

Escultismo & Igualdad

Un diagnóstico sobre las cuestiones de género en Scouts de Andalucía



Edición

MAD África - Movimiento por la Acción y el Desarrollo de África
Calle Antonio Susillo, 30 local, 41002 Sevilla/España
+34 695512623 - www.madafrica.es

Coordinación y redacción

Cristina Abad Pérez
(Área Internacional y Cooperación ASDE-Scouts de Andalucía)

Supervisión y aportaciones

Observatorio de Género: Julia Vílchez Alcalde, Rosa M. Otero Mateo,
Fabianna Lissette Gaffuri Macías y Rocío Ceballos Aguilar
(Área Programas Educativos ASDE-Scouts de Andalucía)

Diseño y maquetación

Glenda Dimuro Peter

Ilustraciones

Portada: Lola Yriarte Herrera @splendigrass
Portadillas cedidas por ASDE- Scouts de España

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) en el marco del proyecto “Kaay IV: Reforzando la estrategia de EPD con ASDE - Scouts de Andalucía” (Exp: OED021/2017).

El contenido de la publicación es responsabilidad exclusiva de las autoras y no refleja necesariamente la opinión de la entidad financiadora.

Los contenidos están sujetos a una Licencia Creative Commons por la que, en cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia hará falta reconocer la autoría, quedando la explotación a usos no comerciales, pudiendo crearse obras derivadas siempre que se mantengan la misma licencia al ser divulgadas.

Sevilla, enero de 2021.

Antecedentes y Justificación

“**Vemos muchas heroínas todos los días cuyo ejemplo podría seguirse con orgullo, y todos los días oímos hablar de chicas valientes cuyo valor admiramos”.**

Agnes Baden-Powell

El presente documento¹ intenta reflexionar sobre la situación de nuestra entidad en cuestiones de género, a partir de las respuestas al cuestionario lanzado entre mayo y junio de 2020, donde se abordaba la situación de los Kraales de los grupos scouts que conforman nuestra Asociación en diferentes temáticas como la elección de cargos en los grupos, actividades específicas de género o la percepción de la situación del colectivo LGTBI+ en los mismos.

Partimos de la base del diagnóstico de género lanzado en 2007 junto con el Movimiento Scout Católico (MSC) desde el proyecto “Kaay Rovers” de MAD África, en el que una de las conclusiones que abordaban un punto vital fue la siguiente:

“prácticamente la totalidad de los encuestados considera que el Escultismo es una herramienta transformadora y que transgrede mediante la educación, el estatus quo social, abriendo camino para la consecución de una realidad más justa e igualitaria para todos”.

Esta afirmación es un punto de partida esencial, y sobre el que no tenemos ninguna duda: nuestro Movimiento crea un espacio seguro y transformador, con un gran potencial de cambio, que debemos aprovechar. Esa misma conclusión terminaba añadiendo respecto a la educación en igualdad entre hombres y mujeres que, inevitablemente, **“se repiten algunos patrones que fuera del Escultismo están muy arraigados en la propia sociedad en la que éste se desenvuelve”.**

¹ Este Diagnóstico fue realizado en el marco del proyecto “Kaay Redes: Reforzando la estrategia de la Educación para el Desarrollo con Asde-Scouts de Andalucía”. Es la 4ª fase del programa “África se Mueve”, desarrollado por MAD África en conjunto Scouts de Andalucía y financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.



Con esto no se pretende criticar el Escultismo, sino poner de evidencia como punto de partida que los estereotipos de género están arraigados en nuestro imaginario y que, a pesar de no establecerlos de una manera consciente, es inevitable reproducirlos tal y como se reproducen en la sociedad a la que pertenecemos y donde nos desenvolvemos como personas.

Tomamos como punto de partida el hecho de que, a pesar de los grandes cambios experimentados en los últimos años, en nuestra sociedad se siguen dando relaciones asimétricas entre mujeres y hombres que discriminan a la mujer y la invisibilizan dentro de la visión androcéntrica del mundo, conociendo que los proyectos sociales, y por ende la pedagogía del Movimiento Scout quiere producir un cambio positivo en la vida de las personas, y colaborar en la consecución de ese cambio social.

