipo hizo una pausa y destinó unos minutos para abordar estas inquietudes. También se tomó un momento para preguntar al grupo si tenían alguna duda o preocupación. Animó al equipo a hacer preguntas si tenían dudas, y les recordó que era una buena práctica, ya que sus preguntas no solo ayudarían a la persona que las planteaba, sino también al resto del equipo. También les recordó que podían acercarse a ella o a demás integrantes del equipo para obtener más claridad y apoyo.

4. INFORMACIÓN PRECISA Y CONFIABLE

Compartir y promover información fáctica y basada en evidencia que empodere a las participantes para acceder a los recursos necesarios y tomar decisiones informadas.

Ejemplo de escenario:

Recientemente, impartimos una sesión sobre salud sexual y reproductiva. La sesión se centraba en la higiene menstrual. La persona facilitadora habló sobre el ciclo menstrual y dijo que toda mujer normal tiene un ciclo de 28 días seguidos, y que si tienes un ciclo más corto o más largo, significa que tienes problemas de salud graves. Muchas de las jóvenes y niñas en la sesión se veían asustadas y confundidas. Una de las participantes levantó la mano para señalar que esa información era incorrecta, pero la persona facilitadora se mostró firme en su postura. Afortunadamente, había una enfermera de la clínica local que había sido invitada para hablar en la sesión. De manera amable, la enfermera intervino para contarte al grupo que, si bien muchas mujeres y niñas pueden tener un ciclo menstrual de 28 días, otras pueden tener ciclos más largos o más cortos, e incluso explicó algunas de las razones con ejemplos para proporcionar más claridad. Las jóvenes salieron de la sesión agradecidas y aliviadas al saber más sobre sí mismas, sus cuerpos y sus ciclos menstruales.

5. CONFIANZA Y COMUNIDAD

Lugares donde las participantes pueden reunirse, compartir experiencias abiertamente, discutir sus pensamientos, desafíos y traumas, generar solidaridad y confianza con las demás, mientras se les asegura la confidencialidad y se sienten validadas y apoyadas.

Ejemplo de escenario:

Sanaya (22 años) visitó la YWCA local, donde fue recibida por otras jóvenes y mujeres. Le preguntaron el motivo de su visita a la YWCA, pero, al ser tímida y no saber cómo responder, no dijo ni una palabra. Las jóvenes de la

YWCA invitaron a Sanaya a una zona de descanso para relajarse. Una de las jóvenes que la acompañaba compartió el trabajo de la YWCA y ofreció su apoyo si lo necesitaba. Fue entonces cuando Sanaya se dio cuenta de que podía hablar sin miedo en la YWCA, porque es un espacio para jóvenes. Sin embargo, no lo hubiese sabido si la otra joven no la hubiera animado.

6. INCLUSIVIDAD

Espacios seguros donde todas las personas participantes se sientan libres para compartir abiertamente y ser respetadas, sin importar su identidad; espacios donde se sientan acogidas y bienvenidas en toda su diversidad.

Ejemplo de escenario:

Mónica invitó a Nazneen a una reunión de su ONG local. Estaban llevando a cabo un nuevo programa de capacitación sobre liderazgo juvenil femenino, y Mónica estaba segura de que a su amiga le gustaría. Nazneen estaba nerviosa, no conocía a nadie allí y estaba segura de que sería la rara. Efectivamente, cuando llegó al evento, no solo estaba vestida de manera muy diferente, sino que todas miraban su cabello azul con puntas! Cuando le tocó presentarse, se sintió tímida y murmuró su nombre, sin agregar ninguna información sobre sí misma. Una de las otras jóvenes participantes la invitó a contarle al grupo sobre su hermoso color de cabello y otra joven le preguntó emocionada cómo mantenía las puntas tan bien. Nazneen levantó la mirada y se dio cuenta de que las demás estaban ansiosas por conocerla. Luego se relajó y pronto estaba riendo y disfrutando de la capacitación con las demás participantes.

7. ENFOQUES INTEGRALES

Tener en cuenta los múltiples aspectos y contextos que afectan la vida de las personas participantes, y proporcionar información y servicios que sean receptivos y respondan a sus necesidades reales.

Ejemplo de escenario:

En nuestra organización ofrecemos diferentes programas para satisfacer las necesidades de todas las mujeres, jóvenes y niñas. Ofrecemos habilidades para la vida dentro del programa de empoderamiento económico para nuestras vendedoras informales, brindamos programas de liderazgo a nuestras jóvenes e incluso tenemos programas de alfabetización para todas las edades destinados a quienes no pueden permitirse asistir a una escuela formal. Si solo ofreciéramos un tipo de programa, no podríamos llegar a todas las personas de nuestra comunidad.

8. COOPERACIÓN INTERGENERACIONAL

Fomentar y crear relaciones de apoyo, como el **diálogo intergeneracional**, el intercambio, la tutoría, la colaboración y cooperación basadas en el respeto y la igualdad entre diferentes grupos de edad, con un enfoque en el desarrollo del liderazgo, especialmente para mujeres, jóvenes y niñas.

Ejemplo de escenario:

Una joven fue nombrada secretaria general nacional (SGN) en nuestra YWCA. Ella había estado en la YWCA por más de cinco (5) años como miembro y personal de proyectos antes de ser nombrada SGN. Llegó la primera reunión de la junta y tenía que presentar informes, el estado de los programas, etc., a la Junta Nacional. Estaba muy nerviosa y no sabía por dónde empezar. Una integrante sénior de la junta se levantó y le aseguró que estaba bien estar nerviosa, se quedó junto a ella y la guió durante su primera reunión con la junta. Mientras la ayudaba, la integrante sénior también notó que la joven había utilizado muchas nuevas técnicas en su presentación. Después de la reunión, le pidió a la joven que le enseñara cómo usar esas técnicas. Al final de cuentas, hubo un buen aprendizaje mutuo entre las dos.

9. DIGNIDAD Y RESPETO

Mantener una cultura de respeto mutuo y dignidad, que fomente la confianza entre las personas participantes y sirva como un espacio donde las personas pueden apoyarse, inspirarse, animarse y validarse unas a otras sin temor a juicios o discriminación.

Ejemplo de escenario:

Recientemente, nuestra organización llevó a cabo una cumbre juvenil enfocada en las jóvenes rurales. Sin embargo, las participantes que se unieron no solo eran jóvenes rurales, sino jóvenes diversas. Tuvimos jóvenes de diferentes religiones, identidades sexuales, ubicaciones geográficas, grupos étnicos y niveles de experiencia. Fue un evento muy revelador para conocer los distintos problemas que afectan a las jóvenes. Nos enfocamos en un grupo, pero al aceptar a todos los demás grupos de jóvenes, se generó un gran intercambio y aprendizaje. Además, todas fueron respetuosas entre sí y con las diferencias en la cumbre.

10. ASOCIACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Servir como un lugar para que las personas practiquen el sentido de comunidad y el liderazgo, y para ser responsables de sí mismas y de las demás, especialmente de la comunidad en general. Además, funcionar para implementar cambios positivos en apoyo de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Ejemplo de escenario:

Una joven llegó a nuestra organización buscando ayuda por un problema de salud. Explicó que se sentía avergonzada de ir al hospital y que no quería pedirles ayuda, así que decidió venir aquí. Debido a que nuestra organización tiene una buena relación de trabajo con una clínica cercana, le preguntamos a la joven si estaría dispuesta a hablar con una enfermera y una médica si venían a nuestra organización. Ella aceptó porque se sentía cómoda en nuestro espacio. La joven recibió la ayuda que necesitaba y estaba recuperándose. Incluso volvió a la comunidad e informó a otras mujeres, jóvenes y niñas sobre lo que habíamos hecho, y hoy hemos establecido una pequeña clínica en nuestra organización para ayudar a las mujeres, jóvenes y niñas de la comunidad que se sienten avergonzadas de ir al hospital.



LENTES DE FACILITADORA

¿Has participado en un programa donde te preocupaba cómo llegar al lugar del evento? ¿Alguna vez has sentido miedo de hacer preguntas o compartir tus pensamientos porque no estás segura de si lo que piensas está bien o mal? Tómate un momento con el grupo para discutir cada una de estas diez prácticas estándar. Cada persona y grupo planteará diferentes preocupaciones y problemas, según su contexto, comunidad o experiencia. Tómate unos momentos para reflexionar sobre las diversas formas en las que las personas entienden estos estándares, y ayuda al grupo a enmarcar los estándares de la manera en la que mejor se ajuste.

Cómo crear un espacio seguro

Facilitar o crear un espacio seguro conlleva mucha responsabilidad. Debe centrarse en generar confianza, garantizar la privacidad y asegurar la confidencialidad. Las personas participantes deben comprender completamente y participar en ejercicios introductorios y de confianza.

Estos son algunos aspectos a tener en cuenta al crear un espacio seguro:

- **Tus propias actitudes y creencias:**
Cada cual llega con sus propias suposiciones y sesgos. Es importante reflexionar sobre estas suposiciones y conocimientos para asegurar la autoconciencia.
- **Manejo de emociones:**
Algunas de las actividades pueden hacer aflorar historias personales y sentimientos fuertes o provocar emociones difíciles para las personas participantes y facilitadoras. Es importante reconocer, comprender y manejar estos momentos vulnerables con delicadeza y respeto, para hacer que estos espacios seguros sean verdaderamente transformadores.
- **Gestión de las divulgaciones:**
Si bien no se debe invitar a las participantes a compartir experiencias personales de violencia o agresión, hay quienes pueden elegir hacerlo. Dichas revelaciones deben tomarse en serio, de manera respetuosa y sin emitir juicios. También es importante preparar una lista de datos de contacto de entidades proveedoras de servicios y grupos de apoyo con formación y experiencia en manejar tales casos, por si esto es un desencadenante para alguna de las participantes y necesita apoyo adicional más allá del taller.
- **Generación de confianza:**
Recuerda que lo que se comparte en un espacio seguro es para empoderarse mutuamente. Debe ser escuchado sin sesgos, juicios ni discriminación. Cada persona tiene derecho a su opinión. Eso no significa que todo el mundo deba aceptarla. Sin embargo, deberías poder compartir tus puntos de vista sin ser atacada. Identifica y aborda las relaciones de poder. Tú y tus participantes estarán influenciadas por normas socio-culturales y estereotipos. Podría haber dinámicas de poder entre las participantes, basadas en identidades como el género, la casta, la región, la popularidad u otras razones. ¡Algunas personas pueden ser solo tímidas!

- **Confidencialidad y privacidad:**

Las participantes deben sentirse seguras de que las experiencias compartidas también están protegidas fuera del espacio físico seguro. Puede que las participantes sientan preocupación respecto a ser acosadas o quedar expuestas después de la sesión. Generar confianza en un grupo es un proceso gradual, donde las participantes desarrollan una conexión entre sí. La actividad al final de este segmento ayudará a las participantes a definir por sí mismas qué es un espacio seguro, lo que incluye cómo practicar el respeto, la confianza y la rendición de cuentas.

RECUERDA

¡Mantén tu grupo pequeño y sencillo! Tu grupo no debe tener demasiadas participantes para asegurarte de que todas tengan el tiempo y la comodidad para compartir sus opiniones. Un número ideal de participantes sería de 12 o menos.

- Establece un código de conducta para el grupo. Consulta la Actividad de acuerdos comunes abajo para asegurarte de que las participantes definan las expectativas.
- Asegúrate de que la participación en las actividades y conversaciones posteriores sea voluntaria. No obligues a las participantes a compartir experiencias si prefieren no hacerlo.
- Tener emociones es normal, y cada cual las expresa de manera diferente.
- Tranquiliza a las participantes diciéndoles que son libres de salir de la sala por un momento si lo necesitan.
- No reacciones de manera negativa ni desestimes las experiencias o ideas del resto.
- No asumas identidades de género.
- Evita el lenguaje con marca de género: usa "pareja" en lugar de "novio" o "novia".
- Evita juicios: algunos comportamientos sexuales pueden ser más "riesgosos", no "malos" ni "erróneos".
- Usa un lenguaje que resalte la resiliencia de las personas al sobrevivir circunstancias difíciles.
- En caso de que las participantes compartan detalles violentos o perturbadores de experiencias personales, no intentes aconsejar a la persona. Ofrece apoyo escuchando. También puedes proporcionar una lista de entidades proveedoras de servicios relevantes y grupos de apoyo.





LENTES DE FACILITADORA

¿Alguna vez has estado involucrada en un grupo o club donde establecieron acuerdos comunes que articulaban en conjunto? Tómate un momento para reflexionar sobre cuáles fueron algunos de esos acuerdos y cómo sirvieron al grupo. (Hay una actividad en la Sección 3 que te ayudará a redactar acuerdos comunes con tu grupo de capacitación).

Para aprender más sobre cómo crear espacios seguros, consulta los siguientes recursos:

- Manual de facilitación: [Guía para el uso de metodologías participativas en la educación en derechos humanos](#) (Amnistía Internacional).
- [Crear espacios seguros para jóvenes GLBTQ: Caja de herramientas](#) (Advocates for Youth y Girl's Best Friend Foundation en EE. UU.)
- [Guía de espacios seguros](#) (YWCA Mundial)
- [Espacios virtuales seguros](#) (YWCA Mundial)

2. MANTENER LA SEGURIDAD EN LÍNEA

Internet y las redes sociales se han convertido en una parte importante de nuestras vidas. Muchas de nosotras estamos en línea y usamos internet para aprender, jugar, hablar con amistades, investigar o incluso comprar. Sin embargo, al igual que en el mundo real, el mundo virtual también tiene personas que pueden intentar hacerte daño. A menudo, [las niñas y mujeres jóvenes son blanco de ataques](#) en línea solo por ser jóvenes y mujeres, y si son políticamente expresivas, tienen una discapacidad, son negras o se identifican como LGBTIQ+, la situación empeora.³⁵ Es importante saber cómo mantenerte segura en línea. Para ello, puedes aprender sobre estos peligros, hablar con tus amistades, responsables parentales o docentes, y aprender a tomar decisiones informadas sobre cómo mantener tu seguridad en internet.

Los diferentes tipos de peligros en línea pueden incluir problemas de software como el phishing y malware, o

problemas con personas como la intimidación en línea y el ciberacoso. La intimidación en línea puede ser tan dañina como otros tipos de intimidación. La intimidación en línea implica el uso de internet y otras tecnologías para acosar a otra persona. Puede ocurrir a través de correos electrónicos, redes sociales y otras plataformas digitales, como aplicaciones de mensajería, etc. El ciberacoso es una forma más peligrosa de intimidación en línea, ya que generalmente significa una amenaza para la seguridad de la víctima, y suele ser deliberado y persistente.

La mayoría de las veces, las interacciones no terminan incluso si la persona afectada expresa su desagrado o le pide a la otra persona que pare. El contenido dirigido a la víctima suele ser inapropiado y, a veces, incluso perturbador, lo que puede hacer que la persona se sienta temerosa, angustiada, ansiosa y preocupada.

Puede incluir lo siguiente:

- Escribir cosas crueles o abusivas a través de mensajes o en juegos en línea.
- Publicar mensajes hirientes en redes sociales.
- Compartir fotos y videos vergonzosos.
- Crear cuentas falsas para avergonzar o acosar a alguien.
- Engañar a alguien con mensajes instantáneos para que revele información personal y luego hacer un mal uso de esa información (o enviarla a otras personas).
- Crear contenido en línea, como historias, caricaturas, memes o fotos, que ridiculicen a otras personas.
- Revelar secretos o difundir chismes y rumores sobre alguien para dañar su reputación.
- Robar la contraseña de alguien para suplantar su presencia en línea.

Consejos simples para abordar la intimidación en línea:

- Informa sobre el acoso a una madre, un padre o una persona adulta de confianza.
- Reporta y bloquea la cuenta que se está utilizando para acosar.
- ¡No respondas! Al ignorarles, es posible que pierdan el interés.
- Guarda todos los mensajes y las fotos que te enviaron, ya que podrían ser útiles como evidencia más adelante.

35. Plan International, Free to be Online (Libres para estar en línea). plan-international.org/publications/free-to-be-online

Las redes sociales son otro lugar en el que se trabaja mucho y, además, se intimida. Estos son algunos consejos que conviene recordar al usar redes sociales:³⁶

- Mantén tu información personal privada.
- Aprende a denunciar publicaciones.
- Mantén tus contraseñas seguras y cámbialas regularmente, al menos cada tres meses.
- Revisa y verifica regularmente tus configuraciones de privacidad y seguridad.
- Ten cuidado con lo que compartes. Si hay algo que prefieres mantener privado, no lo pongas en línea, incluso si tus publicaciones son privadas. Sé consciente también de las demás personas. Por ejemplo, pide permiso antes de publicar fotos sus fotos en línea.
- Evita agregar personas desconocidas a tu lista de amistades o, si decides hacerlo, verifica sus antecedentes y las cuentas o conexiones en común.
- Si vas a encontrarte en persona por primera vez con alguien que conociste en línea, recuerda ser precavida. Informa a una de tus amistades o persona de confianza sobre los detalles del encuentro, como el lugar, algo de información sobre la persona que vas a conocer, etc. Trata de encontrarte durante el día y en un lugar público. Confía en tus instintos y, si algo no se siente bien, aléjate.
- Recuerda que la información en internet está fácilmente disponible y accesible por muchas personas. Puedes controlar la información sobre ti que está disponible en línea gestionando con atención lo que compartes a través de redes sociales, incluidas fotos y actualizaciones de estado.
- Sé educada en línea. Recuerda ser amable y evitar comentarios personales (especialmente si no estás de acuerdo con alguien). Usa hechos y razones para interactuar.
- Piensa bien antes de compartir fotos privadas o sexualmente sugerentes en línea o con otras personas. Es importante pensar si confías en que van a respetar tu privacidad. De igual manera, no debes compartir fotos de otras personas sin su consentimiento. Recuerda que estas fotos pueden ser fácilmente compartidas en línea o “filtradas” y pueden causar mucho daño, enojo o incluso problemas legales para ti o para la otra persona.
- Si ves algo en línea que no te gusta o que te molesta, hay varias cosas que puedes hacer: bloquear y dejar

de seguir la cuenta o página que publica contenido ofensivo o perturbador. También puedes reportar el contenido. Si encuentras contenido perturbador, es bueno hablar con tus amistades o contarle a alguien en quien confíes para que te apoyen.

La pandemia por COVID-19 hizo que muchas actividades habituales, como reuniones y discusiones grupales, se trasladaran a espacios en línea. Algo importante para recordar es que incluso los espacios en línea deben ser seguros, respetuosos y cómodos.

Si quieres organizar reuniones o discusiones en línea, aquí tienes algunos consejos para tener en cuenta:³⁷

- Elige una plataforma a la que las demás personas tengan acceso y con la que se sientan cómodas.
- Prueba la plataforma con anticipación.
- Prepárate bien con tu presentación o tus actividades.
- Invita a las participantes con suficiente antelación y dales a conocer quién más participará.
- Dedicar un tiempo al inicio de la reunión o discusión para establecer pautas y reglas básicas para las conversaciones y el respeto.
- Garantiza la confidencialidad y la privacidad, e incluso el anonimato si es necesario.
- Asegúrate de que todo el grupo tenga oportunidades para hablar, incluso las personas más calladas.

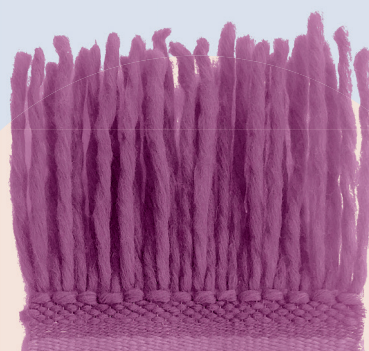
LENTE DE FACILITADORA

Cuando estás en un grupo para una capacitación, ya sea en línea o presencial, es probable que al menos algunas personas en tu grupo hayan tenido experiencias en línea. Tómate un momento para reflexionar sobre algunos de los temas generales que surgen en tu mente cuando piensas en tu experiencia general en línea. ¿Cómo has utilizado los espacios digitales para crear comunidad? Por otro lado, ¿hay momentos en los que estar en línea te ha hecho sentir aislada o insegura? Reflexiona durante unos minutos.



37. Adaptado de Espacios seguros de la YWCA

36. www.worldywcawca.org/wp-content/uploads/2022/06/WEB-fcm-final_lo_res.pdf (página 103)



Para aprender más sobre cómo mantener la seguridad en línea, consulta los siguientes recursos:

- [Women's Guide to Cyber Safety 2022](#) (Guía de ciberseguridad para mujeres 2022), WizCase, mayo de 2022
- [Social media privacy guide](#) (Guías de privacidad de las redes sociales), internetmatters.org
- [How online gender-based violence affects the safety of young women and girls](#) (Cómo la violencia de género en línea afecta la seguridad de las mujeres jóvenes y las niñas), Web Foundation, 8 de marzo de 2021
- [Free to be online?](#) (¿Libres para estar en línea?), Plan International
- [It's time to take girls' digital safety and literacy seriously](#) (Es hora de tomar en serio la seguridad y alfabetización digital de las niñas), World Economic Forum, 11 de octubre de 2021
- [Libro electrónico Cyber Safe Girl](#)
- [We Rise, We Lead](#) (Nos levantamos y lideramos), Guía de metodología de consulta feminista liderada por mujeres jóvenes de la YWCA Mundial, YWCA Mundial, 2022

3. ENTENDER Y ENCONTRAR EVIDENCIA E INVESTIGACIONES CONFIABLES

Como líder en tu comunidad, puede que tengas muchas ganas de abordar y cambiar algunos problemas. Antes de comenzar, es importante hacer una investigación exhaustiva para definir claramente el problema. Una vez que hayas identificado el problema, necesitarás encontrar evidencia confiable.

La evidencia son hechos o información que respaldarán tu demanda de que las cosas deben cambiar. Evidencia confiable significa información que proviene de una fuente competente y verificada, basada en experiencia profesional, investigaciones previas o incluso datos publicados por autoridades o fuentes específicas.

La información que necesitarás reunir incluye: cómo se ve afectada la gente por el problema, qué factores contribuyen al problema, cuáles de estos factores son fáciles de abordar y quién podría abordar el problema.

Algunos ejemplos de fuentes confiables de información son:

- Agencias de la ONU (por ejemplo, [ONU Mujeres](#))
- Investigaciones/informes de organizaciones no gubernamentales (ONG) o de la sociedad civil relevantes para el tema
- Artículos académicos, médicos o publicaciones especializadas en el tema
- La Oficina Nacional de Estadísticas de tu país

Algunas de estas fuentes pueden variar según el tema. Por ejemplo, al investigar sobre derechos de salud sexual y reproductiva, puede haber organizaciones locales que ya trabajen en el tema; sus oficinas y activistas probablemente ya tengan mucha información disponible y de calidad. De manera similar, existen campañas globales e iniciativas locales en redes sociales que pueden tener información útil.

Ejemplo:

Investigar estadísticas sobre los crímenes contra las mujeres en Birmania llevó a diversas fuentes de información, como:

- [UNFPA](#): datos e información del país
- [Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos \(ACNUDH\): informe sobre violencia sexual y basada en el género en Birmania y el impacto de los conflictos étnicos en este contexto](#)
- Una variedad de información e informes de una biblioteca en línea, [Online Burma/Myanmar Library](#)
- [Artículo de un medio local y popular, The Irrawaddy](#)
- [Artículo de un medio internacional y popular, el New York Times](#)
- [Informes oficiales publicados por ONU Mujeres](#)

El ejemplo anterior muestra que la información puede ser recopilada de las siguientes fuentes:

- Leyes y políticas.
- Medios de comunicación imparciales/independientes/sin fines de lucro.
- Fuentes verificadas de internet y redes sociales.
- Investigación en una biblioteca local o en línea.
- Diálogos con personas expertas, como académicas, periodistas o especialistas en el tema.
- Diálogos con tus amistades y pares en tu comunidad: personas con experiencia vivida sobre el tema.

- Otras activistas, organizaciones o personas expertas que hayan trabajado en este tema.

Recuerda que hay mucha información no verificada disponible en línea, y un video de TikTok, la cuenta de Instagram de alguien o incluso videos de YouTube pueden no tener la información más precisa. Por eso, verifica y comprueba tus fuentes de información cuidadosamente. Asegúrate de que la información esté actualizada y, siempre que sea posible, trata de verificarla a partir de al menos dos fuentes.



LENTE DE FACILITADORA

Tómate un momento para pensar en algunas fuentes confiables de información. Ten en cuenta el contexto de tu país o región y consulta los sitios web de tu gobierno. Recuerda que esto será diferente según el país y el tema. Por ejemplo, una fuente gubernamental para datos sobre violencia contra las mujeres en Tailandia será muy distinta de una fuente gubernamental para datos sobre violencia contra las mujeres en Kenia.

Alternativamente, como líder, podrías estar comprometida con la recopilación y documentación de evidencia desde el terreno. ¿Sabías que existen formas de hacer que el proceso de recopilación y análisis de evidencia sea feminista y verdaderamente participativo? La Metodología de Consulta Feminista de la YWCA Mundial es una gran fuente de explicaciones detalladas y contiene muchas herramientas y plantillas para ayudarte a comenzar a generar evidencia auténtica desde el terreno de una manera mucho más fácil. Esto ayuda a asegurar que se incluyan las voces de las jóvenes y mujeres, y dar prioridad a la diversidad, la equidad, el acceso y la inclusión.

Puedes leer más sobre esta herramienta de la YWCA Mundial:

- [Nos levantamos y lideramos: Guía de Consulta Feminista liderada por Mujeres Jóvenes de YWCA Mundial](#)
- [Cómo realizar una investigación: Una visión general, Caja de herramientas comunitarias](#)

Consejos para la investigación primaria

Puedes hacer que tu investigación sea **participativa**. Esto significa incluir a quienes que se beneficiarían de cambiar el problema que estás tratando de abordar. Estas personas pueden convertirse en coinvestigadoras al involucrarlas en la planificación y el liderazgo de la recolección de datos dirigida por la comunidad. Fomenta voces diversas e incluye las perspectivas de grupos que han sido históricamente excluidos.

La investigación **basada en evidencia** que se fundamenta en datos y estadísticas confiables, es útil para convencer a gobiernos y a responsables de la formulación de políticas. Si bien hay varios ejemplos de fuentes para obtener datos confiables, recuerda que las comunidades con las que trabajas suelen ser una fuente clave y crucial. ¡La recolección de datos dirigida por la comunidad generalmente ofrece una reflexión real sobre las realidades en el terreno!

Mantén tu investigación **transparente** informando a las participantes sobre qué harás con la información, y dónde y cómo esperas usarla.

Crea espacios seguros y permite que diversas perspectivas enriquezcan tu investigación. Reconoce y promueve la propiedad de la investigación estableciendo relaciones con personas colaboradoras, coinvestigadoras, aliadas y participantes. De este modo, se sentirán implicadas y empoderadas para involucrarse en tu investigación.

La **confidencialidad** es clave para generar confianza. Asegúrate de almacenar la información de manera segura. Pregunta a las personas si prefieren permanecer en el anonimato.

4. ABOGAR E INFLUIR EN EL CAMBIO DE POLÍTICAS

Ahora que has aprendido maneras de encontrar evidencia y datos confiables, ¡es hora de aprender más sobre promoción! Toda promoción debe basarse en evidencia verdadera, confiable o primaria. En primer lugar, la definiremos y luego hablaremos sobre los diferentes



“La promoción se compone de estrategia y de acción para alcanzar un objetivo. Su objetivo es la participación de las partes interesadas en las decisiones que les afecten. Es característico de ella que las acciones realizadas para alcanzar el objetivo, como el **cabildeo**, se lleven a cabo a lo largo del tiempo y se vayan incrementando”.

Del [Glosario y definiciones de la YWCA Mundial](#)

“La promoción es el acto de hablar en nombre o en apoyo de otra persona, lugar o cosa. Promueve la igualdad, la justicia social, la inclusión social y los derechos humanos. Su objetivo es hacer que las cosas sucedan de la manera más directa y empoderadora posible”.

Adaptado de: [Empowerment Matters CIC y National Development Team for Inclusion \(NDTi\)](#), (2014). [Advocacy QPM: Reconocer la calidad en la promoción independiente; Código de Prácticas Action for Advocacy](#).

elementos para organizar esfuerzos efectivos de promoción.

La promoción básicamente significa apoyar, promover o defender derechos, intereses u opiniones. Todas las personas tienen el derecho de vivir su mejor vida, libres de miedo, discriminación y violencia. Hay diversos tipos de leyes, a nivel local, nacional e internacional que promueven y protegen estos derechos. Estas leyes generalmente dirigen a un estado o gobierno a proteger a su ciudadanía y garantizar que las personas tengan acceso a los derechos humanos, y ayudarlas a acceder a la justicia, si sus derechos han sido violados. Tales leyes también prometen prevenir que estas injusticias ocurran nuevamente.

Como jóvenes líderes en nuestras comunidades, podemos escuchar acerca de problemas o desafíos que nuestras amistades o sus familias puedan estar enfrentando. A

veces podemos descubrir que una ley o un programa no están funcionando como debería o tienen un impacto negativo en las personas. Aquí es donde la promoción se vuelve importante, para que podamos apoyar a las personas, crear conciencia y conocimiento sobre sus problemas e incluso influir en representantes del gobierno y en el público en general para ayudar y cambiar la situación.

Existen muchos tipos diferentes de promoción, pero en esta sección aprenderemos sobre *promoción e incidencia política*. La promoción política es el uso de la promoción para intentar cambiar o influir en leyes o programas injustos de gobiernos, corporaciones u otros que tienen mucho poder e influencia sobre la ciudadanía o grandes grupos de personas. Es importante para:

- resolver problemas específicos;
- facilitar cambios concretos;
- influir en políticas públicas y programas;
- fortalecer la sociedad civil y los movimientos, incluidos los movimientos juveniles y feministas;
- promover la diversidad y la inclusión;
- abordar las desigualdades;
- garantizar la rendición de cuentas.

La rendición de cuentas es una parte crucial de la promoción. Esto se debe a que la **rendición de cuentas** es el proceso formal de garantizar que los gobiernos y otras partes interesadas cumplan con sus obligaciones, promesas y compromisos con la salud y el bienestar de adolescentes. Los mecanismos de rendición de cuentas también identifican qué acciones y políticas están funcionando, y cuáles necesitan ser cambiadas.³⁸ La rendición de cuentas aumenta y mejora el diálogo entre los gobiernos y la sociedad civil, y ayuda a las personas a reconocer y exigir sus derechos.

La promoción puede crear muchas oportunidades para la rendición de cuentas

- Desafiar una situación o práctica que sea injusta o discriminatoria.
- Promover la participación activa de mujeres jóvenes y niñas en procesos sociales y políticos mediante la participación en el monitoreo social y la evaluación del progreso.
- Brindar mecanismos de rendición de cuentas mejorados y mayor comprensión por parte de quienes toman decisiones.
- Lograr una mejora en la asignación y el gasto de recursos.
- Generar conocimiento y demanda de servicios y políticas mejoradas.
- Generar mejores datos que sean accesibles para la juventud.

Existen muchas formas diferentes de garantizar la rendición de cuentas e influir en la toma de decisiones. Por ejemplo, recurrir a debates, ruedas de prensa o actividades como teatro callejero, canciones de protesta, etc., para informar al público o al funcionariado del gobierno. con el fin de generar conciencia sobre los derechos y defenderlos.

Ejemplo: Una organización liderada por jóvenes a nivel comunitario se asoció con una ONG local para crear conciencia sobre la salud y la higiene menstrual. Se acercaron a escuelas y organizaciones locales para realizar sesiones de capacitación dirigidas a adolescentes que asisten a la escuela, grupos de adolescentes, comités juveniles, grupos de mujeres y madres, voluntarias comunitarias de salud, líderes comunitarias y demás integrantes generales de la comunidad. También invitaron a representantes de salud y género del distrito, quienes apoyaron y elogiaron su labor, y se comprometieron a replicar estas sesiones en otros distritos. Además, el gobierno nacional asignó la distribución gratuita de toallas sanitarias en las escuelas a partir de mayo de 2020.

Entonces, ¿cómo se comienza realmente a abogar por un cambio? Los próximos segmentos te ayudarán a ti y a tus amistades o pares a planificar e iniciar su labor de promoción.

Algunos pasos simples que debes tener en cuenta al planificar tu labor de promoción:

1. Define tu meta y los objetivos de tu labor de promoción.
2. Analiza tu tema desde una perspectiva de derechos humanos (consulta la Sección 2A para obtener más información sobre esto).
3. Identifica a las personas relevantes encargadas de tomar decisiones y tus posibles alianzas (mapeo de partes interesadas) (consulta el próximo segmento sobre redes y gestión de alianzas).
4. Identifica estrategias útiles y crea tu plan de trabajo de promoción (consulta la sección sobre estrategia de promoción).
5. Implementa tu plan de promoción.
6. Involucra a más personas para que se unan a ti.
7. Interactúa con las personas encargadas de tomar de decisiones que identificaste para encontrar soluciones.

Antes de profundizar más en la planificación de la labor de promoción, escucha este [pódcast](#) para conocer de primera mano las experiencias de mujeres y jóvenes que comparten sus esfuerzos en promoción, movilización para campañas y acciones tanto a nivel comunitario como en políticas públicas.

38. *Advocating for change for adolescents!*, 2018
[Promoción de cambios para adolescentes]
pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!

Definir METAS y OBJETIVOS

Uno de los primeros pasos al planificar tu labor de promoción es identificar las metas y los objetivos. Tu **META** es la definición general de lo que te gustaría lograr como resultado de tu trabajo.

Una **META DE PROMOCIÓN** es el cambio que deseas alcanzar. Debería describir:

- tu **visión**;
- el **problema**;
- las **partes interesadas** con las que deseas trabajar;
- la **ubicación** en la que deseas trabajar.

Los **OBJETIVOS** describen en detalle lo que estás tratando de lograr.

Tus objetivos deben describir:

- **A QUIÉN** deseas alcanzar
¿Con quién te gustaría trabajar? ¿Tus amistades?
¿Integrantes de la comunidad local? ¿Representante del gobierno? ¿Quizás TODAS estas opciones?

- **QUÉ** cambio deseas lograr
- **CUÁNDO** (plazo) lograrás el cambio

A veces, las acciones de promoción pueden estar centradas en eventos públicos importantes, como elecciones o festivales, o en temas legales como enmiendas de leyes o casos judiciales. En otros casos, puede tratarse de una situación urgente o de emergencia, como un desastre natural o casos de violencia, como guerras o disturbios. Los objetivos de promoción deberán ser sensibles y adaptarse a estas circunstancias.

- **DÓNDE** (ubicación)

Esto puede variar dependiendo de si las acciones serán presenciales en diferentes lugares o incluso en eventos en línea/digitales.

- **POR QUÉ** deseas abordar este tema

Definir esto es importante, ya que ayuda a reiterar la necesidad de las acciones de promoción y el tipo de acciones que se requieren.

- **CÓMO** crearás conciencia sobre este tema

El ejemplo detallado a continuación te ayudará a comprender cómo organizarte y planificar tus metas y objetivos.

EJEMPLO: Planificación de metas y objetivos en torno a un tema prioritario

Hay demasiado acoso sexual en la calle en nuestra comunidad. A mis amigas y a mí nos suele dar miedo salir solas o si es de noche. Si nos quejamos con nuestras familias, nos dicen que nos quedemos en casa. Cuando vamos a la escuela, a clases particulares o incluso a la casa de una amiga, tratamos de ir en grupos grandes. No sabemos quién puede ayudarnos ni cómo detener esto.

Las metas de promoción deberían describir:

- **Tu visión:** todas las personas deberían poder vivir con confianza, respetarse mutuamente y vivir sin miedo.
- **El problema:** demasiado acoso sexual en las calles, muchas personas en la comunidad están molestas, enojadas y asustadas, y no saben qué hacer.
- **Las partes interesadas con las que deseas trabajar:** integrantes de la comunidad, una ONG u organización que promueva la conciencia sobre el acoso sexual callejero, representantes del gobierno local, posiblemente la policía local, medios de comunicación locales.
- **La ubicación en la que deseas trabajar:** la propia comunidad.

