



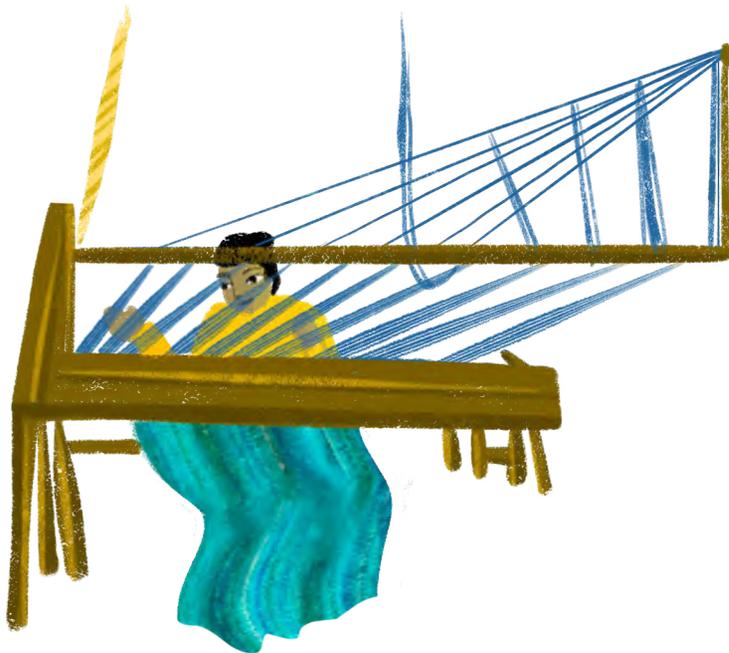
SECCIÓN 5.
ESTABLECIMIENTO DE UN ENFOQUE
DE PARTICIPACIÓN PROPIO

ANTES DE EMPEZAR



La siguiente sección contiene una serie de preguntas de reflexión y actividades prácticas para que tanto usted como su equipo las utilicen en el diseño de su propio enfoque de la participación de la niñez y la juventud. Estas actividades pueden realizarse en varias sesiones independientes o en uno o dos días en forma de taller. Requieren un ejercicio previo, que consiste en determinar quién debe asistir a cada una de las actividades y contestar a las preguntas de reflexión. Tal vez deba crearse un pequeño equipo interno o hacer que un miembro del personal lleve a cabo un análisis inicial a modo de preparación.

I. ¿CUÁL ES EL PUNTO DE PARTIDA?



A. Prácticas y actitudes actuales en el trabajo con la niñez y la juventud

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

¿Cómo se colabora en este momento con la niñez y la juventud? ¿Se les consulta con respecto al trabajo que se lleva a cabo? ¿Tienen algún poder de decisión? ¿Se ha codiseñado alguna vez con la niñez o la juventud? ¿Se dota de recursos directamente a grupos liderados por la niñez y la juventud? ¿Se financian organizaciones dirigidas por personas adultas que trabajan con la niñez y la juventud y que impulsan su participación?

¿La participación de la niñez y la juventud está incorporada formalmente en su estrategia? En caso afirmativo, ¿cómo se ha formalizado? ¿Es a escala organizativa o programática?

¿Las personas jóvenes intervienen en consultas o actos puntuales o se ha establecido relaciones con algún grupo?

¿Hasta qué punto comprende el personal y la dirección lo que implica trabajar con la niñez y la juventud? ¿Qué actitudes hay hacia la niñez y la juventud? ¿Existen posibles impedimentos o desafíos?

ACTIVIDAD: MINIMAPA DE LA RED DE CONTACTOS

Pregúntese qué personas menores y jóvenes tiene en su red. Haga una lluvia de ideas (por ejemplo, en un rotafolio, Mural o Miro); anote todos los grupos, organizaciones y redes con los que mantiene relación, y agrúpelos en función de si trabaja con ellos directa o indirectamente. Utilice las siguientes preguntas como ayuda:

- ¿Trabaja directamente con algún grupo de la niñez y la juventud? Por ejemplo, a través de consejos de asesoramiento, comités juveniles o grupos beneficiarios existentes.
- Si trabaja con colaboradores beneficiarios dirigidos por personas adultas que acompañan a la niñez y la juventud, ¿trabajan estos con grupos locales, nacionales o regionales de la niñez y la juventud?
- ¿Tiene alguna forma de ponerse en contacto con movimientos más amplios, a través de sus colaboradores o de sus redes sociales?