Para que esto se produzca, y considerando que la posición de desigualdad de la mujer perjudica tanto a ellas como a los hombres en cuanto a la reproducción de roles y exigencias sociales, debemos encargarnos activamente de promover una transformación en esas formas de relación, así como promover una nueva forma estructural desde la igualdad real de oportunidades y derechos.

Para comenzar la formulación de este diagnóstico y sus preguntas, partimos de las conclusiones del anterior informe y recuperamos algunas de sus preguntas de forma adaptada, para analizar si había habido algún cambio con cuestiones concretas, como por ejemplo si hemos replanteado en los últimos años la forma de trabajar sobre la igualdad, la elección de los cargos de responsabilidad o si se ha aumentado o disminuido la consciencia sobre el peso que tienen los cuidados familiares que asumen las mujeres (y que ellas así lo marcaban en el cuestionario anterior).

A parte de las cuestiones ya abordadas, decidimos comenzar un estudio de la comunidad LGTBI+, a la cual le dedicamos un bloque. Dentro del propio Movimiento, entendiéndolo como inclusivo y plural, nunca se ha trabajado o cuestionado cómo se encuentra este colectivo, si nuestros niños y niñas sentían que podían hablar de su sexualidad con confianza, de si tienen referentes, si trabajamos actividades sobre identidades de una forma adecuada... De forma concreta, ¿Encontramos alguna discriminación según la orientación sexual? ¿Asumimos que las personas pueden tener una expresión de género diferente a la impuesta socialmente? ¿Educamos en la comprensión de las distintas identidades? ¿Dejamos que los roles de género se relacionen con las identidades sexuales?

La construcción de género es un aprendizaje que se debe al proceso de socialización, tratándose de un factor cultural, en el que intervienen la familia, escuela, religión, cultura, leyes, medios de comunicación...mediante el cual, las sociedades transmiten y mantienen las expectativas y las conductas consideradas para hombres y mujeres, castigando en algunas ocasiones las conductas que salen de la norma establecida. Estas normas varían de unos países a otros y de unas culturas a otras².

Estas diferencias, además, dan lugar a una relación jerárquica y no de igualdad, que otorga más valor a lo masculino (asociado a los hombres), por encima de lo femenino (asociado a

² Podemos encontrar referencias de ello en “El Segundo Sexo” de Simone de Beauvoir, segunda parte del libro “la experiencia vivida” (cap. 10 “situación y carácter de la mujer”, pág. 695-722) y también textos más actuales como “Feminismo para Principiantes”, de Nuria Varela (cap. 7 “la mirada feminista”, subapartado “género”, pág. 232).



las mujeres), estableciendo unas claras relaciones de poder, que sitúan a las mujeres en una posición de desigualdad con respecto a los hombres. A este orden social, se le llama patriarcado. El patriarcado crea y reproduce relaciones de poder y desigualdad de los hombres sobre las mujeres con graves consecuencias en todas las áreas de la vida: mayor pobreza de las mujeres, crímenes en nombre del honor, matrimonios forzados, violaciones, mutilación genital femenina, asesinatos machistas...El grado de desigualdad de género puede variar de unas sociedades a otras, pero siempre es más injusta para las mujeres que para los hombres. El patriarcado es un fenómeno universal, se da en todos los lugares del mundo.

Es necesario señalar además que, en ese orden social, aunque los hombres salen beneficiados también pierden libertades, ya que se espera de ellos una serie de comportamientos por el solo hecho de ser hombres, y cuando no son capaces de cumplirlos, se les juzga o los lleva a la frustración.

Esperamos que el trabajo realizado a lo largo de este diagnóstico pueda tender puentes hacia un Escultismo totalmente inclusivo en igualdad, donde seamos más conscientes y en el que nos repensemos como agentes de cambio de esta sociedad, saquemos todo lo aprendido fuera y podamos, con nuevas herramientas, dejar el mundo mejor de cómo lo encontramos.



Primera aproximación: datos de participación

Sexo

Aunque este dato se muestra con un intervalo discreto, vemos a una mayoría de mujeres que se interesan por participar en encuestas y estudios de esta temática, por encima de los hombres interesados en ello (54% vs. 45,3%). Teniendo en cuenta, además, que la participación era posible desde personas con 18 años a mayores de 35, resulta llamativo que el 48,2% de las personas votantes sean menores de 25 años, lo que denota que hablamos de un tema en auge, que despierta más preocupación en las nuevas generaciones que en las más mayores, concentrándose el voto en ese abanico de 7 años.