Usando el ejemplo del problema anterior, nuestros objetivos serían los siguientes:

- **A QUIÉNES** queremos llegar:
 - a. **La comunidad** (incluidos hombres y niños, ya que ellos son los perpetradores del acoso en este caso, lo cual está evidenciado a través de informes y experiencias vividas).
 - b. **La ONG local, Stop Street Harassment.**

- c. **Los clubes juveniles locales:** Young People Unite (un grupo de asistencia comunitaria), The Bad Boys Club (un club de fitness) y Eco Club, el club local de medio ambiente.
- d. **La funcionaria del gobierno local,** la Sra. Singh, quien es la administradora de nuestra área
- e. **La inspectora de policía local,** Sra. Ruday, y su colega encargada de la Women's Cell, Sra. Dewi.
- f. **La plataforma de medios digitales E-News,** que es muy popular en la comunidad y entre la juventud local.

▪ **QUÉ cambio deseamos lograr:**

- a. Queremos detener el acoso sexual callejero.
- b. Todas las personas deben saber y entender que el acoso sexual callejero es inaceptable, dañino y punible por la ley.
- c. Las personas deben saber cómo responder o denunciar si son acosadas o ven a alguien siendo víctima de acoso.
- d. El castigo por acoso debe ser rápido y estricto.

▪ **CUÁNDO (periodo de tiempo) lograremos este cambio:**

- a. Trabajaremos en esto durante al menos un año.
- b. Evaluaremos nuestros esfuerzos de manera regular para verificar si están funcionando o si necesitamos cambiar estrategias y actividades.

NOTA: Esto es solo un ejemplo. Por lo general, tales plazos deben establecerse solo después de discutirlos con las diversas entidades socias y partes interesadas que participan en el esfuerzo de promoción. Estos plazos también pueden depender de los resultados reales de los esfuerzos de promoción y de la profundidad del problema. En algunos casos, la promoción puede llevar años para lograr un cambio, seguido de esfuerzos continuos para garantizar que siga teniendo impacto y relevancia.

▪ **DÓNDE (ubicación):**

- a. **Trabajaremos físicamente en nuestra propia comunidad:** los talleres y las actividades deben realizarse lo más localmente posible para garantizar una buena participación.
- b. **En línea:** utilizando redes sociales y plataformas digitales de noticias populares, como E-News, que tienen una gran influencia sobre la gente local, especialmente la juventud.

▪ **POR QUÉ:**

- a. El acoso sexual callejero es malo, inaceptable y punible por la ley.
- b. Puede causar un daño terrible y falta de confianza. Tiene grandes efectos sobre la salud mental, y puede hacer que las personas se sientan temerosas y vulnerables. Especialmente, no es agradable sentirse de esa manera en tu propia comunidad, entre tus propias amistades.

▪ **CÓMO:**

- a. Talleres y actividades con toda la comunidad en colaboración con las oficiales de policía locales, Sra. Ruday y Sra. Dewi, y la asistencia de la Sra. Singh en la administración local, para explicar y entender por qué el acoso sexual callejero es malo y cómo abordarlo.
- b. Talleres y actividades con hombres y niños en colaboración con la ONG Stop Street Harassment.
- c. Actividades, como concursos de arte, producciones de teatro callejero, eventos públicos y conferencias de prensa con la juventud local, facilitadas por los clubes juveniles locales y plataformas de medios digitales.

Meta vs. objetivo

El ejemplo anterior demuestra que las **METAS** son a **largo plazo** y expresan **resultados previstos de manera general**, mientras que los **OBJETIVOS** suelen ser **actividades a corto plazo** y describen **resultados de manera específica**.

La siguiente tabla lo explica con más detalle:

	Metas	Objetivos
Alcance	Declaraciones amplias y generales sobre el resultado deseado	Objetivos estrechos, generalmente muy específicos
Especificidad	Resultado general deseado	Acciones tangibles necesarias para lograr ese resultado
Número	Por lo general, se prefiere una única meta	Generalmente hay múltiples objetivos necesarios para alcanzar una meta
Plazo	A largo plazo	A corto o mediano plazo
Medición	Lo más probable es que se evalúe en un trimestre o un año (es decir, a largo plazo)	Es más probable que se evalúe a diario, semanalmente o mensualmente (es decir, a corto plazo)
Estrategia	Muy útil para establecer una dirección o visión específica	Es importante para planificar los pasos hacia un resultado final

LENTES DE FACILITADORA

Puede que te sientas confundida acerca de la diferencia entre METAS y OBJETIVOS. Considera lo siguiente: imagina que tu meta es llegar a la cima del Monte Everest. Tus objetivos serían las tareas que necesitas realizar para llegar allí. Tus objetivos, en este caso, podrían variar desde ponerte en forma y saludable para escalar la montaña, hasta encontrar el guía adecuado para acompañarte, comprar la mochila y las botas correctas, etc. ¿Te ayuda esto a pensar en cómo podrías facilitar este concepto?



Mientras planificas tus objetivos, recuerda mantenerlos **SMART**:

- **Específicos**: esto significa que tu objetivo debe definir de manera muy clara qué cambio te gustaría lograr. Evita el uso de jerga o términos generales que puedan ser malinterpretados.
- **Medibles**: piensa en cómo medirás lo que deseas alcanzar.
- **Alcanzables**: considera cómo puedes desglosar todos los pasos que necesitas tomar para acercarte a tu meta.
- **Relevantes**: recuerda que tus objetivos deben acercarte un paso más hacia lograr tus metas.
- **Oportunos (o con plazo determinado)**: la mayoría de los objetivos de promoción deben establecer plazos realistas (por ejemplo, 2-5 años para lograrlo). Otra cosa a considerar es si deseas que tus objetivos coincidan con eventos importantes, como elecciones próximas, un día de celebración nacional o incluso un día global, como el Día Internacional de la Mujer.

La Actividad 3 en la Sección 3 te ayudará a entender mejor cómo concretar tus objetivos.

Para aprender más sobre promoción e influir en el cambio de políticas, consulta los siguientes recursos:

- [¿Cómo se define la promoción?](#)³⁹
- [Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries](#) (Hacer que la evidencia de investigación importe: una guía para la promoción política en países en transición), International Centre for Policy Advocacy⁴⁰
- [Smart Advocacy](#) (Promoción inteligente), Advanced Family Planning
- [Advocacy Toolkit podcast](#) (Pódcast de herramientas sobre promoción), YWCA

39. ONU Mujeres, Centro Virtual de Conocimiento para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres y Niñas, 2010

40. Citación completa: Young, Eóin y Lisa Quinn [2012], *Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries* (Hacer que la evidencia de investigación importe: una guía para la promoción política en países en transición). Publicación en línea: International Centre for Policy Advocacy. Disponible en: advocacyguide.icpolicyadvocacy.org

5. ESTABLECER REDES Y GESTIONAR ALIANZAS

Ahora que sabes qué te gustaría cambiar, necesitas pensar en quiénes pueden hacer que esto suceda. Estos pueden ser tus alianzas o entidades socias. Son personas y grupos que pueden influir en quienes toman las decisiones. Esto podría incluir representantes del gobierno y responsables de formular políticas, cuerpos legislativos, organismos nacionales e internacionales, organizaciones sin fines de lucro, líderes de la comunidad, líderes de religión, clubes juveniles, alianzas estudiantiles e incluso diferentes actores de tu comunidad (como madres, padres, abuelas y abuelos). Recuerda que una alianza sólida o eficaz es aquella en la que cada persona aporta valor al grupo, tiene oportunidades para agregar o fortalecer agendas e intenciones, y puede participar plenamente (si así lo decide) en el proceso de promoción.

Identificar a las entidades socias ayuda a lo siguiente:

- Garantizar una acción eficaz
- Agrupar recursos y aprender entre sí
- Desarrollar nuevas ideas y estrategias
- Identificar mejores prácticas
- Fortalecer capacidades

Tus entidades socias y redes pueden ayudarte a mapear factores, incluidos posibles obstáculos y resultados. Recuerda que cualquiera puede ser una persona aliada u opositora, independientemente de su género, ubicación o afiliación. Por ejemplo, una organización que apoya los derechos de las personas LGBTQI puede ser una aliada destacada en campañas que podrían ayudar a promover su causa, como una campaña sobre autonomía corporal. Alternativamente, los miembros de grupos de derechos de los hombres o activistas de los derechos de los hombres probablemente se opondrán a cualquier campaña que promueva los derechos de las mujeres.

Las diferentes tipos de alianzas pueden clasificarse de la siguiente manera:

- **Alianzas activas:** quienes ejercen influencia y toman decisiones, que te apoyan. Estas personas te ayudarán.
- **Alianzas pasivas:** personas que pueden estar de acuerdo contigo, pero que no han hecho nada al respecto.

- **Neutrales:** personas que no se interesan específicamente por el tema ni por apoyarte, y probablemente permanecerán neutrales.
- **Oposiciones pasivas:** personas que pueden estar en desacuerdo contigo, pero que no harán nada al respecto.
- **Oposiciones activas:** quienes ejercen influencia y toman decisiones, que no te apoyan. Estas personas trabajarán en tu contra.

LENTE DE FACILITADORA

En tu capacitación, es posible que guíes a las participantes a través de un mapeo de personas aliadas e influyentes. Antes de hacerlo, piensa en las diferentes personas que encuentras en tu comunidad a diario. Muchas pueden ser tus amigas, que apoyan y fomentan todo lo que haces, mientras que otras pueden estar listas para criticar todo. ¿Quiénes crees que serían tus aliadas? ¿Quiénes podrían ser grandes influyentes?



Consejos y trucos para involucrar a posibles alianzas

La mayoría de las personas están ocupadas y sobrecargadas de trabajo, especialmente aquellas que trabajan en agencias gubernamentales y administrativas. De igual manera, muchas organizaciones o medios de comunicación pueden no estar dispuestos a asociarse con tu grupo, aunque realmente lo desees. A continuación se mencionan algunos consejos y trucos para hacer que las personas clave que ejercen influencia QUIERAN ser entidades socias importantes en tu campaña de promoción:

1. Siempre sé educada y respetuosa.
2. Entiende y toma nota de las costumbres, los contextos y las tradiciones locales, y verifica cómo pueden ayudar a promover la campaña. Por ejemplo, aunque las concepciones y las prácticas religiosas dominantes puedan oponerse a la campaña, un líder religioso local que sea progresista puede resultar ser una influencia importante que varíe del discurso dominante.⁴¹
3. Conoce bien a quien ejerce influencia. Por ejemplo, una persona en política puede haber hecho promesas

41. [The rebel Buddhist monk who supports abortion and LGBT rights](#) (El monje budista rebelde que apoya el aborto y los derechos LGBT)

electorales o una gran estrella del pop puede haber expresado su apoyo a una causa popular. Revisa si su trabajo o sus causas tienen alguna relación con tu campaña. Preguntas que podrías hacerte:

- ¿Cómo se alinean nuestras prioridades?
 - ¿Cómo puede nuestra campaña de promoción ayudarles a alcanzar sus metas?
 - ¿Nuestras partes interesadas clave se superponen?
4. Explica la petición de promoción de manera sencilla.
 5. Espera y prepárate para las preguntas clave que la gente podría hacer (preguntas frecuentes). Si no sabes la respuesta a una pregunta, dile que lo investigarás y les informarás. (¡Y recuerda volver a ponerte en contacto!)
 6. Identifica y crea relaciones con las partes interesadas clave, actualízalas regularmente y no las contactes solo cuando necesites algo de ellas.
 7. Invítalas y pídeles que coorganicen actividades apropiadas y relevantes de promoción.
 8. ¡Menciónalas a menudo! La mayoría de las figuras públicas disfrutan de la publicidad positiva, y esa es a menudo la motivación para que te ayuden.
 9. Cuando trates con personal administrativo, presenta documentación escrita, informes o solicitudes. Solicita recibos firmados si entregas documentos clave en una oficina.

10. Acércate y plantea acciones específicas cuando las personas influyentes decidan apoyar tu campaña de promoción. Por ejemplo, puedes pedirles que envíen cartas de apoyo, resalten la evidencia relevante en plataformas públicas, organicen reuniones para tu grupo, etc.

11. ¡Agradéceles siempre y repetidamente!

6. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN, COMUNICACIONES Y MONITOREO

Ahora que has identificado las entidades socias para lograr tu meta, necesitas pensar en las estrategias y acciones. ¡Una buena forma de empezar es con un plan estratégico! Esto te ayudará a detallar tus acciones.

Análisis FODA:

Un análisis FODA es un ejercicio de mapeo que te ayudará a identificar tus fortalezas y debilidades, y oportunidades y amenazas. Consulta el diagrama a continuación para comprender cómo puedes planificarlo.



Un análisis FODA no solo te ayudará a identificar tus fortalezas y debilidades internas, sino también a mirar más allá, hacia las influencias externas en tu trabajo. Por ejemplo, puedes detectar que el acoso sexual en las calles es un gran problema en tu país o región, y durante el análisis FODA, puedes descubrir que las leyes de tu país que previenen o castigan el acoso sexual en las calles son extremadamente deficientes. Identificar esto puede ayudarte a darte cuenta de que quieres abordar este problema y ayudar a cambiar las leyes de tu país.

Una vez que hayas completado tu análisis FODA, deberás pensar en las tácticas que puedes utilizar. Las tácticas pueden incluir muchas cosas diferentes, como reunirte con funcionarios del gobierno o realizar concentraciones y ruedas de prensa. Recuerda que, para ser eficaz, tus tácticas y actividades de promoción deben ser oportunas. Las tácticas adecuadas ayudarán a incentivar a más personas a apoyar tu trabajo.

Al elegir tácticas, discutan en grupo:

- ¿Es esto factible? ¿Cuáles son los desafíos que podrían enfrentar? ¿Qué sería fácil de lograr?
- ¿Qué habilidades y recursos ya tenemos?
- ¿Esto ya se ha intentado? ¿Qué sucedió?
- ¿Involucraría a tus alianzas o a responsables de tomar decisiones?

Tus tácticas pueden ser públicas o privadas, dependiendo de cómo organices tu mensaje y comunicación de promoción. Cómo comuniques tu labor de promoción es importante, ya que ayudará a explicar por qué es importante, qué deseas lograr, cómo lo lograrás y el impacto positivo que tendrá.

Se puede pensar en las tácticas de dos maneras:

- **Campañas públicas:** cómo puedes crear conciencia, generar apoyo público e involucrar a tu audiencia, incluso a través de los medios. Esto podría incluir comunicados de prensa, ruedas de prensa, campañas en redes sociales invitando a la participación pública y el compromiso de personas influyentes en las

redes sociales y la cultura popular para promover la campaña.

- **Campañas privadas:** cómo puedes involucrar e influir en las personas responsables de tomar decisiones políticas. Esto podría incluir escribir cartas a personas específicas pidiendo su apoyo individual o involucrar a líderes prominentes de religión que se opongan al discurso dominante.⁴²

El mensaje y la comunicación de la campaña son cruciales. Ayudan a articular lo que la campaña intenta lograr, por qué vale la pena lograrlo, cómo se logrará (incluidas acciones específicas) y los impactos positivos de este logro. Puedes utilizar diversas formas para amplificar tu promoción, lo que incluye:

- **Reuniones con responsables de tomar decisiones:** estas pueden ser delegaciones que visiten a quien toma decisiones o reuniones en el sitio con las partes interesadas afectadas.
- **Reuniones públicas:** esto puede incluir ruedas de prensa o audiencias públicas.
- **Paneles de discusión y diálogos intergeneracionales.**
- **Medios tradicionales:** reuniones con periodistas, ruedas de prensa, cartas al editor, artículos de opinión, etc.
- **Tecnología y medios digitales:** puedes usar diversos medios digitales como redes sociales, campañas en línea, pódcast, radio, medios independientes, plataformas de noticias digitales, blogs, sitios web, plataformas de encuestas, plataformas de firmas, ¡y mucho más!

Una parte importante para ejecutar campañas exitosas de cambio es verificar constantemente si estás avanzando. Esto se llama evaluación. La evaluación te ayuda a entender si tu trabajo está avanzando, si necesitas pausar alguna actividad que no esté funcionando y si necesitas cambiar de estrategia. ¡No te desanimes si una estrategia no es efectiva! Solo significa que debes tomarte una pausa, reflexionar y recuperar tu energía sin perder la esperanza.

Para monitorear eficazmente el progreso, necesitarás indicadores y objetivos específicos de promoción, evidencia para evaluar el estado de la campaña y las herramientas de recolección de datos necesarias para reunir evidencia.

42. [LGBT in Indonesia: how first church to welcome queer members is a lifeline for some, target for others](#) (LGBT en Indonesia: cómo la primera iglesia en acoger a integrantes queer es una salvaguarda para algunas personas y un objetivo para otras)

Planificar indicadores claros te ayudará en tu evaluación. Por ejemplo, un indicador podría ser cuántas vistas tuvo tu video en YouTube o la cantidad de representantes de los medios que asistió a tu rueda de prensa. Otros indicadores podrían ser:

- Estudios de caso
- Grupos focales
- Reuniones de revisión
- Seguimiento de medios
- Seguimiento de políticas
- Análisis de redes sociales
- Encuestas o entrevistas regulares con partes interesadas para obtener retroalimentación y recomendaciones

La siguiente actividad te ayudará a planificar tu evaluación.

Seis pasos para planificar una estrategia de promoción

Paso 1: Delimitar el plan de promoción.

Comienza considerando las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el problema que te preocupa?
- ¿Por qué te preocupa?
- ¿Cómo te sientes al respecto? (¿Molesta? ¿Enojada? ¿Triste?)
- ¿Qué crees que debe cambiar?
- ¿Quién puede ayudar a hacer este cambio?
- ¿A quién más le debería importar esto?
- ¿Por qué debería importarles?

Utiliza investigación basada en evidencia para identificar y proporcionar el contexto adecuado sobre por qué el tema es importante y relevante. Analiza tu tema desde una perspectiva de derechos humanos (consulta la Sección 1 para obtener más información sobre esto).

Paso 2: Redactar metas y objetivos claros.

Como se explicó en la Sección 4 sobre Abogar e influir en el cambio de políticas, esto ayudará a establecer un mensaje o una declaración claros sobre el cambio a largo plazo que deseas que ocurra.

Paso 3: Definir los valores de la promoción.

¿Cuáles son algunos de los valores que la promoción promoverá y reforzará? Algunos valores a tener en cuenta:

- Crear un espacio seguro.
- Usar un lenguaje inclusivo.
- Colaborar y fomentar la cocreación con alianzas y asociaciones.
- Abrazar la diversidad y promover la inclusión.

Considera lo siguiente:

- ¿Qué valores te gustaría promover?
- ¿Qué valores les gustaría promover a tus amistades, tu comunidad o tus alianzas?

Paso 4: Identificar alianzas, partes opositoras y otras partes interesadas relevantes para la promoción.

Para obtener apoyo público para los esfuerzos de promoción, es importante considerar qué asociaciones y alianzas son las más propensas a ayudar a generar el máximo apoyo público. De manera similar, considera qué

procesos son los más propensos a generar confianza y crear coaliciones y una colaboración eficaz mientras se fomenta la propiedad colectiva. Puedes leer más sobre esto en la Sección 5 sobre redes y gestión de alianzas.

Paso 5: Transmitir tu mensaje.

Un buen mensaje es crucial para una promoción eficaz e impactante. Esto significa lo siguiente:

La declaración de promoción debe ser clara y debe transmitirse y reforzarse de manera que haga que las personas presten atención y apoyen la petición de promoción.

La Sección 6 detalla diversas formas que se pueden usar para comunicar el mensaje de promoción. También puedes consultar los 198 MÉTODOS DE ACCIÓN NO VIOLENTA, en la página 49 del [Youth Activist Toolkit](#) (Paquete de herramientas para activistas juveniles) Advocates for Youth, 2019.

Paso 6: Monitorear y evaluar.

Monitorear el progreso y los resultados de las estrategias de promoción es importante para comprender qué está funcionando bien y qué podría mejorar. Los mecanismos de monitoreo también fomentan la rendición de cuentas, y los informes precisos pueden ayudar a hacer un seguimiento de actividades y resultados, como el apoyo público o el aumento de cuentas que te siguen en línea. Las evaluaciones deben realizarse regularmente para facilitar cualquier ajuste necesario.

Considera lo siguiente:

- ¿Cómo funcionaron las actividades y estrategias de promoción?
- ¿Qué podría hacerse mejor?
- ¿Qué podría hacerse de manera diferente?

Consulta la actividad 8 'Evaluar la actividad de promoción'.

Puedes encontrar más actividades para ayudar a planificar estrategias de promoción en este [paquete de herramientas](#) de The International Planned Parenthood Federation (IPPF) de 2011, así como en este [paquete de herramientas](#) de Unicef.



LENTES DE FACILITADORA

¿Hubo alguna vez un momento en el que intentaste algo y no tuviste éxito? ¿Cómo te hizo sentir eso? ¿Hiciste algo para sentirte mejor? ¿Lo intentaste de nuevo? ¿Cómo te sentiste cuando intentaste algo y tuviste éxito?

7. MOVILIZAR RECURSOS Y RECAUDAR FONDOS

Liderar el cambio puede requerir muchos recursos. Podría necesitar fondos, compromisos de tiempo y materiales. La recaudación de fondos y la movilización de recursos son una parte crucial de la planificación de la promoción. Es importante llevar un registro de los recursos que podrías necesitar, ya que esto puede afectar tu estrategia y tus planes. Tu presupuesto para la promoción debe incluir factores como los costos de tu equipo, viajes, gastos telefónicos o de desarrollo de capacidades, actividades (campañas, creación de redes, conferencias, relaciones con los medios, etc.) e incluso costos adicionales, como papel para carteles o impresión.

Otros costos podrían incluir asistencia a eventos, producción de videos o costos asociados a redes sociales, entre otros.

Lista de verificación de recursos:

- Recuerda considerar las prioridades de otras partes al planificar tu trabajo.
- Ten en cuenta el tiempo que toman los procesos de aprobación.
- Considera cuántas personas estarán involucradas y durante cuánto tiempo.
- Recuerda incluir actividades de desarrollo de capacidades para tu equipo.



MÁS INFORMACIÓN

Ha existido una falta histórica de financiación para el trabajo liderado por mujeres jóvenes y niñas. Con frecuencia, los movimientos feministas y las organizaciones de base son ignorados por las principales organizaciones financiadoras. Sin embargo, en las últimas décadas, se han creado algunos Fondos feministas, que se enfocan en crear alianzas y financiar organizaciones locales dirigidas por mujeres para identificar problemas y crear soluciones en sus propias comunidades. La [Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo \(AWID\)](#) publicó un informe en 2019 explorando cómo las entidades financiadoras podrían proporcionar recursos abundantes para financiar los movimientos feministas. AWID, y otros fondos feministas, creen que cuando las jóvenes y las niñas colaboran y trabajan juntas, pueden generar un cambio transformador.

Puedes leer más sobre fondos feministas en los siguientes enlaces:

- [Prospera](#) (una red internacional de fondos para mujeres)
- [FRIDA](#)
- [The Doria Feminist Fund](#)
- [Mama Cash](#)
- [Toward a feminist funding ecosystem: A framework and practical guide](#) (Hacia un ecosistema de financiamiento feminista: marco conceptual y guía práctica), Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID)

LENTES DE FACILITADORA

¿Qué oportunidades podrían existir para movilizar otros recursos más allá de la financiación? ¿Alguien tiene una impresora de oficina que podrías usar? ¿Conoces a alguien que trabaje para un periódico o una revista? ¿Has oído hablar del crowdfunding (financiación colectiva)? Considera cuáles de estas opciones están disponibles para ti.



RECUERDA

- Investiga las leyes para recibir (o dar) donaciones en tu país, ya que son diferentes según el país.
- Investiga a quien te financia: pregunta a tu grupo por qué esta entidad donante en particular podría estar interesada en tu trabajo. ¿Tiene ciertas agendas o condiciones para su financiación?
- Investiga la posibilidad de la financiación colectiva a través de sitios web de donaciones o colecciones de membresía.
- Las personas también son recursos. Utiliza tu red de contactos para obtener apoyo, así como habilidades y capacidades variadas para avanzar en la promoción.



8. PRIORIZAR Y CELEBRAR LA DIVERSIDAD

Cuando trabajas para cambiar un problema, te encontrarás y colaborarás con muchas personas de diferentes lugares y contextos. Estos son algunos aspectos que nos hacen diferentes:

- Género
- Orientación sexual
- Origen étnico o cultura
- Religión o espiritualidad
- Estado civil
- Condición de parentalidad
- Estatus social o nivel económico
- Nivel educativo
- Edad
- Tamaño corporal
- Habilidades físicas
- Ubicación o región



LENTE DE FACILITADORA

¿Recuerdas haber leído sobre la interseccionalidad? Considera esto: ¿cuáles son las diversas interseccionalidades que existen en el grupo con el que estás trabajando actualmente? ¿Cuántas puedes identificar? ¡Pueden debatir esto en el grupo para recordar la importancia de la interseccionalidad!

- **Diversidad** significa todas las formas en las que somos diferentes.
- **Discriminación** es cuando las personas son tratadas de manera injusta debido a alguna diferencia.
- **Inclusión** significa un espacio donde cada persona es respetada y valorada por sus perspectivas y experiencias, a pesar de sus diferencias.
- **Equidad** significa la distribución justa de oportunidades, poder y recursos para satisfacer las necesidades de todas las personas, sin importar su edad, capacidad, género, nivel de ingresos, nivel educativo, cultura o antecedentes.
- **Antirracismo** significa una serie de ideas y acciones políticas destinadas a contrarrestar el prejuicio racial, el racismo sistémico y la opresión de grupos raciales específicos. Suele abarcar esfuerzos conscientes y acciones deliberadas que tienen como objetivo proporcionar oportunidades iguales para todas las personas, tanto a nivel individual como sistémico.⁴³

¿Por qué es importante priorizar y reconocer la diversidad y la inclusión en tu camino hacia un liderazgo transformador?

Cada persona es diferente. Tal vez por el lugar de dónde venimos, cómo nos vemos, las ideas en las que creemos o incluso las personas que nos inspiran. A veces, estas diferencias pueden llevar a la discriminación, ya sea de formas evidentes como el acoso abierto o de maneras sutiles. Existen muchas formas en las que las niñas y las mujeres jóvenes enfrentan discriminación. Por ejemplo, cuando no se permite que las niñas terminen su educación o la percepción común de que todas las mujeres deben casarse y tener bebés.

Entonces, ¿cómo es priorizar y reconocer la diversidad y la inclusión?

*Diversidad es que te inviten a la fiesta;
inclusión es que te saquen a bailar.*
Verna Myers

Imagina asistir a un programa de danza. La sala está llena de personas diferentes, que se ven distintas unas de otras, que se visten de manera diferente y que bailan en estilos variados. Esto es diversidad.

43. <https://es.wikipedia.org/wiki/Antirracismo>

Sin embargo, diversidad e inclusión no son lo mismo. Mientras que la diversidad se centra en "qué" hace diferentes a las personas, la inclusión significa "cómo" se reconocen, promueven y acogen sus diferencias. La inclusión en el programa de danza significaría que se ha considerado y habilitado el lugar para que asistan diferentes tipos de personas. Por ejemplo, ¿es accesible el lugar para sillas de ruedas? ¿Hay baños bien señalizados, accesibles y delimitados para todas las personas? ¿La comida contempla diferentes preferencias alimenticias, alergias o restricciones? ¿Todas las personas se sienten cómodas para unirse al baile? Para que la pista de baile sea realmente inclusiva, es fundamental que cada persona, incluso las que usan silla de ruedas, sea invitada a bailar y se sienta cómoda al hacerlo, libre de miedo y juicios, simplemente por el placer de bailar.

Priorizar y reconocer la diversidad, así como practicar la inclusión, es importante por lo siguiente:

- Te ayuda a darte cuenta de que los sesgos personales, sociales e institucionales continúan poniendo en desventaja a muchas personas simplemente por ser diferentes.
- Te permite construir alianzas.
- Te enseña a practicar y ganar respeto por el hecho de que cada persona tiene una energía, perspectiva y experiencias distintas.

En la mayoría de las situaciones tradicionales, jerárquicas y patriarcales, estas personas ya están marginadas y relegadas. Tienen miedo o no pueden o no se les permite elevar su voz y compartir sus opiniones frente a la mayoría dominante. La inclusión no es su responsabilidad. No es responsabilidad de una persona que es diferente o que "no encaja" asegurarse de ser incluida y considerada. La responsabilidad de garantizar la inclusión recae en las personas líderes, facilitadoras, responsables de tomar decisiones e incluso sus pares.

Es fundamental que las personas líderes sean inclusivas, busquen (y valoren) perspectivas individuales y diversas, creen un sentido de comunidad y pertenencia, y fomenten conexiones profundas entre su equipo o grupo. Los mejores ejemplos de personas líderes inclusivas están en quienes tienen una mente abierta, aceptan las diferencias de sus equipos con empatía, son capaces de abrazar la

diversidad e invitan a personas con opiniones, contextos y perspectivas diversas a participar plenamente, especialmente en roles de toma de decisiones.

De manera similar, participantes del grupo o del equipo, especialmente quienes provienen de grupos mayoritarios dominantes, pueden desempeñar un papel importante para garantizar la inclusión.

Garantizar la inclusión: un rol que **TÚ** puedes desempeñar!

- **Revisa tus sesgos:** sé consciente de lo que puede influir en tus pensamientos sobre una persona o grupo de personas. Muchas de nosotras podemos, intencional o involuntariamente, tener sesgos hacia las personas por diversas razones: por su comunidad, su religión, su ubicación geográfica, su forma de vestir o el idioma que utilizan. Pregúntate: ¿mi prejuicio está basado en hechos o en emociones? ¿Sé lo suficiente sobre esta persona, su cultura o su comunidad?
- **Haz algo distinto:** comienza a interactuar con personas diferentes, amplía tu círculo de amistades. Únete a un grupo en tu comunidad donde tú puedas ser la minoría. ¿Estás aprendiendo algo nuevo? ¿Estás cambiando tu forma de pensar sobre ellas? ¿Estás haciendo preguntas para aclarar tus confusiones o dudas? No es fácil cuestionar las creencias que ya tenemos sobre nuestra persona y sobre el resto, así que tómate el tiempo para conocer a las personas y aprender sobre ellas.
- **Concéntrate en las similitudes:** mientras que la diversidad resalta nuestras diferencias, la inclusión nos ayuda a enfocarnos en las similitudes que compartimos, por ejemplo, la razón por la que sentimos pasión por un proyecto. Centrarse en las similitudes también nos ayuda a darnos cuenta de los estereotipos y a reducir los sesgos preconcebidos que tenemos.
- **Intervén, interrumpe, sé una aliada:** no permitas que otras personas sean ofensivas sobre la diversidad. Por ejemplo, si un amigo tuyo está haciendo un chiste homofóbico, no te rías. Si tu tío está siendo irrespetuoso hacia otra religión, puedes decirle que eso es grosero. Si eres consciente de tus privilegios (y tienes confianza), puedes usarlos para ayudar a otras personas rompiendo sesgos y estereotipos.

“¡Nada sobre nosotras, sin nosotras!”

Ejemplo: Una actitud muy común hacia la discapacidad a menudo percibe la discapacidad como un “problema” individual, y con frecuencia lleva a la exclusión de las personas con discapacidad. A menudo se les tiene lástima, se les teme o simplemente se les ve como “anormales”.

Sin embargo, las personas con discapacidad han desarrollado una comprensión alternativa de la discapacidad, llamada el modelo social de la discapacidad. Esta perspectiva sugiere que, aunque las personas pueden tener diferentes “deficiencias” biológicas (por ejemplo, sordera, síndrome de Down, dificultades de aprendizaje o estar en silla de ruedas), es la sociedad la que realmente “las incapacita”.*

Piénsalo. La discapacidad es el resultado de barreras sociales, culturales, políticas y económicas creadas por la sociedad que no considera verdaderamente las necesidades de una persona con discapacidad.

Cuando el concejo municipal anuncia 20 nuevas paradas de autobús para la ciudad, sin considerar las necesidades de una persona en silla de ruedas o de una persona ciega, el concejo está causando intencionadamente que esa persona sea discapacitada (¡o sea incapaz de acceder a la parada de autobús!). Sin embargo, cuando la alcaldesa y demás integrantes del concejo invitan a las reuniones de planificación a personas diversas (incluidas representantes de grupos de derechos de las personas con discapacidad) que probablemente usarán las paradas de autobús, entonces están considerando la diversidad. Cuando a los diferentes grupos se les da la oportunidad de presentar sus perspectivas y opiniones, se les escucha, y sus ideas se toman en cuenta, entonces el concejo municipal está siendo verdaderamente inclusivo.

* Adaptado de [IDEAS Toolkit on Inclusive Decision-Making: TOOLKIT FOR MEDIA](#) (Caja de herramientas IDEAS sobre toma de decisiones inclusiva), British Council. (2014).

Al reconocer y celebrar tanto las diferencias como las similitudes, puedes aprender a respetar y valorar a cada individuo. Además, su apoyo a tu trabajo trae consigo oportunidades para formar alianzas poderosas.

LENTE DE FACILITADORA

¿Alguna vez has estado rodeada de muchas personas y, sin embargo, te has sentido excluida? ¿Has deseado que más personas te entendieran a ti y a tus intereses?



Puedes encontrar más actividades sobre cómo entender y celebrar la diversidad [aquí](#).

9. SUPERAR LOS DESAFÍOS DEL LIDERAZGO

Las mujeres jóvenes y las niñas tienen el potencial de desempeñar roles fundamentales como líderes en sus comunidades. Aprender a superar los desafíos del liderazgo y generar espacios para participar en la toma de decisiones es otro aspecto importante en el camino hacia un liderazgo transformador para las mujeres jóvenes. Esto podría significar, por ejemplo, analizar las dinámicas intergeneracionales dentro de los movimientos y las organizaciones, comprender los diferentes modelos de liderazgo que se practican y colaborar con otras líderes que sigan un enfoque transformador.

Si bien algunos desafíos están vinculados a situaciones específicas, otros son continuos. Una forma de estar preparadas es identificar posibles desafíos o riesgos que puedan surgir. ¡Esto nos ayudará también a evaluar posibles soluciones!

LENTE DE FACILITADORA

Imagina el camino hacia tu meta de promoción. ¿Cuáles son los pasos que estás dando para lograrlo? ¿Cuáles son los posibles obstáculos en tu camino? ¿Cuáles son los desafíos potenciales? Haz que el grupo piense en estas cosas y las anote para tener un debate sobre posibles soluciones. ¿Algunos de los desafíos te parecen demasiado arriesgados para ti o tus pares? ¿Hay una manera diferente de lograr las mismas metas? Las secciones 5 y 6 de este capítulo tienen consejos y trucos para ayudarte.



Estos son algunos de los desafíos que las mujeres jóvenes podrían enfrentar en su camino de liderazgo e incluyen diversas actitudes, prácticas y factores negativos:

- Barreras culturales
- Masculinidad tóxica
- Espacios cívicos en disminución
- Tokenismo
- Riesgos y peligros⁴⁴

44. Las evaluaciones de riesgos se realizan antes de cualquier actividad o iniciativa que involucre a mujeres jóvenes y niñas, con el fin de anticipar posibles desafíos y formas de responder a los riesgos identificados. Cuando se identifican riesgos altos, las actividades no se realizarán hasta que se desarrolle una estrategia de mitigación que reduzca el riesgo a un nivel medio o bajo. Sin embargo, la evaluación de riesgos debe ser un proceso continuo en el que las niñas y las mujeres jóvenes participen activamente. Los registros de riesgos deben actualizarse regularmente.

LENTE DE FACILITADORA

Durante tu capacitación, es posible que desees apoyar a las participantes para que realicen su propia evaluación sobre los desafíos y las estrategias para enfrentarlos. Consulta la Actividad 4 en la Sección 3.

Consejos para superar los obstáculos y la oposición

- ¡Prepárate! Conoce bien tu tema de promoción, muéstrate confiada, creativa y no tengas miedo.
- ¡Mantén la sencillez! Usa un lenguaje sencillo, preciso y positivo.
- Reconoce y resuelve los conflictos.
- Crea y mantén asociaciones y alianzas (de diferentes géneros). Busca oportunidades para colaborar. ¡Cuanto más voces, especialmente si son diversas e inclusivas, más fuerte se escucharán!
- Conoce a tu oposición. Intenta entender las metas, los mensajes, las tácticas y las alianzas de tu oposición.
- ¡Muestra las pruebas! Utiliza hechos e investigaciones basadas en evidencia para contrarrestar los argumentos de la oposición.
- Reconoce que algunas cosas son no negociables, y que otras pueden ser negociadas. Está preparada para soltar cuando sea necesario.