Cuando tenga un mapa básico preparado, reflexione sobre su composición a partir de las preguntas siguientes:

- ¿Existen espacios identitarios o geográficos que no aparezcan en su mapa? Por ejemplo, las personas adolescentes, las personas jóvenes con diversidad de género, la niñez y la juventud de zonas rurales, la niñez y la juventud con discapacidades, la juventud negra o indígena.
- ¿Sabe si los grupos están constituidos formalmente? ¿Tienen carácter religioso o secular?
- ¿Cómo se definen a sí mismos?
- ¿Tiene relación principalmente con grupos infantiles y juveniles dirigidos por niños y hombres?
- ¿Trabaja con adolescentes?

Por último, piense en su relación con ellos:

- ¿Se relaciona con ellos por medio de alianzas directas? ¿La relación se establece a través de un colaborador beneficiario dirigido por personas adultas?
- ¿La relación es más vaga (por ejemplo, grupos vinculados a un colaborador o pertenecientes a una red o un movimiento autónomos)?

Si está empezando, no se preocupe demasiado. Lleve a cabo una primera cartografía con esta actividad y use luego el mapa para reflexionar sobre *con quién* le gustaría trabajar.

B. Composición y conocimientos del equipo

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

¿Trabajan jóvenes en su organización? ¿Dispone de personal con experiencia en el trabajo con la niñez y la juventud?

¿Hasta qué punto hay diversidad en su equipo? ¿Incluye personas de diversos orígenes (negros, indígenas, otras personas racializadas, personas con diversas orientaciones e identidades sexuales y de género, personas pertenecientes a comunidades de inmigrantes o refugiados, o personas con discapacidad)? ¿Su equipo reside, sobre todo, en el Norte Global o procede de él? ¿Trabaja con personas con experiencias vitales de diferentes comunidades?

¿Existe una comprensión sólida del colonialismo, el antirracismo y la igualdad de género?

¿Existe experiencia en el equipo y en la organización sobre cómo sortear las dinámicas de poder?

Caso contrario, ¿hay voluntad de aprender e invertir en formación para mejorar el conocimiento y la cualificación al respecto?

C. ¿Qué políticas y procedimientos existen o deben crearse?

ACTIVIDAD: PREPARACIÓN BÁSICA

Sin perder de vista lo expuesto en la **sección 3**, ¿qué políticas, autorizaciones y procedimientos existen ya y cuáles hay que preparar? Utilice un sistema de semáforo para marcar el progreso en la puesta en marcha de estos.

