

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL VOLUNTARIADO



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

ASDE
España

Editado:

Federación de Scouts-Exploradores de España (ASDE) - 2021

Elaborado:

Equipo de Igualdad de Género

Salomé Preciado Díez - Coordinadora del Equipo de Igualdad de Género

Sara del Campo Noguerado - Coordinadora de Participación y Pertenencia

Colaboran:

Ángel Benítez de la Poza - Scouts de Andalucía

Daniel Casanova Gimeno – Scouts de Aragón

Beatriz Pascual Sánchez – Exploradores de Castilla y León

Veronika Rodríguez Rodríguez – ASDE Exploradores de Madrid

Victoria Gallud Espelleta – ASDE Exploradores de Madrid

Laura Ledó Orriach – ASDE Scouts Valencians

Diseño y maquetación:

Amanda Loro - Técnica de Comunicación e Imagen de Scouts de España

ÍNDICE

Introducción

Presentación

Autodiagnóstico y medidas

- Educación
- Estructura y participación
- Formación
- Comunicación
- Protocolo abusos sexuales y por razón de género

Anexos



INTRODUCCIÓN

En enero del año 2019 se creó el Equipo de Igualdad de Género promovido por Equipo Scout. Se constituyó en su inicio con scouters de nueve OOFF diferentes, con mayor o menor formación en género pero con ganas e ilusión de trabajar por hacer de nuestra federación una entidad más equitativa y justa, tanto para las mujeres como para los hombres que la componemos. Desde el inicio este equipo tuvo como horizonte principal la creación de un documento destinado al voluntariado de Scouts de España en su conjunto, gracias al cual proponer y promover medidas a adoptar para abrazar una igualdad de género efectiva a todos los niveles.

Para ello debíamos conocer primeramente en qué punto nos encontrábamos, objetivo nada fácil de conseguir. Tuvimos que definir áreas prioritarias, recabar datos e identificar documentos clave. Uno de ellos fue "[100 años de escultismo en femenino](#)", creado por la *Red de Igualdad de Género y Coeducación* en 2010. Esta publicación se erige como la semilla que ha dado fruto al presente documento. Nuestro agradecimiento a todas las personas que con su compromiso y esfuerzo lo hicieron realidad.

Tras meses de análisis interno y externo, nutriéndonos de los estudios sobre perspectiva de género y las teorías y pensamientos feministas, os presentamos a continuación este documento, cuyo fin último es servir como herramienta de trabajo continuo, apostando por el dinamismo y la facilidad de comprensión y uso.



Política de Igualdad de Género para el Voluntariado de Scouts de España

El presente documento constituye un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en Scouts de España la igualdad de trato y de oportunidades entre géneros y a prevenir la discriminación por razón de sexo.

Contar con una Política de Igualdad de Género (PIG) favorece la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de estructura y participación, formación, y comunicación, entre otras materias. Para ello es indispensable incorporar la Perspectiva de Género, entendida como el *proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad y programa planificada [...] a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros* según ONU Mujeres.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito del voluntariado se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los [Objetivos de Desarrollo Sostenible que Naciones Unidas](#) (ODS's) fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.

La [Organización Mundial del Movimiento Scout](#) también manifiesta su compromiso expreso con el cumplimiento de los ODS's, como estrategia fundamental en la consecución de un mundo mejor.

En concreto, la Política de Igualdad de Género para El voluntariado de Scouts de España se alinea con el objetivo 5. Dicho objetivo pretende *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el escultismo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres”*.

Por otro lado, el programa [HeForShe](#), promovido por la Naciones Unidas y el cual la Organización Mundial del Movimiento Scout apoya desde su inicio, *“invita a hombres y personas de todos los géneros a demostrar su solidaridad con las mujeres para crear un movimiento valiente, visible y unido en defensa de la igualdad de género”*.



Finalmente, esta Política surge del compromiso, mostrado y respaldado por la Asamblea Scout, del Equipo Scout actual desde el inicio en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre géneros sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la [igualdad de oportunidades como un principio estratégico](#).

PRESENTACIÓN

La Federación de Scouts-Exploradores de España (ASDE) es una organización sin ánimo de lucro, plural y no partidista que está presente en España desde 1912.

Está compuesta por 17 Organizaciones Federadas en representación de 15 Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Scouts de España es una de las mayores ONGs de infancia, juventud y voluntariado de España que cuenta con más de 32.500 scouts en activo repartidos en unos 310 Grupos Scout. Es un movimiento educativo presente en todo el mundo al que pertenecen más de 50 millones de personas, jóvenes y adultas, en más de 1 millón de grupos de scout compartiendo un mismo sistema de valores y el deseo de construir un mundo mejor.

En el manual [Misión, visión y valores de ASDE](#), de la VII Conferencia Scout Federal, se puede consultar el posicionamiento de la federación con el fin de ampliar el enfoque educativo de Scouts de España.

a) Ámbito de aplicación

El documento está pensado e incluye medidas de aplicación en todos los niveles y a lo largo de toda la estructura de la federación. Se recomienda por tanto su aplicación tanto en la Federación de Scouts-Exploradores de España, como en las OOFF y los Grupos Scouts, seleccionando en cada caso las medidas más oportunas para cada nivel.

b) Entrada en vigor y periodo de vigencia

La Política de Igualdad de Género entrará en vigor en el momento de su aprobación por la Asamblea Scout y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 28 de noviembre de 2025.

Transcurrido el periodo de vigencia, se recomienda la realización de un nuevo diagnóstico y una segunda edición del manual atendiendo al análisis de los datos obtenidos.

c) Medios y recursos para su puesta en marcha

Para el desarrollo de las medidas propuestas en la Política de Igualdad de Género se cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Entre ellos contamos con las instalaciones y material de Scouts de España y los medios propios de comunicación interna y externa de la federación: Infoscout, correos corporativos, canal de denuncias, página web y redes sociales, entre otros.

d) Seguimiento

La Política de Igualdad de Género sirve para llevar a cabo todas las indicaciones del propio documento a través de las medidas propuestas con rigurosidad y exactitud. Independientemente de la realización de otras acciones y medidas ya efectuadas.

Para la realización de dicho seguimiento se compondrá una Comisión de Seguimiento paritaria formada por los siguientes perfiles:

- Una persona miembro del Equipo Scout.
- Una persona joven de la asociación -entre 18 y 25 años- con experiencia actual o previa en la participación en el Foro Rover.
- Una persona miembro del Equipo de igualdad de Género de Scouts de España (entre 2019 y 2021).
- Una persona conocedora de las estructuras actuales de Scouts de España.