- [El liderazgo juvenil construye resiliencia](#), UNDRR.
- [Trabajando con las adolescentes sobrevivientes de VBG en contextos migratorios: una guía para proveedores de servicios](#), UNICEF LACRO.
- [2020 Safeguarding Policy](#) (Política de salvaguardia 2020), FRIDA
- [Youth leadership in crisis response and supporting resilient communities](#) (Liderazgo juvenil en la respuesta a crisis y apoyo a comunidades resilientes), OECD iLibrary
- [Cuidados digitales](#), FRIDA.
- [The Future of Advocacy](#) (El futuro de la promoción), Women's Major Group

E. LOS DERECHOS DE LAS JÓVENES SON DERECHOS HUMANOS: COMPRENDER LOS PROBLEMAS

En 2015, la YWCA Mundial adoptó una meta audaz y transformadora: *“100 millones de mujeres jóvenes y niñas transformarán las estructuras de poder para crear justicia, igualdad de género y un mundo sin violencia ni guerras, liderando un movimiento de la YWCA sostenible e inclusivo para todas las mujeres”* para 2035. Esta META está inspirada en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un plan de acción global comprometido con **No dejar a nadie atrás** en los esfuerzos por lograr el desarrollo económico, social y ambiental, incluida la erradicación de la pobreza y la paz universal. La Agenda 2030 pone la dignidad y la igualdad en el centro. El trabajo de la YWCA para construir liderazgos basados en los derechos humanos, feministas, religiosos e interseccionales, fundamentados en las comunidades locales e impulsados desde las bases, está alineado con esta visión transformadora y es clave para lograr los ODS.

El progreso hacia la igualdad de género ha sido demasiado lento, demasiado frágil o demasiado fragmentado. Ningún país en el mundo ha alcanzado la igualdad de género y, si las tendencias actuales continúan, no se cumplirá el plazo de 2030 para lograrla.⁴⁵

Creemos que el compromiso y el liderazgo de las jóvenes son fundamentales para crear un futuro mejor. La YWCA Mundial se compromete a apoyar y galvanizar el poder individual y colectivo de las mujeres, jóvenes y niñas para promover el cambio social, así como a trabajar junto a alianzas organizacionales, entidades socias y el movimiento global de mujeres en general. Lo hacemos construyendo redes intergeneracionales de mujeres líderes, con una inversión particular en la participación, el liderazgo y la promoción de los derechos de las jóvenes y niñas. A través de nuestro trabajo colectivo global, contribuimos a áreas clave dentro de los ODS.

- Ampliar y sostener un movimiento inclusivo de mujeres jóvenes, alianzas y asociaciones para lograr la Meta 2035 de la YWCA Mundial y los ODS, promoviendo la igualdad de género y la inclusión, y fomentando sociedades inclusivas y pacíficas (ODS 5, 10, 16, 17).
- Ampliar el alcance y la efectividad del movimiento de YWCA para posibilitar y apoyar el liderazgo transformador de jóvenes y niñas a través de nuestro trabajo de apoyo al desarrollo del liderazgo y el compromiso; garantizando inclusión y la rendición de cuentas; y fortaleciendo instituciones feministas e igualitarias en todos los espacios (ODS 4, 5, 10, 16).
- Facilitar redes y espacios para que las mujeres y niñas reclamen sus derechos humanos e influyan en las prioridades y políticas locales, nacionales, regionales e internacionales, con un enfoque específico en la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la violencia contra las mujeres y niñas (ODS 3, 5, 10 y 16).

Esta sección del conjunto de herramientas describe algunos de los principales problemas de derechos humanos para las jóvenes, tal como lo han identificado ellas mismas.⁴⁶ El acuerdo internacional sobre los

derechos humanos, como la CEDAW,⁴⁷ requiere que los países eliminen todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todas las áreas y promuevan los derechos iguales de las mujeres y las niñas en la sociedad. Todos estos temas están relacionados entre sí y cada uno tiene una serie de subtemas que también se intersecan. Los temas elegidos para esta sección no captan completamente todos los desafíos que enfrentan las jóvenes, pero brindarán una base para que entiendas

45. EM2030. Volver a la normalidad no basta: índice de género de los ODS 2022, Woking: Equal Measures 2030, 2022. Disponible en español en: equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_SP_FINAL_02_03-High-Res-2.pdf

46. Estos siete temas fueron priorizados por las jóvenes que participaron en el proceso de consulta liderado por Torchlight Collective, con el apoyo de la YWCA Mundial y mujeres líderes jóvenes, incluidas a aquellas involucradas en el programa RiseUp!. Sin embargo, puede haber más temas. Te animamos a que utilices tus habilidades de recolección de datos e información de las secciones anteriores para profundizar en temas específicos según sea necesario. Aprende más sobre la Fase de consulta feminista para producir esta Guía en el ANEXO 4: ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA RiseUp!.

47. www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

los desafíos sociales y de salud únicos que enfrentan las jóvenes debido a su género y su posición de desventaja en la sociedad.

Estos temas no están destinados a limitarte, ya que ninguno existe de manera aislada, sino que proporcionan una base para que explores estos 7 temas de manera más profunda y decidas por ti misma en qué enfocarte, junto a tus pares y tu comunidad.

Los temas clave son:

1. Salud y derechos sexuales y reproductivos
2. Empoderamiento económico
3. Paz y justicia
4. Emergencia climática
5. Salud mental
6. Violencia sexual y de género
7. Fe y feminismo

En cada tema, encontrarás:

- Una definición del tema y una explicación de cómo se interseca con el género.
- Una lista de tus derechos dentro de cada área temática.
- Algunas preguntas para reflexionar o debatir en grupo que te ayudarán a entender cómo este tema es relevante para tu comunidad.
- Una lista de recursos de lectura adicional orientados a la acción.



LENTES DE FACILITADORA

En este punto de la Guía, ya estás acostumbrada a ir de un lado a otro entre secciones, temas y conceptos. ¡Eres una superestrella del pensamiento crítico! Como seguro puedes notar en esta sección, todos estos problemas están interrelacionados. La salud mental está conectada con la paz y la justicia. La salud y los derechos sexuales y reproductivos también son cuestiones de derechos económicos. Escribe uno o dos de los vínculos que ves en esta lista y comienza a pensar en lo que los une.

El objetivo de la información proporcionada es darte una base para tu propio aprendizaje sobre estos temas, así como suficiente información para planificar una sesión de capacitación basada en los intereses y las prioridades de las jóvenes con las que estás trabajando en tu comunidad. Esta información no es exhaustiva, sino más bien una visión general con recursos adicionales para que puedas seleccionar el nivel de detalle que necesitas.

1. SALUD Y DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS (SDSR)

Cada persona tiene diferentes necesidades de SDSR. Y al igual que con todos los derechos humanos, cada persona debe tener acceso a sus derechos. Las mujeres jóvenes y las **personas con inconformidad de género**⁴⁸ tienen necesidades diferentes a las de los hombres jóvenes, y enfrentan obstáculos únicos para acceder a sus derechos. Los jóvenes de comunidades rurales, de diversos contextos religiosos, culturales y étnicos, y con diferentes niveles educativos, tienen niveles variados de conocimiento, necesidades, capacidades y recursos al acceder a su SDSR. Las personas que están embarazadas, que son madres, que pertenecen a la comunidad **LGBTQI**, que viven con VIH o que han experimentado violencia sexual o basada en el género también tienen necesidades diferentes.

¿Por qué los SDSR son importantes?

Los problemas de salud reproductiva son una de las principales causas de enfermedades y muertes de mujeres, jóvenes y niñas de entre 15 y 49 años en muchos

48. En la YWCA Mundial, defendemos la inclusión y la seguridad de las personas LGBTQI. Sabemos que las mujeres y las personas de géneros y sexualidades marginalizadas comparten la opresión común del patriarcado, con las experiencias interseccionales adicionales de raza, ubicación geográfica, religión, cultura, clase y colonización. La YWCA Mundial ha estado luchando por la igualdad de género durante más de un siglo, y creemos que un enfoque inclusivo e interseccional de los derechos humanos es vital para sostener un movimiento de mujeres audaz y progresista. Sabemos que la diversidad aporta fortaleza a los movimientos de mujeres y hemos trabajado en servicio de la promoción y el apoyo a comunidades diversas durante muchos años, en nuestro compromiso por fortalecer los lazos comunitarios con y entre grupos diversos de mujeres, jóvenes y niñas. Para obtener más información: www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtq-women-and-marginalised-genders

países.⁴⁹ La desigualdad de género restringe la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, jóvenes, niñas y personas de género diverso, lo que a su vez impide que ejerzan su derecho a tomar decisiones sobre sus propios cuerpos, su sexualidad y su salud. Además, muchas de ellas no tienen acceso a la atención médica integral, la información y los servicios necesarios para tomar esas decisiones. Más de 214 millones de mujeres en todo el mundo desean tener acceso a anticonceptivos modernos, pero no lo tienen; más de 800 mujeres mueren diariamente por causas prevenibles relacionadas con el embarazo y el parto; y las relaciones consensuadas entre personas adultas del mismo sexo siguen siendo ilegales en 76 países. Estos problemas son el resultado de tabúes inaceptables, sesgos, conceptos erróneos, leyes y políticas restrictivas, así como de tradiciones profundamente arraigadas en torno a SDR, que limitan el control de las mujeres, jóvenes y niñas sobre sus SDR, restringen su acceso a servicios y repercuten en su bienestar. Además, muchas mujeres, jóvenes y niñas no cuentan con espacios seguros y de apoyo donde hablar y obtener información sobre temas relacionados con SDR.



MÁS INFORMACIÓN

Los gobiernos violan la SDR en todo el mundo.

- 23 países europeos exigen que las personas transgénero sean esterilizadas antes de que su género sea legalmente reconocido.
- 47 000 personas embarazadas mueren cada año por complicaciones derivadas de abortos inseguros, y la cifra probablemente sea mucho mayor.
- Más de 14 millones de adolescentes dan a luz cada año, principalmente como resultado de violaciones y embarazos no deseado.
- 76 países criminalizan los actos sexuales consentidos entre personas adultas del mismo sexo.

Global Fund for Women, Sexual and Reproductive Justice (Justicia sexual y reproductiva): www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice

Tienes derecho a lo siguiente:

- **Elegir qué hacer con tu cuerpo.** Esto implica el derecho a tomar decisiones informadas sobre tu vida y tu futuro. Se trata de estar empoderada para tomar tus propias decisiones.
- **Definir tu propia sexualidad,** incluida tu orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Estas son formas en las que una persona se identifica o expresa su género, incluida la imagen personal, la apariencia y la manifestación de roles de género. El sexo de una persona (por ejemplo, hombre, mujer, **intersexual**) generalmente se asigna al nacer en función de su biología física. El género (por ejemplo, masculino, femenino, no binario, etc.) es el sentido interno de identidad de una persona. La expresión de género (por ejemplo, masculina, femenina, andrógina, etc.) se refiere a cómo una persona manifiesta atributos, presentaciones y roles de género.⁵⁰
- **Decidir si deseas o no ser sexualmente activa,** elegir a tus parejas sexuales y tener experiencias sexuales seguras y placenteras. El sexo seguro incluye mantener relaciones con una sola pareja no infectada y el uso de protección contra enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH. Disfrutar del placer sexual, sentirse bien con tu cuerpo y estar cómoda con tu orientación sexual son partes de una sexualidad saludable.⁵¹
- **Decidir si quieres casarte, cuándo y con quién.**⁵²
- **Decidir si quieres tener bebés,** cuándo hacerlo y cuántos.
- **Acceder a una educación integral sobre sexualidad,** la cual es esencial para el bienestar de niños, niñas y jóvenes. Esta educación les proporciona el conocimiento y las habilidades necesarias para tomar decisiones saludables y responsables en sus vidas.⁵³

50. Basic Definitions: Sexual Orientation, Gender Identity and Expression (SOGIE). (Definiciones básicas: orientación sexual, expresión e identidad de género). www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en

51. Plan Parenthood. Placer y sexualidad. www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/sexo-placer/sexo-y-placer

52. Equality and Human Rights Commission. Article 12: Right to marry. (Artículo 12. El derecho a casarse) www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry

53. UNESCO (2021). El camino hacia la educación integral en sexualidad: informe sobre la situación en el mundo. unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381628

49. UNFPA. Sexual and reproductive health [Salud sexual y reproductiva] www.unfpa.org/es/salud-sexual-y-reproductiva



- **Acceder a una variedad de métodos anticonceptivos modernos.**⁵⁴
- **Acceder a servicios de aborto seguro.** El acceso a servicios de aborto seguro reduce lesiones, enfermedades y muertes derivadas de abortos inseguros.⁵⁵
- **Recibir servicios de prevención y tratamiento del VIH y otras infecciones de transmisión sexual (ITS).**⁵⁶



LENTE DE FACILITADORA

¿Cuáles son los problemas SDR más prevalentes en tu comunidad? ¿Qué otros derechos tienes que están relacionados con la salud sexual y reproductiva? ¿Sabes cómo acceder a los servicios de salud sexual y reproductiva en tu comunidad?



MÁS INFORMACIÓN

- La historia completa: Abogar por una educación integral en sexualidad que incluya el aborto (Ipas)
- Ampliar el apoyo político para el acceso al aborto y los derechos: lecciones globales para personas defensoras (Ipas)
- Herramientas de salud sexual y reproductiva para adolescentes en contextos humanitarios: edición 2020 (Inter-Agency Working Group on Reproductive Health in Crises)
- Serie de herramientas sobre salud y derechos sexuales y reproductivos durante la COVID-19 (Partnership for Maternal, Newborn, and Child Health)
- Paquete de herramientas para el monitoreo y evaluación de intervenciones en salud sexual y reproductiva adolescente en espacios seguros (Women's Refugee Commission)
- Fuerza joven para los derechos de la juventud: Manual práctico para el desarrollo de una estrategia nacional para el trabajo con jóvenes (Amnistía Internacional)
- Paquete de herramientas Global LEAD: Recursos para apoyar oportunidades para que la juventud contribuya y lidere el desarrollo comunitario (USAID)
- Paquete de herramientas para la promoción de los derechos en salud sexual y reproductiva y salud mental para mujeres jóvenes (YWCA Mundial y Feminism in India, 2020)

- **Vivir libre de violencia de género,** prácticas tradicionales nocivas (como la mutilación genital femenina), violencia doméstica, violencia de pareja, violación y agresión sexual.⁵⁷

CHEQUEO DE CUIDADO PERSONAL

Pensar en tu cuerpo y tu sexualidad es algo profundamente personal. Puede traer a la mente experiencias que causaron daño, ya sea que hayas tenido tú o que tus amistades o pares te han compartido. Si necesitas hablar con alguien sobre tu experiencia, comunícate con alguien en quien confíes para hablar de ello. También es probable que haya centros de llamadas locales o nacionales o apoyo presencial o en línea a los que puedas recurrir si necesitas hablar con una persona capacitada para apoyarte.

Este también puede ser un momento en el que te sientas abrumada, ya que tu sexualidad se afirma y buscas más apoyo en este proceso. De igual manera, acércate a amistades o pares en quienes confíes.

2. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

El empoderamiento económico de las mujeres jóvenes es fundamental para la igualdad de género, los derechos de las mujeres, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo para todas las personas. En todos los mercados laborales, las mujeres siguen siendo tratadas de manera desigual. El empoderamiento económico también se cruza con la discriminación por raza, religión, edad, clase, casta, capacidad física, estatus migratorio, orientación sexual e identidad de género, lo que empuja a muchas personas con múltiples marginalizaciones a la pobreza.

Tienes derecho a lo siguiente:

- Recibir el mismo salario que los hombres por realizar el mismo trabajo o uno similar. Las mujeres merecen un salario igual al de los hombres, especialmente si trabajan en la misma categoría laboral.⁵⁸

54. OMS (2020). Planificación familiar/métodos anticonceptivos. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception>

55. OMS (2022). Directrices sobre la atención para el aborto. www.who.int/es/publications/i/item/9789240039483

56. OMS (2021). VIH y sida. www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids

57. ONU Mujeres Asia y el Pacífico. Women live a life free of violence [Las mujeres viven una vida libre de violencia] asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence

58. Gender Equality Law Center. EQUAL PAY [Igualdad salarial]. [www.genderequalitylaw.org/equal-pay](http://genderequalitylaw.org/equal-pay)

- Percibir un salario que garantice la dignidad humana y que, si es necesario, se complemente con otras formas de protección social. Toda persona trabajadora tiene derecho a una remuneración justa y equitativa que garantice la dignidad humana.⁵⁹
- Tener las mismas oportunidades económicas que los hombres. Esto permite que las mujeres tengan igualdad de condiciones y puedan desarrollar su máximo potencial en cualquier ámbito de producción.
- Trabajar libremente en condiciones justas y favorables, con protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones laborales justas y favorables, y a protección contra el desempleo.⁶⁰
- Trabajar en condiciones seguras, protegidas y saludables, lo que incluye libertad de la violencia sexual, la trata de personas, la violencia de pareja y el sexo inseguro.⁶¹
- Formar movimientos laborales organizados o unirse a estos, como sindicatos y grupos de personal, para proteger sus intereses. Esto incluye la libertad de asociación para evitar cualquier forma de explotación y abuso.⁶²
- Acceder a créditos bancarios. Esto permite que niñas y mujeres optimicen sus ahorros, hagan crecer sus negocios y salgan de la pobreza y la vulnerabilidad junto con sus familias.⁶³
- Tener autonomía económica. Esto incluye la implementación de medidas afirmativas en políticas de empoderamiento económico.⁶⁴
- Acceder a protecciones laborales que garanticen la estabilidad en el empleo y limiten los despidos

injustificados que ponen en riesgo sus vidas.⁶⁵

- Descansar, incluida la limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagas.^{66, 67}
- Tener reconocimiento y valoración del trabajo doméstico no remunerado realizado por niñas y mujeres. Este trabajo contribuye y forma la base de la economía del hogar y la vida familiar.⁶⁸

LENTE DE FACILITADORA

Cuando piensas en las niñas y mujeres jóvenes de tu comunidad, ¿alguno de estos problemas sobre el empoderamiento económico te hace pensar en problemas que ellas puedan estar teniendo en sus vidas? ¿Y en la tuya propia?



MÁS INFORMACIÓN

- [Empoderamiento económico de las niñas | Plan Internacional](#)
- [Empoderamiento económico y desarrollo de habilidades para mujeres jóvenes](#) (ONU MUJERES)
- [Proyecto de empoderamiento económico para jóvenes y mujeres](#) (Organización Internacional del Trabajo)
- [Programas de empoderamiento económico para adolescentes y mujeres jóvenes: Perspectivas emergentes de una revisión de revisiones](#) (Population Council)
- [Informes y paquetes de herramientas del Panel de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre el empoderamiento económico de las mujeres](#)



59. Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

60. OIT. C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (N.º 122). normlex.ilo.org/dyn/nrmlx/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267

61. OMS (2017). Protección de la salud de los trabajadores. www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

62. OIT. CAPÍTULO II. Disposiciones Sustantivas de la Legislación del Trabajo: Libertad de Asociación. webapps.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm

63. International Finance Corporation (IFC). Bridging the Gender Gap in Access to Finance (Reducir la brecha de género en el acceso al financiamiento). www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance

64. EUROSOCIAL Programa para la Cohesión Social en América Latina. Autonomía económica y cuidados. https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/06/AREA-GENERO_LINEA-AUTONOMIA-ECONOMICA-Y-CUIDADOS.pdf

3. PAZ Y JUSTICIA

Habiendo trabajado en espacios de conflicto y posconflicto durante más de un siglo, el movimiento global de la YWCA

65. OIT. Los beneficios de las normas internacionales del trabajo. Los retos de la globalización han hecho que las normas internacionales del trabajo sean más pertinentes que nunca. ¿Qué beneficios aportan en la actualidad? www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/los-beneficios-de-las-normas-internacionales-del-trabajo

66. ONU. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 24. www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

67. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. es.wikipedia.org/wiki/Pacto_Internacional_de_Derechos_Econ%C3%B3micos,_Sociales_y_Culturales

68. Hirway, Indira (marzo de 2015). "Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications" (PDF) (Trabajo no remunerado y la economía: vínculos y sus implicaciones). Indian Journal of Labour Economics. 58 (1): 1-21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3. hdl:10419/146966. S2CID 154848656.

continúa abogando por la paz y la justicia en comunidades, países, regiones y en el mundo.⁶⁹

Sabemos que la guerra, los conflictos y la violencia afectan de manera diferente a las mujeres, jóvenes y niñas. En tiempos de conflicto e inestabilidad, las mujeres, jóvenes y niñas enfrentan un riesgo extremo de violencia sexual, abuso, desplazamiento, aumento de la pobreza, trauma y una agravación de los problemas de desigualdad de género, salud y acceso a la educación. Creemos en un mundo con paz y justicia. Para lograr esta visión, necesitamos la participación activa y el liderazgo de mujeres, jóvenes y niñas para construir una paz que no solo sea inclusiva y efectiva, sino también duradera.

Para que las mujeres, jóvenes y niñas participen de manera significativa en estos procesos, es fundamental proporcionarles espacios seguros y recursos para desarrollar sus habilidades de liderazgo, adquirir conocimientos y convertirse en expertas en sus comunidades. Esto les permitirá exigir sus derechos y participar activamente en los esfuerzos de paz y reconciliación.

Las jóvenes forman parte tanto de la agenda de Mujeres, paz y seguridad (MPS) como de la agenda de Juventud, paz y seguridad (JPS). Sin embargo, corren el riesgo de ser excluidas cuando se las categoriza simplemente como “mujeres y jóvenes”. Por ello, es crucial reconocer e incluir la diversidad de voces y abordar la variedad de necesidades dentro de las agendas de MPS y JPS. Son medidas imprescindibles la recopilación y el uso sistemático de datos desglosados por sexo y edad, junto con análisis sensibles al género y la edad, así como la financiación adecuada y el monitoreo de los fondos asignados para apoyar la participación de las jóvenes y atender sus necesidades específicas.⁷⁰

Existen múltiples compromisos globales que abordan los impactos diferenciados de los conflictos según el género.

69. La paz con justicia ha sido una visión y una meta constante a lo largo de los más de 160 años del movimiento global de la YWCA, ya que sabemos que no solo las mujeres, jóvenes y niñas se ven profundamente afectadas de manera negativa por la guerra y los conflictos, sino que su liderazgo es esencial para promover la no violencia y lograr paz y justicia duraderas. Las YWCA de todo el mundo apoyan esta meta mediante el desarrollo y la movilización del liderazgo de las mujeres, con un enfoque particular en respaldar la participación significativa de las jóvenes como líderes en la promoción de la paz y la justicia en sus comunidades, países, regiones y el mundo.

70. ONU Mujeres [2018]. Young women in peace and security: at the intersection of the YPS and WPS agendas (Jóvenes en la paz y la seguridad: en la intersección de las agendas de JPS y MPS). Disponible en: www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS.pdf

MÁS INFORMACIÓN

Desde el año 2000, el Consejo de Seguridad ha adoptado diez resoluciones sobre mujeres, paz y seguridad (MPS). Juntas, forman el marco de políticas internacionales sobre MPS.* Las obligaciones de las resoluciones se extienden desde el nivel internacional hasta el nacional. Guían el trabajo para promover y proteger los derechos de las mujeres en situaciones de conflicto y postconflicto.

*La [Resolución 2122 \(2013\)](#) del Consejo de Seguridad solicita personas expertas en género en los equipos de mediación. La [Resolución 2106 \(2013\)](#) destaca los problemas de violencia sexual y de género en los esfuerzos de mediación. La [Resolución 2242 \(2015\)](#) reafirma aún más que el empoderamiento de las mujeres y las niñas y la igualdad de género son fundamentales para la prevención de conflictos. La [Resolución 2250 \(2015\)](#) sobre juventud, paz y seguridad fue la primera resolución en reconocer el papel positivo que juegan las personas jóvenes en el mantenimiento y la promoción de la paz y la seguridad, mientras que la posterior [Resolución 2419 \(2018\)](#) reitera la importancia de la participación juvenil en los procesos de paz.

**Peace Women. Sobre mujeres, paz y seguridad en el Consejo de Seguridad. www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16⁷¹ promueve sociedades justas, pacíficas e inclusivas. La histórica **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU** (2000)⁷² sobre Mujeres, Paz y Seguridad reconoce que las mujeres y las infancias son las más afectadas por los conflictos armados y subraya el papel fundamental de las mujeres en la construcción de la paz. Además, destaca la importancia de su participación equitativa y la implicación total en todos los esfuerzos para el mantenimiento y la promoción de la paz y la seguridad, así como la necesidad de aumentar su presencia en la toma de decisiones sobre la prevención y resolución de conflictos.

Tienes derecho a lo siguiente:

- Vivir en una sociedad segura y pacífica con instituciones responsables e inclusivas. El conflicto, la inseguridad, las instituciones débiles y el acceso limitado a la justicia representan una gran amenaza para el desarrollo sostenible.⁷³

71. Obtén más información sobre el ODS 16 aquí: www.sdg16hub.org

72. Consejo de Seguridad de la ONU, Resolución 1325 [2000]. www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution

73. Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/



- Participar en la búsqueda de la paz y la justicia,⁷⁴ y contar con una mayor representación en todos los niveles de toma de decisiones en instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la resolución de conflictos.
- Estar protegida contra violaciones a los derechos humanos, incluido el trato humillante y degradante, la violación, la prostitución forzada y la agresión. La aplicación de normas de derechos humanos puede abordar agravios, reducir la desigualdad y fortalecer la resiliencia.⁷⁵
- Acceder a espacios seguros donde puedas aprender cómo participar en la prevención y resolución de conflictos y contribuir a la construcción de una paz justa y duradera. Esto ayuda a priorizar la participación de mujeres, jóvenes y niñas en la prevención y resolución de conflictos, además de servir como un canal para su participación en la toma de decisiones, la paz y las reformas institucionales.^{76,77}
- Participar y hacer oír tu voz en negociaciones de paz, reconstrucción tras el conflicto y procesos de restitución. Esto es parte fundamental de la inclusión y permite que todas las poblaciones, en su diversidad, contribuyan a la construcción y reconstrucción de la paz.
- Acceder a la justicia por cualquier crimen de guerra del que seas víctima.⁷⁸ Los Estados tienen la responsabilidad principal de proteger



LENTE DE FACILITADORA

Reflexiona sobre lo siguiente. ¿Cuáles son los problemas de paz y justicia más prevalentes en tu comunidad? ¿Qué otros derechos tienes que están relacionados con la paz y la justicia? ¿Cuál es el papel de las jóvenes líderes y sus organizaciones en la implementación de las resoluciones sobre mujeres, paz y seguridad (MPS)?

74. OSAGI (Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género y Adelanto de la Mujer). Resolución histórica sobre mujeres, paz y seguridad www.un.org/womenwatch/osagi/wps
75. ACNUDH. Preventing violations and strengthening protection of human rights, including in situations of conflict and insecurity [Prevenir violaciones y fortalecer la protección de los derechos humanos, incluso en situaciones de conflicto e inseguridad]. www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and
76. Naciones Unidas, Mantenimiento de la Paz. Promoción de la agenda sobre la juventud, la paz y la seguridad. <https://peacekeeping.un.org/es/promoting-youth-peace-and-security>
77. ONU Mujeres. Prevención y resolución de conflictos. www.unwomen.org/es/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution
78. Oficina de Prevención del Genocidio y la Responsabilidad de Proteger de la ONU. Accountability (Rendición de cuentas). www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml

MÁS INFORMACIÓN

- [Datos y cifras: mujeres, paz y seguridad](#) (ONU Mujeres)
- [Las jóvenes leen, lideran y construyen comunidades pacíficas. Herramientas de alfabetización, liderazgo, empoderamiento económico, medios y teatro de mujeres jóvenes y niñas](#) (Global Network of Women Peacebuilders)
- [Fortalecimiento de la justicia de transición mediante la participación de actores religiosos y basados en la fe: una herramienta de evaluación](#) (Iniciativa Global de Justicia, Verdad y Reconciliación)
- [Verdad, pan y té: Un kit de herramientas para la reintegración de mujeres sobrevivientes de violencia sexual relacionada con conflictos y niños nacidos de la guerra](#) (Iniciativa Global de Justicia, Verdad y Reconciliación)
- [Herramientas de promoción para el Objetivo 16: Una guía práctica para la promoción a nivel nacional en torno a sociedades pacíficas, justas e inclusivas](#) (Red de Transparencia, Responsabilidad y Participación, TAP, Naciones Unidas)
- [Estamos aquí: Un enfoque integrado para procesos de paz inclusivos para la juventud](#) (A. Altioek y I. Grizelj, 2019)
- [Participación de las mujeres en los procesos de paz](#) (Consejo de Relaciones Exteriores)
- [Pacto para las Mujeres, la Paz y la Seguridad y la Acción Humanitaria \(MPS-AH\)](#) (2021)
- [Grupo de trabajo sobre mujeres, paz y seguridad](#)
- [Carta abierta de 2019 a representantes permanentes ante la ONU: Recomendaciones sobre el debate abierto del Consejo de Seguridad sobre mujeres, paz y seguridad](#) (Grupo de trabajo sobre mujeres, paz y seguridad)

a sus poblaciones y garantizar que las personas responsables de actos de genocidio, crímenes de lesa humanidad o crímenes de guerra rindan cuentas, así como asegurar que las víctimas tengan derecho a un recurso efectivo.⁷⁹

- Acceder a canales de reconciliación, reparaciones y una búsqueda colectiva de la verdad para construir una paz sostenible. La **justicia de transición** es fundamental para que las sociedades y los gobiernos aborden adecuadamente el pasado, reconstruyan relaciones fragmentadas y transformen y fortalezcan a las comunidades afectadas, evitando así la repetición de violaciones y asegurando una paz duradera.⁸⁰

79. *Idem.*

80. ONU. Thematic Paper: Peacebuilding, Sustaining Peace and Transitional Justice [Revisión temática: Consolidación de la paz, mantenimiento de la paz y justicia de transición]. www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4_ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf

4. EMERGENCIA CLIMÁTICA

El cambio climático se siente a nivel local (por ejemplo, más o menos lluvias que provocan inundaciones o sequías) y a nivel global (aumento de las temperaturas globales o del nivel de ríos, lagos y mares). Cada vez son más evidentes los efectos a corto y largo plazo del cambio climático sobre ambiente, el acceso al agua y el saneamiento, la agricultura y los medios de vida, así como sobre las relaciones sociales y de género. Estos cambios afectan de manera desproporcionada a las niñas y las mujeres, y aumentan sus vulnerabilidades en sociedades de todo el mundo.

Los ingresos y el bienestar, así como la responsabilidad del suministro de agua y combustible en los hogares, dependen en gran medida de las mujeres y niñas. En muchas sociedades, las mujeres y las niñas a menudo se enfrentan a barreras sociales y de género que les impiden acceder a los recursos disponibles para mitigar los desafíos y los efectos negativos del cambio climático. Las desigualdades de género preexistentes y estructurales hacen que los desastres afecten a las mujeres y las niñas de manera diferente que a los niños y los hombres.⁸¹ Esto también influye en la preparación, la evacuación, la respuesta, el número de muertes y la recuperación.

Las mujeres, jóvenes y niñas suelen estar en la primera línea de los esfuerzos de ayuda en casos de desastre, pero rara vez se las incluye en el diseño y la planificación de estrategias. El creciente reconocimiento de su valor y las contribuciones a la mitigación de riesgos y la preparación ante desastres abre el camino para que las mujeres, jóvenes y niñas comiencen a reclamar un mayor protagonismo y liderazgo en los procesos comunitarios y en la toma de decisiones,⁸² lo que fortalece la resiliencia de la comunidad y promueve la igualdad de género.⁸³

Tienes derecho a lo siguiente:

- Aprender cómo las desigualdades estructurales aumentan tu vulnerabilidad ante crisis ambientales.

81. CDP (Center for Disaster Philanthropy). Women and Girls in Disasters (Mujeres y niñas en desastres). disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/
82. Plan International y Rapid ASIA (agosto de 2021). Study on Women and Girls' Participation in Community Disaster Risk Management in Bangladesh (Estudio sobre la participación de mujeres y niñas en la gestión comunitaria del riesgo de desastres en Bangladesh). reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM_Bangladesh_Research_Study_Final.pdf
83. CARE. Enhancing Resilience through Gender Equality (Fortalecer la resiliencia a través de la igualdad de género). Lecciones del Programa de resiliencia de CARE en Asia-Pacífico. careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing-resilience.pdf

- Beneficiarte de estrategias que reduzcan el impacto del cambio climático en tu entorno.
- Participar en la prevención, adaptación y respuesta al cambio climático y a las crisis ecológicas.
- Acceder a apoyo económico, político y social para enfrentar los cambios ambientales.⁸⁴
- Participar en la toma de decisiones en todos los niveles con respecto al cambio climático. Esto se puede lograr accediendo a información relevante, llevando a cabo consultas con las entidades responsables y participando activamente en todas las etapas de la toma de decisiones, incluida la conceptualización, el diseño y la planificación.⁸⁵
- Acceder a recursos y acciones fundamentales para la mitigación de riesgos. Los elementos de acceso incluyen el derecho al desarrollo y la satisfacción de las necesidades básicas. Los elementos de asignación incluyen la distribución de recursos, riesgos y cargas, y la asignación de responsabilidades que son importantes para abordar los desafíos del cambio climático.⁸⁶
- Exigir igualdad de género y la participación de niñas y mujeres en iniciativas sobre el cambio climático y en la asignación de recursos climáticos. El conocimiento local y el liderazgo de las niñas y mujeres en la gestión sostenible de recursos o en la implementación de prácticas sostenibles en el hogar y la comunidad, por ejemplo, pueden desempeñar un papel fundamental en la gestión de los efectos del cambio climático.⁸⁷

84. Ciertos grupos sociales son particularmente vulnerables a las crisis; por ejemplo, los hogares encabezados por mujeres, la infancia, las personas con discapacidades, los pueblos indígenas, las minorías étnicas, las personas arrendatarias, las personas trabajadoras migrantes, las personas desplazadas, las minorías sexuales y de género, las personas mayores y otros grupos marginados. Las causas fundamentales de su vulnerabilidad radican en una combinación de su ubicación geográfica; su situación financiera, socioeconómica, cultural y de género; y su acceso a servicios, toma de decisiones y justicia. www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability
85. Technical Examination Process on Adaptation (TEP-A). Public Participation in Climate Change Adaptation and Decision-Making Processes (Participación pública en la adaptación al cambio climático y los procesos de toma de decisiones). Resumen de políticas, agosto de 2020. tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf
86. Ivanova et al 2020. Climate Mitigation Policies and Actions: Access and Allocation Issues (Políticas y acciones de mitigación del cambio climático: cuestiones de acceso y asignación). www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_and_actions_access_and_allocation_issues
87. United Nations Climate Change. Introduction to Gender and Climate Change (Introducción al género y al cambio climático). unfccc.int/gender



LENTE DE FACILITADORA

Piensa en cuáles son los problemas climáticos más prevalentes en tu comunidad. ¿Qué otros derechos tienes que están relacionados con la justicia climática? Abre un espacio de debate para que las participantes reflexionen colectivamente sobre estas preguntas.



MÁS INFORMACIÓN

- [Apoyando a todas las mujeres y niñas en su lucha por la justicia climática](#) (ACNUDH)
- [¿Qué sabemos sobre los vínculos entre la educación de las niñas y el cambio climático y ambiental?](#) (AGEE)
- [La crisis climática es una crisis de género](#) (Video de ACT Alliance)
- [¡Prepárate para actuar! Consejos prácticos para abogacía y acción climática](#) (UNICEF)
- [Herramientas para jóvenes activistas por el clima](#) (UNICEF)

CHEQUEO DE CUIDADO PERSONAL

Es importante cuidar de nosotras mismas antes de poder apoyar al resto. Esto no es egoísta; es necesario para asegurarnos de no agotarnos ni desarrollar/exacerbar problemas de salud mental.