Nota. Tan sólo una persona ha seleccionado “tercer sexo” y, por tanto, aunque sus respuestas estén contabilizadas no se hará mención específica a tercer sexo como categoría, por no poder hacer una reflexión colectiva o tendencia de respuesta de esta.

Personas dependientes³ a cargo

La inmensa mayoría de las personas encuestadas declaran no tener personas dependientes a su cargo (82%). Si analizamos la franja de edad de las personas que declaran sí tenerlas, encontramos que el 80% de las mismas son mayores de 35 años, dato bastante significativo que podemos comparar con las declaraciones de que las mujeres no acceden a puestos de coordinación, porque tienen otras tareas o se encargan de otras personas fuera del Escultismo (descrita en el primer bloque de preguntas). Cabría preguntarse entonces qué estaría sucediendo entonces con las personas menores de 35 que no tienen personas a su cargo.

Identificado/a dentro de las siglas LGTBI+

65,5% no, 34,5% sí. Estos datos de pertenencia serán utilizados de la misma forma que los anteriores para el planteamiento de distintas hipótesis a lo largo del diagnóstico.

Años participando en el movimiento

Vemos que a este respecto los porcentajes son muy aproximados, marcando la diferencia al alza las personas que llevan 15 años o más en el Movimiento (36,7%). En otras palabras, esto nos hace constatar que el número de años dentro del Movimiento Scout, no ha sido un gran rasgo diferenciador, por encima de otros, para contestar a la votación.

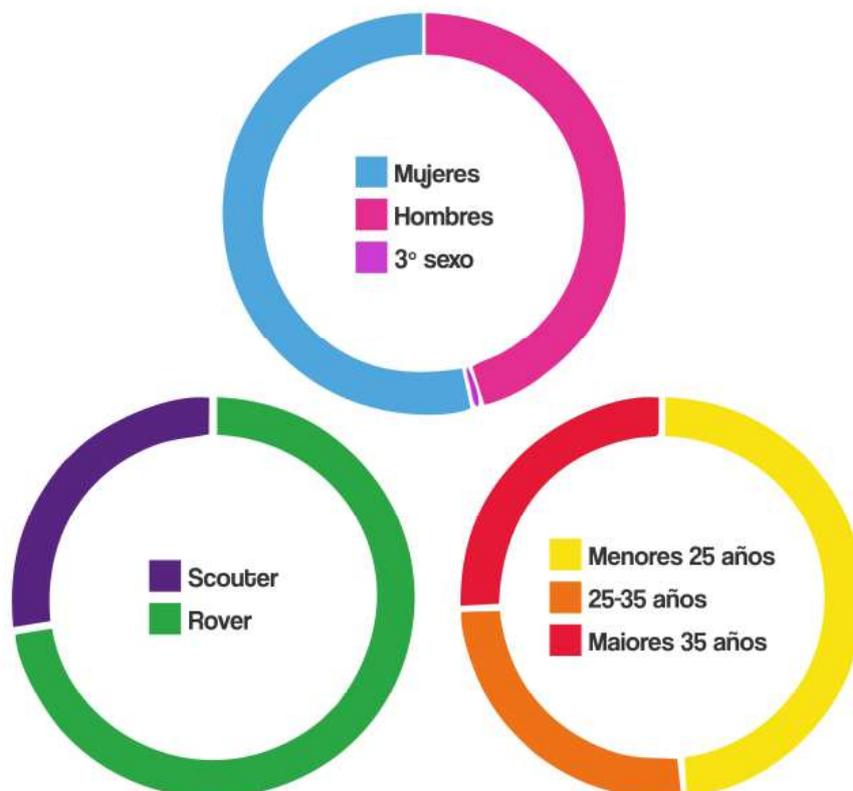
³ Dependencia: “estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal (capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria)”. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Participación en distintos niveles de la estructura asociativa

El 68,3% sí ha participado en dos o más niveles mientras que el 31,7% no lo ha hecho. Este dato podría resultar positivo en las argumentaciones de este Diagnóstico, puesto que hay una amplia mayoría que sí ha participado en distintos niveles, y por tanto conoce la estructura de Scouts de Andalucía.