Se valorará formación en género pero en ningún caso será indispensable.

Será responsabilidad del Equipo Scout vigente la selección de las candidaturas recibidas, necesitando ratificación posterior por parte del Consejo Scout.

Será función de la comisión la realización periódica -al menos cada 6 meses- de reuniones de supervisión y adecuación del plan y sus medidas como de una evaluación más exhaustiva a la mitad de la vigencia del documento -2 años-.

Además esta comisión se encargará de llevar a cabo las dos primeras medidas del presente documento:

Medida	Responsables	Temporización	Nivel de aplicación
Redactar el 100% de las medidas del documento de Igualdad del Voluntariado en formato SMART: Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y con Tiempo limitado	Comisión de Igualdad	En los primeros 6 meses desde la aprobación del documento	Federal
Calendarizar y añadir la Responsabilidad de las Medidas del documento de Igualdad de Género	Comisión de Igualdad	En los primeros 6 meses desde la aprobación del documento	Federal

AUTODIAGNÓSTICO Y MEDIDAS

• EDUCACIÓN

Este apartado está destinado a valorar la existencia de herramientas pedagógicas que tengan como objetivo principal la educación y promoción de la igualdad de género entre nuestros y nuestras educandas

Diagnóstico

Nuestro Programa Educativo hace referencia, dentro del Compromiso Social, al trabajo por una "Educación para la Igualdad de Oportunidades". Se trata por tanto de apostar por una igualdad de oportunidades entre personas, sin incluir una perspectiva de género.

Por otro lado, se ha comprobado la existencia de material didáctico disponible para trabajar en las diferentes secciones sobre igualdad de género. Además, existen manuales destinados a la creación de campañas de sensibilización y participación en los distintos niveles educativos. En la pestaña de [Mujeres](#) de la página web de Scouts de España y en la plataforma [Issuu](#) se puede acceder a la gran mayoría de estos materiales.

Medidas Propuestas

Medida	Nivel de aplicación
Enumeración y priorización de los manuales didácticos vigentes a revisar desde una perspectiva de género	Federal
Revisión de los manuales didácticos vigentes priorizados en la anterior medida	Federal
Creación de un espacio virtual concreto en el cual compartir y encontrar materiales didácticos sobre Igualdad de Género. <i>(La selección de los mismos se realizará por personas expertas a través del mail coordinacion.genero@scout.es)</i>	Federal
Inclusión de la Educación en Igualdad de Género dentro del Compromiso Social de Scouts de España	Federal

• ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN

En este apartado se analiza la composición y participación en las diferentes estructuras de la federación y sus tendencias. Además, se valora la presencia o no de documentos existentes que aboguen por la igualdad de género en los distintos foros, a lo largo del ciclo del voluntariado en nuestra entidad.

Diagnóstico

En primer lugar, se ha comprobado que la federación no cuenta con ningún documento que haga referencia explícita al posicionamiento y compromiso de su voluntariado con la Igualdad de Género. Únicamente existe el manual “[Mejor compromiso, mejores scouters](#)” (2007), cuya única posible alusión al respecto se encuentra en la página 21: (compromiso con...) *La igualdad de oportunidades entre las personas*, actualizándose dicho compromiso en el programa Educativo vigente. De cualquier forma, no existe una Carta de Compromiso de la persona voluntaria a nivel federal, siendo este un documento cuya gestión es competencia del grupo scout.

Por otro lado, en los anexos del presente documento pueden observarse los datos desagregados por género relativos a los siguientes ámbitos:



Datos de membresía de las OOFF desagregado por edad en el periodo correspondiente a 2017- 2019, y formación durante el año 2018



Datos de la composición de las tres últimas ejecutivas, tanto de las OOFF como del Equipo Scout (datos recogidos en marzo de 2020)



Datos sobre los cargos principales (Presidencia, Secretaría y Tesorería) de las tres últimas ejecutivas, tanto de las OOFF como del Equipo Scout (datos recogidos en marzo de 2020)



Datos de participación en las reuniones de Equipos y Servicios Federales (datos de 2021)

De ellos se desprenden varias conclusiones importantes en nuestro análisis.

Por un lado, cabe destacar la dificultad para obtener los datos presentados. Los registros no muestran los datos siempre desagregados por género, y en ocasiones deben extraerse unitariamente o incluir nuevas categorías o campos, como las franjas de edad o la formación y su correlación con el género.

En otras ocasiones ni siquiera contamos con los datos pues las personas voluntarias, los grupos o las OOFF no los han compartido con la federación. Esto hace sumamente complejo el manejo de la información desde una perspectiva de género, gracias a la cual detectar posibles desigualdades con el fin de proponer soluciones.

Sin embargo sí que podemos comprobar como hay ciertas tendencias más o menos definidas en algunas estructuras y espacios de participación. Por un lado, respecto a la formación de las últimas ejecutivas, tanto a nivel OOFF como en el Equipo Scout, observamos una tendencia a la paridad –representación en proporción 40%-60% de ambos sexos- en su composición. Sin embargo, en algunos

casos concretos se observa la existencia de ejecutivas con unas proporciones 0%-100% (mayoritariamente formadas por hombres) lo cual correlaciona con el denominado Techo de Cristal. Este fenómeno se produce por la existencia de una serie de elementos psicosociales y estructurales que impiden que las mujeres, a pesar de tener una misma cualificación, experiencia y méritos que sus compañeros, no accedan a los puestos de máxima responsabilidad, representatividad y toma de decisiones.

Otra respuesta a esta situación puede venir dada de la posible falta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cuyos resultados negativos -basados en estereotipos de género sociales y culturales- suelen repercutir mayoritariamente en las mujeres.

Ante estas situaciones, se recomiendan la disposición de acciones positivas, entendidas como medidas que favorecen el acceso de recursos en las mismas condiciones a ambos sexos. Estas medidas deben ser temporales y mesurables, con el fin de generar dinámicas que por sí mismas favorezcan a la igualdad efectiva.

Finalmente se ha considerado como aspecto positivo la creación del Equipo de Igualdad de Género durante la última legislatura. Gracias a su trabajo se ha podido dedicar tiempo y recursos suficientes tanto para realizar el presente análisis como en la participación en otros foros relacionados con la igualdad de género, ya fueran en el ámbito escultista como en del tercer sector.