LENTE DE FACILITADORA

Piensa en cuáles son los problemas de salud mental más prevalentes en tu comunidad. ¿Qué otros derechos tienes que están relacionados con la salud mental? Abre un espacio de debate para que las participantes reflexionen colectivamente sobre estas preguntas. Impresión 1.



MÁS INFORMACIÓN

- [Paquete de herramientas para la promoción de los derechos en salud sexual y reproductiva y salud mental para mujeres jóvenes](#) (YWCA)
- [Estado Mundial de la Infancia 2021. En mi mente: promover, proteger y cuidar la salud mental de la infancia](#) (UNICEF)
- [Paquete de herramientas global para la promoción en salud mental juvenil: Un recurso para impulsar la acción en salud mental de la juventud](#) (Foro Económico Mundial)
- [Conjunto de instrumentos para ayudar a adolescentes a prosperar](#) (Organización Mundial de la Salud y UNICEF)

5. SALUD MENTAL

En los últimos años, ha aumentado la conciencia y el reconocimiento del papel fundamental que desempeña la salud mental en el bienestar y la felicidad de las personas.

La salud mental abarca nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la manera en la que pensamos, sentimos y actuamos. También influye en cómo manejamos el estrés, nos relacionamos y tomamos decisiones. La salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la infancia y la adolescencia hasta la edad adulta. Es un aspecto fundamental de la salud y una cuestión de justicia social.⁸⁸

Según el contexto, ciertas personas y grupos pueden tener un mayor riesgo de experimentar problemas de salud mental. Algunos factores de riesgo pueden ser biomédicos (por ejemplo, características que heredamos de nuestra familia). Sin embargo, también existen factores ambientales y determinantes sociales que aumentan la vulnerabilidad de ciertos grupos (por ejemplo, la exposición a eventos traumáticos, la violencia, el abuso o el abandono).

Tienes derecho a lo siguiente:

- Acceder a asesoramiento y tratamiento para problemas de salud mental que garanticen confidencialidad, respeto y empatía.
- Obtener información, recursos y servicios de salud mental sin discriminación, coerción, explotación, violencia, juicio o estigma.
- Tener tiempo y oportunidades para el autocuidado. El autocuidado no solo consiste en encontrar formas de relajarte, sino en atender tu bienestar mental, físico, emocional, social y espiritual. Para cuidar tu salud y bienestar, es importante encontrar un equilibrio que te permita abordar cada una de estas áreas.⁸⁹
- Acceder a atención de salud mental en situaciones de emergencia.

88. YWCA Mundial y Feminism in India [2020]. A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health (Paquete de herramientas para la promoción de los derechos en salud sexual y reproductiva y salud mental para mujeres jóvenes). Disponible en shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf

89. Elizabeth Scott, PhD [2022]. 5 Self-Care Practices for Every Area of Your Life [5 prácticas de autocuidado para cada área de tu vida]. www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729

6. VIOLENCIA SEXUAL Y BASADA EN EL GÉNERO (VSBG)

La violencia sexual y basada en el género se refiere a cualquier acto perpetrado contra la voluntad de una persona, basado en normas de género y relaciones de poder desiguales. Incluye violencia física, emocional o psicológica, violencia sexual y la negación de recursos o acceso a servicios.⁹⁰

La violencia sexual y basada en el género (VSBG) es prevenible, pero puede tener consecuencias físicas, sexuales y mentales inmediatas y a largo plazo, incluida la muerte. Se manifiesta a través de la violencia sexual, el matrimonio forzado, la violación, la mutilación genital femenina, el abuso verbal y la intimidación. El alcance y la manifestación de la VSBG varían según el contexto cultural. La violencia puede provocar depresión, estrés postraumático y otros trastornos de ansiedad que afectan negativamente el bienestar de mujeres y niñas. Además, impide que las mujeres participen plenamente en la sociedad.

Los impactos sociales y económicos son grandísimos y se extienden a familias, comunidades y la sociedad en general. La pobreza y el desplazamiento de poblaciones causados por diversas crisis, desde guerras hasta inundaciones, aumentan la vulnerabilidad de mujeres y niñas a la VSBG.

Proteger a las niñas y mujeres de la violencia psicológica es un objetivo clave de los ODS (5.2). Existen múltiples compromisos de política internacional, incluida la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, así como diversas resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Al menos 155 países han aprobado leyes sobre violencia doméstica. Sin embargo, persisten desafíos para hacer cumplir estas leyes, lo que limita el acceso de mujeres, jóvenes y niñas a la seguridad y la justicia.

Tienes derecho a lo siguiente:

- Estar segura y vivir libre de todas las formas de violencia, incluida la VSBG, ya sea en el hogar, la escuela, el trabajo, los campos de desplazamiento y todos los espacios públicos⁹¹
- Acceder a la atención médica y al apoyo psicosocial que necesites, con personal capacitado y suficientes suministros y equipos para el tratamiento clínico en casos de violación.
- Acceder a una casa segura, refugio o ubicación alternativa si tu seguridad está en riesgo.
- Acceder a asesoría y apoyo legal.
- Acceder a la justicia.
- Participar en un juicio justo.
- Que se respete tu privacidad y confidencialidad.

LENTES DE FACILITADORA

Piensa en cuáles son las formas más prevalentes de violencia de género en la comunidad. ¿Cómo pueden las niñas y mujeres sobrevivientes de VSBG buscar ayuda en tu comunidad? ¿Cuáles son las vías para abordar la VSBG en tu comunidad?



MÁS INFORMACIÓN

- [Violencia de género](#) (UNFPA) [Identificar y mitigar los riesgos de la violencia basada en el género en el marco de la respuesta al brote de COVID-19](#) (Global Protection Cluster - Prevención y respuesta a la VSBG & IASC)
- [Trabajando con las adolescentes sobrevivientes de VBG en contextos migratorios](#) (UNICEF LACRO)
- [Semana sin violencia 2021 "Acción intergeneracional para la violencia basada en el género: Cocrear el futuro"](#) (YWCA Mundial)
- [Hoja informativa. Violencia contra la mujer](#) (OMS, marzo de 2021)
- [Los derechos humanos de las mujeres y las preocupaciones relativas al género en situaciones de conflicto e inestabilidad](#) (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ACNUDH)
- [Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#) (ACNUDH)



90. ACNUR (la Agencia de la ONU para los Refugiados). Sexual and gender based violence (SGBV) prevention and response (Prevención y respuesta a la violencia sexual y de género). emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response

91. Las personas que viven violencia de género sufren diferentes violaciones a sus derechos humanos, como el derecho a la vida, la igualdad de género, el derecho a la salud, la prohibición de la discriminación por motivos de sexo, la protección de la integridad física, la libertad de tortura y tratos degradantes, la libertad de discriminación y el derecho a la seguridad y protección. www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights

7. FE + FEMINISMO

Para muchas mujeres, jóvenes y niñas, la fe sigue siendo un espacio seguro y un pilar de fortaleza y esperanza frente a violaciones de derechos humanos, como el abuso sexual, físico, psicológico y financiero.

La influencia del patriarcado sobre muchas religiones del mundo, líderes de religión y comunidades religiosas es uno de los mayores desafíos para el compromiso basado en la fe.⁹² Otro gran desafío es que el sexo y los temas relacionados con el sexo son frecuentemente temas tabú, lo que hace difícil abordar la cuestión con líderes y comunidades religiosas.

A menudo, se argumenta que la fe y el feminismo no pueden coexistir. Sin embargo, cuando llegó la COVID-19, vimos un aumento en el papel que desempeñaron las organizaciones basadas en la fe al proporcionar apoyo y recursos clave a nivel comunitario. Las organizaciones y comunidades basadas en la fe jugaron un papel fundamental en la respuesta humanitaria a la pandemia por COVID-19, y las jóvenes feministas de fe constituyeron una parte importante de esta respuesta. Estuvieron al frente de la crisis como trabajadoras de la salud y cuidadoras primarias, y brindaron servicios inspirados en sus principios de solidaridad y compasión. Estas jóvenes fueron ejemplo de liderazgo transformador dentro de sus comunidades de fe, desafiando incluso el papel limitado que se les atribuyó.⁹³ El trabajo con organizaciones de fe para responder a la COVID-19 también ayudó a abordar otros problemas transversales, como la violencia de pareja.

Esto muestra cómo está cambiando el papel de las organizaciones basadas en la fe en la prestación de servicios comunitarios, tanto en los sectores de desarrollo como humanitario. En los lugares más remotos donde no existen servicios gubernamentales, las organizaciones basadas en la fe prestan servicios a la comunidad. Los

RECUERDA

Acercarse a las instituciones religiosas puede ser riesgoso en ciertos contextos. Sin embargo, existen algunos recursos a los que las jóvenes pueden acceder para saber con quién trabajar. Por ejemplo, hay iglesias que trabajan a través de la red del [Consejo Mundial de Iglesias](#). Además, la [Conferencia del Pacífico de Iglesias](#) proporciona una lista de iglesias donde las jóvenes líderes, sus organizaciones, comunidades y redes pueden identificar posibles alianzas en cada país.



servicios proporcionados van desde programas educativos (con escuelas, universidades y lugares de culto que se convierten en espacios de aprendizaje e intercambio de conocimientos), hasta servicios de atención médica, agua y saneamiento, y cuidado pastoral tradicional para personas vulnerables y marginadas.⁹⁴ Las personas líderes religiosas, incluidas las jóvenes, y las organizaciones también pueden involucrarse en abordar cuestiones a nivel comunitario a través de la prestación de servicios y mediante el trabajo con sus grupos juveniles comunitarios y grupos de mujeres.

¿Qué podemos hacer para alentar a las personas líderes basadas en la fe a involucrarse en la promoción de los derechos de las jóvenes?

1. Utilizar las instituciones y los grupos de fe como puntos de entrada para abordar la VSBG mediante un compromiso positivo a través de la sensibilización y el aprendizaje, destacando principios comunes de igualdad y servicio a los sectores vulnerables y discriminados de la sociedad.
2. Trabajar con líderes y organizaciones de fe para crear espacios de apoyo a acciones que eliminen todas las formas de violencia contra las mujeres dentro de sus instituciones, incluso a través de sus sermones.

92. Le Roux, E. 2019. Religion, development, and GBV: Suggestions for a strategic research agenda (Religión, desarrollo y VBG: sugerencias para una agenda estratégica de investigación). Informe de investigación. Washington DC: Joint Learning Initiative on Faith and Local Communities. www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

93. Berkeley Center for Religion, Peace & World Affairs. Young Women of Faith and Transformative Leadership in COVID-19 Response. An Intergenerational Conversation (Mujeres jóvenes de fe y liderazgo transformador en respuesta a la COVID-19. Una conversación intergeneracional). berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response

94. YWCA. Envisioning 2035 - 100 Million Women and Girls Shaping a Just and Inclusive World [Visualizando el 2035: 100 millones de mujeres y niñas construyendo un mundo justo e inclusivo]. www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal_2015.pdf

3. Colaborar con especialistas en religión para poner fin a la discriminación de género y los estereotipos.
4. Involucrar a líderes y organizaciones de fe en conversaciones sobre la construcción de la paz, con el fin de condenar los actos de abuso y violencia y elevar la alerta en los medios de comunicación.
5. Trabajar con líderes y organizaciones de fe a través de los servicios y programas que ofrecen en comunidades donde no existen servicios gubernamentales.
6. Colaborar con líderes y organizaciones basadas en la fe en causas que les apasionen, pero también llamar su atención sobre cómo se intersecan los temas y cómo los problemas que enfrentan las mujeres, jóvenes y niñas se relacionan con su misión.
7. Construir mecanismos de rendición de cuentas dentro de las instituciones basadas en la fe para garantizar el respeto y la promoción de los derechos de las mujeres, jóvenes y niñas.



LENTES DE FACILITADORA

Tómate un momento para reflexionar si tú, como joven líder y facilitadora, has trabajado con organizaciones basadas en la fe o comunidades de fe. ¿Cómo ha influido esta experiencia en tu trayectoria de liderazgo? ¿Hay alguna lección aprendida que puedas compartir con las participantes? Si no has tenido estas experiencias, invita a otras jóvenes del grupo a compartir algunas de sus historias y reflexionar sobre cómo es para ellas una comunidad de fe que brinde apoyo.

MÁS INFORMACIÓN

- [Mujeres, fe y derechos humanos](#) (UNFPA)
- [Religiones y feminismos: ¿pueden reconciliarse?](#) (Artículo de opinión por Susan Carland, 2021)
- [Fe y feminismo, una alianza santa](#) (Por Hellen LaKelly Hunt, 2004)
- [Afirmar los derechos humanos de las mujeres. Recursos para organizaciones basadas en la fe](#) (La Federación Luterana Mundial)
- ["¡No será así entre ustedes!" Una reflexión de fe sobre género y poder](#) (La Federación Luterana Mundial)
- [Pódcast sobre fe y feminismo](#)
- [Serie de pódcast sobre feminismo interseccional y fe cristiana](#)
- [Recursos sobre religión y desarrollo](#) (Alianza Internacional sobre Religión y Desarrollo Sostenible)



SECCIÓN 3: PAQUETE DE HERRAMIENTAS PARA FACILITADORAS



Has construido una base de conocimientos muy sólida sobre derechos humanos, liderazgo transformador, temas clave y habilidades para generar el cambio que deseas ver en tu comunidad y en el mundo. Es probable que tengas la mente repleta de información y te preguntes cómo vas a trasladar todo esto a una capacitación. ¡No te preocupes! ¡Estamos aquí para ayudarte!



CHEQUEO DE CUIDADO PERSONAL

Antes de comenzar con el proceso de planificación de tu capacitación, vamos a hacer una pausa para pensar en TI. ¿Cómo te sientes de energía? ¿Te sientes activa y lista para continuar? Si es así, ¡sigamos adelante! ¿Te sientes un poco abrumada o tienes algunas preocupaciones? Si es así, tomemos un descanso antes de empezar esta fase del proceso. ¿Qué necesitas para sentirte segura con tu planificación? ¡Todos los sentimientos son bienvenidos y eres increíble de cualquier manera, así que sé honesta contigo misma!

Esta sección está diseñada para ayudarte a captar toda esta información y convertirla en una capacitación que puedas llevar a cabo en tu comunidad junto con otras mujeres jóvenes. Te guiaremos paso a paso en cómo planificar, implementar y evaluar una sesión de capacitación con tus compañeras sobre este contenido.

Esta sección incluirá la siguiente información:

- a. Cómo prepararte para tu capacitación, incluida la definición de tu audiencia, consideraciones logísticas, estrategias para contactar e involucrar a participantes y planificación de la agenda
- b. Consejos de facilitación
- c. Dinámicas de integración y energizantes
- d. Suministros + materiales
- e. Documentos de referencia adicionales
- f. Evaluación de tu capacitación
- g. Hojas de trabajo, actividades + material para imprimir



INTRODUCCIÓN

Antes de comenzar la capacitación, aquí hay algunas preguntas que te conviene hacerte como facilitadora:

- ¿Hay contenido en las Secciones 1 y 2 con el que aún no me sienta completamente cómoda y que requiera un poco más de lectura antes de facilitar una capacitación sobre ello?
 - Recuerda que puedes comenzar a capacitar sobre las secciones con las que te sientas más cómoda primero, dejando otras secciones para más adelante, lo que te dará más tiempo para leer e investigar.
- ¿Qué secciones quiero incluir en mi capacitación?
 - Ten en cuenta que no necesitas capacitar sobre todas las secciones. Selecciona las que consideres más relevantes o, después de las consultas con las participantes, las más apropiadas.
- ¿Pude integrar el autocuidado en mi proceso de aprendizaje? ¿Podré mantenerlo durante el proceso de facilitación, tanto para mí como para las participantes?
- ¿Cómo fue llevar mis lentes de facilitadora durante las Secciones 1 y 2? ¿Siento que pude pensar en la experiencia de las participantes?
- ¿Cuáles son algunas de las cosas que me gustaría que las participantes se lleven de la capacitación, tanto en conocimiento como en sentimientos? ¿Cómo puedo apoyar para que eso se haga realidad?
- ¿Qué aspectos de mí misma como facilitadora quiero resaltar? (¿Cuál es mi estilo? ¿Cuáles son mis valores?)
- ¿Mi contenido refleja los diferentes estilos de aprendizaje de las participantes: visual (imágenes, videos, etc.), auditivo (notas de voz para quienes escuchan), lectura y escritura, y acción (actividades)?
 - Las participantes tienen diferentes estilos de aprendizaje. Algunas aprenden a través de imágenes; otras a través de la escucha y el habla; algunas mediante la lectura y escritura; y otras con actividades.

La facilitación se trata de ayudar al grupo a hacer un trabajo eficiente y significativo. También se trata de asegurarse de escuchar a todas las personas en la sala y de que cada vez que un grupo se reúne se obtiene un resultado factible. El objetivo de una buena facilitadora es fomentar que las participantes piensen de manera productiva y, en última instancia, que articulen ideas clave, hagan preguntas importantes, descubran variables, encuentren soluciones e identifiquen acciones productivas. Una facilitadora hábil puede mejorar enormemente el rendimiento de un equipo eliminando posibles fricciones o falta de motivación en la colaboración grupal y ofreciendo un proceso significativo para que el equipo lo siga.⁹⁵

LENTES DE FACILITADORA: ¡una última vez! :)

¿Alguna vez has asistido a un taller o una actividad grupal que tuvo una persona facilitadora? ¿Notaste alguna característica sobre la persona facilitadora? ¿Creó un espacio seguro? ¿Hubo cosas que estaba haciendo en su rol de facilitación que tal vez no eran completamente obvias pero que contribuyeron al éxito de la reunión? Tómame un momento para reflexionar y escribe 3 cosas que realmente funcionaron sobre sus habilidades o su estilo de facilitación.



95. www.workshopper.com/post/facilitation-skills

A. PREPARARSE PARA UNA CAPACITACIÓN

Las siguientes listas de verificación deberían ayudarte a prepararte para tu sesión. Con las respuestas a estas preguntas (o al menos una idea de cómo abordarlas), estarás en una buena posición para facilitar tu capacitación. Se recomienda que empieces a prepararte al menos 6 semanas antes de la fecha de la capacitación.

1. CONTEXTUALIZAR ESTA GUÍA

Al planificar cómo implementar esta Guía, es importante que tengas en cuenta los diferentes tipos de personas y participantes que encontrarás. Deberás asegurarte de que se sientan cómodas con el contenido, tanto en términos del tema, como si pueden comprometerse

plenamente con este. Específicamente, en cualquier programa o capacitación que se dirija a mujeres jóvenes y niñas, sus necesidades y elecciones son importantes. Es fundamental que trates de involucrarlas en tantos puntos de decisión como sea posible y que adaptes el contenido a medida que avanzas.

También recuerda que, después de la pandemia por COVID-19, puede que muchas reuniones y sesiones de capacitación ya no sean presenciales. Esto puede plantear desafíos para algunas participantes, como el acceso a teléfonos móviles e internet. Adaptar la Guía es importante para tener un enfoque auténtico e informado, y permite que las participantes tengan un sentido de pertenencia mientras exploran y descubren conceptos, planifican estrategias e implementan cambios.

Lista de verificación para adaptar tu Guía

- ☐ Prepárate. Haz tu investigación. Conoce los problemas comunes en esta comunidad y qué recursos estarán accesibles para las participantes.
- ☐ Toma notas mientras vas revisando la Guía y elabora una nota de orientación que incluya tus propias adaptaciones para ayudarte a navegar la versión que desarrolles.
- ☐ Aprende y haz adaptaciones basándote en experiencias previas de aprendizaje.
- ☐ Revisa si tú o las organizaciones asociadas ya tienen materiales de capacitación, guías de actividades o ejercicios para romper el hielo disponibles.
- ☐ Puede que necesites traducciones, y el lenguaje utilizado debe ser culturalmente sensible.
- ☐ En la Guía, incluye conocimientos indígenas y locales, así como estudios de caso.
- ☐ Considera si necesitas apoyo de una persona traductora o formadora con experiencia.
- ☐ Verifica si tu trabajo debe realizarse de manera presencial o en línea.
- ☐ Elige el lugar o una plataforma en consecuencia, y asegúrate de que sea conveniente para todo el grupo. Por ejemplo, considera las habilidades físicas de tus participantes para llegar al lugar o unirse a tu plataforma digital.
- ☐ Asegúrate de que los estudios de caso, las actividades y los materiales complementarios utilizados sean representativos de la sociedad y las comunidades.
- ☐ No olvides incluir a los grupos más marginados o subrepresentados.
- ☐ Recuerda los consejos para crear un espacio seguro, para garantizar que todas las personas puedan participar plenamente.
- ☐ Invita a ponentes de organizaciones y comunidades que puedan representar adecuadamente el problema, pero también las perspectivas de las participantes.
- ☐ Predica con el ejemplo. Preséntate con humildad y practica el respeto por todas las personas.

Otros recursos y paquetes de herramientas

- Herramientas: [Young People as Advocates](#) (Las personas jóvenes como defensoras), The International Planned Parenthood Federation (IPPF), 2011
- Herramientas: [Mi cuerpo, mis derechos: Los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos](#), Amnistía Internacional, 2015, Londres.
- Herramientas: [Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#) (iPromover el cambio para adolescentes! Paquete de herramientas prácticas para que la juventud abogue por una mejora en la salud y el bienestar adolescente), por The Partnership for Maternal, Newborn & Child Health (The Partnership) y Women Deliver, 2018.
- [Youth Activist Toolkit](#) (Paquete de herramientas para activistas juveniles) de Advocates for Youth, 2019.
- [My Body, My Mind](#) (Mi cuerpo, mi mente), YWCA.
- Power to Womxn and Girls, [A global advocacy toolkit, for the Beijing+25 process and beyond](#) (Poder para mujeres y niñas: Un paquete de herramientas global de promoción, para el proceso Beijing+25 y más allá), Women Engage for a Common Future (WECF), 2020.
- Recursos generales, material de lectura y capacitación en [Beautiful Rising](#).
- [United Nations Young Leaders Training Programme](#) (Programa de Capacitación para Jóvenes Líderes de las Naciones Unidas).

2. DEFINIR A TU AUDIENCIA

Antes de profundizar en el contenido de una capacitación, hazte las siguientes preguntas sobre tu posible audiencia:

- ¿Qué **grupo etario** estará representado en la capacitación? (Se recomienda seleccionar participantes que estén en el rango de edad de 18 a 30 años).
- ¿Qué **nivel de conocimiento previo** tendrán sobre algunos de estos temas?

- ¿**Cuántas** jóvenes serán seleccionadas para una sesión?
 - Al seleccionar, ten en cuenta también qué hacer si no tienes el número exacto de participantes que planeabas.
- ¿Es necesario asistir **a toda la sesión**?
 - Algunas participantes pueden estar trabajando o estudiando, por lo que será útil contar con esta información.
- ¿Podrán realizar algún **trabajo previo** (completar una encuesta, unirse a una llamada, compartir su historia) antes de la sesión de capacitación?
- ¿Qué información debo compartir con las participantes de antemano para crear un **espacio seguro** para que se comprometan desde el principio?
- ¿Las participantes podrán **reunirse en persona**? (¿Hay restricciones por COVID? ¿Desafíos de transporte?, etc.) Si no, ¿podrán **participar digitalmente**?
- Si participarán digitalmente, ¿todas tendrán **acceso a computadoras**? ¿Privacidad? ¿Datos, wifi?
- ¿**Cuándo** se llevará a cabo la capacitación? ¿Cómo te adaptarás/planificarás la disponibilidad? ¿Consideraste los husos horarios?
 - Piensa en el mejor momento para que las participantes se involucren completamente.
- ¿Todo el grupo trabajará en el **mismo idioma**? ¿Habrá **intérprete**?
- ¿Cómo puedo asegurarme de que estoy llegando proactivamente a niñas/mujeres jóvenes de **comunidades marginadas** (por ejemplo, niñas con VIH, migrantes, transgénero, etc.) y que representan **diversas habilidades**, asegurando su participación significativa?
 - ¿Se ofrecerán materiales en braille?
 - ¿Habrá intérprete de lengua de señas?
 - ¿El espacio será accesible para personas con dificultades de movilidad?
- ¿Puedes acceder a un **lugar culturalmente apropiado** que sea acogedor según las costumbres?
- ¿Alguien tendrá que **obtener permiso/apoyo de su madre, padre o persona cuidadora** para participar/asistir? ¿Será esto una barrera?
- ¿Hay algún **feriado local o nacional** del que debas estar al tanto para planificar la capacitación?

3. CONSIDERACIONES LOGÍSTICAS

Ya sea que facilites la capacitación en persona o en línea, aquí hay algunas consideraciones logísticas para prepararte y planificar:

- **Las 5 preguntas:** es hora de pensar en el QUIÉN, el QUÉ, el DÓNDE, el CUÁNDO y el POR QUÉ de tu capacitación. Una vez que tengas toda esta información, tendrás todo lo que necesitas para redactar una **nota logística** para tus participantes. (Lee más abajo sobre la nota logística).
 - **QUIÉN:** esta es tu lista de participantes.
 - **QUÉ:** estos son tus metas/objetivos para la capacitación y, eventualmente, tu agenda.
 - **CUÁNDO:** esta es la fecha y hora de tu capacitación.
 - **DÓNDE:** esta es la ubicación de tu capacitación.
 - **POR QUÉ:** esto es lo que planeas lograr en la capacitación.
- **Espacio de reunión:** ¿Puedes conseguir una sala de conferencias o un espacio de reunión donado por una ONG local? ¿Puedes reunirte en un centro comunitario, una iglesia o la casa de alguien que sea segura y accesible, y que pueda conseguirse sin costo?
- **Comidas/refrigerios:** Si la reunión durará algunas horas, ¿puedes proporcionar comida y bebida para las participantes?
- **Cofacilitación y toma de notas:** ¿Tendrás una persona cofacilitadora? ¿Tendrás a alguien que ayude con la toma de notas; a completar las herramientas de monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEA); y con la **gestión del conocimiento**?
- **Transporte:** Si las participantes tienen que viajar, ¿puedes ofrecer un estipendio o reembolso por los gastos de traslado?
- **Gastos de datos/wifi:** Si vas a realizar la capacitación en línea, ¿puedes ofrecer un estipendio o reembolso por gastos de datos/wifi?
- **Presupuesto:** Si hay algún costo, ¿puedes identificarlo claramente y crear un pequeño presupuesto? ¿Tienes fondos? ¿Cómo y dónde podrías obtener fondos?

- **Detalles de contacto:** Si alguien tiene una pregunta, ¿a quién pueden contactar? Incluye un número de teléfono (y señala si estás disponible en diferentes plataformas) y una dirección de correo electrónico.

MÁS INFORMACIÓN

¿Qué es una nota sobre logística? Es un documento que preparas para tus participantes para que tengan todo lo que necesitan para estar preparadas para la capacitación. Piensa en ella como una nota conceptual para tu capacitación con todos los detalles logísticos incluidos. Consulta los “Documentos de referencia adicionales” para obtener más información sobre cómo redactar una nota sobre logística.



4. INVOLUCRAR A LAS PARTICIPANTES

Una vez que tengas claro quiénes estarán en la “sala” (incluida la sala digital si la capacitación es en línea), es hora de ponerte en contacto.

- ¿Tienes idea de los **temas o problemas** que son importantes para las participantes? ¿Una idea del **nivel de habilidades** con el que llegarán a la capacitación? ¿Una idea de su **base de conocimientos**?
 - Si no, ¿puedes enviar una **encuesta** antes de la reunión? ¿O realizar llamadas con las participantes?
- ¿Hay una forma fácil de obtener información sobre el **momento ideal para llevar a cabo la capacitación** según las participantes? ¿Una encuesta o sondeo en Doodle?
- ¿Tienes **los datos de contacto de todas**? Esto incluye (al menos) su nombre, dirección de correo electrónico y número de teléfono.
- ¿Cuál es la mejor **plataforma para comunicarte** con las participantes? ¿Compartirás información por correo electrónico? ¿Crearás un grupo en WhatsApp?
- ¿Puedes ofrecer a las participantes la oportunidad de **aportar y dar su opinión sobre la agenda**? Si es así, ¿cuál es tu proceso para recopilar esos comentarios?

○ ¿Planeas **tomar fotos**?

- Si planeas tomar fotografías, asegúrate de contar con el consentimiento de las participantes y guarda copias de forma segura. Además, es importante explicarles claramente la razón del formulario de consentimiento y el posible uso de sus imágenes. Consulta la sección de “Documentos de referencia adicionales” para obtener más información sobre cómo redactar un formulario de consentimiento.

Una vez que las participantes se comprometan y estén confirmadas, ¡estarás lista para pensar en el contenido del taller!

5. ELABORAR LA AGENDA

Hay mucho contenido que podrías incluir, por lo que tu papel como facilitadora es definir la mejor manera de abordarlo según las participantes con las que estás trabajando en este momento. Lo ideal es diseñar la agenda junto con las participantes, ya sea directamente o después de consultarles mediante una encuesta o algún otro método de recopilación de información. Sin embargo, en algunas ocasiones, puede ser útil que redactes un primer borrador de la agenda y luego solicites su retroalimentación antes de finalizarla.

Algunas preguntas para plantear primero:

- ¿La capacitación será **presencial o en línea**?
- Si es en línea, ¿las participantes podrán unirse en **en días consecutivos**? ¿O sería mejor programarla **una vez por semana** durante varias semanas?
- ¿Cuánto podrás profundizar en los **diferentes temas** según las habilidades, los conocimientos previos y las prioridades del grupo? (Esto ayudará a definir cuánto tiempo dedicar a cada sección).
- ¿Cuál es la **meta principal de la capacitación**? (Por ejemplo, ¿es para planificar una campaña? ¿Es simplemente compartir conocimientos y competencias? ¿Es para generar consenso entre niñas y mujeres jóvenes de tu comunidad sobre prioridades para trabajar juntas a largo plazo?).
- ¿Cómo se puede hacer que la sesión sea **interactiva**, ya sea de manera presencial o en línea? Esto implica incluir espacios para preguntar cómo se siente entre sesiones, dinámicas de integración y oportunidades para que las participantes conversen entre sí. Así, las participantes se involucran activamente en lugar de ser solo oyentes.



Según las respuestas, hay algunos aspectos que debes tener en cuenta:

- Para **facilitar una sesión virtual efectiva**, lo ideal es tener entre 6 y 12 participantes. Este número permite un mejor compromiso y conversación. Además, es recomendable dividir el contenido en varios días para evitar que las participantes pasen más de 4 horas seguidas frente a la pantalla, lo que podría afectar su concentración y generar agotamiento.
 - Asegúrate de que las participantes tengan acceso a la tecnología necesaria: una computadora o teléfono, una plataforma digital fácil de usar (Zoom, Google Meet, etc.) y una conexión estable a internet o datos.
- Para **facilitar una sesión presencial efectiva**, un grupo de entre 20 y 25 participantes es un buen equilibrio para garantizar contenido personalizado y, al mismo tiempo, contar con suficientes personas para hacer actividades grupales. Este número dependerá de si tienes o no cofacilitación, lo cual es muy recomendable para un grupo de este tamaño.
 - Según la planificación de tu agenda, deberás pensar en aspectos como la disposición del salón (¿Necesitas espacio para una mesa redonda al frente de la sala? ¿Lugar para intérpretes? ¿Espacio para grupos de trabajo? ¿Espacio para notas adhesivas en las paredes?).

Depende de ti determinar cuánto tiempo tienes para cada sesión y actividad, y para lograr tus metas.

Consejos para planificar tu agenda:

- **Para sesiones de capacitación presenciales:**
 - Recuerda incluir mucho tiempo extra en cada sesión. Siempre lleva más tiempo de lo que crees. Las sesiones se alargan, las personas pueden llegar tarde y deberás reunir al grupo después de los descansos.

- ¡Prioriza, prioriza, prioriza! Pregúntate: "Si solo pudieran llevarse tres enseñanzas del día, ¿cuáles serían?" Luego, organiza tus sesiones en torno a esas prioridades. Es mejor reducir el contenido para que las participantes puedan absorberlo y reflexionar, que intentar incluir demasiado en cada día.
- **Para sesiones de capacitación virtuales:**
 - Será más atractivo para tus participantes tener una combinación de sesiones de aprendizaje y sesiones interactivas (donde trabajen con otras personas en la llamada). Intenta evitar sesiones con presentaciones largas, lo cual es difícil dado todo el contenido que hay que cubrir. Puedes solucionarlo dando muchas oportunidades para que las participantes se dividan en grupos pequeños y debatan algunos de los temas juntas, y después le informen al grupo lo que han discutido.
- **En general:**
 - Conviene empezar cada día reiterando los **acuerdos comunitarios** para establecer el tono del día y recordar al grupo la responsabilidad que están creando en el espacio juntas.
 - Al comenzar el día, puede ser útil como facilitadora repetir algunos de los **comentarios (de forma anónima)** que recibiste en la sesión de cierre del día anterior e identificar áreas que has adaptado de la agenda basándote en la retroalimentación.
 - En las sesiones a mitad de la jornada (final de la mañana, primeras horas de la tarde, tarde) suele suceder que las participantes pierden energía y atención si no hay tiempo para actividades energizantes y descansos. Asegúrate de priorizar este espacio a **mitad del día** y gestiona tus propias expectativas (¡y las de las participantes!) sobre lo que puedes lograr en un solo día.

- No subestimes el poder de **una buena sesión de cierre**. Las participantes estarán cansadas, pero esta es la oportunidad para que, al final del día, se vayan sintiéndose positivas y con la sensación de que han aprendido mucho, incluso si se sienten abrumadas por la información. Planifica proteger la sesión de cierre y deja 30 minutos para que todas puedan dar retroalimentación. Esta retroalimentación también puede ayudarte a hacer ajustes antes de la sesión del día siguiente.

participantes y dos personas facilitadoras. Este es solo un ejemplo y no está pensado para ser prescriptivo; sin embargo, puedes diseñar tu propia capacitación usando este formato como base o ajustarlo según lo necesites. Al preparar las lecciones, también es útil acordar con tu cofacilitadora quién liderará o apoyará en cada sesión y cómo lo hará.

Consulta la sección “Hojas de trabajo, actividades + material para imprimir” para obtener una plantilla de agenda en blanco.

Aquí tienes un ejemplo de una agenda para una capacitación de tres días, asumiendo que hay 20

Día 1: INTRODUCCIÓN	Día 2: HABILIDADES	Día 3: TEMAS
SESIÓN DE LA MAÑANA	SESIÓN DE LA MAÑANA	SESIÓN DE LA MAÑANA
DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO
SESIÓN DE LA MAÑANA	SESIÓN DE LA MAÑANA	SESIÓN DE LA MAÑANA
ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
SESIÓN DE LA TARDE 1	SESIÓN DE LA TARDE 1	SESIÓN DE LA TARDE 1
DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO
SESIÓN DE LA TARDE 2	SESIÓN DE LA TARDE 2	SESIÓN DE LA TARDE 2
CIERRE/REFLEXIÓN	CIERRE/REFLEXIÓN	CIERRE/REFLEXIÓN



B. CONSEJOS DE FACILITACIÓN

El rol de la facilitadora es crucial, y las habilidades necesarias para ser facilitadora requieren tiempo para desarrollarse. Puede haber aspectos de la facilitación que se basen en tus habilidades naturales como líder, pero no sientas que necesitas ser perfecta para ser efectiva. ¡Recuerda que este también es tu propio camino de aprendizaje! Por lo tanto, desarrollar esta habilidad solo fortalecerá tu efectividad como líder transformadora.