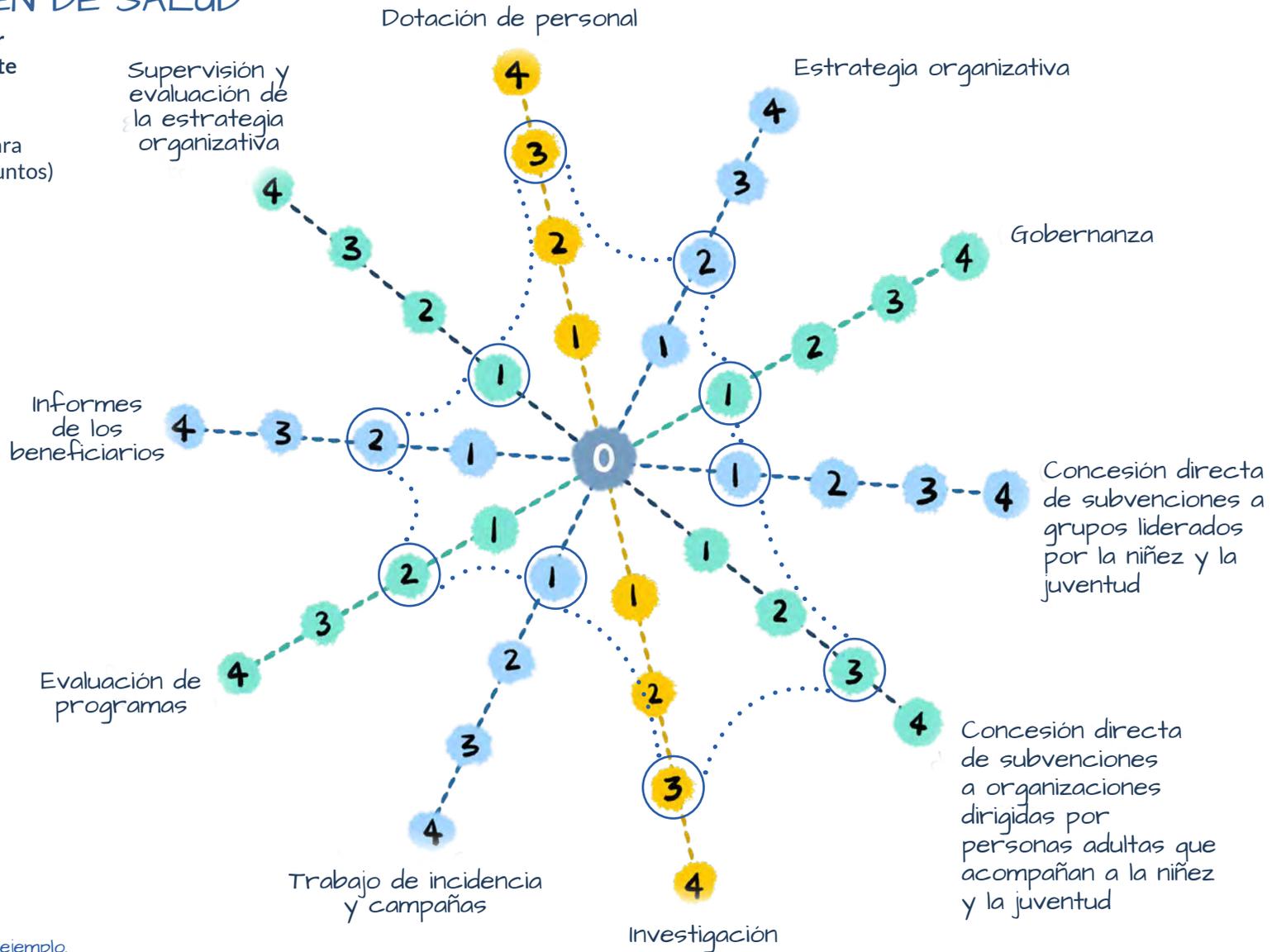
	Sí / No / En curso
Los altos cargos (a escala de equipo u organización) han confirmado su implicación y apoyan que se impulse un proceso participativo.	
Se ha asignado un presupuesto específico para apoyar un proceso significativo.	
Se dispone de personal experto en la participación de la niñez y la juventud.	
Existe una política o un planteamiento de retribuciones (o un planteamiento que se va a probar).	
Se ha establecido una política de salvaguarda, un proceso de información y un centro de coordinación.	
El personal ha recibido formación sobre el poder, los privilegios y los sesgos. Se comprende bien lo que implica la participación significativa, la interseccionalidad, el antirracismo, el anticolonialismo, la salvaguarda y la inclusión.	

2. ¿ADÓNDE SE QUIERE LLEGAR? Identificación del punto de partida

ACTIVIDAD: EXAMEN DE SALUD

Utilice la telaraña para indicar, por un lado, dónde se encuentra en este momento respecto a cada tipo de compromiso y, por el otro, adónde quiere llegar. Asígnese una nota para cada aspecto (en una escala de 4 puntos) y escríbala en la tabla siguiente.

- 0 - Ni siquiera hemos empezado todavía.
- 1 - Aceptable. Le estamos dando vueltas y estableciendo las bases.
- 2 - Bastante bien. Estamos en ello, pero nos queda un largo camino por recorrer.
- 3 - Fantástico. Vamos muy bien, pero queda cierto margen de mejora.
- 4 - ¡Impresionante! Está todo controlado. Lo estamos haciendo excelente.



Nota: Completamos esta web como ejemplo.

Vea web en blanco en la página siguiente para completar el suyo.

Este cuadro refleja los puntos de partida y los mecanismos de participación de las secciones 3 y 4. Rellene las columnas con las respuestas del examen de salud.