Medidas Propuestas

Medida	Nivel de aplicación
Recomendación de la mejora en el sistema de recogida de datos incorporando una perspectiva interseccional (género, edad, raza, discapacidad....) CRM	Federal Recomendación para OOFF y Grupos Scouts
Fomento y mantenimiento en su caso de la tendencia paritaria (40/60) en la composición de equipos y servicios, incluyendo los equipos directivos. <i>Inclusión en las convocatorias de un recordatorio al respecto</i>	Federal Recomendación para OOFF y Grupos Scouts
Recogida de datos de participación, desagregada por género, en Equipos y Servicios Scouts, Consejos Scouts, Asambleas Scouts y Foro Rover (áreas de participación, decisión y representación)	Federal Recomendación para OOFF y Grupos Scouts
Lanzamiento de encuesta al voluntariado en la que se mida la percepción de la entidad como promotora de la igualdad de género	Federal

Medida	Nivel de aplicación
Inclusión de un apartado en las fichas de inscripción a actividades federales que visibilice la necesidad de conciliación familiar o no, otorgándose prioridad en estos casos la gestión de billetes (en el caso de requerir transporte)	Federal
Incorporación en la Normativa de Gastos un apartado que contemple la posible autorización del viaje y estancia de una persona dependiente (por edad o situación personal) a cargo de la persona voluntaria, sin que esto suponga un menoscabo en la participación de dicha persona en la reunión o actividad concreta (fomento de la conciliación)	Federal
Fomento de la creación y prestación de servicios a Equipos de Igualdad /persona referente en igualdad en las OOFF. <i>Se favorecerá el asesoramiento en su creación y posterior puesta en marcha en caso de necesidad. "Tutorización violeta"</i>	Federal y OOFF
Incorporación de un Punto Violeta (mesa con información, recursos y atención ante acciones discriminatorias) en actividades de distinta naturaleza. <i>Priorizar actividades estatutarias – asamblea y consejos- así como Festivales Federales</i>	Federal Recomendación para OOFF y Grupos Scouts
Mantenimiento de la participación en actividades y foros de otras entidades que promuevan la Igualdad de Género	Federal



• FORMACIÓN

En este apartado se valora tanto la los contenidos de la formación como la participación en sus distintos niveles.

Diagnóstico

Por un lado, se ha comprobado que no existe una formación específica en Igualdad de Género dentro del Sistema de Formación Federal.

Sin embargo, los últimos años existe una tendencia creciente a incorporar formación desde una perspectiva de género en algunas áreas y espacios formativos, mayormente relacionados con la comunicación (Formación de Portavoces) y los ODS'S.

Cabe destacar la creación del curso '*Aproximación a la igualdad de género desde el Escultismo*', destinado a cualquier persona.

Además, los datos cuantitativos mostrados en el anexo y correspondientes a la composición de los Equipos de Formación, por niveles formativos y desagregados por género nos muestran algunas de las tendencias mostradas anteriormente. Se incluye en el mismo anexo una tabla pormenorizada referente a las Insignias de Madera desagregadas por género relativas al periodo 2010-2020. Mientras que algunos datos mantienen la proporción paritaria de 40-60, los niveles considerados como superiores (los cuales corresponden con ciclos vitales más avanzados) marcan una tendencia a la desaparición de las mujeres. Fenómenos como el Techo de Cristal o la falta de corresponsabilidad pueden dar respuesta a la misma.

Medidas Propuestas

Medida	Nivel de aplicación
Definición del formato (número de horas, presencialidad o no...) y etapa formativa en la cual introducir contenidos específicos sobre Igualdad de Género	Federal
Creación e inclusión de contenidos específicos en <i>Igualdad de Género</i> en el Sistema de Formación actual, en las etapas formativas definidas en la medida anterior	Federal
Recomendación del uso del curso ' Aproximación a la igualdad de género desde el Escultismo '	Federal
Divulgación a las personas voluntarias de las formaciones en materia de Igualdad de Género afines y alineada con nuestro valores de entidades que nos lo remitan	Federal Recomendación para OOFF
Diseño y puesta en marcha de un curso/jornadas/formación a modo de reciclaje que incluyan metodología y herramientas pedagógicas desde la perspectiva de género dirigido a scouters	Federal
Difusión del curso on-line ' Aproximación a la igualdad de género desde el Escultismo '	Federal Recomendación para OOFF

• COMUNICACIÓN

En este apartado se analiza la comunicación, tanto interna como externa, valorando sus canales y el contenido de los mismos.

Diagnóstico

En la actualidad Scouts de España se postula abiertamente a favor de la Igualdad de Género, incluyendo en su propia página web un [apartado](#) destinado a ello.

Además se realiza un esfuerzo consciente por la incorporación de un lenguaje y expresión inclusiva y no sexista, tanto en su comunicación interna como externa. Sin embargo, no existe ningún documento oficial que promueva dicha disposición. De igual forma no cuenta con una guía de Lenguaje Inclusivo que incluya términos propiamente scout.

Se ha comprobado que no existe un medio de comunicación directo con la federación mediante el cual poder hacer consultas o propuestas sobre Igualdad de Género, recomendación realizada por la Plataforma de Voluntariado tras el “Asesoramiento técnico para la evaluación y autodiagnóstico de la gestión del voluntariado desde la perspectiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” realizada a finales del año 2020.

Por otro lado, a pesar de existir un [Canal de Denuncias](#), no es conocido por parte de nuestros educandos y educandas así como por parte de nuestro voluntariado.