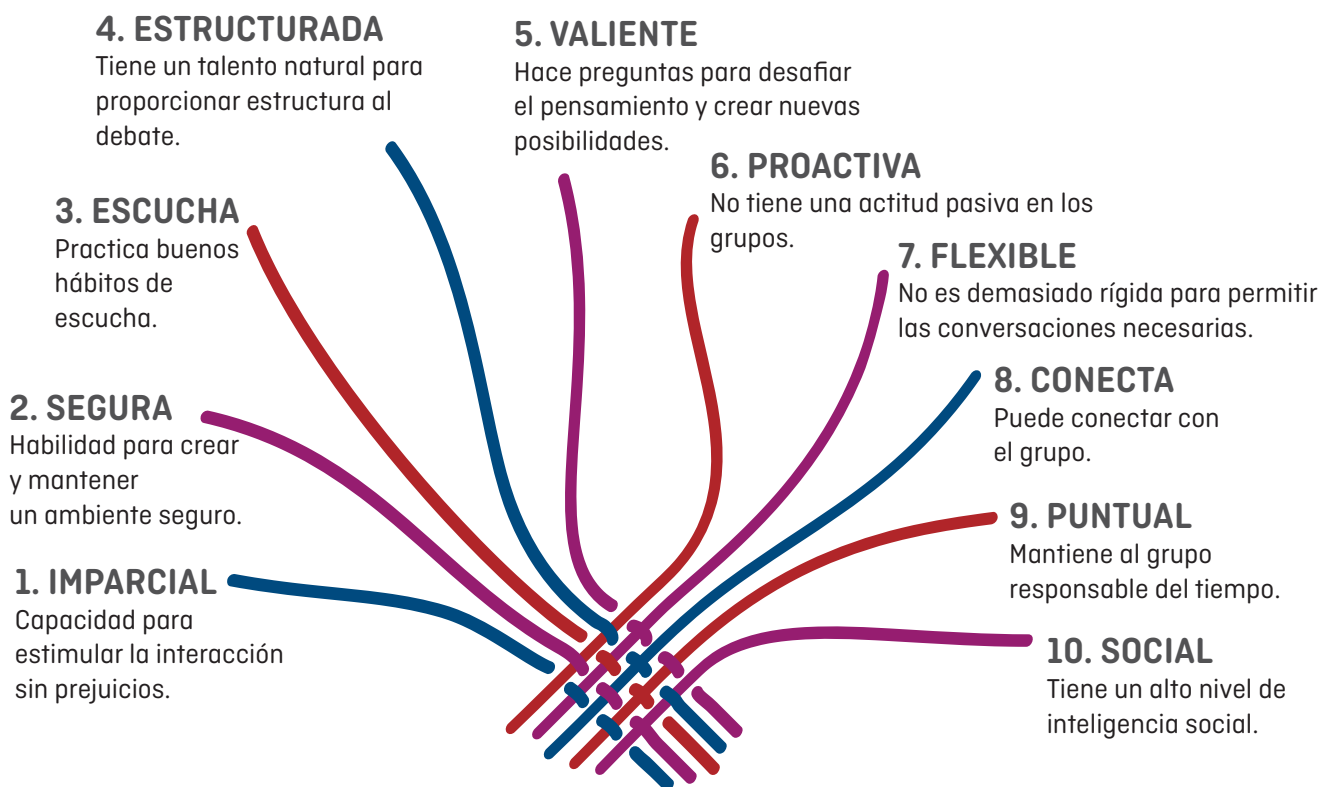
En general, intenta liberarte de la presión de la perfección y piensa en ti misma como una compañera de aprendizaje junto a las participantes. Estás creando espacios para que ocurran conversaciones significativas y no necesitas resolver todos los problemas ni tener todas las respuestas.

¡Aquí tienes algunas cualidades que hacen a una buena facilitadora!⁹⁶

Estos son algunos recursos adicionales en inglés sobre cómo facilitar talleres que pueden darte orientación sobre cómo llevar a cabo un taller:

- [8 habilidades esenciales de una persona facilitadora efectiva \(¡y cómo mejorarlas!\)](#)
- [Consejos simples de facilitación para personas introvertidas](#)
- [Cómo ser una gran facilitadora: las 8 habilidades de facilitación que necesitas \(con consejos para mejorarlas\)](#)
- [11 habilidades esenciales de una persona facilitadora efectiva](#)
- [Habilidades de facilitación: Cómo ser una buena persona facilitadora](#) (Cornerstone Dynamics)
- [El rol de la persona facilitadora: Guiar un evento hacia una conclusión exitosa](#) (Mind Tools)

Una nota sobre estos recursos: muchas facilitadoras realizan su trabajo con organizaciones o empresas en un entorno profesional. Adapta estos consejos según tu rol en la comunidad y tu audiencia, ¡y toma lo que te sea útil!



96. www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator

C. DINÁMICAS DE INTEGRACIÓN + ENERGIZANTES

A medida que avance el día, recuerda que estás trabajando con seres humanos y no con robots. Por lo tanto, será necesario incorporar **pausas biológicas** y actividades energizantes durante el día para que las participantes puedan activar su circulación. Además, habrá momentos en los que querrás que las participantes se conozcan, construyan confianza y seguridad juntas y comiencen a sentirse cómodas al abrirse al grupo. Aquí tienes algunas opciones para actividades energizantes y de integración:

- [Las mejores actividades energizantes para talleres \(Workshopper\)](#)
- Actividades de integración
- **Para reuniones presenciales:**
 - [35 rompehielos divertidos para calentar cualquier reunión](#)
 - [15 rompehielos divertidos para reuniones: juegos y preguntas](#)
 - [25 juegos de integración divertidos para reuniones](#)

- [70 juegos y actividades de rompehielos divertidos \(no cursis\)](#)
- [36 ideas, juegos y actividades divertidos de rompehielos para 2022 en tu próxima reunión](#)
- **Para reuniones virtuales:**
 - [Rompehielos en Zoom: 55 consejos profesionales para 2022](#)
 - [32 rompehielos divertidos para Zoom que definitivamente deberías probar en 2022](#)
 - [31 rompehielos divertidos para Zoom para empezar cualquier reunión de trabajo en línea en 2022](#)

Muchas de estas actividades energizantes y de integración son para entornos profesionales, por lo que te animamos a adaptarlas para tu capacitación con mujeres jóvenes o a crear tus propias actividades.

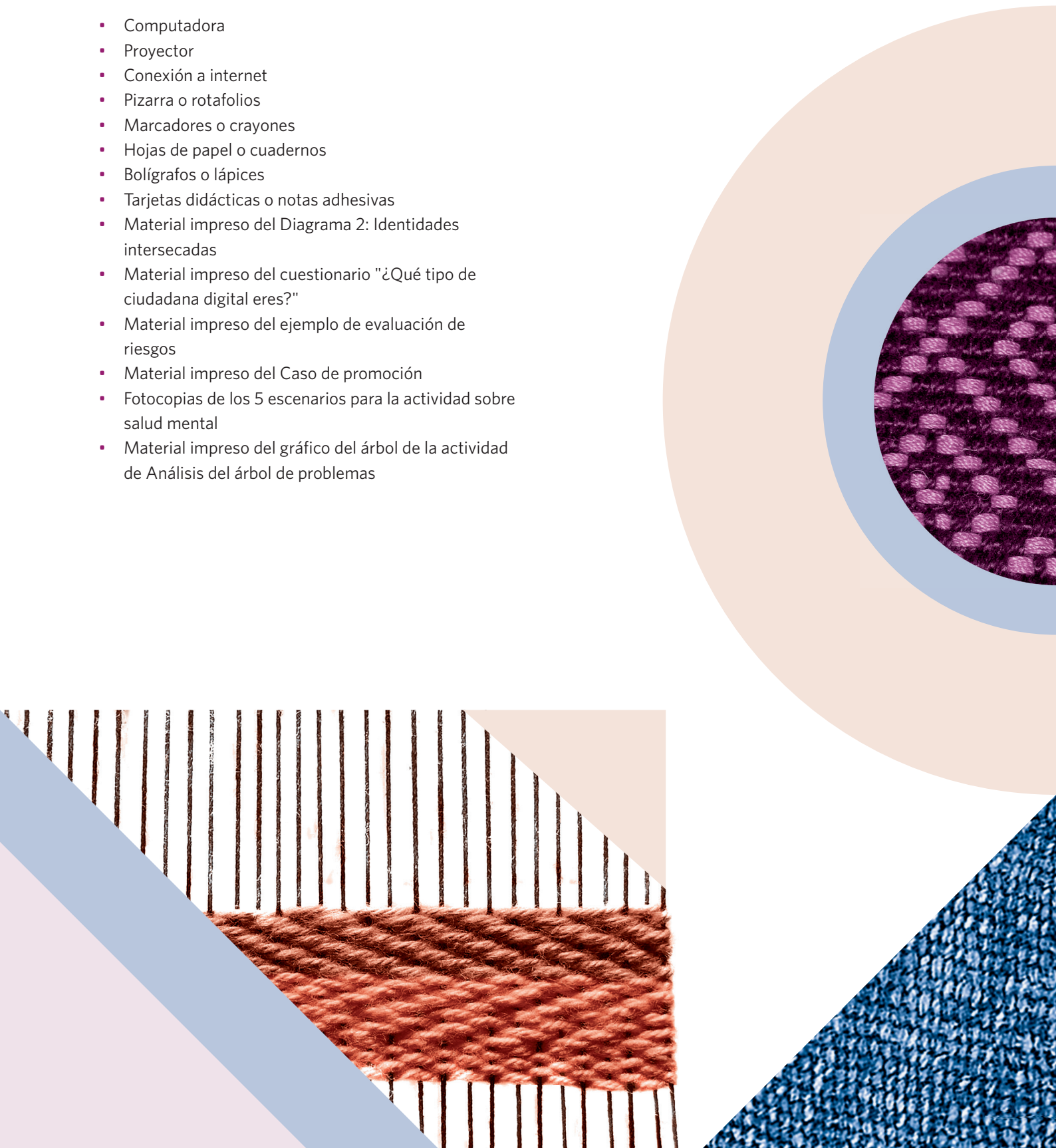


D. SUMINISTROS + MATERIALES

Al prepararte para tu capacitación, aquí tienes una lista de materiales que necesitarás si planeas implementar todas las actividades. Recuerda obtener suficiente cantidad para el número de participantes que esperas tener.

- Computadora
- Proyector
- Conexión a internet
- Pizarra o rotafolios
- Marcadores o crayones
- Hojas de papel o cuadernos
- Bolígrafos o lápices
- Tarjetas didácticas o notas adhesivas
- Material impreso del Diagrama 2: Identidades intersecadas
- Material impreso del cuestionario "¿Qué tipo de ciudadana digital eres?"
- Material impreso del ejemplo de evaluación de riesgos
- Material impreso del Caso de promoción
- Fotocopias de los 5 escenarios para la actividad sobre salud mental
- Material impreso del gráfico del árbol de la actividad de Análisis del árbol de problemas

Si solo planeas usar algunas actividades, los materiales están anotados en cada actividad para que puedas consultarlo allí directamente mientras te preparas.



E. DOCUMENTOS DE REFERENCIA ADICIONALES + PLANTILLAS

Mientras planificas y preparas tu agenda, puede que haya documentos de referencia o recursos adicionales que necesites para apoyar tu capacitación.

Esto puede incluir:

- Hoja de asistencia
- Formulario de consentimiento
- Nota sobre logística

A continuación, encontrarás una descripción de cómo redactarlos tú misma y el tipo de información que necesitarás.

Hoja de asistencia

Esto puede ser algo simple, como una hoja de papel con una cuadrícula donde las participantes puedan firmar cada día. Conviene pedir su nombre, su correo electrónico o número de teléfono (según cómo te comuniques con ellas), y cualquier otra información que necesites saber cada día a medida que las participantes lleguen a la mesa.

Formulario de consentimiento

Los formularios de consentimiento son una herramienta para asegurarte de que tú y tus participantes estén alineadas con las expectativas sobre cómo será su participación durante los días de tu capacitación. Conviene empezar con una o dos frases que describan la hoja de trabajo, para que sepan en qué están participando en el momento de firmar el formulario de consentimiento. Tu formulario de consentimiento puede incluir alguno de los siguientes puntos:

- **Participación voluntaria.**
Por ejemplo: Entiendo que mi participación es voluntaria y que soy libre de retirarme en cualquier

momento, sin necesidad de dar una razón y sin costo. Acepto participar voluntariamente en este estudio.

- **Transparencia.**
Por ejemplo: Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento.
- **Autorización para fotos.** Por ejemplo: Autorizo el uso de cualquier foto mía exclusivamente con fines de generar informes.

Si no tomarás fotos, no necesitas un formulario de autorización de medios. Sin embargo, es algo que puedes abordar durante la sección de Acuerdos comunitarios, para que todas las participantes tengan en claro dónde terminarán las fotos que se tomen entre ellas (por ejemplo, en redes sociales).

Nota sobre logística

Cuando te pongas en contacto con las participantes, conviene asegurarte de que tengan toda la información confirmada en un solo lugar. Una nota logística incluirá todos los detalles básicos del evento (dónde, cuándo, etc.), así como todo lo que una participante necesitará durante su tiempo contigo. **¿Las participantes se quedarán a dormir en un hotel?** Anota dónde se hospedarán y durante cuántas noches. Además, menciona que podría ser necesario proporcionar una tarjeta de crédito en caso de incidentales (o por las políticas de registro y salida que correspondan para su estancia en el hotel). **¿Recibirán estipendios para viáticos, transporte, etc.?** Especifica los términos de los procedimientos de reembolso (¿se requieren recibos?) y explica qué costos serán cubiertos como parte de su participación.

Este documento debe ser preciso, conciso y claro. Asegúrate de incluir los detalles de contacto de cualquier persona a la que las participantes puedan acudir si tienen problemas, preguntas, etc.

F. EVALUAR TU CAPACITACIÓN + MANTENERSE CONECTADAS

Para saber si la sesión de capacitación que estás liderando es útil para las participantes, necesitarás establecer una comprensión básica de las necesidades y el conocimiento previo de las participantes. ¿Con qué tipo de comprensión de los problemas llegan a la sesión? ¿Y cómo tu sesión ha expandido su capacidad como líderes transformadoras? ¿Qué habilidades ya poseen? Para captar realmente el impacto de tu capacitación, necesitarás realizar una breve evaluación de necesidades. Esto también puede llamarse una **evaluación previa a la capacitación**, prueba previa o encuesta base que crearás para las participantes al menos una semana antes de la primera sesión.

La información que necesitas también ayudará al plan de capacitación en sí y te permitirá crear la agenda y los materiales. Como se mencionó anteriormente, esta Guía es adaptable y te permite cubrirla en partes más pequeñas en lugar de como un todo. Por lo tanto, tener esta información de la encuesta previa a la capacitación te ayudará a identificar mejor sus necesidades y a adaptar el contenido de esta Guía para planificar y dar una capacitación que responda a sus necesidades, realidades y contextos.

Durante la capacitación hay algunas actividades interactivas que también puedes usar para ayudarte a ver si las participantes comprenden lo que has compartido: los **juegos de rol**, el **mapeo corporal** y las **presentaciones grupales o individuales** son un buen ejemplo.

Después de la sesión, deberían administrarse **herramientas de evaluación poscapacitación**, para ver qué conocimientos, habilidades y experiencias se han adquirido durante la sesión. También obtendrás información valiosa como facilitadora sobre lo que puedes cambiar (¡incluidos aspectos de tu estilo!) para la próxima vez. Además, sabrás más sobre qué contenido cambiar, las conclusiones clave de las participantes y cómo planean utilizar la capacitación después.

Lo más importante es que la evaluación mide el impacto a lo largo del tiempo mientras trabajas con esta Guía, y se pueden utilizar diversas herramientas para hacer un seguimiento y monitorear el progreso agregado de las participantes como resultado de las sesiones y más allá.

La evaluación de tu capacitación te ayuda a comprender lo que está funcionando y lo que requiere mejora, y se puede realizarse utilizando otra herramienta, la **Evaluación de capacitación**, que será completada por las participantes. Los resultados de esta evaluación te servirán de base para tu trabajo futuro y te ayudarán a mejorar tus aptitudes de facilitación, así como tu planificación y ejecución en el futuro, cuando sea necesario. La facilitación es una habilidad que se fortalece con el tiempo y a partir de una evaluación atenta.

Herramienta de evaluación previa a la capacitación

Elaborarás la herramienta de evaluación previa a la capacitación basada en los temas que has elegido incluir en tu agenda. Por ejemplo, si te estás enfocando en la capacitación en promoción, se recomienda que leas detenidamente la sección sobre promoción y los aspectos clave que vas a cubrir en tu capacitación. Puedes hacer preguntas sobre sus niveles de conocimiento, experiencias con algunos de los aspectos de los materiales o habilidades que puedan tener antes de la capacitación.

Ejemplo de preguntas:

- En una escala del 1 al 5, ¿qué tan familiarizada estás con las campañas?
- Sí/No: ¿estás familiarizada con un análisis FODA?
- En una escala del 1 al 5, ¿qué tan familiarizada estás con los objetivos SMART?

Estás haciendo preguntas basadas en el material que cubrirás, y luego las harás nuevamente en la herramienta de evaluación posterior a la capacitación para determinar el aumento en el conocimiento o en las habilidades.

Además de evaluar habilidades y conocimientos, también podrías hacer preguntas abiertas y cualitativas, como “¿Qué es lo que más esperas de esta capacitación?”. Puedes usar una herramienta de encuestas sencilla, como [Survey Monkey](#) o [Google Form](#), o incluso utilizar una función de votación en Facebook o Instagram, o a través de WhatsApp. Es una oportunidad para empezar a conocer a tus participantes, así que la forma de comenzar a construir esa comunidad depende de ti! Compartirías la herramienta de evaluación en el canal de comunicación que esté funcionando para el grupo.

Herramienta de evaluación posterior a la capacitación

Después de la capacitación, no solo querrás saber si las participantes adquirieron conocimientos y habilidades, sino también cómo fue su experiencia contigo como facilitadora y qué opinan sobre la capacitación en general.

Puedes tener una sección de evaluación que sea similar a la evaluación previa a la capacitación, para poder evaluar los aumentos en los conocimientos y las habilidades. Además, querrás saber sus opiniones sobre la impartición de los materiales (o, tu facilitación) y sobre el contenido en sí.

RiseUp! tiene un [formulario de evaluación para capacitaciones](#) que podría servir como plantilla para tu herramienta de evaluación posterior a la capacitación.

Mantenerse conectadas

Sostener el impulso y mantenerse en contacto con las participantes es un paso muy importante en el aspecto de construcción de comunidad de tu camino de liderazgo transformador. Puedes mantenerte conectada de diversas maneras y trabajar con las participantes para determinar el mejor enfoque y método para seguir adelante.

A continuación, hay algunas sugerencias para mantenerse conectadas:

Establecer una comunicación grupal a través de correo electrónico y aplicaciones de mensajería instantánea, como WhatsApp, Facebook Messenger o plataformas de la YWCA Mundial.

Acordar reuniones regulares, en línea o presenciales.

Asistir a eventos de la YWCA y mantenerse al tanto del trabajo y las actualizaciones locales, nacionales y globales de la YWCA.

También es crucial fomentar la conexión orgánica entre las participantes y sugerirles que compartan avances y actualizaciones de manera regular después de la capacitación. Compartir un espacio seguro juntas y completar la capacitación crea una red de líderes transformadoras que están allí para apoyarse mutuamente. Este espacio seguro continuo puede ser coliderado por las mismas participantes y las organizaciones de apoyo. Estas organizaciones pueden desempeñar un papel clave en la facilitación de estas conexiones al organizar eventos para exalumnas, diálogos intergeneracionales de liderazgo y espacios seguros, así como apoyar campañas y actividades de promoción.

Si hay interés, se recomienda que alguien del grupo se ofrezca como voluntaria para organizar reuniones informales de seguimiento con las participantes para entender el impacto de la capacitación, las necesidades adicionales en torno a habilidades o conocimientos, y un espacio para promover nuevas prácticas efectivas. Este tipo de reuniones también brindará una oportunidad para compartir obstáculos o desafíos que las participantes hayan encontrado al implementar los aprendizajes de la capacitación. Será útil para las organizadoras o facilitadoras desarrollar estrategias para abordar esos desafíos de manera continua.

G. HOJAS DE TRABAJO, ACTIVIDADES + MATERIAL PARA IMPRIMIR

Esta sección describe un conjunto de actividades que resaltarán/reforzarán/brindarán oportunidades para practicar parte del contenido que se presentó en

la Sección 2. Al revisar cada una de las opciones de actividades, será tu decisión elegir cuáles se adaptan mejor a tu capacitación en tu contexto.

ACTIVIDAD 1: Interseccionalidad

Tiempo sugerido

- 60 minutos

Materiales

- Computadora
- Proyector
- Conexión a internet
- Pizarra o rotafolios
- Marcadores
- Tarjetas didácticas/notas adhesivas
- Material impreso del Diagrama 2: Identidades intersecadas

INSTRUCCIONES

1. Mira el video sobre **Interseccionalidad 101** incluido en esta sección con el grupo. Si no hay conexión a internet, computadora o proyector disponibles, narra los tres ejemplos/historias que se presentan en el video para explicar qué es la interseccionalidad.
2. Distribuye las tarjetas didácticas o las notas adhesivas entre las participantes.
3. Luego, pide a las participantes que miren el Diagrama 2 y reflexionen sobre sus propias identidades intersecadas.
4. Pídeles que usen las tarjetas o las notas adhesivas para escribir una frase o idea breve que describa qué identidades han tenido como resultado experiencias de opresión y qué identidades han tenido como resultado experiencias de privilegio.
5. Las participantes pueden usar más de una tarjeta/nota adhesiva para compartir diferentes ideas.
6. Recoge las tarjetas didácticas y luego pégalas en la pared o en la pizarra, diferenciando las que hablan sobre experiencias de opresión de aquellas que se refieren a experiencias de privilegio.
7. Lee en voz alta las ideas compartidas por el grupo.
8. Finalmente, fomenta una discusión grupal para responder a la siguiente pregunta:
 - ¿Por qué la interseccionalidad es una herramienta importante para el camino de liderazgo transformador de las jóvenes?
9. Escribe las ideas compartidas por el grupo en el rotafolio o la pizarra.

Nota para adaptar esta actividad si se facilita en línea: Sugerimos usar herramientas como [Miro](#) (pizarra digital para reuniones y talleres) para realizar esta actividad. Alternativamente, pide a las participantes que compartan sus ideas en el chat o foro virtual de la plataforma en la que estás facilitando la capacitación. Ten en cuenta que quizás algunas participantes no quieran compartir sus respuestas abiertamente. Brinda la oportunidad de que las participantes te envíen sus ideas solo a ti (en mensajes privados en la plataforma, correo electrónico o WhatsApp) para que puedas compartirlas con el grupo garantizando la confidencialidad.

ACTIVIDAD 2: Camino de liderazgo transformador

Tiempo sugerido

- 35-45 minutos

Materiales (si la facilitación es presencial):

- Papel para el rotafolios
- Marcadores, lápices, crayones

INSTRUCCIONES

Invita a las participantes a iniciar una conversación sobre hasta dónde puede llevarlas el hecho de ser líderes siendo jóvenes. Pide a cada una que reflexione sobre en qué punto de su camino de liderazgo se encuentra. Usa como referencia el diagrama circular que ilustra el camino de liderazgo transformador.

A continuación, te sugerimos algunas preguntas para abrir el diálogo. Recuerda que puedes adaptarlas según el contexto y el grupo con el que estés trabajando:

- ¿En qué punto de tu camino de liderazgo te encuentras?
- ¿Sientes que conoces tus derechos humanos? Y si es así, ¿te sientes preparada para hablar sobre ellos y reclamarlos? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Cuentas con el apoyo necesario para abordar los problemas que te afectan a ti o a tu comunidad? ¿Qué necesitarías para fortalecer tu liderazgo (de tu familia, comunidad, escuela, gobierno, etc.)?
- ¿Sabes quiénes pueden ayudar a resolver problemas locales o nacionales?
- ¿Hay personas en posiciones de poder que puedan colaborar contigo o apoyar tu labor de promoción? ¿Quiénes son?
- ¿Existen oportunidades para compartir tu experiencia de liderazgo con otras jóvenes de tu comunidad? ¿Cómo lo harías?
- ¿Cómo puedes asegurarte de que los cambios que quieres lograr sean sostenibles, es decir, que perduren en el tiempo y beneficien a más personas además de ti?

Pide a las participantes que dibujen cómo se ve su camino de liderazgo según sus reflexiones y respuestas a estas preguntas. Anímalas a ser creativas y a disfrutar la actividad.

Comparte los dibujos del camino del liderazgo para que todas puedan verlos. Si alguna participante no se siente cómoda compartiéndolo con el grupo, está bien. Pide voluntarias para hablar sobre su mapa para el camino transformador.

Cierra la actividad con una discusión grupal basada en los caminos compartidos por las participantes. ¿Hay similitudes? ¿Surgieron nuevas ideas? ¿Existen oportunidades de colaboración con otras jóvenes del grupo? ¿Cómo me sentí al escuchar las historias de otras jóvenes?

Nota para adaptar esta actividad si se facilita en línea: Pide a las participantes que dibujen su camino de liderazgo en una hoja de papel, un cuaderno o una cartulina, utilizando materiales que ya tengan a mano. También pueden hacer un collage. Si se sienten cómodas, pueden compartir su pantalla para mostrar su dibujo/ collage y participar en la discusión grupal. También pueden tomar una foto y enviarla por correo electrónico o mensaje de texto. Luego, puedes compartir los dibujos con el resto del grupo.

ACTIVIDAD 3: Acuerdo común

Tiempo sugerido

- 80 minutos

Materiales

- Papel para el rotafolios y bolígrafos

Cada vez que las participantes se reúnan al inicio del día o de la sesión, recuérdense mutuamente el Acuerdo común que crearán juntas. El mensaje clave de esta actividad es establecer una dinámica de respeto entre las participantes, donde puedan confiar entre ellas. También permitirá generar un entendimiento compartido sobre lo que significan la privacidad y la confidencialidad. A través de esta actividad, las participantes reconocerán que tratarse con respeto y amabilidad es fundamental para ser una líder transformadora.

Propósito: Las participantes identificarán normas de respeto basadas en sus propias preferencias.

INSTRUCCIONES (esta actividad tiene 3 partes)

- Parte 1: ¿Qué significa el respeto para ti? (30 min)
- Parte 2: Llegar a un acuerdo común (30 min)
- Parte 3: Círculo de cierre (20 min)

Parte 1: ¿Qué significa el respeto para ti?

Las participantes deben reflexionar individualmente sobre qué significan para ellas el respeto y la confianza. Deben escribir lo que necesitan para sentirse cómodas y seguras. Algunas preguntas para guiarlas:

- ¿Qué significa el respeto para ti?
- ¿Qué necesitas para sentirte cómoda?
- ¿Qué necesitas en este espacio para poder participar libremente?
- ¿Cómo te sentiste realizando esta actividad?

Deben anotar todo lo que consideren importante y se les anima a ser lo más específicas posible.

Parte 2: Llegar a un acuerdo común

Explica a las participantes la importancia de establecer reglas básicas para crear un espacio seguro. Luego, pídeles que escriban las reglas que les gustaría que todas siguieran. Déjales tiempo para reflexionar. Las facilitadoras también pueden sugerir algunas reglas. Algunas ideas:

- Escuchar es clave.
- Respetar diferentes opiniones e ideas.
- No juzgar a nadie.
- Apoyarnos mutuamente.
- Divertirnos.

Parte 3: Círculo de cierre

Las participantes se reunirán para compartir y discutir las reglas sugeridas. Se debe dar tiempo para la reflexión y el diálogo, asegurándose de que todas estén de acuerdo antes de incluir una regla en la lista final. Escribe las reglas aceptadas y colócalas en un lugar visible para todas. Estos serán sus Acuerdos comunes.

HOJA DE TRABAJO 1: Cuestionario sobre ciudadanía digital

Tiempo sugerido

- 20 minutos

Materiales:

- Cuestionario impreso
- Bolígrafos

1. ¿Crees en toda la información que ves en internet?
A. ¡No! Siempre verifico que sea verdadera.
B. No pienso mucho en si la información es verdadera o no.
C. Creo en todo lo que veo en internet.
2. ¿Te interesa descubrir nuevas aplicaciones o aprender sobre tecnología?
A. Sí, me encanta aprender y entender.
B. A veces me interesa, pero no siempre
C. No me interesa en absoluto.
3. ¿Eres amable y respetuosa con las personas en internet?
A. Sí, siempre pienso cuidadosamente en lo que escribo o publico en línea.
B. Creo que en general soy educada, pero no siempre pienso antes de escribir.
C. No me importa mucho lo que escribo o publico en línea.
4. ¿Sabes cómo mantener tu seguridad en internet?
A. Sí, soy muy cuidadosa con mi privacidad, reviso mi configuración y cambio mis contraseñas regularmente.
B. Creo que estoy segura, pero suelo olvidar revisar mi configuración de privacidad.
C. No creo que me pueda pasar nada, así que no me preocupa.
5. ¿Piensas detenidamente antes de publicar o compartir una foto?
A. Sí, siempre me pregunto: "¿Me sentiría cómoda viendo esta foto?". Si la respuesta es sí, entonces la comparto.
B. No siempre me detengo a pensar.
C. No me importa lo que la gente pueda pensar.
6. ¿Piensas detenidamente antes de publicar o compartir una foto de otras personas, como tus amistades o familiares?
A. Sí, siempre me pregunto: "¿Les agraderá ver esta foto?". Si la respuesta es sí, entonces la comparto.
B. No siempre me detengo a pensar.
C. No me importa lo que la gente pueda pensar del resto.
7. ¿Conoces las leyes de tu país sobre el comportamiento en internet?
A. Sí. Tengo mucho cuidado de no violar ninguna ley. Nunca descargo archivos de manera ilegal ni copio el trabajo de otras personas.
B. No sé mucho, pero no descargo archivos ilegalmente ni copio el trabajo de otras personas.
C. No sé si mi país tiene leyes ni cuáles son.

Mayoría de A

¡Felicidades! Usas la tecnología de manera segura y responsable. ¡Eres una excelente ciudadana digital!

Mayoría de B

¡Puedes mejorar! Intenta pensar con más cuidado cuando estés en internet.

Mayoría de C

Aún tienes mucho por aprender estar segura y construir una identidad digital significativa.

* Adaptado de [British Council](#)

HOJA 2: Análisis de situación

Tiempo sugerido

- 60 minutos

Materiales

- Bolígrafos
- Papel

Existen múltiples factores que afectan la vida de las niñas y mujeres jóvenes. Estos factores pueden ser sociales o políticos, estar relacionados con el lugar donde viven (por ejemplo, áreas rurales o urbanas), con leyes que las afectan o que perjudican su bienestar, o incluso con la calidad de implementación de distintos programas y políticas que influyen en su vida y salud.

El análisis de situación es una evaluación de cualquier problema a nivel local, nacional e internacional. Un análisis de situación completo ayuda a comprender el origen de un problema, conocer la importancia o urgencia del tema, generar una base sólida de evidencia para la promoción y reconocer los recursos y las alianzas potenciales.

Nota para la persona facilitadora: Puedes usar el árbol de problemas del material para imprimir 2 para identificar con precisión el problema y utilizarlo en la siguiente tabla de actividad. Se recomienda imprimir el material 2 para que las participantes lo completen juntas

TABLA DE ANÁLISIS DE SITUACIÓN

Tema	Datos y fuente (local)	Datos y fuente (nacional)	Datos y fuente (internacional)	Notas

La Tabla de análisis de situación ayuda a identificar políticas nacionales relevantes, lo que conducirá a un ejercicio de evaluación de políticas.

EVALUACIÓN DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS NACIONALES

Leyes y marcos normativos	¿Existen?	Fuente de la política	¿Se están cumpliendo?

Las políticas identificadas en el análisis deben ser mapeadas y evaluadas. Posteriormente, se deben identificar los compromisos globales que sean relevantes para el tema en cuestión.

ACTIVIDAD 4: Mapeo de poder de personas aliadas e influyentes

Tiempo sugerido

- 60 minutos

Materiales:

- Rotafolios
- Bolígrafos

Propósito: identificar a las diversas personas aliadas que influirán en tu trabajo de promoción de diferentes maneras.

INSTRUCCIONES

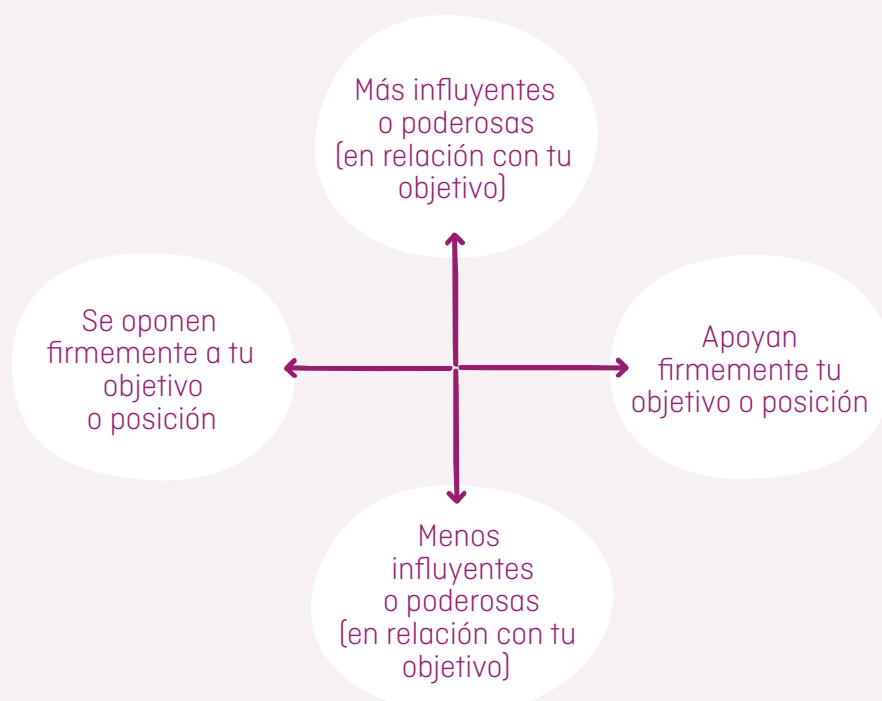
Comienza identificando a tus personas influyentes. Haz preguntas al grupo para ayudarles a reconocer lo siguiente:

- ¿Quiénes son las personas que pueden tomar decisiones que ayuden a alcanzar tu meta? Nómbralas y menciona su rol.
- ¿Existen otros actores organizados que debas considerar, como ONG, grupos, instituciones o personas individuales? Nómbralas y menciona su rol.
- ¿Hay partes interesadas que estén directamente afectadas por el problema (por ejemplo, niñas y jóvenes en X ciudad, organizadas o no)?
- ¿Hay alguien que pueda oponerse directamente o atacar tu trabajo?

Una vez que el grupo haya respondido estas preguntas e identificado a sus principales influyentes, usa el siguiente esquema para ubicarlos según:

- El nivel de influencia que tienen sobre la decisión.
- Si apoyan o no tu meta.

Este ejercicio ayudará a comprender mejor a cada persona influyente, lo que permitirá identificar conexiones y posibles estrategias para involucrarlas y ejercer influencia sobre ellas.



*Adaptado de [Guide to Power Mapping and Analysis](#) (Guía para el mapeo y análisis de poder), Anita Tang

ACTIVIDAD 5: Objetivo SMART

Tiempo sugerido

- 60 minutos

Materiales

- Rotafolios
- Bolígrafos

Notas para la persona facilitadora: consulta el árbol de problemas de la Hoja para imprimir 1. Observa detenidamente los RESULTADOS. ¿Cuáles son los objetivos que puedes utilizar para lograr esos resultados? (¡recuerda no establecer demasiados objetivos!)

Ahora, verifica si tu objetivo es SMART.

Específico:

- ¿Tu solicitud es específica?
- ¿El objetivo tiene un resultado claro?
- ¿Hay un plazo específico?
- ¿Conoces a responsables de tomar decisiones que pueden ayudarte a lograr el cambio?

Medible:

- ¿Sabrás si se ha logrado el cambio deseado?
- ¿Puedes recopilar información y evidencia para hacer un seguimiento regular del progreso?

Alcanzable:

- ¿Se puede lograr esto en el plazo que has decidido?
- ¿Cuáles son posibles desafíos y limitaciones que pueden surgir?

Relevante:

¿El cambio deseado que quieres lograr es significativo y relevante para muchas personas?

Oportuno:

- ¿Cuándo lograrás el cambio deseado?
- ¿Se puede lograr esto en el plazo que has decidido?