Punto de partida	Tipo de compromiso	Mecanismo	¿Cuál es el punto de partida? (0-4)	¿Podría ser un posible punto de partida? ¿Por qué?	¿Adónde se quiere llegar? (0-4)
Estrategia de organización y funcionamiento	Dotación de personal	Contratación de jóvenes y creación de políticas y cultura de apoyo			
	Diseño de la estrategia organizativa	Desarrollo participativo de estrategias			
	Gobernanza	Miembros jóvenes en el consejo directivo			
		Afiliación de jóvenes			
Programas/ subvenciones	Estrategia sobre programas/ concesión de subvenciones	Concesión participativa de subvenciones y acompañamiento			
		Dotación flexible de recursos a los grupos liderados por la niñez y la juventud: la dotación de recursos como forma última de participación en sí misma			
		Financiación de organizaciones participativas dirigidas por personas adultas que acompañan a la niñez y la juventud			

Punto de partida	Tipo de compromiso	Mecanismo	¿Cuál es el punto de partida? (0-4)	¿Podría ser un posible punto de partida? ¿Por qué?	¿Adónde se quiere llegar? (0-4)
Influencia	Trabajo de incidencia y campañas	Participación de la niñez y la juventud en el trabajo de incidencia, las alianzas estratégicas y las comunicaciones			
	Investigación	Investigación participativa			
Monitoreo, evaluación, investigación y aprendizaje	Monitoreo y evaluación de la estrategia organizativa	Indicadores liderados por la niñez y la juventud o centrados en ellos (como el monitoreo, la evaluación y el aprendizaje participativos)			
	Informes de los beneficiarios				
	Investigación	Investigación participativa			

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

Según el examen de salud de la actividad, ¿qué puntos de partida le parecen más factibles? ¿Cuáles le motivan más tanto a usted como al equipo?

ACTIVIDAD: EL DESARROLLO DE SU VISIÓN

Dibuje o describa por escrito cuál es visión de la participación significativa dentro de su organización. A veces, ayuda ser creativo. Emplee bolígrafos y papel de colores o examine la sección de fotografías e imágenes GIF de Mural. ¡Lo que necesite para dar rienda suelta a la creatividad!

Imáginese su entidad dentro de 5 años...

- ¿Qué quiere que piensen, sientan y hagan el personal y los dirigentes?
- ¿Qué quiere que piense, sienta y haga la niñez y la juventud?
- ¿Cómo han cambiado las actitudes hacia la participación juvenil e infantil? ¿Cómo han cambiado las prácticas?
- ¿Cómo ha cambiado su impacto en las personas a las que desea ayudar?

Con esta lluvia de ideas inicial, cree la portada de un periódico de dentro de 5 años...

- ¿Qué titulares le gustaría leer?
- ¿Cuál es la historia principal?
- ¿Quiénes son los protagonistas?

Ejemplos:

- «La niñez y la juventud impulsa nuestra dirección estratégica y tiene una repercusión real en nuestros programas, influencia e investigación».
- «Nuestro impacto, y la forma de medirlo, se basa en los derechos, las necesidades y las prioridades de los movimientos de niñas».
- «Todos los colaboradores que financiamos involucran de forma intencionada y significativa a la niñez y la juventud en todos los aspectos de su trabajo».

Sea concreto:

- ¿Se le ocurren dos o tres objetivos que le ayuden a cumplir su visión? Sea específico al respecto: ¿qué quiere conseguir a corto, mediano y largo plazo?
- ¿Empezará con un objetivo pequeño, con un mecanismo, o puede emprender ya un camino hacia la participación en que se combinen varios (por ejemplo, crear un grupo asesor que defina la estrategia programática, pero que luego pueda trabajar en la incidencia y la investigación participativas)?
- Consulte de nuevo su lista de control de políticas y procedimientos. ¿Hay alguna carencia que deba resolver primero?
- Repase los «Consejos sobre cómo empezar». ¿Cuenta con el personal adecuado en términos de experiencia, conocimientos y pericia? ¿Está informado dicho personal y es consciente de su propio poder, sus privilegios y sus sesgos? ¿Ha recibido formación sobre participación significativa, interseccionalidad, antirracismo, anticolonialismo, salvaguarda e inclusión?
- Vuelva al mapa de su red de contactos. ¿A qué grupos implicará y cuáles son las posibles vías para dirigirse a ellos?