Medidas Propuesta

Medida	Nivel de aplicación
Difusión del MIGV entre el voluntariado de Scouts de España	Federal Recomendación para OOFF
Recomendación del uso de imágenes no sexistas en todas las publicaciones de Scouts de España	Federal Recomendación para OOFF
Dar a conocer Canal de Denuncias	Federal
Creación de una guía de lenguaje inclusivo en el escultismo	Federal
Revisión e inclusión de un lenguaje inclusivo en nuestros documentos políticos (como Estatutos, Reglamento de Régimen Interno y Documento de Misión, Visión y Valores)	Federal
Puesta en conocimiento de manera explícita el compromiso con la Igualdad de Género por parte de la federación	Federal

Medida	Nivel de aplicación
Establecimiento y difusión de la dirección de correo coordinacion.genero@scout.es como canal de comunicación directa en materia de género (propuestas, sugerencias, dudas...)	Federal
Creación de un listado de <i>Entidades Violetas</i> cuyas actividades y recursos puedan apoyar nuestra labor en la consecución de la Igualdad de Género, promoviendo colaboraciones directas y convenios de actuación	Federal Recomendación para OOFF
Continuar con la realización de Campañas de sensibilización, reivindicación y promoción de la educación en materia de género -Días internacionales-. <i>Avisar con antelación a OOFF</i>	Federal Recomendación para OOFF
Creación de un banco de imágenes procedentes de las campañas y actividades sobre género y mujer realizadas desde la federación para uso de las OOFF y Grupos Scouts	Federal Recomendación para OOFF
Revisión y ordenamiento de las actividades y materiales expuestos en la página Mujeres	Federal



• PROTOCOLO ANTE ABUSOS SEXUALES Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

Este apartado se destina exclusivamente al abordaje de un posible Protocolo ante abusos sexuales y/o por razón de género.

Nota: según se recoge en la *Ley Orgánica 3/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, las definiciones correspondientes son las siguientes:

Artículo 7.1 Acoso Sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.2 Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Diagnóstico

Como se ha podido ver anteriormente, existe un Canal de Denuncias en el cual poder realizar cualquier apelación de manera totalmente anónima. Sin embargo, a pesar de incluir dentro de los tipos de denuncia, la posibilidad de elegir *Acoso*,

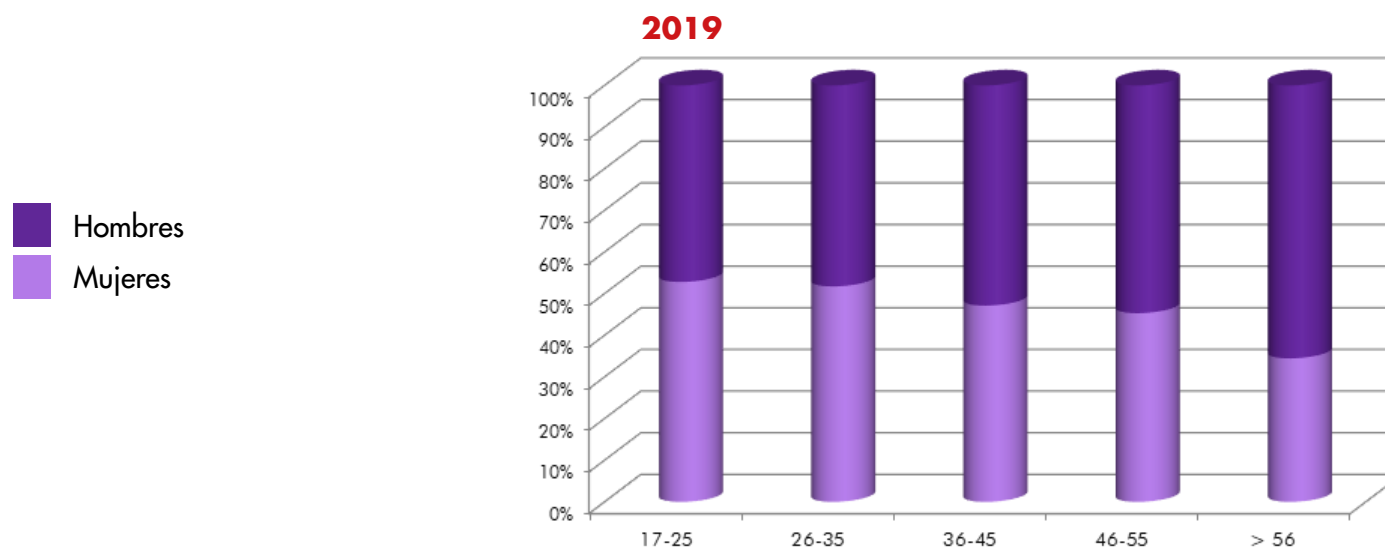
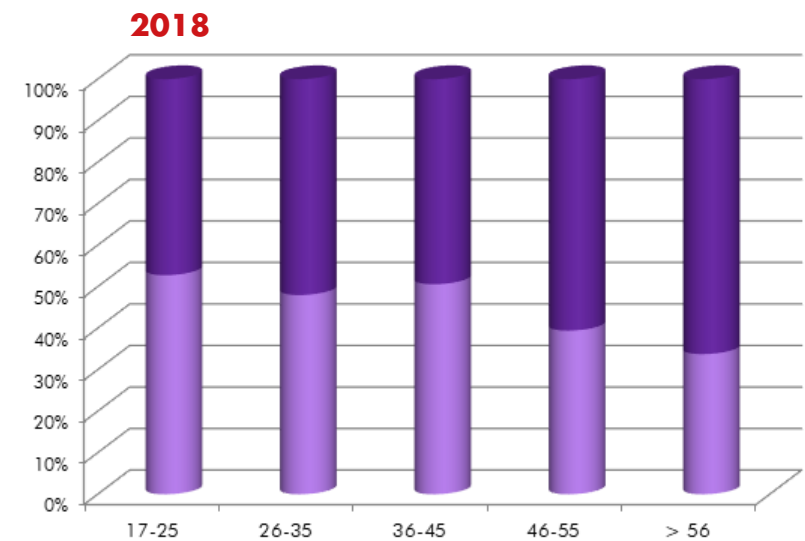
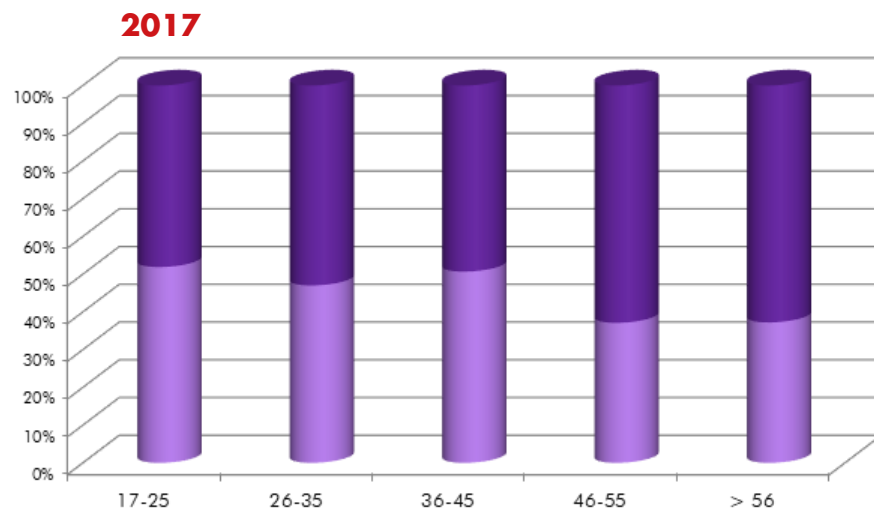
Abuso, Agresión o Discriminación, no se especifica de manera concreta que pueda ser de naturaleza sexual o por razón de género. Además, no está disponible el protocolo que se sigue una vez realizada la denuncia.