ACTIVIDAD 6: Evaluar las actividades de promoción

Tiempo sugerido

- 60 minutos

Materiales:

- Rotafolios
- Bolígrafos

INSTRUCCIONES

Usa los primeros 30 minutos de la actividad para revisar las actividades y tácticas empleadas, y evaluar si han sido exitosas y qué podrías mejorar. A continuación, se incluye un ejemplo.

Actividad de promoción	Qué funcionó	La evidencia	Qué no funcionó	Cambios para mejorar la promoción
Ejemplo: Organizaste una campaña en redes sociales.	La campaña tuvo mucho éxito en Instagram.	Muchas personas compartieron e interactuaron con las publicaciones y las historias en la página de Instagram.	Casi no hubo interés ni interacción en Twitter.	• Enfocar la campaña solo en Instagram, donde obviamente tenemos mejor interacción. • Identificar posibles voluntarios para aumentar la interacción en nuestra cuenta de Twitter.

Una vez que hayas detallado y evaluado todas tus actividades y tácticas, analiza las siguientes preguntas en grupo:

- ¿Hay algo que deberíamos **DEJAR DE HACER**?
El grupo debe analizar lo que no funcionó y debería suspenderse.
- ¿Hay algo que deberíamos **CONTINUAR HACIENDO**?
El grupo debe discutir lo que funcionó y debería continuar.
- ¿Hay algo que deberíamos **COMENZAR A HACER**?
El grupo debe discutir qué cambios son necesarios para lograr los objetivos.
- ¿Qué te generó dudas? ¿Qué te hizo sentir confiada?

*Adaptado de [Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#) (iPromover el cambio para adolescentes! Paquete de herramientas prácticas para que la juventud abogue por una mejora en la salud y el bienestar adolescente). Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2017 (WHO/FWC/NMC/17.2). Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

ACTIVIDAD 7: Hablar sobre diversidad: Disparador de pensamiento

Tiempo sugerido

- 30 minutos

Materiales

- Hojas o cuadernos
- Bolígrafos

Parte 1: Presenta las siguientes preguntas al grupo. Dale 10 minutos para pensar y escribir.

Preguntas:

- ¿Qué entiendes por la palabra diversidad?
- ¿Qué piensas cuando escuchas la palabra diversidad?
- ¿Alguna vez te has sentido fuera de lugar o incómoda en un grupo? ¿Cómo te hizo sentir eso? ¿Qué hiciste?

Parte 2: Divide a las participantes en grupos seleccionados al azar y dales 10 minutos para compartir sus respuestas (si lo desean) y debatir.

Parte 3: Una persona de cada grupo puede compartir los puntos clave de su discusión.

Esta actividad ayuda a que las participantes generen confianza entre sí mientras avanzan en el resto de este segmento.

ACTIVIDAD 8: ¡Momento de discusión!

Tiempo sugerido

- 30 minutos

Materiales

- Hojas o cuadernos
- Bolígrafos

Parte 1: Pon a las participantes en grupos seleccionados al azar. Presenta la siguiente pregunta para que la analicen con su grupo. Dale 20 minutos para pensar y discutir.

¿Cómo puedo cambiar mi persona y mis acciones para ser más inclusiva?

Las participantes se reúnen nuevamente, y una persona de cada grupo puede presentar los puntos destacados de su debate al grupo más grande.

Al finalizar, recuerda a todas las participantes que cuando salgan de este espacio, deben recordarse siempre que nuestra sociedad y nuestras comunidades están formadas por muchas personas diferentes. Esperamos siempre ser acogedoras e inclusivas con cualquiera que quiera aprender de tu trabajo o apoyarlo.

HOJA DE TRABAJO 3: Evaluación de riesgos

Tiempo sugerido

- 90 minutos

Materiales:

- Bolígrafos, lápices
- Material impreso del ejemplo de evaluación de riesgos
- Material impreso del Caso de promoción

CASO DE PROMOCIÓN

María, de 15 años, se une a una capacitación de liderazgo en la YWCA y aprende sobre sus derechos a la salud y la educación, así como el derecho a casarse cuándo y con quién desee.

María queda embarazada y su profesora le dice que deje la escuela y que no regrese. Ella sabe que la profesora está equivocada y no puede impedirle asistir a la escuela. María quiere hacer algo, pero no sabe qué hacer.

María conoce a algunas otras chicas que dejaron la escuela porque estaban embarazadas, y algunas incluso fueron forzadas a casarse. María se comunica con una organización local que apoya la educación de las niñas y conversa con las otras chicas. Ellas recopilan información sobre las leyes nacionales de educación que apoyan que la TOTALIDAD de niños y niñas asistan a la escuela y reúnen historias de niñas que dejaron la escuela. Planean compartir esto la directora de la escuela.

María y las chicas que dejaron la escuela, junto con una representante de la organización local y una madre que las apoya, se reúnen con la directora de la escuela. Explican que toda persona tiene derecho a asistir a la escuela. Comparten sus historias y piden que todas las chicas embarazadas que dejaron la escuela sean reincorporadas para que todas puedan terminar su educación.

María quiere que otras chicas sepan que ellas también pueden defender su derecho a ir a la escuela. Decide contactar a otras chicas en su comunidad para compartir su historia e inspirarlas a defenderse a sí mismas y estudiar, sin importar lo que pase.

¿Cuáles son los desafíos?

¿Quién es la oposición?

¿Cuáles son las posibles alianzas?

¿Qué estrategias pueden poner en práctica María y sus aliadas para abordar los desafíos?

INSTRUCCIONES

- Divide a las participantes en 3-4 grupos.
- Reparte copias del ejemplo de evaluación de riesgos y del caso de promoción a cada grupo.
- Pide a los grupos que lean la historia de María y el plan de promoción para crear conciencia sobre los derechos de las niñas en su comunidad, incluido el derecho a la educación.
- Luego, pide a cada grupo que realice su evaluación de riesgos utilizando el ejemplo proporcionado.
- Asigna a los grupos 45 minutos para completar este ejercicio.
- Luego, pide a las participantes que se reúnan nuevamente y compartan sus conclusiones:
 - ¿Existen riesgos o peligros que no fueron considerados?
 - ¿Qué similitudes y diferencias identificaron?

* Adaptado de Youth Work Essentials www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx

HOJA PARA IMPRIMIR 1: Escenarios de salud mental

Tiempo sugerido

- 60 minutos

Materiales (si la facilitación es presencial):

- Fotocopias de los 5 escenarios
-

INSTRUCCIONES

Consideraciones de autocuidado: Ten en cuenta que esta actividad puede presentar ejemplos y abrir discusiones que podrían desencadenar traumas pasados en las participantes. Si alguna de ellas no se siente cómoda participando en la actividad, permite que se tome un descanso y regrese cuando hayas terminado de facilitar esta actividad.

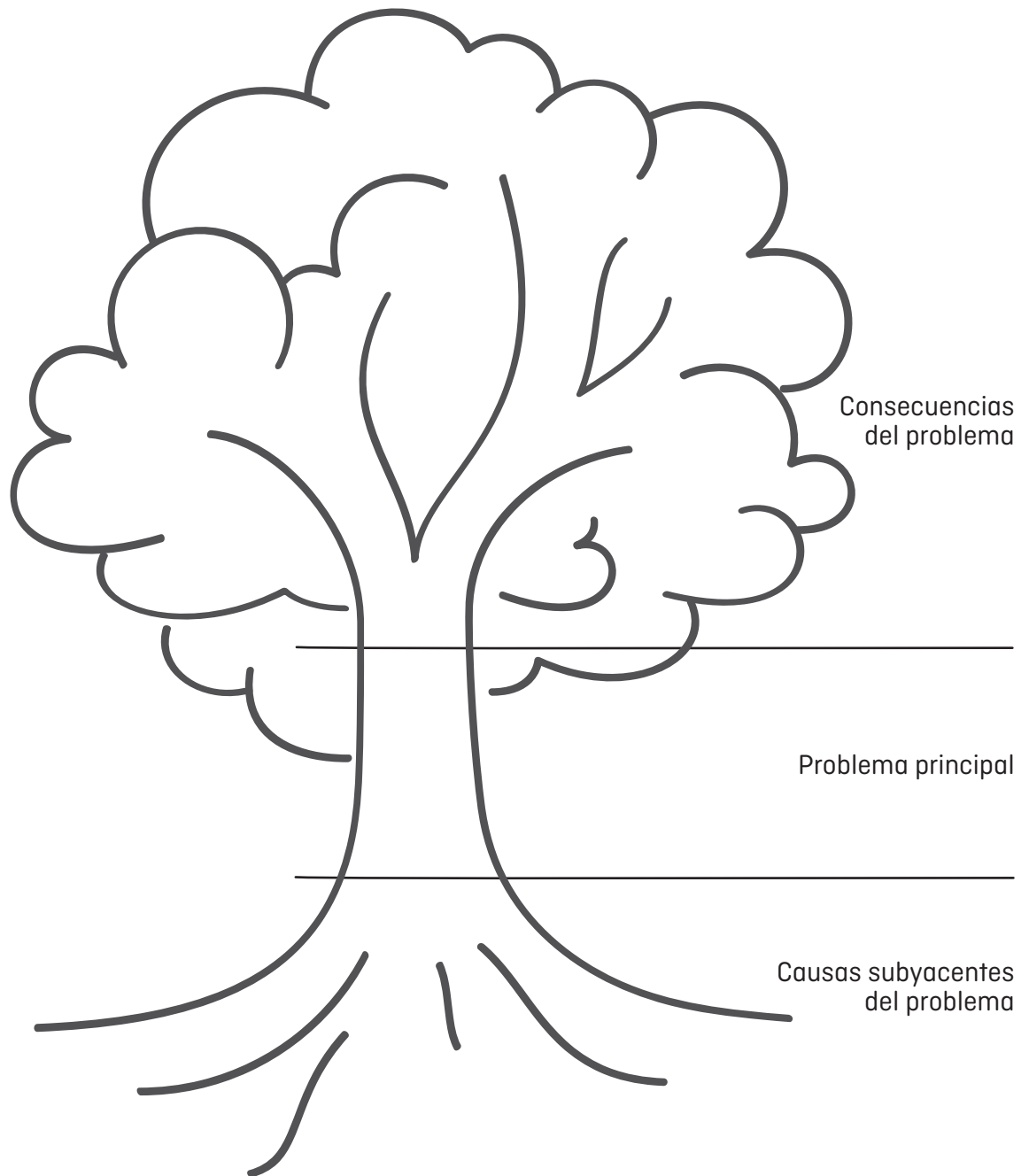
Divide a las participantes en 5 grupos. Cada grupo discutirá uno de los siguientes escenarios para responder a estas preguntas:

- ¿Qué problema de salud mental está presente en cada escenario?
- ¿Existen problemas interconectados?
- ¿Fue este escenario respetuoso con la salud mental de estas jóvenes? ¿Por qué?
- ¿Harías algo diferente en cada escenario?

Escenarios:

1. Namitha quiere interrumpir un embarazo no deseado. Va a una clínica y el médico le dice que necesita pensarlo y regresar la próxima semana. También le entrega un folleto sobre mujeres que se deprimieron después de un aborto.
2. Nguyet está en su chequeo anual de salud. El médico comienza a hacerle preguntas sobre su salud sexual, como: "¿Eres sexualmente activa?", "¿Tienes relaciones sexuales con hombres y/o mujeres?", "¿Cómo te proteges de las ITS o de los embarazos no deseados?", "¿Tienes alguna pregunta sobre cómo protegerte mejor?". Nguyet hace preguntas y el médico las responde. Ella sale de la clínica con algunos condones y folletos informativos.
3. Después de disturbios políticos en el país de Bemidele, ella y su familia tuvieron que mudarse a un campo para personas refugiadas. Una mañana, cuando Bemidele sale a caminar, un hombre la ataca. Su amiga la ayuda a ir a la policía y recibir atención médica.
4. Debido a una sequía en su comunidad, María y su familia se mudan. Después de reubicarse, María consigue un trabajo. Pone sus ganancias en una cuenta bancaria hasta ahorrar suficiente dinero como para pagar las clases de informática que le ayudarán a obtener un ascenso.
5. Dede es una joven defensora de SDSR en Ghana. Durante el confinamiento por COVID, se sintió sola y agotada. Encontró un servicio de consejería en línea. Durante sus sesiones, la terapeuta de Dede también la examina por posibles casos de violencia y abuso en su hogar.

HOJA PARA IMPRIMIR 2: Árbol de problemas



HOJA PARA IMPRIMIR 4: Formulario de evaluación de la capacitación

Estimadas líderes:

Gracias por completar con éxito todos los módulos del Manual de capacitación para el liderazgo RiseUp!. Como parte de nuestro propio proceso de aprendizaje en la YWCA Mundial, les pedimos que dediquen unos minutos a completar este formulario de retroalimentación. Sus aportes y sugerencias nos ayudarán a comprender qué está funcionando bien y qué aspectos necesitan mejoras en términos de contenido, planificación y ejecución de los módulos.

Agradecemos su tiempo y esperamos que estén disfrutando este aprendizaje con nosotras tanto como nosotras estamos disfrutando aprender de sus experiencias e ideas colectivas.

La información que compartan será estrictamente confidencial y utilizada únicamente para fines internos de investigación y evaluación por parte de (añadir el nombre de la organización).

EXPERIENCIA GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

INSTRUCCIONES

Califica las siguientes preguntas según qué tan bien refleje tu experiencia (5 es la puntuación más alta, 1 es la más baja):

- ¿Cómo calificarías tu experiencia general en la capacitación?
5. Excelente 4. Muy buena 3. Buena 2. No tan buena 1. Para nada buena
 - ¿En qué medida la capacitación te mantuvo comprometida, interesada y orientada hacia la autorreflexión, así como al aprendizaje entre pares?
5. Muy comprometida 4. Comprometida 3. Regular 2. No tanto 1. Para nada
 - Al final de cada unidad, ¿qué tan claro fue para ti lo aprendido y qué tan bien puedes aplicarlo a tu contexto?
5. Muy claro 4. Claro 3. Regular 2. No tanto 1. Para nada claro
 - ¿Cómo calificarías a las facilitadoras en términos de su estilo de enseñanza y actitud?
5. Excelente 4. Muy buena 3. Buena 2. No tan buena 1. Para nada buena
 - ¿Qué tan oportuna y preparada estuvo tu facilitadora para aclarar tus dudas durante las sesiones?
5. Excelente 4. Muy bien 3. Bien 2. No tan bien 1. Para nada bien
-

EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

INSTRUCCIONES

Marca la opción que mejor refleje tu experiencia:

- ¿La capacitación brindó suficiente espacio para interactuar con tus compañeras de manera participativa?
☐ Sí ☐ Un poco ☐ No
 - ¿Tuviste suficiente espacio para aclarar dudas o hacer preguntas durante la capacitación?
☐ Sí ☐ Un poco ☐ No
 - ¿Durante la capacitación hubo suficiente tiempo para la autorreflexión?
☐ Sí ☐ Un poco ☐ No
 - ¿Se respondió satisfactoriamente a tus preguntas e inquietudes?
☐ Sí ☐ Un poco ☐ No
 - ¿La capacitación incluyó suficientes pausas y tiempo de descanso?
☐ Sí ☐ Un poco ☐ No
 - ¿Dirías que tu experiencia general en la capacitación fue...?
☐ Participativa ☐ Inclusiva ☐ Generadora de aprendizaje entre pares ☐ Reflexiva ☐ Todas las anteriores
☐ Ninguna de las anteriores Otra _____
-

RECURSOS Y CONTENIDO DEL MANUAL

INSTRUCCIONES

Califica las siguientes preguntas según qué tan bien refleje tu experiencia (5 es la puntuación más alta, 1 es la más baja). Las preguntas 6 a 9 son cualitativas, por lo que te pedimos que proporciones respuestas descriptivas.

- ¿Dirías que las instrucciones en la Sección 1 “Introducción” del Manual fueron claras, concisas y fáciles de entender?
5. Muy claras 4. Claras 3. Regular 2. No tan claras 1. Para nada claras
- ¿Qué tan útiles te parecieron los recursos de aprendizaje en la Sección 2?
5. Excelentes 4. Muy buenos 3. Buenos 2. Regulares 1. No tan buenos
- ¿Qué tan útil te pareció el Paquete de herramientas para facilitadoras en la Sección 3?
5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No tan bueno
- ¿Cómo calificarías las actividades y los ejercicios en las distintas secciones del manual?
5. Excelentes 4. Muy buenos 3. Buenos 2. Regulares 1. No tan buenos
- ¿Qué tipo de recursos encontraste más útiles? (Marca todas las que correspondan)
☐ Materiales de lectura (documentos, artículos, guías, estudios de caso, etc.) ☐ Dinámicas de integración/energizantes ☐ Videos y películas ☐ Plantillas/hojas de trabajo ☐ Otros
- ¿Las secciones del manual tienen un ritmo adecuado y contienen suficiente información? Si tu respuesta es sí, ¿por qué crees que es así? Si no, ¿qué se podría añadir? Explica por favor.
- ¿Hay alguna sección, actividad o herramienta que te haya resultado difícil de seguir y que necesite ser modificada? Explica por favor.
- ¿Cómo crees que se podría fortalecer el manual? Desde tu perspectiva, ¿qué áreas necesitan mejoras en términos de contenido, herramientas pedagógicas, facilitadoras u otros aspectos?
- ¿Tienes algún otro comentario o sugerencia?

RECONOCIMIENTOS

La Guía RiseUp! es un claro ejemplo de lo que es posible mediante el poder de la colaboración y la cocreación en base a principios feministas y metodologías de investigación. Este trabajo no fue fácil, ya que implicó varios meses de sesiones, en diversas zonas horarias y países, con líderes intergeneracionales. Aun así, las mujeres y jóvenes se unieron con la YWCA Mundial y Torchlight Collective para crear este producto final.

La Asociación Cristiana Mundial de Mujeres Jóvenes agradece las experiencias personales, la experiencia técnica, el tiempo y el esfuerzo que, en conjunto, dieron como resultado esta segunda edición de la Guía RiseUp! para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes de la YWCA Mundial. El contenido de esta Guía fue desarrollado a través de un proceso de consulta con mujeres jóvenes y jóvenes líderes, facilitadoras, mentoras y aliadas de distintos países y contextos, así como con integrantes de la YWCA en diversas oficinas alrededor del mundo. Queremos reconocer especialmente a las jóvenes líderes de todo el mundo que participaron en las discusiones para identificar los temas prioritarios, las direcciones estratégicas y los enfoques adoptados en este manual. La implementación piloto exitosa de esta herramienta no habría sido posible sin la participación de las mujeres jóvenes y las facilitadoras seleccionadas de distintas regiones. Ellas dieron vida al contenido y lo contextualizaron, demostrando su aplicabilidad y relevancia en sus comunidades y para quienes se beneficiarán de él.

Agradecemos profundamente la orientación y el apoyo inquebrantable del equipo de la YWCA Mundial, incluida la Dra. Suchi Gaur y Nirmala Gurung, quienes desempeñaron un papel clave en la creación de esta nueva versión de la Guía. Este trabajo no habría estado completo sin las contribuciones de Jade Brady, Naomi Woyengu y Catherine Wanjiku.

Este trabajo ha sido desarrollado como parte de la iniciativa RiseUp! Movilización de mujeres jóvenes para el liderazgo y la promoción (2020-2024), con el apoyo del Gobierno de Australia en la región de Asia-Pacífico.

Expresamos nuestro especial agradecimiento al equipo de consultoras de Torchlight Collective: Radhika Bijoyini, Humphres Evelia, Cecilia García Ruiz, Lindsay Menard-Freeman y Sara Pellegrom, por liderar el proceso de revisión, consultas, redacción y diseño de esta Guía. Esto incluyó la facilitación de talleres de cocreación con mujeres y mujeres jóvenes líderes, y la documentación de sus contribuciones e ideas en una Guía integral final. Un agradecimiento especial a Enrico Gianfranchi por el diseño de este manual.

ANEXOS

ANEXO 1: PALABRAS CLAVE + FRASES

¿Por qué necesitamos un glosario?

Muchas líderes y activistas del movimiento de mujeres en general coinciden en que las palabras que antes comunicaban visiones de cambio social han perdido su significado original. Por ejemplo, palabras como “espacios seguros”, “empoderamiento” y “compromiso” son utilizadas de manera diferente por integrantes del movimiento de mujeres en general. Este glosario tiene como objetivo remediar esto y proporcionar a las líderes y activistas en el terreno un lenguaje común que se utilice de manera consistente.

Este glosario intenta recopilar los términos que se utilizan con más frecuencia, independientemente de que sean “términos técnicos”, “palabras operacionales” o “jergas especializadas”. El glosario intenta ofrecer definiciones que sean fáciles de entender para todo el mundo, ya sea que se trate de integrantes del movimiento, personas que desean ser parte del movimiento, aliadas, socias o colaboradoras.

Abuso

Tratar de manera dañina, lesiva u ofensiva, ya sea de manera física, sexual, verbal o psicológica. Incluye: utilizar un lenguaje hiriente e insultante hacia o sobre alguien; forzar actividad sexual; violación o abuso sexual; golpear (pegar, patear, lanzar objetos, hacer tropezar) a alguien con la intención de causar daño o dolor.

Acción afirmativa

Una acción afirmativa se refiere a un conjunto de políticas y prácticas dentro de un gobierno o una organización que buscan incluir a grupos específicos según su género, raza, sexualidad, credo o nacionalidad en áreas en las que están subrepresentados, como la educación y el empleo. Históricamente y a nivel internacional, el apoyo a la acción afirmativa ha tratado de lograr objetivos como la reducción de las desigualdades en el empleo y la remuneración, el aumento del acceso a la educación, la promoción de la diversidad y la reparación de aparentes agravios, daños u obstáculos.⁹⁷

Actores y agentes de cambio

Son personas que actúan como catalizadoras para los cambios en un grupo, una comunidad, una organización o una nación. Actúan como catalizadoras al inspirar a otras personas e influir en ellas hacia un objetivo común mediante nuevas formas de pensar y nuevas ideas. Por lo tanto, son promotoras del cambio.

Ajustes razonables

Los ajustes razonables son modificaciones y adaptaciones necesarias y apropiadas, que no imponen una carga desproporcionada o indebida, realizadas cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas con discapacidad disfruten o ejerzan todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con las demás personas.

97. es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n_positiva

Alianza(s)

Una relación mutuamente beneficiosa entre dos o varias personas o instituciones. En una alianza, ambas partes colaboradoras se unen en torno a un objetivo común y cada una de ellos tiene una capacidad y una función plenamente reconocidas.

Análisis FODA

El análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) es un marco utilizado para evaluar la posición competitiva de una entidad, como una organización o grupo, y para desarrollar una planificación estratégica. El análisis FODA evalúa factores internos y externos, así como el potencial actual y futuro.

Antirracismo

El antirracismo abarca una serie de ideas y acciones políticas destinadas a contrarrestar el prejuicio racial, el racismo sistémico y la opresión de grupos raciales específicos. El antirracismo suele estructurarse en torno a esfuerzos conscientes y acciones deliberadas que tienen como objetivo proporcionar oportunidades iguales para todas las personas, tanto a nivel individual como sistémico.⁹⁸

Autocuidado

Es un proceso multidimensional y multifacético de compromiso consciente en estrategias que promueven un funcionamiento saludable y mejoran el bienestar. En esencia, el término describe una acción consciente que una persona realiza para promover su salud física, mental y emocional.

Autonomía económica

Es la capacidad de una persona para tomar decisiones independientes sobre su futuro económico. Implica poder decidir y utilizar los medios de producción para determinar e influir en su vida con dignidad.

Brecha digital

La brecha digital se refiere a la distinción entre quienes tienen acceso a internet y pueden hacer uso de los nuevos servicios ofrecidos en la web, y las personas que están excluidas de estos servicios.⁹⁹

Cabildeo

El cabildeo es cualquier intento de individuos o grupos de interés privado por influir en las decisiones del gobierno. En su significado original, se refería a los esfuerzos por influir en los votos de la legislatura, generalmente en el vestíbulo fuera de la cámara legislativa. Alguna forma de cabildeo es inevitable en cualquier sistema político.¹⁰⁰

Cambio social

El cambio tanto de las estructuras de poder que gobiernan la sociedad como de las normas y los valores culturales por los que se rigen las personas. La promoción e incidencia política, la movilización de recursos, el desarrollo del movimiento y las mujeres jóvenes que transforman las estructuras de poder son formas de lograr el cambio social.

Cambios ambientales

Un cambio ambiental es una alteración o perturbación del entorno, generalmente causada por influencias humanas o procesos ecológicos naturales. Los cambios ambientales incluyen diversos factores, como desastres naturales, interferencias humanas o interacciones con animales.

98. <https://es.wikipedia.org/wiki/Antirracismo>

99. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital_divide&action=statexp-seat&lang=es

100. www.britannica.com/topic/lobbying

Capacitismo

Discriminación y prejuicio contra las personas con discapacidades (mentales, emocionales o físicas), que se basan en la creencia de que algunos cuerpos (típicos y atípicos) son más valiosos que otros. El capacitismo define a las personas por su capacidad y clasifica a las personas con discapacidad como “inferiores” (por ejemplo, no dignas de respeto y consideración, incapaces de contribuir y participar en aspectos de la vida, y otras ideas erróneas). El capacitismo puede ser consciente o inconsciente, y está incrustado en las instituciones, los sistemas y la cultura más amplia de una sociedad.

Carta de las Naciones Unidas

La Carta de las Naciones Unidas es el documento fundacional de la Organización de las Naciones Unidas. Fue firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, al finalizar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre de 1945. Las Naciones Unidas pueden actuar en una amplia variedad de temas debido a su carácter internacional único y los poderes que le confiere su Carta, que se considera un tratado internacional. Como tal, la Carta de la ONU es un instrumento de derecho internacional, y los Estados miembros de la ONU están sujetos a ella. La Carta de la ONU codifica los principios de las relaciones internacionales, desde la igualdad soberana de los Estados hasta la prohibición del uso de la fuerza en las relaciones internacionales. Desde la fundación de la ONU en 1945, la misión y el trabajo de la Organización han sido guiados por los fines y principios de su Carta fundacional. Esta ha sido enmendada tres veces, en 1963, 1965 y 1973. La Corte Internacional de Justicia, el principal organismo judicial de las Naciones Unidas, funciona de acuerdo con el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, que está anexo a la Carta de la ONU y forma parte integral de ella.

Ciberacoso

Es el uso sistemático de formas digitales de comunicación para acosar, intimidar o perseguir a una persona, un grupo de personas o una empresa utilizando internet u otros medios electrónicos. La constante presión psicológica en el espacio digital puede hacer que la vida de la víctima sea difícil de soportar. En algunos casos, el acoso fuera de línea e incluso la violencia física pueden acompañar al acoso en línea. El ciberacoso es un delito en muchos países.

Cisgénero

Describe a las personas cuya identidad o expresión de género coincide con los roles de género históricamente asociados al sexo que se les asignó al nacer.

Clima

El clima, en un sentido estricto, suele definirse como el “tiempo promedio”, o más rigurosamente, como la descripción estadística en términos de la media y la variabilidad de las cantidades relevantes a lo largo de un período de tiempo que va desde meses hasta miles de años. El período clásico es de tres décadas, según lo definido por la Organización Meteorológica Mundial (OMM). Estas cantidades suelen ser variables superficiales, como la temperatura, la precipitación y el viento. En un sentido más amplio, el clima es el estado, incluida una descripción estadística, del sistema climático.

Codificación (o indexación)

Asignar códigos a ideas y temas amplios (por ejemplo, edad, género, estatus socioeconómico, región) como un medio para estructurar y etiquetar datos.

Compromiso

Un acuerdo formal o informal mediante el cual una persona se compromete con la causa o actividad específica de una organización, un equipo o un grupo. A menudo el compromiso es el resultado de una conexión personal o emocional entre la persona integrante y la organización, ya que ambas comparten la pasión y el compromiso por las mismas causas, misiones o valores.

Comunidades marginadas o subrepresentadas

Se refiere a grupos de personas dentro de una cultura, contexto e historia determinados que están en riesgo de ser objeto de múltiples discriminaciones debido a la interacción de diferentes características personales o factores, como sexo, género, edad, etnia, religión o creencias, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, nivel educativo o ingresos, o la residencia en diversas localidades geográficas.

Confidencialidad

La promesa o el compromiso de no compartir detalles o información específica con personas ajenas al equipo de investigación, especialmente aquellos detalles que puedan revelar la identidad de participantes en una investigación.

Constitución

Un documento formal que fija las reglas y normas básicas para constituir una asociación de seres humanos. Las constituciones pueden proporcionar las reglas y normas básicas para los estados y países, pero también para organizaciones como la YWCA.

Consulta

Una serie de procesos en línea o en persona que se planifican previamente y cuyo objetivo es fomentar la participación y conocer las opiniones sobre cómo avanzar con los objetivos de la agenda. Una consulta feminista se estructura de forma que no sea jerárquica y debe tener en cuenta factores extrapersonales y externos. Una consulta feminista debe ser sensible a la cultura y empoderadora. De forma más general, las consultas pueden tener distinto grado de formalidad o informalidad y ser activas (la gente da su opinión y hace comentarios sobre el proceso de toma de decisiones) o pasivas (simplemente se informa a la gente del proceso de toma de decisiones).

Daño

El acto de causar una lesión y el resultado de dicha lesión. El daño puede ser físico, emocional, espiritual o incluso psicológico. Puede ser causado de manera intencional o no intencional. Cuando una persona sufre daño, es posible que no se dé cuenta de que ha sido perjudicada o que no sepa cómo responder. También podría estar en negación. La persona que experimenta daño necesita apoyo y tiempo para recuperarse y sanar.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento que marcó un antes y un después en la historia de los derechos humanos. La Declaración fue redactada por representantes con diferentes antecedentes legales y culturales de todas las regiones del mundo, y fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 (resolución 217 A de la Asamblea General) como un estándar común de logros para todos los pueblos y todas las naciones. Por primera vez, establece los derechos humanos fundamentales que deben ser protegidos universalmente y ha sido traducida a más de 500 idiomas. La DUDH es ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de setenta tratados de derechos humanos, que hoy se aplican de manera permanente a nivel global y regional.

Derecho internacional de los derechos humanos

El derecho internacional de los derechos humanos regula las obligaciones de los Estados hacia su ciudadanía y otras personas dentro de su jurisdicción. Este derecho consagra los ideales más elevados de la humanidad, según los cuales cada ser humano tiene un conjunto de derechos y libertades. Además, establece obligaciones que los Estados están obligados a respetar.

Derechos humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, independiente de la nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, raza, religión, idioma o cualquier otra condición. Todos tenemos el mismo derecho a los derechos humanos sin discriminación. Estos derechos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles.

Desarrollo de capacidades

La mejora de la capacidad de una persona o de una organización para cumplir su misión mediante el refuerzo de su infraestructura, sus habilidades o conocimientos, su gobernanza o sus recursos humanos. El desarrollo de capacidades puede lograrse mediante formación, inversión, aprendizaje empírico u organización para crear un cambio positivo.

Desarrollo del movimiento

Un proceso de organización y movilización de comunidades con el objetivo de dar respuesta a problemas y preocupaciones comunes. El desarrollo del movimiento puede incluir un análisis compartido de las causas del problema; una visión y una agenda comunes para el cambio; y estrategias a corto y largo plazo. El desarrollo del movimiento también requiere que las personas involucradas definan principios comunes y mecanismos para la comunicación; roles y responsabilidades; y procesos internos.

Desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible es el paradigma general de las Naciones Unidas. El concepto de desarrollo sostenible fue descrito por el Informe de la Comisión Brundtland de 1987 como “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.¹⁰¹

Desempoderamiento

Es el acto de limitar a una persona o grupo de personas en su capacidad de hacer algo y lograr ciertos objetivos. Genera que los individuos no tengan poder, voluntad ni medios para influir en las cosas que les gustaría cambiar en sus vidas.

Dicotomía sexual

Tratar a hombres y mujeres como categorías segregadas, como si no tuvieran nada en común. Por ejemplo, ignorar que hombres y mujeres existen de manera fluida en cuanto al género y, como resultado, pueden valorar las mismas cosas.

Dignidad humana

La dignidad humana es el reconocimiento de que los seres humanos poseen un valor especial intrínseco a su humanidad y, como tal, son merecedores de respeto simplemente por ser seres humanos. La dignidad es el derecho de una persona a ser valorada y respetada por sí misma y a ser tratada éticamente.

Dinámicas de poder

Sistemas de influencia y control sobre individuos, organizaciones, gobiernos u otras esferas de la vida. Las estructuras de poder existen en todas las relaciones, en las familias y en las organizaciones. Es importante ser conscientes de las estructuras de poder desiguales e injustas para comprender cómo estas pueden repercutir en la autonomía y el comportamiento de las personas.

Discriminación

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Naciones Unidas, 1979. ‘Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer’ (CEDAW), Artículo 1). La discriminación puede surgir tanto de la ley (de jure) como de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea en leyes, políticas, procedimientos o prácticas:

- Discriminación de jure: por ejemplo, en algunos países, a una mujer no se le permite salir del país o tener un empleo sin el consentimiento de su esposo.

101. <https://www.unesco.org/es/sustainable-development/education>

- Discriminación de facto: por ejemplo, un hombre y una mujer pueden ocupar el mismo puesto de trabajo y realizar las mismas tareas, pero sus beneficios pueden diferir.¹⁰²

Diseño universal

El diseño universal se refiere a la creación de productos, entornos, programas y servicios que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptaciones o diseños especializados. El diseño universal no excluye el uso de dispositivos de apoyo para grupos específicos de personas con discapacidades cuando esto sea necesario.

Diversidad

Se refiere a la “variedad de dimensiones, cualidades y características únicas que posee cada cual”. La diversidad representa las diferencias en nuestras identidades, experiencias y perspectivas. Es un “espejo” de lo que hace a cada persona diferente dentro de un espacio o grupo dado. Sin embargo, la diversidad no es garantía de igualdad de poder o de acceso dentro del espacio o grupo en cuestión.

Edadismo

Se trata de estereotipos (cómo pensamos), prejuicios (cómo sentimos) y discriminación (cómo actuamos) hacia la propia persona o hacia otras, que se basan en la edad. El edadismo puede llevar a una peor salud, aislamiento social, muertes prematuras y mucho más. Lamentablemente, el edadismo está ampliamente extendido en las instituciones y los sectores, y tiene consecuencias de gran alcance en las economías y la sociedad. Algunos ejemplos de edadismo incluyen perder el trabajo debido a la edad, ver a las personas más jóvenes como poco capacitadas e irresponsables, o desestimar las preocupaciones de alguien por su edad.

Emergencia climática

El cambio climático se refiere a cualquier cambio significativo en las medidas del clima que dure un período prolongado. En otras palabras, el cambio climático incluye cambios importantes en la temperatura, la precipitación o los patrones de viento, entre otros, que ocurren durante varias décadas o más. La emergencia climática es una situación en la que se requiere una acción urgente para reducir o detener el cambio climático y evitar daños ambientales potencialmente irreversibles.

Empatía

Es la capacidad de percibir las emociones de las personas e imaginar lo que podrían estar pensando o sintiendo desde su perspectiva. Hay tres tipos de empatía: La empatía cognitiva es la capacidad de entender el punto de vista de otra persona. La empatía emocional es la capacidad de sentir lo que otra persona siente. La preocupación empática es la capacidad de determinar, de manera consciente o inconsciente, lo que alguien podría necesitar de ti.

Empoderamiento

El proceso de delegar poder en una persona o grupo de personas o de restituirselo. El empoderamiento a menudo ayuda a las personas a hacerse más fuertes, tener más confianza en sí mismas y ejercer un mayor sentido de agencia y un mayor control sobre sus vidas, sus derechos y sus decisiones.

Enfoque basado en los derechos humanos (EBDH)

Describe un enfoque que aplica los principios de los derechos humanos como la no discriminación, la participación y la rendición de cuentas. Cuando se trabaja con un enfoque basado en los derechos humanos el cumplimiento de los derechos humanos constituye una prioridad fundamental en todos los programas, proyectos y actividades.

102. www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

Equidad

La distribución justa de oportunidades, poder y recursos para satisfacer las necesidades de todas las personas, sin importar su edad, capacidad, género, nivel de ingresos, nivel educativo, cultura o antecedentes.