Formación específica en género

El 43,2% sí posee formación específica frente al 56,8% que no la posee. Vemos una diferencia de casi el 14% de las personas votantes en cuanto a la formación específica a cuestiones de género, teniendo además un número de votos mayor el no haber recibido formación específica. Este dato pondría de manifiesto que aún hay bastantes reticencias a adquirir esa formación específica, minimizando el beneficio social que podría tener, en el sentido de identificar patrones que se dan de forma inconsciente, y a los que haremos alusión durante todo el documento.



BLOQUE 1

Estudio del papel de la mujer y los roles de género en los Grupos Scouts y la Asociación en general



1. En los últimos 3 años, hay más hombres que mujeres que han dejado la coordinación de sus grupos scouts. ¿por qué crees que sucede?

Si tomamos como punto de partida la recolección de datos, que se hizo paralelamente a este diagnóstico sobre quién había ejercido la Coordinación de Grupo los tres últimos años, el 65,06% de las personas que habían ejercido el cargo de coordinación habían sido hombres.

Teniendo en cuenta esto, y con el análisis de la respuesta a la pregunta, vemos que hay una opción mayoritaria que indica que este hecho se produce de forma casual, y que depende de cada Kraal. Analizando los números esa ha sido, además, la respuesta más escogida para los hombres (en su mayor parte hombres mayores de 35 años), contrastando con la elección con mayor voto entre las mujeres que ha sido *“Se hacen cargo de otras personas y/o tareas fuera de los scouts, por lo que no disponen de tiempo para ello”*.

Esta tendencia de voto nos da pie a la reflexión, puesto que en general en la sociedad, encontramos una tendencia a minimizar la desigualdad de género y, por tanto, dentro del Movimiento, por ser reflejo de la misma, podríamos encontrarla también. Esta dificultad pasa por creer que estas desigualdades solamente se manifiestan a través de actos voluntarios e intencionales mientras que sabemos que, como podría ser este caso, hay situaciones que reflejan la imposición de valores patriarcales a pesar de que estos no sean intencionales, y no agredan de forma directa al rol de la mujer.

De la misma forma, es interesante pararse sobre este posicionamiento, el que casi el 46% de las personas encuestadas depositan su voto en las opciones que señalan que las mujeres asumen más tareas de otra índole, tanto dentro de los grupos scout como de personas fuera de los mismos (recordemos que las personas que eligieron estas respuestas, 30 las emiten mujeres y 15 son de hombres, lo que resulta significativo). Podríamos inducir que hay una asunción indirecta e inconsciente sobre que los hombres asumirán mayoritariamente la coordinación, mientras que las mujeres se encargarán de otras tareas más invisibilizadas (siguiendo las líneas teóricas planteadas al inicio, serían los cuidados).

Una de las conclusiones que podríamos extraer es la necesidad de hacer un análisis palpable de esta tendencia a asumir que la coordinación es exponencialmente asumida por hombres⁴, para encontrar la fórmula de visibilizar y deconstruir el concepto para que más mujeres se animen a ocupar estos cargos.

Este dato puede además sugerir dos cosas, por un lado, una admisión de no gestionar colectivamente el tema de género, porque si las mujeres *“no quieren”* no es por voluntad propia a priori, sino porque es un problema de conciliación, y por el otro el hecho de que por lo menos hay una percepción de la sobrecarga de las tareas de cuidados que recaen sobre las mujeres.

⁴ Una curiosidad: durante la revisión del lenguaje de varios documentos de la Asociación, comprobamos que en muchos casos se usaba lenguaje inclusivo, pero cuando había referencia a la coordinación había una tendencia general a escribir en masculino.



2. Durante las últimas 3 candidaturas, hemos visto comités ejecutivos formados mayoritariamente por hombres. ¿Por qué crees que sucede?

En esta pregunta cambian un poco los datos con respecto a la anterior, aunque también se haga referencia a cargos de coordinación, pareciendo que tenemos una perspectiva diferente del rol de las mujeres en los grupos scouts y en las Ejecutivas.

Aunque de forma marginal, encontramos que gana espacio la asunción de que esto se da por falta de confianza de las propias mujeres. Aun así, y siendo poco representativa esta opción, casi en su totalidad son mujeres quienes la han escogido debiendo plantearnos: ¿A qué se debe esta falta de confianza? ¿Puede estar relacionada con la tendencia de la pregunta anterior, a relacionar cargos de coordinación al rol de los hombres en el Escultismo?