Medidas Propuesta

Medida	Nivel de aplicación
Creación e implementación de un Protocolo ante abusos sexuales y/o por razón de género de Scouts de España	Federal
Inclusión del Protocolo en el Canal de Denuncias	Federal
Difusión entre el voluntariado del Protocolo creado	Federal
Creación de un registro para la extracción de datos estadísticos sobre la tipología de este tipo de abusos, manteniendo en todo caso el anonimato y la confidencialidad de los mismos	Federal

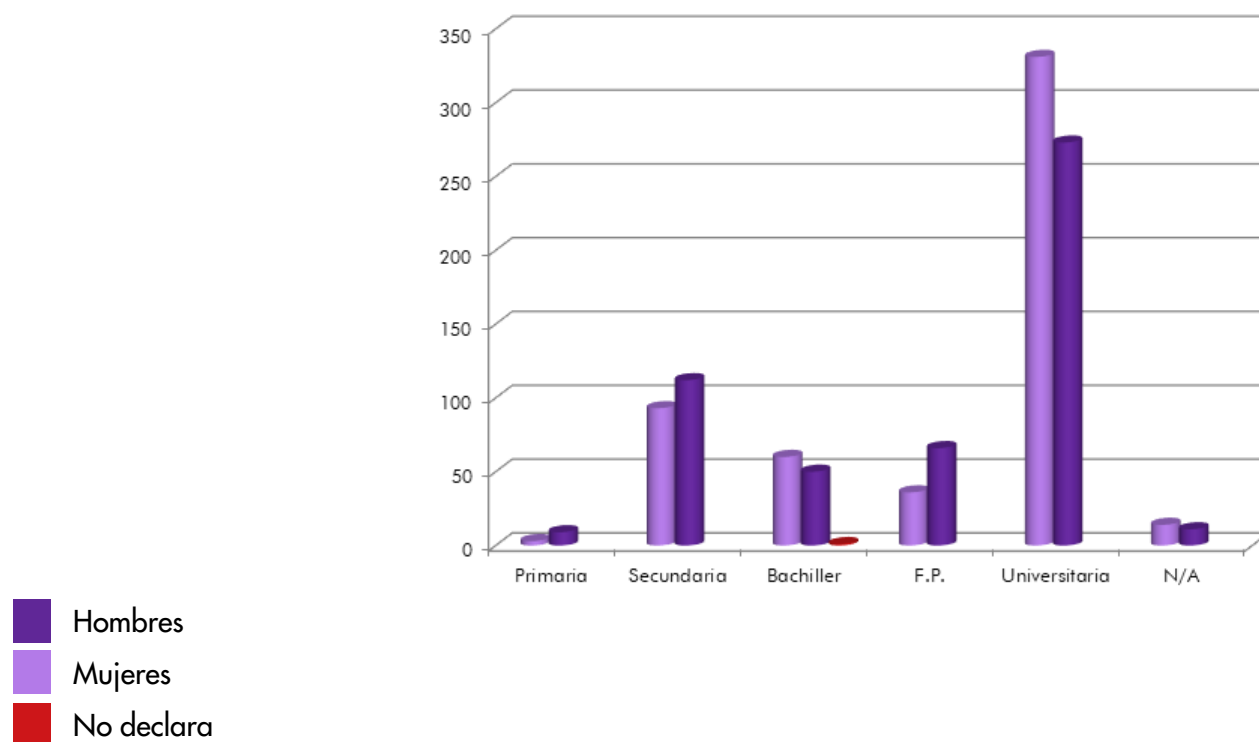
ANEXOS

Membresía Scouts de España desagregado por género y franjas de edad



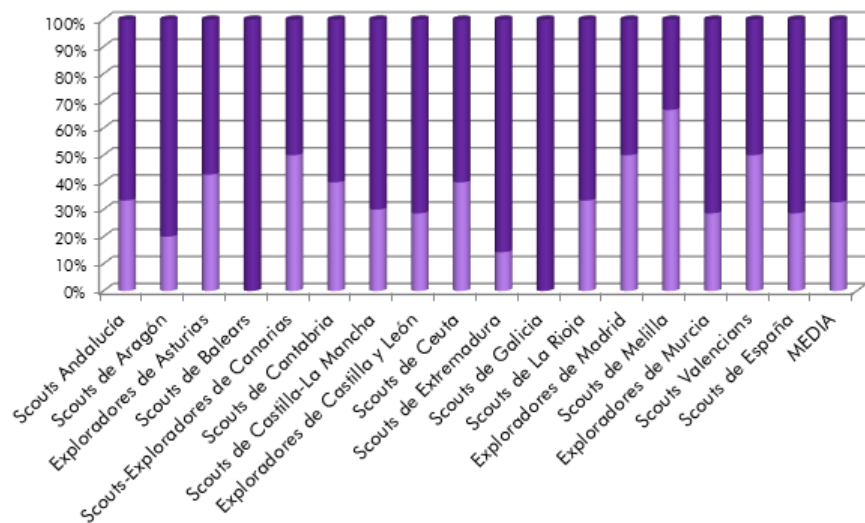
Nivel formativo desagregado por género. 2018