Equidad de género

La equidad de género es el proceso de actuar de manera justa con hombres y mujeres, niños y niñas, y se centra en la igualdad de resultados y logros. Puede implicar el uso de medidas especiales temporales para compensar prejuicios o discriminaciones históricas o sistémicas. Se refiere a un trato diferencial que sea justo y que aborde positivamente un sesgo o una desventaja debido a roles o normas de género o diferencias entre los sexos. La equidad asegura que mujeres y hombres, niñas y niños tengan una oportunidad igual, no solo en el punto de partida, sino también al alcanzar la meta. Se trata de un trato justo para ambos sexos, que tiene en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres, las barreras culturales y la discriminación (pasada o presente) hacia el grupo específico.¹⁰³

Espacio seguro

Lugares, ya sea presenciales o en línea, creados para proporcionar un entorno en donde todas las personas se sientan seguras y cómodas, y puedan compartir sus experiencias, opiniones y puntos de vista sin miedo o amenaza de un daño político, económico o personal.

Expresión de género

Las características y comportamientos de una persona (como el aspecto, la vestimenta, los gestos, la forma de hablar y las interacciones sociales) que pueden percibirse como específicos de un género.

Fe/basado en la fe

Describe algo (por ej., una organización, un movimiento o un enfoque) cuyos valores o cuya misión se basan o inspiran en alguna fe o sistema de creencias.

Feminismo

En lugar de ser un concepto único, existe todo un abanico de feminismos determinados por las experiencias de vida, las identidades y las comunidades de las feministas de distintas partes del mundo. El feminismo se trata de que todos los géneros tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades. Apunta a respetar las experiencias, las identidades, los conocimientos y las fortalezas de la diversidad de mujeres, y de esforzarse por empoderar a todas las mujeres para que puedan ejercer plenamente sus derechos.

Feminista

Describe un enfoque que sitúa la transformación de las relaciones de poder, y especialmente de las relaciones de poder entre los géneros, en el centro de todos los análisis y procesos de cambio social. Las intervenciones feministas para lograr el cambio se centran en el empoderamiento de las mujeres y de otros géneros marginados, la transformación de las relaciones de poder entre los géneros y el progreso de la igualdad de género. Las intervenciones feministas para lograr el cambio a menudo se perciben a través de una “perspectiva de género”, es decir, planteándose si el proceso de cambio aborda conscientemente la igualdad de género y los derechos de las mujeres y si el proceso de cambio consigue avances en estas dos áreas.

Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es el proceso consciente de definir, estructurar, conservar y compartir el conocimiento y la experiencia del personal dentro de una organización. El objetivo principal de la gestión del conocimiento es facilitar la

103. www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

conexión entre el personal que busca información o conocimiento institucional y las personas que lo poseen.¹⁰⁴[1] Algunos de los métodos utilizados en la gestión del conocimiento incluyen sistemas de tecnología de la información, como bases de datos, intranets, extranets y portales; metodologías; o redes humanas, como comunidades de práctica.¹⁰⁵

Gobernanza

El establecimiento de reglas, políticas, procesos y estructuras que definen roles y responsabilidades dentro de una organización. La gobernanza y sus procesos asociados guían la forma en la que los distintos actores de una organización interactúan, toman decisiones y rinden cuentas.

Grupos destinatarios

Los grupos destinatarios son los grupos de personas específicos a los que pretendes llegar con tu trabajo. Pueden definirse en función de distintas combinaciones de edad, etnia, geografía y género. Por ejemplo, en la YWCA, los grupos destinatarios son los siguientes: Mujeres: de 18 años o más. Mujeres jóvenes: mujeres hasta los 30 años de edad. Niñas: menores, hasta los 17 años de edad.

Identidad de género

El sentido interno y profundo de una persona de ser hombre, mujer o un género intermedio, independientemente del sexo que se le haya asignado al nacer. Todo el mundo tiene una identidad de género.

Igualdad de género

Una situación en la que existe igualdad de derechos, trato, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres, niñas, niños y personas de todos los géneros. La igualdad de género no implica uniformidad. 34 Equidad de género: Aunque la igualdad de género pretende garantizar igualdad de derechos y oportunidades para las personas de todos los géneros, no aborda las barreras sistémicas a las que las mujeres y las minorías de género se pueden enfrentar debido a otros factores como la edad, la etnia, la raza, la capacidad, la orientación sexual, etc. La equidad de género pretende garantizar la justicia y la equidad con el objetivo de que los grupos marginados puedan acceder a estas oportunidades y beneficiarse de estos derechos. Véase también: "Interseccional". Ejemplo: La igualdad de género entregaría a un hombre y a una mujer el mismo chaleco antibalas, pese a que las formas de sus cuerpos son a menudo diferentes (por ej., puede que una mujer no pueda cerrarse bien el chaleco sobre el pecho). La equidad de género entregaría a cada persona un chaleco antibalas que se adaptara a la forma de su cuerpo.

Igualdad y no discriminación

La igualdad consiste en garantizar que cada individuo tenga las mismas oportunidades para desarrollar su vida y talentos al máximo, y en creer que nadie debería tener menos oportunidades en la vida debido a su lugar de nacimiento, su origen u otras características personales. La igualdad reconoce que, históricamente, determinados grupos de personas con características particulares, como personas de ciertas razas, personas con discapacidad, mujeres y personas gays y lesbianas, han experimentado discriminación.¹⁰⁶ La discriminación se refiere a un trato menos favorable hacia una persona debido a una característica protegida.¹⁰⁷ La no discriminación implica un trato que no favorece ni desfavorece a ninguna persona.

Inclusión

El acto de eliminar barreras para permitir la participación plena y el sentido de pertenencia. La inclusión implica ser intencional al identificar desafíos, comprender lo que las personas necesitan y proporcionar ajustes razonables para fomentar espacios y experiencias equitativas.

104. www.valamis.com/hub/knowledge-management

105. link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.

106. www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

107. www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

Inclusivo/a

Ser inclusivo/a significa apoyar el sentido de pertenencia de las demás personas, independientemente de quiénes sean. Los espacios inclusivos se consiguen cuando las personas tienen el sentido de agencia necesario para compartir sus opiniones, tomar decisiones y sentirse respetadas y valoradas, independientemente de su identidad. Para promocionar espacios inclusivos, la YWCA reconoce y acoge plenamente la diversidad de raza, etnia, salud, estatus, clase, casta, capacidades diferentes, indígenas, edad, orientación sexual, identidad de género y fe.

Inclusividad

Apoyar el sentido de pertenencia de las demás personas, independientemente de quiénes sean. La inclusividad se consigue cuando las personas tienen el sentido de agencia necesario para compartir sus opiniones, tomar decisiones y sentirse respetadas y valoradas, independientemente de su identidad. Para promocionar la inclusividad, la YWCA Mundial reconoce y acoge plenamente la diversidad de raza, etnia, salud, estatus, clase,

Inconformidad de género

Este término se refiere a personas que no siguen las ideas o estereotipos de otras personas sobre cómo deberían lucir o actuar según el sexo femenino o masculino que se les asignó al nacer. Estas expectativas pueden variar entre culturas y han cambiado con el tiempo. casta, capacidades diferentes, indígenas, edad, orientación sexual, identidad de género y fe.

Innovación

Un proceso que crea mecanismos nuevos o que mejora mecanismos existentes para solucionar un problema de una manera “mejor”. Por ejemplo, la “innovación” podría solucionar un problema social, tecnológico o empresarial mediante la introducción de una intervención que simplifique un proceso complejo.

Intergeneracional

describe la relación entre las distintas generaciones y dentro de cada una de ellas. El enfoque intergeneracional se fundamenta en el respeto a la experiencia de vida de cada persona, con independencia de su edad, y en lo que se puede aprender de ellas.

Interseccional/interseccionalidad

Término acuñado por la profesora de derecho Kimberlé Williams Crenshaw. Se refiere a la naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales como la raza, la clase y el género. Cuando estas categorías sociales se aplican a una persona o un grupo concretos, su superposición puede crear nuevas relaciones de poder, discriminaciones, (des)ventajas o privilegios interdependientes las unas de las otras.

Intersexualidad

La intersexualidad es un término general que abarca diversas situaciones en las que una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que no encaja en las categorías de “femenino” o “masculino”. A veces, se realizan cirugías en bebés, niños y niñas intersexuales para que sus cuerpos se ajusten a las ideas binarias de “masculino” o “femenino”. Al nacer, profesionales médicos asignan a los bebés intersexuales un sexo legal (masculino o femenino, en la mayoría de los Estados). Sin embargo, al igual que sucede con las personas que no son intersexuales, esto no garantiza que esa será su identidad de género al crecer. Esto plantea interrogantes sobre si es apropiado realizar procedimientos médicos en los cuerpos de las infancias cuando estos no son necesarios para su salud. La intersexualidad es una variación natural en los seres humanos y no un problema médico. Por ello, las intervenciones médicas (como cirugías o terapia hormonal) durante la niñez generalmente no son necesarias desde el punto de vista médico. Ser intersexual es también más común de lo que muchas personas creen. Es difícil determinar exactamente cuántas personas son intersexuales, pero se estima que alrededor de 1-2 de cada 100 personas nacidas en los Estados Unidos lo son. Existen muchas formas en las que alguien puede ser intersexual. Algunas personas intersexuales tienen genitales u órganos sexuales internos que no encajan en las categorías masculino/femenino, como una persona con tejidos ováricos y testiculares. Otras tienen combinaciones de cromosomas

diferentes a XY (generalmente asociado con lo masculino) o XX (generalmente asociado con lo femenino), como XXY. Por su parte, algunas personas nacen con genitales externos que se ajustan a las categorías típicas de masculino/femenino, pero sus órganos internos o sus hormonas no. Si los genitales de una persona son diferentes de lo que profesionales de la medicina y enfermería esperan al nacer, esta persona podría identificarse como intersexual desde el nacimiento. En otros casos, alguien podría no saber que es intersexual hasta más adelante en su vida, como al pasar por la pubertad. En ocasiones, una persona puede vivir toda su vida sin descubrir que es intersexual.¹⁰⁸

Intimidación en línea

La intimidación en línea es un tipo de acoso que ocurre a través de dispositivos digitales, como teléfonos móviles, computadoras y tabletas. Puede suceder mediante mensajes SMS, textos, aplicaciones o en línea, a través de redes sociales, foros o videojuegos, donde las personas pueden ver, participar o compartir contenido. La intimidación en línea incluye enviar, publicar o compartir contenido negativo, dañino, falso o cruel sobre otra persona. También puede implicar la divulgación de información personal o privada de alguien más, y provocar vergüenza o humillación. En algunos casos, la intimidación en línea cruza la línea hacia comportamientos ilegales o criminales. Los lugares más comunes donde ocurre la intimidación en línea son los siguientes: redes sociales, como Facebook, Instagram, Snapchat y TikTok; mensajes de texto y aplicaciones de mensajería en dispositivos móviles o tabletas; mensajes instantáneos, mensajes directos y chats en línea; foros en línea, salas de chat y tableros de mensajes, como Reddit; correo electrónico; comunidades de videojuegos en línea.

Justicia de transición

La justicia de transición abarca el conjunto completo de procesos y mecanismos asociados con el intento de una sociedad de aceptar un legado de conflictos, represión, violaciones y abusos a gran escala en el pasado, con el fin de garantizar la rendición de cuentas, impartir justicia y lograr la reconciliación. Estos procesos pueden incluir mecanismos judiciales y no judiciales, como búsqueda de la verdad, iniciativas de enjuiciamiento, reparaciones y diversas medidas para prevenir la recurrencia de nuevas violaciones. Estas medidas incluyen reformas constitucionales, legales e institucionales; el fortalecimiento de la sociedad civil; esfuerzos de conmemoración; iniciativas culturales; la preservación de archivos; y la reforma de la educación histórica. La justicia de transición tiene como objetivo brindar reconocimiento a las víctimas, aumentar la confianza de las personas en las instituciones estatales, reforzar el respeto por los derechos humanos y promover el estado de derecho, como un paso hacia la reconciliación y la prevención de nuevas violaciones. Los procesos de justicia de transición han demostrado repetidamente que pueden ayudar a abordar agravios y divisiones. Para lograrlo, dichos procesos deben ser específicos al contexto, ser de propiedad nacional y estar centrados en las necesidades de las víctimas. De esta manera, pueden conectar, empoderar y transformar a las sociedades, contribuyendo así a una paz duradera.¹⁰⁹

Justicia social

La justicia social se refiere a la distribución de la riqueza, las oportunidades y los privilegios dentro de una sociedad. En las culturas occidentales y asiáticas, el concepto de justicia social a menudo ha estado relacionado con el proceso de garantizar que las personas cumplan sus roles dentro de la sociedad y reciban lo que les corresponde de ella.

Justicia transformativa

Un marco político y un enfoque para responder a la violencia, el daño y el abuso. En su forma más básica, la justicia transformativa busca responder a la violencia sin generar más violencia o reducir el daño para minimizarla. La justicia transformativa puede entenderse como una forma de “reparar las cosas”, establecer una “relación adecuada” o crear justicia de manera conjunta.

LGBTIQ+

Una abreviatura común que se refiere a la comunidad de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer.

108. <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/sexo-e-identidad-de-genero/que-es-la-intersexualidad>

109. www.ohchr.org/es/transitional-justice

Líder comunitaria

Una persona con la capacidad de influir o generar cambios dentro de una comunidad definida. Este rol puede ser formal (por ejemplo, funcionarias electas, líderes religiosas, líderes etnoculturales reconocidas o líderes de grupos formales específicos) o informal (alguien que disfruta ayudar).

Liderazgo

Mediante el empoderamiento, la colaboración, la inspiración o la mentoría, el liderazgo transformador de las jóvenes se basa en el conocimiento, la creatividad y la capacidad existente de las jóvenes líderes de la YWCA para promover cambios positivos a nivel social, económico y ambiental. Celebra los procesos mediante los cuales las jóvenes exploran conjuntamente sus fortalezas, se capacitan a sí mismas y se identifican como tomadoras de decisiones. También busca brindarles la confianza, el conocimiento, la información, las habilidades y el apoyo para comprender y gestionar los desequilibrios de poder, desafiar las injusticias, exigir que las personas poderosas rindan cuentas y generar cambios positivos en sus vidas.

Malware

El malware (abreviatura de “software malicioso”, en inglés) es un archivo o código, generalmente transmitido a través de una red, que infecta, explora, roba o lleva a cabo prácticamente cualquier comportamiento que la persona atacante desee. Debido a la gran variedad de malware existente, hay numerosos métodos para infectar sistemas informáticos. Existen muchos tipos de malware, incluidos virus informáticos, gusanos, troyanos, ransomware, spyware, adware, software malicioso disfrazado, programas destructores (wiper) y scareware.

Medios de producción

El concepto de medios de producción abarca el uso social y la propiedad de la tierra, el trabajo y el capital necesarios para producir bienes, servicios, y su distribución y entrega logística. Incluye las relaciones sociales entre la fuerza de trabajo, la tecnología y otros recursos utilizados.

Meta

Las metas definen y cuantifican los pasos que el movimiento debe tomar. Son las señales que nos hacen saber que nos estamos moviendo en la dirección correcta. Deben ser medibles y responder a preguntas tales como “¿cuándo?” o “¿cuánto?” Las metas buscan crear un impacto específico. Ejemplo: [La Meta 2035 de YWCA Mundial](#) describe una visión clara para el futuro: “Para el año 2035, 100 millones de mujeres jóvenes y niñas transformarán las estructuras de poder para crear justicia, igualdad de género y un mundo sin violencia ni guerras, liderando un movimiento de la YWCA sostenible e inclusivo de todas las mujeres”.

Movilización de recursos

El proceso de recaudar o movilizar recursos (por ej., fondos, experiencia, conocimientos, personas, etc.) para conseguir una meta o desarrollar capacidades. Esto incluye también un mejor aprovechamiento de los recursos existentes y su maximización.

Movimientos antiopresión

Los movimientos antiopresión buscan reconocer las opresiones que existen en nuestra sociedad e intentan mitigar sus efectos y, eventualmente, igualar el desequilibrio de poder en nuestras comunidades.¹¹⁰

110. theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression

Mujer joven

Una categoría general que engloba a personas, en toda su diversidad, que tienen entre 16 y 35 años (aunque en ocasiones pueden ser más jóvenes o mayores, en función de definiciones organizativas o culturales específicas) y que se identifican como mujeres o no binarias.

Naciones Unidas

Las Naciones Unidas son un organismo de gobierno internacional formado en 1945 para aumentar la cooperación política y económica entre sus países miembros. La ONU surgió de la Sociedad de Naciones después de la Segunda Guerra Mundial y, en la actualidad, casi todos los países del mundo son miembros. Cuenta con cinco componentes principales, incluido el Consejo Económico y Social de la ONU, que coordina el trabajo de 15 agencias especializadas.¹¹¹

No discriminación

Practicar la no discriminación significa garantizar que se trata a todo el mundo de manera justa y equitativa. Ejemplo: los servicios, proyectos, programas y políticas del gobierno que aplican la no discriminación de forma práctica deben servir en condiciones de igualdad a aquellos grupos de la sociedad que a menudo se quedan atrás, los que suelen ser marginados, silenciados e ignorados. Es posible que en cada país o comunidad los grupos de personas marginadas sean distintos, aunque con frecuencia las mujeres jóvenes son uno de los grupos más discriminados.

Nota sobre logística

Es un consejo sobre qué materiales se necesitan, cómo se organizan y cómo se utilizan para una sesión en particular.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal a la acción para acabar con la pobreza, proteger el planeta y garantizar que, para 2030, todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los 17 ODS están integrados: reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Los países se han comprometido a priorizar el progreso para quienes se han quedado atrás. Los ODS están diseñados para poner fin a la pobreza, el hambre, el SIDA y la discriminación contra las mujeres y las niñas. Se necesita la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad para alcanzar los ODS en todos los contextos. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para transformar nuestro mundo son: OBJETIVO 1: Fin de la pobreza; OBJETIVO 2: Hambre cero; OBJETIVO 3: Salud y bienestar; OBJETIVO 4: Educación de calidad; OBJETIVO 5: Igualdad de género; OBJETIVO 6: Agua limpia y saneamiento; OBJETIVO 7: Energía asequible y no contaminante; OBJETIVO 8: Trabajo decente y crecimiento económico; OBJETIVO 9: Industria, innovación e infraestructura; OBJETIVO 10: Reducción de las desigualdades; OBJETIVO 11: Ciudades y comunidades sostenibles; OBJETIVO 12: Producción y consumo responsables; OBJETIVO 13: Acción por el clima; OBJETIVO 14: Vida submarina; OBJETIVO 15: Vida de ecosistemas terrestres; OBJETIVO 16: Paz, justicia e instituciones sólidas; OBJETIVO 17: Alianzas para lograr los objetivos.

Orientación sexual

Hace referencia a la atracción física, romántica o emocional que siente una persona por personas de su mismo género o de otro género. La orientación sexual puede definirse, aunque de forma no limitada, como heterosexual o hetero, gay, y bisexual. Es importante tener en cuenta que la orientación sexual es un concepto distinto a la identidad de género y la expresión de género. Las personas transgénero pueden ser gais, lesbianas, bisexuales o heterosexuales, al igual que las personas no transgénero.

111. www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member

Participante

Una persona que dio su consentimiento para compartir sus ideas y perspectivas durante actividades de investigación.

Participativo

Un proceso que utiliza toda una gama de técnicas con el objetivo de compartir el poder y la participación activa en la agenda, el proceso y los resultados. Se anima a las personas participantes a identificar posibles soluciones y medidas que se puedan adoptar. Los métodos pretenden articular y compartir las perspectivas de los grupos más marginados, así como fomentar su colaboración directa con quienes que ocupan posiciones de poder y autoridad.

Patriarcal

Se refiere a un sistema de sociedad o gobierno controlado por hombres. Dentro de las relaciones patriarcales, las mujeres son colectivamente excluidas de la participación plena en la vida política y económica.

Pausas biológicas

Se refiere a los descansos durante las reuniones cuando las personas pueden utilizar los baños.

Persona facilitadora

Una persona que guía a un grupo a través del debate. Una persona facilitadora que sigue los principios feministas es consciente de los privilegios y las dinámicas de poder. Procede de la comunidad de las personas participantes sin tener un poder significativo sobre ellas. Garantiza que las personas participantes sean las legítimas propietarias de la sesión. Colabora con las personas participantes para fomentar un espacio seguro.

Perspectiva de género

Aplicar una perspectiva de género a los programas y materiales de compromiso cívico significa que quienes toman decisiones sobre el contenido y los currículos evalúan estos programas y materiales con especial atención a los desequilibrios o sesgos de género en lo que se presenta.

Phishing

Es un ataque que intenta robar tu dinero o identidad al lograr que reveles información personal, como números de tarjetas de crédito, datos bancarios o contraseñas.

Poder

La capacidad o la habilidad para influir en el comportamiento de otras personas o en el curso de los acontecimientos, a través de la acción individual y al contribuir a los esfuerzos colectivos.

Posicionalidad

El contexto social y político que da forma a tu identidad, como tu raza, clase, género, sexualidad y condición de capacidad. La posicionalidad también describe cómo tu identidad podría influir (y potencialmente sesgar) tu perspectiva del mundo.

Práctica basada en evidencia

La investigación basada en evidencia implica el uso sistemático y transparente de investigaciones previas para aportar información a un nuevo estudio, de modo que responda preguntas relevantes de manera válida, eficiente y accesible.¹¹²

112. pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the,%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner

Privilegio

“El acceso sin esfuerzo a recursos y poder social de los que solo pueden disponer libremente algunas personas por su pertenencia a un grupo social”. El privilegio puede ser inherente (como el privilegio de las personas blancas o el privilegio de los hombres) o una ventaja sin esfuerzo debido a tu identidad (como el privilegio de clase o el privilegio de las personas adultas). Independientemente del tipo, el privilegio se refiere al poder que tienes basado en tu grupo social, y a menudo a costa de otro grupo social.

Promoción

La promoción se compone de estrategia y de acción para alcanzar un objetivo. Su objetivo es la participación de las partes interesadas en las decisiones que les afecten. Es característico de ella que las acciones realizadas para alcanzar el objetivo se lleven a cabo a lo largo del tiempo y se vayan incrementando.

Promoción e incidencia política

El uso de la promoción para lograr cambios en las políticas. Los cambios de las políticas pueden incluir la modificación de leyes, programas, marcos, perspectivas, normas, etc. del gobierno, de una empresa o de otros organismos que puedan tener poder o influencia sobre grandes grupos de personas.

Racializadas (poblaciones)

Grupos a quienes la sociedad ha asignado una categoría racial que dicta el trato discriminatorio u opresivo que reciben, especialmente por parte de instituciones formales a través del racismo sistémico o institucional. La raza es una construcción social impuesta por los grupos dominantes sobre los oprimidos.

Racismo

La creencia en la superioridad inherente de una raza sobre todas las demás y, por lo tanto, el derecho a la dominación: un sistema global de opresión basado en la raza. La discriminación racial y las injusticias han estado arraigadas en las estructuras políticas, económicas y sociales de la sociedad durante siglos. Sin embargo, en 2020, el video del asesinato de George Floyd en los Estados Unidos trascendió fronteras y provocó protestas solidarias en todo el mundo. Este momento impulsó una reflexión global sobre el racismo y dio fuerza al movimiento Black Lives Matter (BLM o La vida de las personas negras importan, en español). Aprende más participando [en el curso de la UNESCO sobre Racismo y discriminación](#).

Rendición de cuentas

Rendir cuentas significa responsabilizarse de una tarea, un trabajo, un programa o el respeto de la ley. Se refiere a la responsabilidad que tiene una persona o un grupo en relación con una acción particular. Requiere confianza y a menudo viene acompañada de un mecanismo de cumplimiento o de consecuencias en caso de incumplimiento. Ejemplo: la rendición de cuentas por los derechos humanos significa que ciertas personas (como representantes del Gobierno y proveedoras de servicios) deben respetar, proteger y cumplir los derechos humanos. Poner en práctica la rendición de cuentas significa garantizar que las mujeres jóvenes conozcan y exijan sus derechos y que las personas con responsabilidades tomen medidas para mejorar situaciones difíciles.

Resiliencia

La resiliencia es la capacidad de recuperarse rápidamente de las dificultades o de resistir situaciones difíciles en la vida, superarlas, y crecer a partir de ellas.

Sensibilidad de género

Ser consciente de cómo el género tiene un impacto en el trato hacia las demás personas. Por ejemplo, valorar la importancia del lenguaje en las relaciones de poder al comprender que algunas palabras pueden tener significados diferentes según el género.

Sesgo inconsciente o implícito

Son las actitudes o los estereotipos que afectan a nuestra comprensión, acciones y decisiones de forma inconsciente. Todas las personas tenemos sesgos implícitos, independientemente de nuestras identidades y del nivel de educación que tengamos sobre el tema. Estas asociaciones comienzan a desarrollarse a una edad muy temprana y continúan a lo largo de la vida a través de la exposición a mensajes directos e indirectos.

Sesgos

Son predisposiciones o generalizaciones (in)conscientes sobre un grupo de personas basadas en características personales o estereotipos. Algunos sesgos pueden ser positivos y útiles. Otros sesgos pueden basarse en prejuicios en lugar de conocimientos. Estos atajos cognitivos a veces pueden generar juicios que conducen a decisiones apresuradas y prácticas discriminatorias (También ver [sesgos inconscientes/implícitos](#)).

Sexismo

Estereotipos, prejuicios o discriminación que se basan en el género o sexo de una persona.

Titular de deberes

Son individuos que tienen cierta responsabilidad sobre algo, como la responsabilidad de salvaguardar la vida y los derechos humanos.

Titulares de derechos

Titulares de derechos son individuos o grupos sociales que tienen derechos específicos en relación con responsables de deberes. En términos generales, todos los seres humanos son titulares de derechos según la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En contextos específicos, a menudo hay grupos sociales cuyos derechos humanos no se ejercen, respetan o protegen plenamente. Estos grupos suelen incluir mujeres y niñas, minorías étnicas, pueblos indígenas, personas migrantes y jóvenes.¹¹³

Tokenismo

Ocurre cuando se da la impresión de que individuos pertenecientes a un grupo marginado o subrepresentado tienen voz, pero en realidad tienen poca o ninguna elección sobre lo que hacen o cómo participan.

Trabajo doméstico no remunerado

El trabajo no remunerado se define como aquel que no recibe ninguna compensación directa. El trabajo no remunerado incluye tareas del hogar, de cuidado y trabajo doméstico, que generalmente recaen en mujeres y niñas. Es en gran medida invisible, no valorado y no remunerado. Este tipo de trabajo limita la capacidad de mujeres y niñas para tener tiempo de asistir a la escuela, realizar trabajos remunerados, enfocarse en su propio bienestar o ejercer sus derechos de participación cívica.

Transgénero

Un término global que puede utilizarse para describir a personas cuya identidad o expresión de género es diferente al género que se les asignó al nacer. Una persona cuyo sexo asignado al nacer es mujer, pero que se identifica como un hombre, es un hombre transgénero (también conocido como una persona transgénero de femenino a masculino, o FTM por sus siglas en inglés). Una persona cuyo sexo asignado al nacer es hombre, pero que se identifica como una mujer, es una mujer transgénero (también conocida como una persona transgénero de masculino a femenino, o MTF por sus siglas en inglés). No todas las personas descritas aquí se consideran a sí mismas personas transgénero y es posible que utilicen otras palabras o que simplemente se identifiquen como hombre o como mujer. Una persona no necesita identificarse como transgénero para que las políticas de no discriminación de una entidad empleadora se apliquen a ella.

Transición

El proceso de cambiar el género asignado al nacer por la identidad de género propia. Hay muchas formas diferentes de atravesar este proceso de transición. Para algunas personas, es un proceso complejo que ocurre a lo largo de un período prolongado, mientras que para otras es un proceso de uno o dos pasos que ocurre más rápidamente. La transición puede incluir “salir del armario” (contarles a familiares, amistades y colegas); cambiar de nombre o de sexo en los documentos legales; y, para muchas personas transgénero, aunque no siempre es el caso, recurrir a un tratamiento médico como un tratamiento hormonal o una cirugía.

Transparencia en la investigación

Se refiere a la creencia compartida de que “las personas investigadoras tienen la obligación ética de facilitar la evaluación de sus afirmaciones de conocimiento basadas en evidencia” al hacer públicos sus datos, análisis y diseño de investigación (Lupia & Elman, 2014). Este concepto tiene tres dimensiones: transparencia de datos, transparencia analítica y transparencia en la producción. 1. La norma de transparencia de datos (o “acceso a datos”) obliga a las personas investigadoras a publicar la evidencia en la que se basan sus hallazgos empíricos. 2. La norma de transparencia analítica obliga a las personas investigadoras a publicar cómo miden, interpretan y analizan la evidencia. 3. La norma de transparencia en la producción obliga a las personas científicas sociales a hacer públicos el diseño de investigación y las elecciones metodológicas más amplias que realizan.¹¹⁴

Trauma

Es una respuesta emocional, fisiológica o física como resultado de una o más experiencias dañinas. El trauma crónico surge de una exposición repetida y prolongada a ambientes de mucho estrés. El trauma complejo proviene de la exposición a múltiples eventos. El trauma secundario se origina por el contacto cercano con alguien que ha vivido un trauma. El trauma agudo se deriva de un solo evento aislado. Independientemente del tipo, el trauma a menudo se describe como una respuesta al estrés sin signos visibles. Los síntomas pueden incluir sensaciones de entumecimiento, desconexión y conmoción, entre otros. La mayoría de las personas experimentan al menos un evento traumático en algún momento de sus vidas. Sin un abordaje adecuado, el trauma puede tener efectos a largo plazo en el bienestar de una persona.

Trol

Persona que deja un mensaje en línea intencionadamente molesto u ofensivo para incomodar a quien lo recibe o atraer atención.

Universales e inalienables (derechos humanos)

Los derechos humanos son inalienables: no puedes perder estos derechos, al igual que no puedes dejar de ser un ser humano. Los derechos humanos son indivisibles: no se te puede negar un derecho porque sea considerado “menos importante” o “no esencial”. Los derechos humanos son interdependientes: todos los derechos humanos forman parte de un marco complementario.¹¹⁵ Son universales porque se aplican a todos los seres humanos.

Visión

Define el estado futuro óptimo deseado de lo que el movimiento quiere alcanzar con el tiempo. La visión es a menudo la respuesta o la imagen mental que aparece cuando nos planteamos “¿qué queremos lograr en el largo plazo?”. Proporciona orientación e inspiración para el movimiento.

114. www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf

115. <http://library.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework>.

ANEXO 2: ABREVIATURAS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
CDH	Consejo de Derechos Humanos
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
EIS	Educación integral en sexualidad
GGCA	Alianza Global de Género y Clima
HRBA	Enfoque basado en derechos humanos
ITS	Infección de transmisión sexual
LGBTIQ	Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OTIES	Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad
SDSR	Salud y derechos sexuales y reproductivos
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
VIH	Virus de inmunodeficiencia humana
VSBG	Violencia sexual y basada en el género
YWCA	Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes

ANEXO 3: RECURSOS ADICIONALES Y LECTURAS RECOMENDADAS

Lecturas adicionales por sección

Introducción

1. **Young people championing post-pandemic futures. Policy recommendations from the big 6 youth organisations (Jóvenes en defensa de los futuros después de la pandemia. Recomendaciones de políticas de las seis principales organizaciones juveniles).**

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf

Documento de investigación publicado por las seis principales organizaciones juveniles para destacar los desafíos que enfrentan niños, niñas y jóvenes a raíz de la pandemia por COVID-19. Es un llamado conjunto en representación de esta población, con recomendaciones sobre soluciones de políticas que pueden implementarse para superar estos desafíos.

2. **Coronavirus recession threatens to worsen racial inequalities in youth unemployment, researchers warn (La recesión por el coronavirus amenaza con agravar las desigualdades raciales en el desempleo juvenil, advierten las investigaciones).**

www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568

Artículo publicado en el sitio web de la Universidad de Sheffield, basado en una investigación sobre el impacto de la recesión causada por el coronavirus en el desempleo juvenil. El estudio se centra especialmente en las desigualdades raciales que afectan a juventudes negras, asiáticas y de minorías étnicas.

3. **Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición. Estimaciones actualizadas y análisis.**

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf

Estimación y análisis actualizado de la OIT sobre el impacto continuado de la COVID-19 en el mundo del trabajo. El análisis abarca las horas laborales, los cierres de lugares de trabajo y negocios, y el efecto del confinamiento. También cubre el impacto de estos cambios en el (des)empleo juvenil tanto en el sector formal como en el informal, los desafíos antes de la pandemia y la escalada posterior a la pandemia.

4. Coronavirus: Impact on young people with mental health needs (Coronavirus: impacto en la juventud con necesidades de salud mental).

youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf

Encuesta de Young Minds UK sobre el efecto del coronavirus en la juventud con antecedentes de problemas de salud mental. La encuesta abarcó un período longitudinal, donde las personas jóvenes tuvieron libertad de movimiento, luego un confinamiento parcial y el confinamiento completo en el Reino Unido. Los resultados mostraron los numerosos desafíos que enfrentaron al lidiar con los problemas de salud mental, los mecanismos de afrontamiento que tuvieron que adaptar y las dificultades para acceder al apoyo.

5. Ureport - Opiniones

ureport.in/opinion/4311

Plataforma digital de UNICEF para involucrar a las personas jóvenes en las prioridades de los programas, la respuesta a emergencias y las acciones de promoción. Las opiniones en tiempo real sobre áreas específicas que afectan a las niñas se registran, se analizan, se mapean y se exhiben públicamente. La encuesta tiene como objetivo compartir información, aumentar la conciencia y recopilar datos cuantificables que pueden ser utilizados por responsables de la toma de decisiones y las partes interesadas relevantes. Las interacciones están diseñadas para jóvenes y son específicas de cada país.

6. Educación: del cierre de la escuela provocado por la COVID-19 a la recuperación

www.unesco.org/es/covid-19/education-response

Hoja informativa desarrollada por la UNESCO sobre el efecto del coronavirus en el cierre de escuelas y el impacto en la educación a nivel mundial. La hoja informativa incluye recursos adicionales sobre el monitoreo global del cierre de escuelas, la duración total del cierre de escuelas y docentes con prioridad para la vacuna contra la COVID-19 (enlaces dentro del artículo).

7. Social Mobility and COVID-19; Implications of the Covid-19 crisis for educational inequality (Movilidad Social y COVID-19; Implicaciones de la crisis de COVID-19 para la desigualdad educativa)

www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf

Este documento aborda el impacto en la movilidad social durante el inicio de la pandemia por COVID-19, especialmente en las personas jóvenes desfavorecidas a lo largo de su tiempo en la educación y en el lugar de trabajo. Las áreas prioritarias de Sutton Trust, Reino Unido, cubren la primera infancia, las escuelas, los programas de formación profesional, la educación superior (incluido el acceso a la universidad y la financiación estudiantil) y el acceso al lugar de trabajo.

Derechos humanos

1. Desafíos globales - Derechos humanos

www.un.org/es/global-issues/human-rights

Artículo del sitio web de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos; introducción a la ley de derechos humanos que abarca derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos; la Convención y el Consejo de Derechos Humanos.

2. Derecho Internacional de los Derechos Humanos

www.ohchr.org/es/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law

Una introducción a la ley de derechos humanos por las Naciones Unidas.

3. La Carta Internacional de Derechos Humanos; Una historia breve, y los dos Pactos Internacionales

www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights

Una historia de la Carta Internacional de Derechos Humanos, las responsabilidades de los estados, los dos pactos internacionales y cómo se monitorean.

4. Órganos de tratados - ¿Qué son los órganos de tratados?

www.ohchr.org/es/treaty-bodies

Los diez órganos de tratados dentro de las Naciones Unidas están compuestos por personas expertas independientes de competencia reconocida en derechos humanos. Este artículo del sitio web resalta los órganos (enlaces dentro del artículo) y los derechos establecidos en el tratado.

5. What is Human Rights Education? (¿Qué es la educación en derechos humanos?)

www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education

Una introducción a la educación en derechos humanos y su importancia.