3. PASOS PRÁCTICOS PARA ESTABLECER UN PROCESO PARTICIPATIVO

Los pasos prácticos necesarios para poner en marcha un proceso participativo dependerán del mecanismo o de los mecanismos que elija. En la siguiente lista de control, encontrará afirmaciones que serán relevantes para la mayoría de los mecanismos. Debe contrastar esto con las consideraciones, más específicas, de la sección anterior.

Sí / No / En curso

Implementación de los requisitos: influencia real, presupuesto, retribución, salvaguarda, articulación de la función de la niñez y la juventud

Disponemos de un miembro del personal dedicado a coordinar el proceso.

Tenemos presupuesto suficiente.

Se dan las condiciones necesarias para que la niñez y la juventud tenga una influencia real; por ejemplo, están involucrados los altos cargos y se dispone de poder de decisión de forma inequívoca.

Hemos diseñado un proceso de integración que es inclusivo, accesible y no extractivo.

Disponemos de tiempo suficiente para crear el grupo, comité o equipo de codiseño y para que se involucre en el proceso (por ejemplo, es compatible con nuestra planificación programática o estrategia organizativa, se ha dejado suficiente tiempo y flexibilidad para la repetición).

Hemos redactado unas condiciones de referencia con expectativas, retribuciones, funciones y plazos inequívocos.

Reclutamiento e identificación de la niñez y la juventud

El mapa de nuestra red de contactos nos permitirá determinar qué personas menores y jóvenes deben participar. Sabemos con qué contactos mantenemos relaciones en este momento y en qué casos podría ser necesario recurrir a nuestras redes.

Hemos definido cuál será nuestro planteamiento de divulgación y reclutamiento. Por ejemplo, si optaremos por una convocatoria pública, si difundiremos la oferta a través de redes de contactos específicas o si invitaremos a personas menores y jóvenes que trabajen con colaboradores beneficiarios.

- Si es esto último, debe ser consciente del poder que su entidad tiene sobre los colaboradores. Tenga en cuenta el esfuerzo administrativo que supondrá para estos y valore si necesitarán algún tipo de ayuda, remuneración o reconocimiento adicionales.

Contamos con medidas para garantizar la diversidad del grupo; por ejemplo, hemos previsto cómo llegar a la niñez y la juventud de las zonas rurales, aquellos con diversidad de género, con diferentes edades, con discapacidades, sin conocimientos digitales, etc.

Hemos estudiado las necesidades de acceso que había que tener en cuenta y presupuestar.

En caso de crear un grupo o un comité, hemos preparado un proceso de solicitud sencillo; por ejemplo, un formulario breve que ayuda a contrastar y analizar las respuestas o se pide que se envíe una breve biografía y se responda a algunas preguntas.

- No conviene diseñar procesos de solicitud largos ni requerir el envío de currículos (sobre todo, en el caso de los adolescentes). Prevea distintos métodos para enviar las solicitudes (correo electrónico, WhatsApp, formulario web, etc.).

Disponemos de un proceso de selección para identificar al grupo. Sabemos quiénes van a participar en la toma de decisiones y hemos reflexionado en grupo sobre los prejuicios y las dinámicas de poder existentes (por ejemplo, sobre el adultocentrismo o la priorización de los méritos).

Llamadas de presentación y acuerdo sobre la forma de trabajar

Estamos informados de la procedencia de las personas menores y jóvenes, de las zonas horarias en las que se encuentran y de qué otras obligaciones tienen.

Sobre esta base, y en consulta con la niñez y la juventud, hemos elaborado un calendario de reuniones que tiene en cuenta las diferentes zonas horarias, los horarios escolares y cualquier otra obligación. Si es necesario, podemos celebrar reuniones los fines de semana o por las tardes.

- Puede resultar útil acordar las horas y las fechas con bastante antelación para que la niñez y la juventud pueda organizarse según corresponda.

Hemos decidido qué plataforma utilizar con la niñez y la juventud; por ejemplo, Zoom o Teams.

Todas las personas menores y jóvenes cuentan con dispositivos y conexión a Internet para participar en las reuniones.

- Si utilizan los dispositivos de sus familiares, ¿se les puede ayudar para incrementar su seguridad digital (por ejemplo, mediante el uso de contraseñas o el cierre de la sesión)?

Disponemos de un servicio de traducción e interpretación para las llamadas, los documentos y las presentaciones cuando sea necesario.