No incluye 7.295 respuestas en blanco

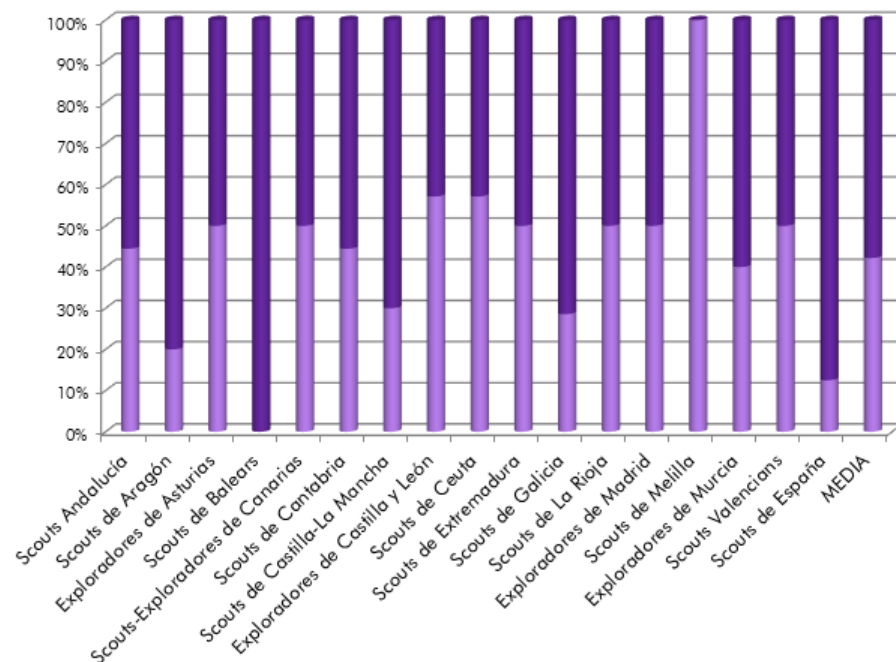


Composición de las 3 últimas ejecutivas, desagregado por género

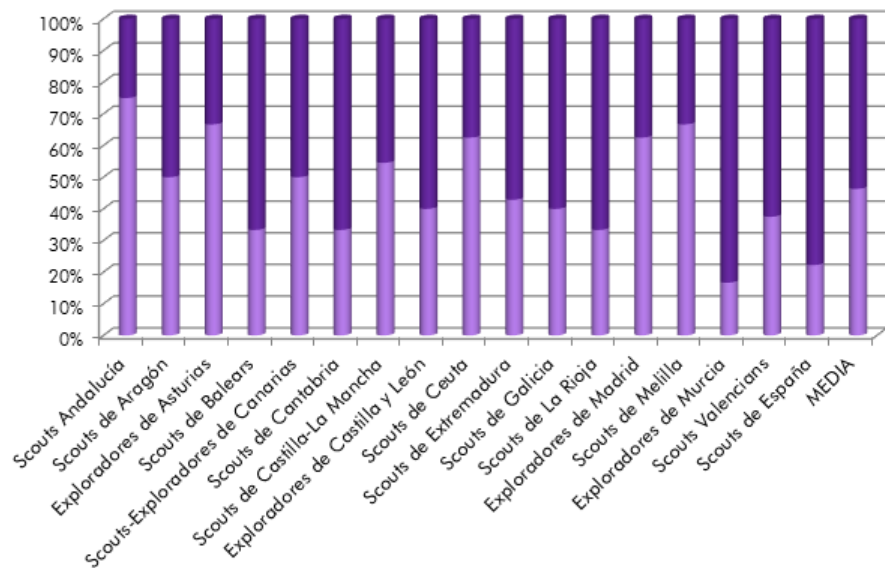
1ª EJECUTIVA



2ª EJECUTIVA



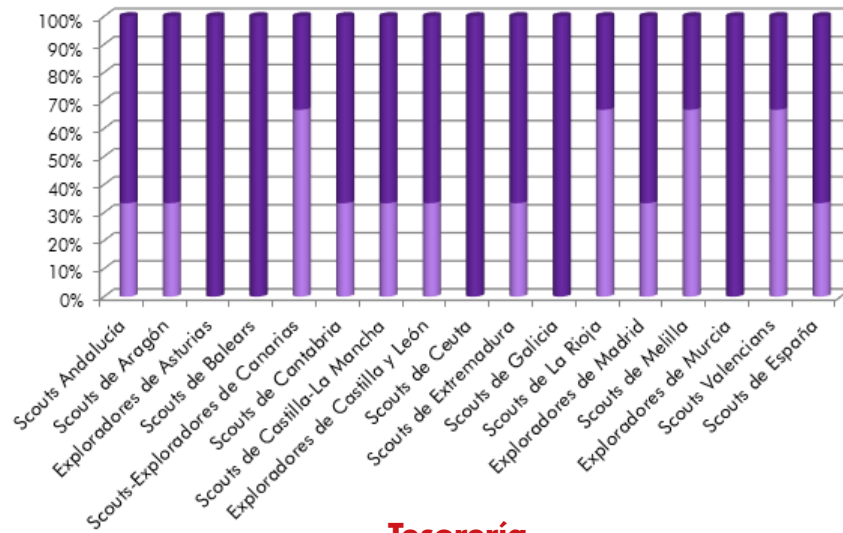
3ª EJECUTIVA



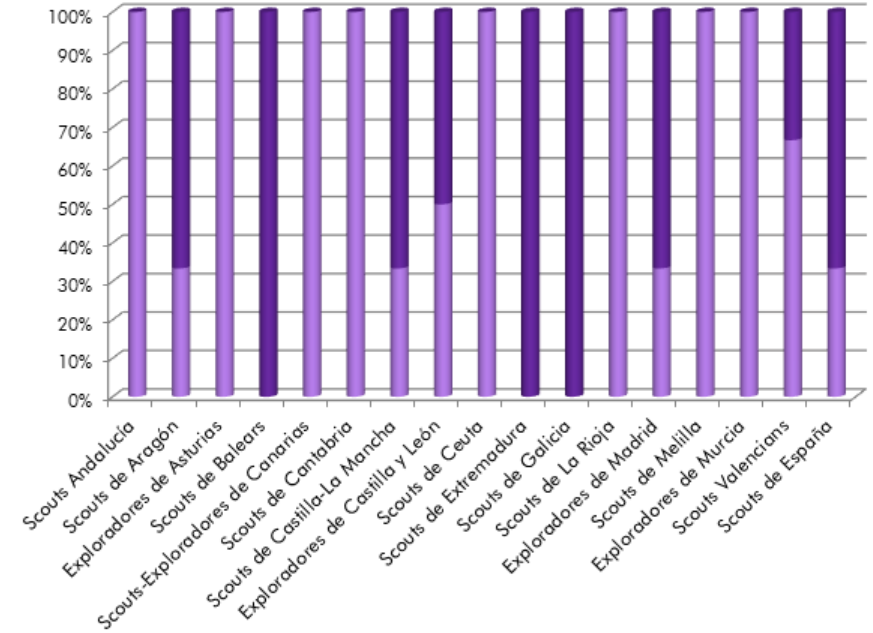
 Hombres
 Mujeres

Ocupación de cargos estatutarios en las tres últimas ejecutivas, desagregado por género