6. El enfoque basado en los derechos humanos

www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos

Una descripción del enfoque basado en los derechos humanos por el Fondo de Población de las Naciones Unidas.

7. Human Rights-Based approach (Enfoque basado en los derechos humanos)

ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.

Una descripción del enfoque basado en los derechos humanos por las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

8. Meta 2035: Teoría del Cambio

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-RT-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-SP.pdf

Documento de la Teoría del Cambio de la Asociación Cristiana Mundial de Jóvenes Mujeres.

Salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR)

1. Abortion stigma ends here: A toolkit for understanding and action (El estigma del aborto termina aquí: un paquete de herramientas para la comprensión y la acción)

www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here

Paquete de herramientas desarrollado por Ipas para abordar y mitigar el estigma del aborto. El paquete de herramientas puede descargarse para su uso con integrantes de la comunidad, profesionales de la salud, activistas y organizaciones comunitarias.

2. Abortion attitude transformation: A values clarification toolkit for global audiences (Transformación de actitudes sobre el aborto: un paquete de herramientas de clarificación de valores para audiencias globales)

www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences

Paquete de herramientas de Ipas sobre la clarificación de valores sobre el aborto y las intervenciones de transformación de actitudes, para ser utilizado en la capacitación del personal de programas, responsables técnicos y quienes trabajen en el ámbito de la salud reproductiva.

3. A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health (Paquete de herramientas para la promoción de los derechos en salud sexual y reproductiva y salud mental para mujeres jóvenes)

www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health

Este paquete de herramientas, alineado con la estrategia de la YWCA Mundial, está basado en un programa para apoyar la promoción de las jóvenes en SDSR y fortalecer su confianza para levantarse y alzar la voz a nivel nacional, regional y global, y tomar acciones colectivas para cambiar narrativas y políticas y exigir servicios de alta calidad. El pilar central es que las jóvenes diseñen iniciativas de promoción basadas en evidencia a través de narrativas aspiracionales, haciendo hincapié en sus derechos y autonomía corporal. La YWCA Mundial aspira a contribuir al creciente movimiento de las jóvenes y al conocimiento sobre SDSR y salud mental en todo el mundo. Su objetivo es acelerar una acción colectiva en la que las jóvenes ocupen un lugar central como impulsoras del cambio.

4. How to educate about abortion (¿Cómo incluir el tema del aborto en la educación?) Una guía para personas educadoras pares, profesoras y formadoras

www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf

Guía educativa de IPPF desarrollada para personas profesoras, educadoras y formadoras sobre el aborto.

5. La evaluación de los programas de educación integral para la sexualidad: Un enfoque en resultados de principios de género y empoderamiento

www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluation_ES.pdf

Una publicación desarrollada por UNFPA tras una reunión con diversas personas expertas en EIS. La reunión se celebró para evaluar las tendencias emergentes en la programación, investigación y adaptación de la EIS a diferentes contextos.

6. Aspiring LEADERS Inspiring CHANGE (LÍDERES aspirantes que inspiran el CAMBIO)

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf

Una recopilación de historias de 15 jóvenes líderes asociadas a la YWCA Mundial de Asia, África y Europa del Este, que están impulsando el cambio en sus comunidades a través de iniciativas relacionadas con la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) y la salud mental.

Empoderamiento económico

1. Reports and toolkits (Informes y paquetes de herramientas)

hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits

Colección de recursos de ONU Mujeres que contiene estudios de caso y buenas prácticas sobre el empoderamiento económico de las mujeres. Cada paquete de herramientas va acompañado de un documento de grupo de trabajo con recomendaciones específicas para el cambio transformacional.

2. Gender-Smart Investing in MENA: An Egyptian perspective on strengthening investment strategies to empower women (Inversión inteligente con perspectiva de género en MENA: una perspectiva egipcia sobre el fortalecimiento de estrategias de inversión para empoderar a las mujeres)

<https://www.dai.com/uploads/AWEF-Gender%20Smart%20Investing%20in%20MENA%20report%20--FINAL%20-Nov%202021.pdf>

Un informe elaborado para presentar el aprendizaje y la experiencia de la inversión inteligente en materia de género en Egipto y una propuesta de enfoque para esta inversión.

3. The Female Economy (La economía femenina)

hbr.org/2009/09/the-female-economy

Harvard Business Review sobre las mujeres y la economía en el mundo actual: su contribución, desafíos y éxitos.

4. Egypt fintech Kashat raises \$1.75M funding in round led by Launch Africa (La fintech egipcia Kashat recauda 1,75 millones de dólares en una ronda liderada por Launch Africa)

www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding

Artículo de Tech in Africa sobre Kashat, una empresa emergente de tecnología financiera con sede en Egipto que recauda fondos en colaboración con inversionistas regionales.

5. Gender Equality Scorecard Manual (Manual de la tarjeta de puntuación de igualdad de género)

www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf

Manual desarrollado por SEAF sobre el avance del empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en las PYME, así como la diversidad e inclusión en la industria de fondos privados.

6. Una herramienta para avanzar en el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en PYME y en la industria de fondos privados

data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf

Informe colaborativo sobre la perspectiva de género en la ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático), incluida la falta de datos de género y la necesidad de una mayor inversión y priorización de datos para el seguimiento del progreso hacia la igualdad de género y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

7. Asian Development Outlook (ADO) 2015 Update: Enabling Women, Energizing Asia (Perspectivas de desarrollo de Asia 2015: capacitar a las mujeres, dar energía a Asia)

www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia

La publicación anual Perspectivas de desarrollo de Asia presenta un análisis del desempeño económico reciente de Asia en 2015 y sus perspectivas hasta 2017, incluido el cumplimiento de las previsiones y divergencias entre las proyecciones y los resultados reales.

8. Gender Equality and the Sustainable Development Goals in Asia and the Pacific Baseline and pathways for transformative change by 2030 (Igualdad de género y los ODS en Asia y el Pacífico: Bases y vías para un cambio transformador hacia 2030)

<https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/10/apsdg>

Informe colaborativo del Banco de Desarrollo Asiático y ONU Mujeres sobre los avances en igualdad de género dentro del marco de los ODS; acciones prioritarias para lograr la igualdad de género y la primera evaluación de cómo la Agenda 2030 puede alcanzarse abordando la equidad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en Asia y el Pacífico.

9. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Informe de la OIT sobre los salarios a nivel mundial en 2018/19, con un enfoque especial en las brechas salariales de género.

10. Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio

www.ilo.org/es/publications/las-mujeres-en-la-gestion-empresarial-argumentos-para-un-cambio

Informe global de la OIT publicado en 2019 sobre mujeres en la gestión empresarial: Un análisis que ofrece nuevas perspectivas sobre la mejora del desempeño organizacional en los niveles directivos gracias a la diversidad de género.

11. Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_725969.pdf

Documentación sobre investigación, datos y aprendizajes obtenidos en el contexto de la Iniciativa Centenaria Mujeres en el Trabajo de la OIT.

12. COVID-19 is No Excuse to Regress on Gender Equality (La COVID-19 no es excusa para retroceder en igualdad de género)

www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf

Informe del Banco Asiático de Desarrollo sobre la necesidad de promoción continua de los esfuerzos en favor de la igualdad de género, a pesar del impacto de la pandemia.

13. Gender and Social Inclusion Checklist: What Do I Need To Consider? (Lista de verificación de género e inclusión social: ¿Qué debo considerar?)

www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf

Guía de Power Africa para apoyar la integración del enfoque de género e inclusión social en actividades técnicas y otras áreas.

14. Worrying signals on social protection in Ghana (Señales preocupantes sobre la protección social en Ghana)

www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093

Artículo de GhanaWeb sobre la protección social en el país y los esfuerzos decrecientes en este ámbito.

15. La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo

www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Informe de la OIT sobre las leyes y prácticas nacionales relacionadas con la maternidad y la paternidad en el ámbito laboral a nivel mundial.

16. African Economic Outlook 2016 SPECIAL THEME: Sustainable Cities and Structural Transformation (Perspectivas Económicas de África 2016, TEMA ESPECIAL: Ciudades sostenibles y transformación estructural)

www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf

El informe Perspectivas Económicas de África (AEO) 2016 sobre la situación en África y una previsión a dos años.

17. Empowering African Women: An Agenda for Action (Empoderar a las mujeres africanas: una agenda para la acción)

www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf

El Índice de igualdad de género en África 2015.

18. Women and Climate Change Impact and Agency in Human Rights, Security, and Economic Development (Mujeres y cambio climático: impacto y agencia en los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo económico)

giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf

Informe del Instituto de Mujeres, Paz y Seguridad de Georgetown sobre las mujeres y el cambio climático, que evalúa la necesidad de aumentar la inclusión de las mujeres en los niveles más altos de toma de decisiones relacionadas con el cambio climático (se proporciona un enlace para descargar el informe).

19. Resilience and Adaptation Initiative Overview (Visión general de la iniciativa de resiliencia y adaptación)

www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative

Una visión general de la Iniciativa de resiliencia y adaptación (READI, por sus siglas en inglés) de BSR. Esta es una plataforma corporativa para que las empresas desarrollen estrategias para mejorar la resiliencia frente al riesgo climático a lo largo de la cadena de valor y mejorar la capacidad de generar una mayor resiliencia social (se proporciona un enlace para descargar la visión completa y el alcance de trabajo de 2017).

20. Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration (Construir estrategias efectivas para el empoderamiento económico de las mujeres. Oportunidades específicas por sector y el caso para la colaboración)

www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf

Un informe compilado tras entrevistar a empresas multinacionales sobre el empoderamiento económico de las mujeres, recopilando la bibliografía, las prácticas y los programas más recientes. Actúa como una guía para las empresas que buscan construir estrategias de empoderamiento económico para las mujeres utilizando un enfoque holístico e integrado.

21. Girls Getting to Secondary School Safely: Combating Gender-based Violence in the Transportation Sector in Tanzania (Niñas que llegan a la escuela secundaria de forma segura: combatir la violencia de género en el sector del transporte en Tanzania)

files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf

La Academia para el Desarrollo Educativo realizó una encuesta sobre los desafíos que enfrentaron las niñas en edad escolar en Tanzania en su camino hacia la escuela en el año 2000 y compiló este informe sobre los problemas que enfrentan en el sector del transporte, especialmente las diversas formas de violencia de género.

22. La Educación para Todos, 2000-2015: logros y desafíos; informe de seguimiento de la EPT en el mundo, 2015

unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232435

Repositorio digital de la UNESCO que proporciona un enlace al informe “La Educación para Todos, 2000-2015: logros y desafíos; informe de seguimiento de la EPT en el mundo, 2015”.

Paz + justicia

1. #BulletAndDove

www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel

Un video de YouTube sobre relatos de testigos de mujeres intergeneracionales que viven en conflicto, con un llamado a la acción y la compasión.

2. #BulletAndDove

www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwwj4o

No más silencio: acción intergeneracional hacia la paz.

3. Strengthening Transitional Justice Through Engagement With Religious and Faith-Based Actors: An Assessment Toolkit (Fortalecimiento de la justicia transicional mediante la participación de actores religiosos y basados en la fe: una herramienta de evaluación)

gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf

Un paquete de herramientas de la Iniciativa Global para la Justicia, la Verdad y la Reconciliación (GIJTR, por sus siglas en inglés) para evaluar el papel, la contribución o la falta de organizaciones basadas en la fe en los procesos de justicia de transición.

4. Verdad, pan y té: Un kit de herramientas para la reintegración de mujeres sobrevivientes de violencia sexual relacionada con conflictos y niños nacidos de la guerra

<https://gijtr.org/wp-content/uploads/2021/07/Reintegration-Toolkit-6x9-SP.pdf>

Un paquete de herramientas de la Iniciativa Global para la Justicia, la Verdad y la Reconciliación (GIJTR, por sus siglas en inglés) para la reintegración de mujeres sobrevivientes de violencia sexual en conflictos e infancias nacidas en tiempos de guerra.

Emergencia climática

1. Herramientas para jóvenes activistas del cambio climático

www.voicesofyouth.org/climate-toolkit

Un paquete de herramientas de UNICEF con conocimientos, recursos y herramientas para que las infancias y la juventud participen en la acción climática juvenil a nivel global y aboguen por el cambio.

2. ¡Prepárate para actuar! Consejos prácticos para la incidencia y la acción climática.

www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf

Una recopilación de UNICEF con consejos prácticos para adolescentes y jóvenes sobre cómo prepararse para la defensa y acción climática.

3. Climate Change Toolkit for Students and Youth (Paquete de herramientas sobre el cambio climático para estudiantes y jóvenes)

livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth

Un paquete de herramientas de Live & Learn Environmental Education dirigido a estudiantes y jóvenes sobre el cambio climático.

4. Mental Health and Our Changing Climate: Impacts, Implications, and Guidance (Salud mental y nuestro clima cambiante: impactos, implicaciones y orientación)

www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf

Informe colaborativo de la APA sobre el impacto del cambio climático en la salud mental. El informe proporciona orientación a profesionales de la salud y la medicina, líderes electos y de la comunidad, así como al público en general sobre cómo abordar el tema considerando la salud mental.

5. A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit (Paquete de herramientas global para la promoción en salud mental juvenil)

www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit

Un paquete de herramientas de Orygen y el Foro Económico Mundial sobre la promoción en salud mental juvenil a nivel global.

6. Women, Gender Equality and Climate Change (Mujeres, igualdad de género y cambio climático)

www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf

Hoja informativa de ONU Mujeres sobre cómo el cambio climático afecta a las mujeres y cómo ellas responden, junto con referencias a mandatos relevantes de Naciones Unidas y fuentes de información.

7. Beyond Vulnerability to Gender Equality and Women's Empowerment and Leadership in Disaster Risk Reduction: Critical Actions for the United Nations System (Más allá de la vulnerabilidad: igualdad de género, empoderamiento y liderazgo de las mujeres en la reducción del riesgo de desastres. Acciones clave para el sistema de las Naciones Unidas)

www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf

Estudio conjunto sobre el estado de la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en la reducción del riesgo de desastres.

8. Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer: recomendación general n.º 37 sobre las dimensiones de género en la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático.

tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf

Pódcast

1. Save the Seagrass, Save Ourselves? (¿Salvar los pastos marinos, salvar nuestra especie?)

forwhatitsearth.podbean.com

Episodio del pódcast For What It's Earth sobre los pastos marinos en el Reino Unido: su descripción, la vida marina y cómo podemos protegerlos.

2. Finding Refuge with David Miliband (Encontrar refugio con David Miliband)

www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en

Episodio del pódcast Outrage and Optimism sobre cómo abordar la crisis climática y transformar el mundo.

3. Every Breath Matters with Dr. Arvind Kumar (Cada aliento importa con el Dr. Arvind Kumar)

www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en

Episodio del podcast Outrage and Optimism sobre la contaminación del aire como una epidemia de salud pública.

4. **Learning to Live with Grief and Joy with AURORA (Aprender a vivir con el duelo y la alegría con AURORA)**

www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en

Episodio del podcast Outrage and Optimism sobre cómo procesar el duelo y la alegría para mejorar la salud mental.

5. **Adaptation is Survival with Emma Howard Boyd (La adaptación es supervivencia con Emma Howard Boyd)**

www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en

Episodio del podcast Outrage and Optimism sobre la adaptación al cambio climático acelerado.

6. **Podcast de la YWCA Mundial**

worldywcapodcast.buzzsprout.com

Estas son una serie de conversaciones preparadas por la YWCA Mundial sobre el estado de los derechos de las mujeres, los derechos humanos y la justicia social. Entre ellas:

Construir un movimiento: lecciones del trabajo de activistas que han mantenido su alcance e impacto en Kenia y Bielorrusia.

Promoción en internet: lecciones sobre el empoderamiento de mujeres y niñas a través de internet y las redes sociales en Kenia, Noruega y Polonia.

Recordar el 2020: organizarse y actuar por la paz y la justicia: Episodio 1 de la Semana de la paz de Ginebra 2020.

Acción política: lecciones del trabajo activo en la mejora de políticas centradas en la salud pública, la igualdad de género y el desarrollo en Sudáfrica y Palestina.

Movilizar una comunidad: lecciones de campañas sobre la violencia de género, la hostilidad y la apropiación en Sudáfrica, Sudán del Sur y Palestina.

Recordar el 2020: organizarse y actuar por la paz y la justicia: Episodio 2 de la Semana de la paz de Ginebra 2020.

Salud mental

1. **A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health (Paquete de herramientas para la promoción de los derechos en salud sexual y reproductiva y salud mental para mujeres jóvenes)**

www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health

Una guía de la YWCA Mundial sobre la promoción de SDR y salud mental para mujeres jóvenes.

2. **A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit (Paquete de herramientas global para la promoción en salud mental juvenil)**

www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit

Un paquete de herramientas de Orygen y el Foro Económico Mundial sobre la promoción en salud mental juvenil a nivel global.

3. **Types of mental health problems (Tipos de problemas de salud mental)**

www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems

Un artículo de Mind UK que describe diferentes problemas de salud mental.

4. **Integración de intervenciones en materia de salud mental y VIH (Organización Mundial de la Salud) (World Health Organization)**

Publicación conjunta de ONUSIDA y la OMS que enfatiza la importancia de integrar la prevención, las pruebas, el tratamiento y la atención del VIH con los servicios de salud mental. Incluye herramientas, mejores prácticas, recomendaciones y directrices que facilitan la integración de intervenciones y los servicios para abordar las cuestiones interrelacionadas de la salud mental y el VIH.

5. **25 Ways You Can Practice Self-Care Every Single Day (25 maneras de practicar el autocuidado cada día)**

www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips

Un artículo de la revista Women's Health sobre diferentes rutinas de autocuidado.

6. **Podcast: List of feeling good (Lista para sentirse bien)**

feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts

Una lista de podcast centrados en la mejora de la salud mental.

Desarrollo de habilidades

1. **Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit (Crear espacios seguros para jóvenes GLBTQ: un paquete de herramientas)**

<https://advocatesforyouth.org/wp-content/uploads/storage/advfy/documents/safespace.pdf>

Una guía de Advocates for Youth sobre la creación de espacios seguros para jóvenes GLBTQ (se proporciona un enlace para descargar el archivo PDF).

2. **A Conceptual Model of WOMEN AND GIRLS' EMPOWERMENT (Modelo conceptual de empoderamiento de mujeres y niñas)**

docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf

Un informe de la Fundación Bill & Melinda Gates que describe un modelo de empoderamiento para mujeres y niñas y sus implicaciones prácticas.

3. **LEADERSHIP Skill Development Video (Video de desarrollo de habilidades de liderazgo)**

www.careergirls.org/video/become-a-leader

Un video de Career Girls sobre el desarrollo de habilidades de liderazgo (con enlaces para descargar material adicional).

4. **Skills4Girls: Girl-Centered Skills Development; A Learning Agenda (Skills4Girls: desarrollo de habilidades centrado en niñas; Una agenda de aprendizaje)**

www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf

Publicación colaborativa de UNICEF sobre los hallazgos de una revisión exploratoria de la implementación y evaluación de iniciativas de desarrollo de habilidades para el empoderamiento de las niñas, con un enfoque específico en aquellas diseñadas e implementadas con un enfoque centrado en las niñas.

5. **Pódcast: Empowering Women to Build Skills Needed for the New Economy (Empoderar a las mujeres para desarrollar habilidades necesarias en la nueva economía)**

apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy

Un episodio del pódcast de American Public University sobre los diversos desafíos que enfrentan las mujeres y cómo pueden empoderarse.

6. **Serie de pódcast: Transforming the world for girls (Transformando el mundo para las niñas)**

odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls

Una serie de tres episodios del ODI sobre normas de género, los desafíos asociados con la transformación de las normas de género y las oportunidades para el cambio.

7. **Pódcast: 7 podcasts to listen to for Female Empowerment (7 pódcast que debes escuchar sobre el empoderamiento femenino)**

matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment

Un artículo de Matchstick Creative que recomienda pódcast centrados en el empoderamiento de las mujeres.

Violencia sexual y basada en el género [VSBG]

1. **Preventing Violence against Women: A Primer for African Women's Organizations (Prevención de la violencia contra las mujeres: una guía para organizaciones de mujeres africanas)**

raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations

Esta guía, desarrollada con el Fondo Africano para el Desarrollo de las Mujeres, explora un enfoque feminista para la prevención de la violencia contra las mujeres en África. Presenta las evidencias actuales y analiza las principales controversias en los programas de prevención de la violencia contra las mujeres.

2. **Infographic: Preventing Violence Against Women During the COVID-19 Pandemic (Infografía: prevención de la violencia contra las mujeres durante la pandemia de COVID-19)**

raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic

Una serie de recursos sobre la prevención de la violencia durante la pandemia por COVID-19. Destaca la importancia del activismo sostenido y de los programas de prevención durante la pandemia por COVID-19, así como la necesidad de abordar los riesgos inmediatos para mujeres, niñas y niños debido a confinamientos y otras

restricciones por la COVID-19 que pueden agravar la violencia, aislar a las sobrevivientes y limitar el acceso a servicios esenciales. Esta serie ofrece ideas y estrategias prácticas a las organizaciones activistas que trabajan para prevenir la violencia en tiempos difíciles.

3. GBV Case Management and the COVID-19 Pandemic (Gestión de casos de violencia de género y la pandemia por COVID-19)

www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf

Nota de GBViE Helpdesk del Reino Unido sobre la gestión de casos de violencia de género con consideraciones específicas en el contexto de la pandemia de COVID-19.

4. Case Management, GBVIMS/GBVIMS+ and the COVID-19 pandemic (Gestión de casos, GBVIMS/GBVIMS+ y la pandemia de COVID-19)

www.gbvims.com/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic_GBvIMS_March_2020.pdf

Nota del sistema de gestión de información sobre violencia de género (GBVIMS, por sus siglas en inglés) sobre la gestión de casos de violencia de género y el uso del sistema GBVIMS en el contexto de la pandemia de COVID-19.

5. COVID-19 y violencia contra la mujer. Lo que el sector y el sistema de salud pueden hacer

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52034/OPSNMHMHCovid19200008_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Recurso de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que detalla qué pueden hacer los sistemas de salud en respuesta a la violencia contra las mujeres en el contexto de la pandemia de COVID-19.

6. Intergenerational action for gender based Violence: co-creating the future. Week without Violence 2021 (Acción intergeneracional contra la violencia de género: cocreando el futuro. Semana sin violencia 2021)

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf
www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021

Guía de la YWCA Mundial que proporciona contenido, ideas y sugerencias para organizar y promover iniciativas durante la Semana sin violencia.

Pódcast:

1. GBVIMS, GBVIMS+, Case Management and COVID-19 (GBVIMS, GBVIMS+, gestión de casos y COVID-19)

www.gbvims.com/covid-19

Nota de GBVIMS sobre la provisión de servicios para la violencia de género con consideraciones específicas sobre la pandemia por COVID-19.

2. Not Just Hotlines and Mobile Phones: Gender-based violence service provision during COVID-19 (No solo líneas directas y teléfonos móviles: provisión de servicios contra la violencia de género durante la COVID-19)

www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19

Nota de UNICEF sobre la provisión de servicios para la violencia de género durante la pandemia de COVID-19 (con un enlace para descargar el documento en formato PDF).

3. Tools & Resources for Thematic Areas (Herramientas y recursos para áreas temáticas)

gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121

Herramientas y recursos de GBV AoR-UNFPA sobre la provisión de servicios en diversas áreas temáticas (con enlaces para descargar materiales relevantes).

4. Disability Considerations in GBV Programming during the COVID-19 Pandemic (Consideraciones sobre discapacidad en la programación de violencia de género durante la pandemia de COVID-19)

<https://www.sddirect.org.uk/resource/disability-considerations-gbv-programming-during-covid-19-pandemic>

Nota de GBV AoR con información y orientación práctica para ayudar a profesionales de violencia de género a integrar la atención a la discapacidad en los esfuerzos de prevención, mitigación de riesgos y respuesta durante la pandemia de COVID-19.

5. A Guide to Sexual and Gender-Based Violence Legal Protection in Acute Emergencies (Guía de protección legal contra la violencia sexual y de género en emergencias agudas)

reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies

Guía de War Child Canada sobre protección legal contra la violencia sexual y de género en emergencias agudas (con un enlace para descargar la guía en PDF).

6. The Good School Toolkit

raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit

Paquete de herramientas de Raising Voices para influir en la cultura operativa de las escuelas, centrándose en cuatro tipos de relaciones: docente-estudiante; entre pares; estudiante y docente con la escuela; y comunidad y madres/padres con la gobernanza escolar.

7. Rapid gender analysis (Análisis de género rápido)

insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis

Informe de Care International sobre análisis de género, un esfuerzo sistemático para identificar los problemas clave que contribuyen a las desigualdades de género. Contiene enlaces dentro del artículo para descargar enfoques, directrices, herramientas, aprendizajes y recursos.

8. Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria.

Reducir el riesgo, promover la resiliencia e impulsar la recuperación

gbvguidelines.org/es/

Guía práctica sobre la integración de intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria (con enlaces para descargar la guía en diferentes idiomas).

VSBG, fe y feminismo

1. Men and women in partnership: Mobilizing faith communities to address gender-based violence (Hombres y mujeres en asociación: movilización de comunidades de fe para abordar la violencia de género)

www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence

Este artículo contribuye al debate sobre si las intervenciones contra la violencia de género deben enmarcarse dentro de movimientos de 'mujeres' u 'hombres' o si deberían integrar otras dimensiones, incluido el papel de las comunidades y organizaciones religiosas en la prevención y respuesta a la violencia sexual y basada en el género. Argumenta que es necesario, especialmente dentro de las comunidades de fe en el Sur Global, explorar un enfoque integrado. Dado el predominio de estructuras patriarcales restrictivas, los hombres, y en particular los líderes religiosos, deben ser sistemáticamente incorporados a las estrategias de intervención basadas en la fe como socios en la lucha contra este problema.

2. Engaging Faith Actors on Gender Based Violence (GBV): Best practices from the NCA Global GBV Programme 2016-2019 (Involucrar a actores religiosos en la violencia de género: Mejores prácticas del Programa Global de VG de NCA 2016-2019)

www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf

Esta publicación destaca las mejores prácticas del trabajo de actores religiosos en la lucha contra la injusticia de género, sus causas y consecuencias. Busca inspirar a organizaciones e instituciones religiosas a estar a la vanguardia en la lucha constante contra las injusticias de género.

3. Inter-Faith Toolkit to Combat Gender-Based Violence (Paquete de herramientas interreligioso para combatir la violencia de género)

www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors

Este paquete de herramientas hace un llamado a la acción a líderes de fe para proteger a mujeres, niñas y personas de género no conforme dentro de sus comunidades. Explica cómo la pandemia ha incrementado la violencia de género y las maneras en las que líderes de fe pueden intervenir y brindar apoyo a víctimas y sobrevivientes.

4. World YWCA – YMCA Week of Prayer & World Fellowship 2021 (Semana de oración y hermandad global de YWCA Mundial – YMCA 2021)

www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021

Mientras la pandemia global sigue afectando nuestras vidas diarias y presentando nuevos desafíos, el tema de la Semana mundial de oración nos invita a reflexionar sobre el proceso de sanación y restauración. Este recurso busca fomentar la reflexión en el servicio a las comunidades con un espíritu de perdón e inclusión, garantizando la dignidad general y celebrando el amor incondicional de Dios.

5. Restoring Dignity: A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women (Restaurar la dignidad: un paquete de herramientas para comunidades religiosas para poner fin a la violencia contra las mujeres)

www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women

Este manual está dirigido a líderes de religión, comunidades de fe y consejos interreligiosos. Ofrece directrices para programas de prevención de la violencia contra las mujeres. La primera sección del manual revisa la naturaleza de la violencia contra las mujeres; la segunda sección proporciona herramientas para la acción en ocho áreas: educación y concienciación, prevención, promoción, organización de retiros interreligiosos, apoyo y atención, acceso a la justicia y fin de la impunidad, colaboración con los medios de comunicación, y monitoreo y evaluación.

[IGWG Gender and Health Toolkit](#)

6. 16 Days of Activism Toolkit (Paquete de herramientas para los 16 días de activismo)

www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit

Este paquete de herramientas busca inspirar la acción basada en la fe y fomentar una reflexión continua sobre la erradicación de la violencia de género. Contiene 16 acciones, alineadas con los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género. Cada acción comienza con una escritura o cita relevante, seguida de una hoja informativa, un paso de acción y una reflexión.

7. Gender, Sexuality and Faith: A Toolkit (Género, sexualidad y fe: un paquete de herramientas)

www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit

Este paquete de herramientas interactivas busca apoyar a las comunidades religiosas y a sus líderes en la promoción de la justicia social en relación con el género y la sexualidad. Contiene seis módulos: diversidad sexual y de género; salud y derechos sexuales y reproductivos; violencia sexual y de género; mujeres, género y poder; cultura, tradición y fe; y rendición de cuentas y el camino hacia la alianza.

8. Restoring Dignity, A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women (Restaurar la dignidad: un paquete de herramientas para comunidades religiosas para poner fin a la violencia contra las mujeres)

www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITY_End_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf

Este paquete de herramientas proporciona a líderes de religión, comunidades de fe y personas líderes interreligiosas herramientas para llevar a cabo programas de concienciación, prevención y promoción en la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Se divide en dos secciones: educación y concienciación, y restauración de la dignidad.

9. Religion, Development and GBV: Recommendations for a Strategic Research Agenda For the PaRD Gender Equality and Empowerment Work-stream (Religión, desarrollo y violencia de género: recomendaciones para una agenda estratégica de investigación para el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género y Empoderamiento de PaRD)

<https://www.partner-religion-development.org/religion-development-and-gender-based-violence/>

El propósito de este informe es ayudar a identificar las contribuciones específicas que pueden remediar la falta de conocimiento y evidencia sobre la intersección entre religión, desarrollo y violencia de género.

ANEXO 4: ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA RISEUP!

El camino para producir la nueva Guía RiseUp! para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes reunió a la YWCA Mundial y al [Torchlight Collective](#), un grupo de consultoría internacional y multidisciplinario que asumió esta importante tarea.

Las mujeres, jóvenes y niñas ocuparon un lugar central en cada paso del proceso. Así, estos pasos se entrelazaron entre sí para cocrear esta herramienta basada en la evidencia existente sobre el poder del liderazgo transformador de las jóvenes con el fin de aumentar el conocimiento, la confianza y las oportunidades disponibles para las jóvenes, y tener un impacto positivo en la igualdad de género y el goce de los derechos de las jóvenes en su hogar y comunidad.

El equipo de la consultoría comenzó con una revisión documental de los diferentes recursos disponibles, incluida la versión anterior de la Guía RiseUp!, para comprender mejor el enfoque y los principios orientadores de la YWCA sobre el liderazgo. La retroalimentación inicial se recopiló en recomendaciones generales sobre el contenido y la estructura, que luego se reforzaron y ampliaron durante el proceso de consulta.

Entendiendo la importancia de centrar las voces de las jóvenes mediante una investigación participativa que las reconozca como coproductoras de conocimiento, la [Metodología de consulta feminista de la YWCA Mundial](#) fue fundamental para diseñar e implementar la segunda fase del proceso (realizada entre febrero y marzo de 2022).

Mediante un enfoque mixto para la recolección de datos, el equipo de consultoría profundizó en la experiencia de las participantes con la capacitación en liderazgo; el significado del liderazgo y el papel de las jóvenes líderes; las barreras y las historias de éxito sobre la capacitación en liderazgo de las jóvenes; y la retroalimentación sobre cómo mejorar la capacitación en liderazgo de las jóvenes, incluida la Guía RiseUp!. Estos métodos siguieron los principios de espacios seguros de accesibilidad, seguridad y privacidad, liderazgo y participación, información precisa y confiable, confianza y comunidad, inclusión, enfoques holísticos, cooperación intergeneracional, dignidad y respeto, y asociación y rendición de cuentas para garantizar que las jóvenes participantes pudieran compartir sus experiencias, opiniones y puntos de vista sin temor a daños políticos, económicos o personales.

Lista de documentos y videos revisados por el equipo de Torchlight:

- [RiseUp!: Guía para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes](#)
- [Envisioning 2035](#)
- [Meta 2035: Teoría del cambio](#)
- [Plan estratégico de la YWCA Mundial: 2020-23](#)
- [Documento base sobre liderazgo de la YWCA Mundial](#)
- [Apoyo al liderazgo de mujeres jóvenes en Asia y el Pacífico: Informe de investigación](#)
- [MEA feminista](#)
- [Espacios virtuales seguros de la YWCA Mundial](#)
- [Guía de capacitación sobre espacios seguros](#)
- [Metodología de consulta feminista de la YWCA Mundial](#)
- [Glosario y definiciones de la YWCA Mundial](#)
- [Documento base sobre ODS de la YWCA Mundial](#)
- [Documento base sobre paz, VbG, SDSR, etc. de la YWCA Mundial](#)
- [RiseUp!: Guía para el liderazgo transformador de las mujeres jóvenes \(edición de bolsillo\)](#)
- [Empoderamiento del liderazgo de mujeres jóvenes en Asia y el Pacífico \(video\)](#)

ENCUESTA EN LÍNEA

- Idiomas: inglés, español, francés
- 236 respuestas

SESIONES ABIERTAS/ DEBATES EN GRUPO FOCAL

- 3 sesiones abiertas
- 14 participantes
- Cohortes clave de la YWCA, incluidas excoordinadoras nacionales de RiseUp!, líderes de la YWCA dentro del movimiento y secretarías generales (asociaciones mundiales y miembro).

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

12 entrevistas en profundidad con participantes de tres grupos de cohortes clave de la YWCA, incluidas excoordinadoras nacionales de RiseUp!, líderes de la YWCA dentro del movimiento y secretarías generales (asociaciones mundiales y miembro).

MÉTODOS

El análisis de los resultados mostró similitudes en las reflexiones, las percepciones y la retroalimentación compartidas a lo largo del proceso de consulta. En general, las participantes tenían una comprensión común de lo que significa liderazgo, y a menudo lo enmarcaron en el contexto de servir al resto y trabajar juntas/ayudar a otras para lograr una meta común.

Las participantes también señalaron muchas de las mismas barreras, en particular las barreras culturales para que las mujeres, jóvenes y niñas se involucren en capacitaciones e iniciativas de liderazgo; los prejuicios masculinos y edadistas en el liderazgo; la falta de apoyo comunitario y disposición para ver a las jóvenes como líderes (lo que puede incluir reacciones negativas hacia ellas); el acceso a programas específicos que apoyen el liderazgo de las jóvenes; el lenguaje difícil de entender; la falta de capacitación que se ajuste a su contexto; y los desafíos logísticos.

Se consideró que la importancia de una facilitadora bien capacitada era un aspecto clave para superar estos desafíos y tener una capacitación exitosa. Otros factores importantes para potenciar el liderazgo de las jóvenes son la promoción generalizada de sus derechos; la creación de espacios seguros; la construcción de redes de apoyo entre pares para permitir que las jóvenes trabajen juntas; el modelado de un liderazgo intergeneracional sólido; y el apoyo de las comunidades locales.

Las participantes estaban interesadas en aprender más sobre los temas clave de derechos humanos: 7 temas fueron identificados por las jóvenes durante el proceso de consulta. Además, estaban interesadas en desarrollar habilidades en la creación de espacios seguros, gestión de proyectos, construcción de alianzas y redes, entre otros. Las participantes también dieron retroalimentación similar sobre el diseño del manual: solicitaron más claridad, mejores elementos visuales, colores más interesantes y una diversidad de herramientas (es decir, recursos digitales y audiovisuales).

Esta versión renovada y mejorada de la Guía RiseUp! es el resultado de este proceso de cocreación y camino colaborativo, que tiene en su núcleo los principios y las prácticas de inclusión, diversidad y feminismo. Mujeres jóvenes de todo el mundo, tanto dentro como fuera del movimiento de la YWCA, participaron activamente en la definición del proceso, la construcción de la metodología y la validación del producto final. Este es un documento vivo que desafía los enfoques dominantes del liderazgo y apoya el poder colectivo de las mujeres, jóvenes y niñas de todo el mundo para lograr la justicia, la paz, la salud, la dignidad humana, la libertad y un entorno sostenible para todas las personas.



WorldYWCA



linktr.ee/WorldYWCA