Salvaguarda, bienestar, atención y gestión de riesgos

Hemos reflexionado sobre los riesgos potenciales a los que se enfrenta el grupo y a los que se enfrentan ellos personalmente; entre otros, los riesgos nuevos o agravados relacionados con sus identidades, sus ámbitos de trabajo o el contexto del espacio cívico en el que actúan. Tanto nosotros como ellos tenemos claras nuestras funciones y responsabilidades en materia de gestión de riesgos y seguridad.

Hemos explicado nuestra política de salvaguarda y los procesos relacionados con ella. Se ha establecido un centro de coordinación de salvaguarda de forma inequívoca.

Hemos acordado cuándo se obtendrá el consentimiento y cuándo se revisará este; por ejemplo, si cambia la situación política.

Hemos trabajado con el grupo para crear un plan de cuidado colectivo, basado en una comprensión compartida de la felicidad y el bienestar; hemos adoptado medidas para preservar el bienestar del grupo.

Retribución

Tenemos una política de retribuciones inequívoca que incluye contraprestaciones económicas y de otro tipo.

Disponemos de un plan claro, acordado con nuestro equipo de finanzas, sobre cómo transferir el dinero y, si corresponde, hemos previsto varios sistemas.

Gestión de las relaciones y de la rendición de cuentas

Hemos concretado quién va a gestionar las relaciones con los individuos y se ha establecido un centro de coordinación principal.

Disponemos de un plan para crear un espacio que fomente que los miembros del grupo establezcan relaciones entre sí.

- ¿Existen actividades lúdicas que puedan realizarse junto con el proceso de diseño o estrategia propiamente dicho?

Hemos determinado cómo crear un espacio para intercambiar información y para aprender dentro el grupo o bien hemos previsto abordar este asunto para determinarlo. Esto incluye acordar, entre todos, la forma de difundir los hallazgos, la estrategia o cualquier otro tipo de resultado para su validación, de modo que el grupo pueda ver qué ha sucedido finalmente con sus aportes.

Hemos previsto tiempo suficiente (e incluso tiempo adicional) para que los miembros del grupo intercambien opiniones y cumplan con el resto de sus obligaciones, puesto que se trata de una labor voluntaria.

- Valore si se han establecido plazos realistas y reflexione sobre sus propios tiempos de respuesta. ¿Las expectativas son las mismas? Si no está seguro, aborde el asunto con el grupo y pacte con ellos un proceso justo.

Evaluación y aprendizaje

Hemos previsto un modo de registrar lo que hemos aprendido en el proceso para que pueda beneficiarse de ello el grupo, nosotros mismos y la organización.

Hemos creado o crearemos espacios de diálogo para el aprendizaje integral.

Hemos creado o crearemos un plan para informar de los avances a otras organizaciones y a otros equipos de la institución, con el objeto de contribuir a un cambio más amplio dentro del sector.

4. CONSEJOS PARA EMPRENDER EL CAMINO

- **No se trata de un proceso lineal.** Tenga presente el principio de experimentación y repetición: tómese el tiempo necesario para detenerse y reflexionar. ¿Va todo según lo previsto? ¿Hay algo que se pueda hacer de forma diferente? ¿Qué respuesta se recibe?
- **No tenga miedo de equivocarse.** Acuérdesse del principio de valentía y apertura: atrevase a ser transparente y a mostrarse vulnerable ante las personas menores y jóvenes con las que trabaja.
- **Cree espacios de solidaridad, aprendizaje mutuo y apoyo para compartir sus experiencias con otros financiadores;** por ejemplo, a través de redes de financiadores o espacios como la [Participatory Grant-making Community](#).
- **Comparta lo que está aprendiendo.** Escriba blogs (con la niñez y la juventud, si corresponde) y sea sincero sobre lo que funciona bien y sobre lo que ha aprendido de los errores.
- **¡Use su poder!** Anime a otras entidades a adoptar un enfoque de la participación más atrevido. Si detecta prácticas y actitudes obsoletas, denúncielas.

Esperamos que haya disfrutado de la lectura de esta guía práctica y que le resulte útil para su trabajo. Confiamos en que se sienta preparado para emprender su camino, por muy modesto que sea. ¡Le deseamos mucha suerte y le transmitimos toda nuestra solidaridad y energía positiva tanto a usted como a su institución!