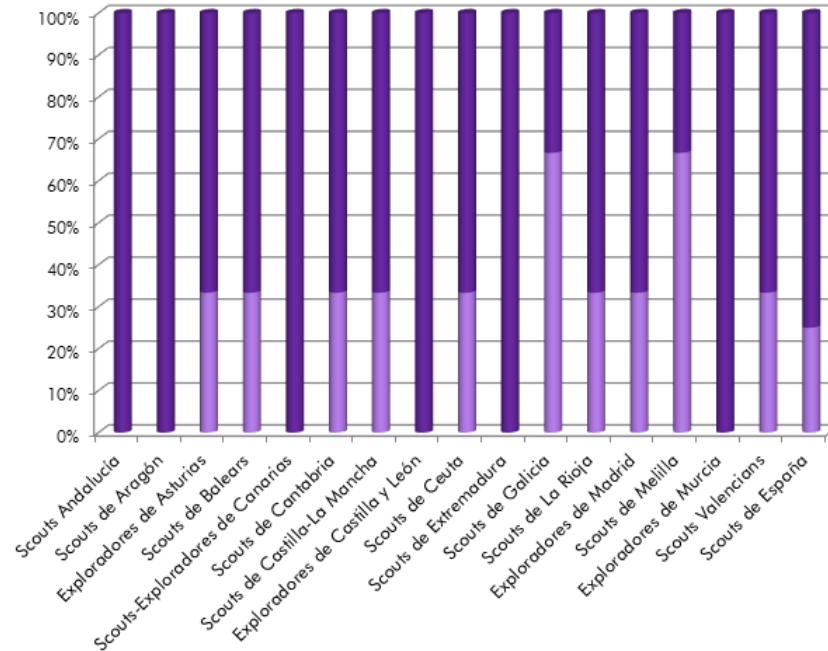
Presidencia



Secretaría

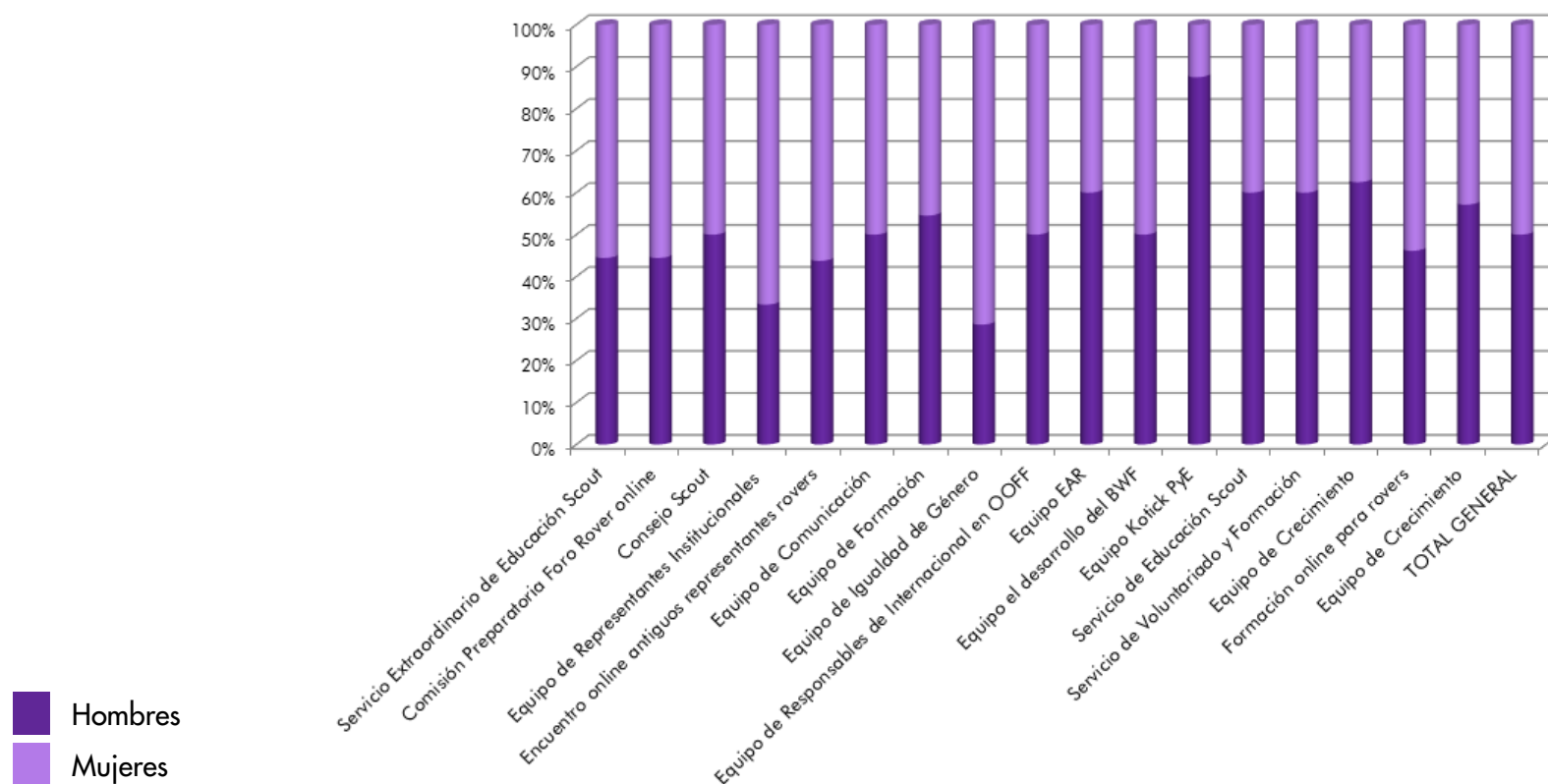


Tesorería



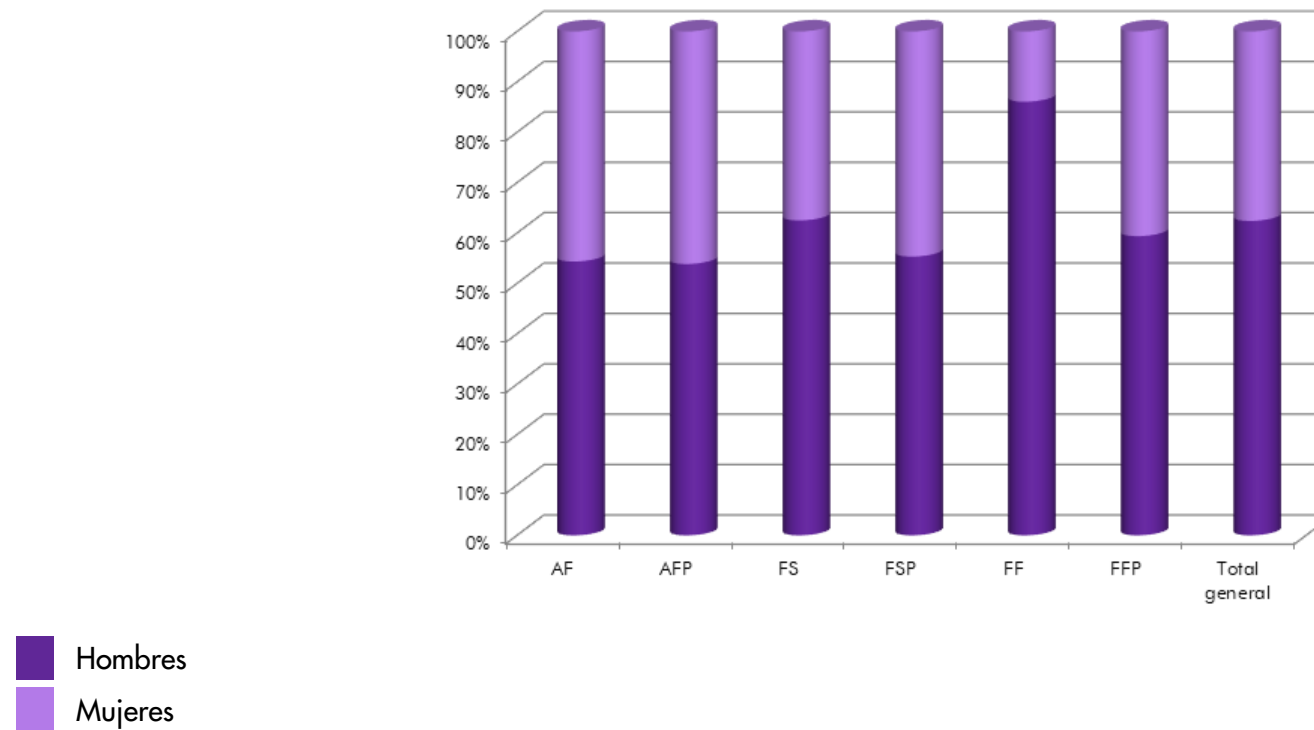
Hombres
 Mujeres

Participación en Equipos y Servicios desagregada por género. Febrero-marzo 2021



FORMACIÓN

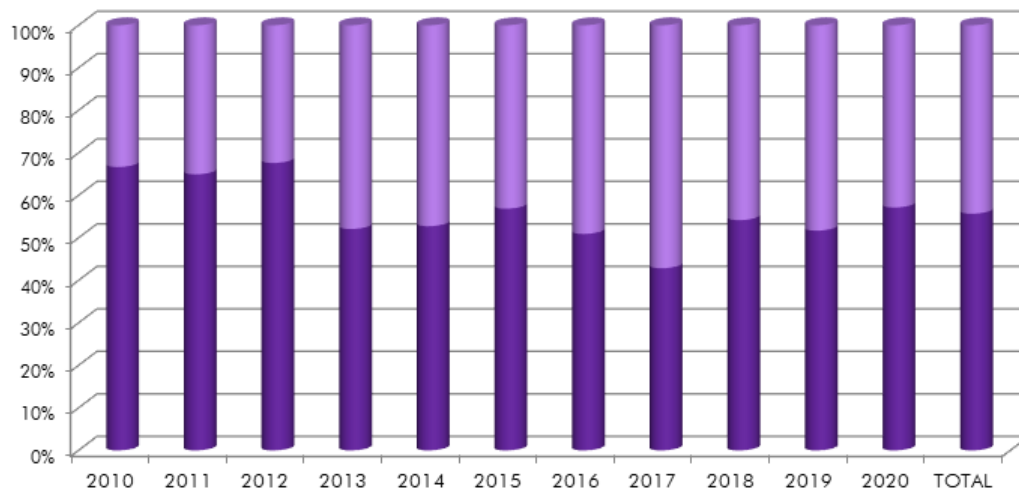
Personas correspondientes a cada nivel de formación desagregado por género. 2020



FORMACIÓN

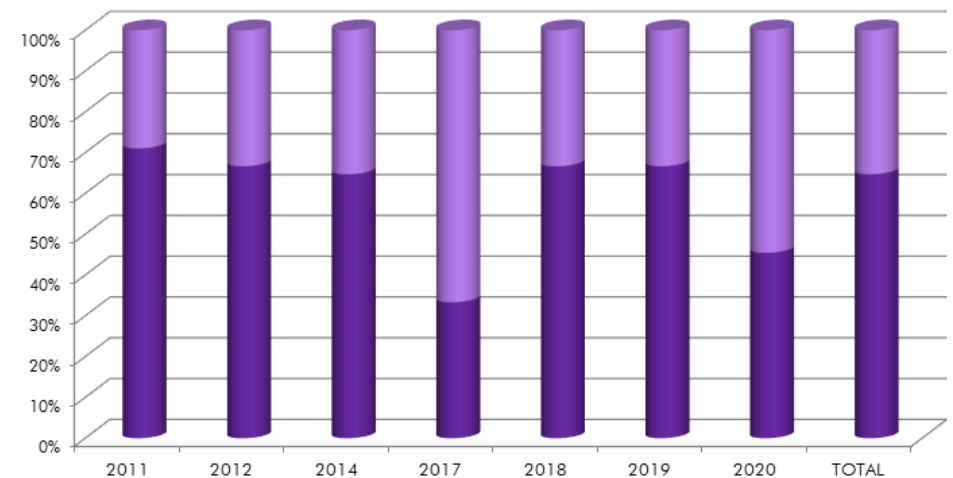
Insignias Fomativas, en los últimos 10 años, desagregado por género

Insignia de Madera



■ Hombres
■ Mujeres

IIIMadera





SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor

ASDE
España