Baja al 21,8% (casi 9% en comparación con la pregunta anterior) las personas que creen que esto se produce por las cargas que tienen en su entorno familiar, aun así, siguen siendo mayoritariamente mujeres las que han escogido esta opción.

Baja también el porcentaje que señala que se da de forma totalmente arbitraria al 33,7% (casi 19% menos que en la pregunta anterior), siendo también en esta la respuesta mayoritaria por parte de los hombres.

Toma relevancia la respuesta que alude a que inconscientemente no les damos el lugar a las mujeres, siendo una respuesta escogida igualmente por hombres que por mujeres.

De estos datos podríamos deducir que, si bien la respuesta más elegida es que esta casuística se produce de forma arbitraria, el 33,7%, el resto de las respuestas representan la mayoría de las opiniones y reflejan un cierto nivel de conciencia sobre la desigualdad. Que, además, este dato siga siendo el más elegido por los hombres, y dentro de los hombres que la han votado, la mitad sean mayores de 35 años y no pertenecientes a la comunidad LGTBI, podría destacarse el que no se hayan cuestionado sobre el posible privilegio de haber ostentado este cargo “históricamente”, cuestión que haría falta revisar (aunque evidentemente se trate de un proceso personal).

Por tanto, a pesar de que esa respuesta sea la más elegida, da la impresión de que el resto de las respuestas destacan una cierta predisposición a querer profundizar el tema y una actitud positiva en este sentido.

3. Pongamos que mientras está el consejo reunido en una noche de campamento, se comienzan a escuchar lloros que vienen del cubil, ¿quién de sus scouters es más probable que acuda?

En esta pregunta hemos encontrado una mayoría que siente que este hecho se atiende indistintamente, lo que podríamos mirar como muy positivo, puesto que un aspecto socialmente muy normalizado es que la mujer se encargue predominantemente de las tareas de cuidado.

Sin embargo, no estaría de más analizar que casi un 30% ha escogido la opción de que acudiría una mujer (Vieja Loba o de otra sección), siendo mayoritariamente mujeres las que han emitido ese voto, y parece que hay cierta conciencia con la actitud de cuidados de las mujeres dentro de los grupos.

Parece que estamos haciendo un buen trabajo en cuanto a la asunción de cuidados, aunque este último dato no hace más que recalcar que no debemos dejar de estar alerta, y seguir trabajando por una igualdad en nuestras tareas.

4. Dentro de tu sección, ¿quién se encarga más habitualmente de atender y tener relaciones con las familias?

Indiscutiblemente parece una opinión bastante generalizada que atendemos y nos relacionamos indistintamente con las familias, obviando el género, siendo esto muy positivo por los mismos motivos que el punto anterior.

Si tuviéramos en cuenta que, por norma general debido a las edades y preocupaciones de las familias, las secciones en las que más contacto se mantiene con las familias son las de colonia y manada, encontraríamos el abrumador dato de que en ambas secciones encontramos una mayoría tajante de scouters mujeres sobre scouters hombres⁵, de lo que podríamos llegar a intuir que hay un mayor número de mujeres que de hombres encargándose de esta tarea con las familias; aun así, sería necesario realizar un análisis más profundo de esta cuestión.

5. Cuando vemos que hay tareas que sólo llevan a cabo hombres o mujeres, ¿qué hacemos para cambiar la dinámica?

En esta pregunta hemos notado bastante similitud en el reparto de las votaciones, distando en 6 votos la más votada que la que menos.

La opción más votada corresponde a la formación del Kraal para tener herramientas y cambiar la dinámica hacia la igualdad. El perfil de las personas que han votado esta opción está igualmente repartido entre hombres y mujeres, siendo la opción preferente para personas

⁵ La tabla aparece reflejada un poco más abajo, donde se analizan los datos de scouters hombres y mujeres que han estado en cada sección en los últimos 3 años.

entre 25 y 35 años, lo que nos lleva a pensar en un cambio generacional sobre la importancia de la formación y de continuar accediendo a herramientas sobre los procesos y repartos de tareas.

Seguidamente encontramos la opción de reestructurar las tareas para que haya paridad, también con una votación similar entre hombres y mujeres.

En último lugar, a dos puntos de la anterior, encontramos la opción de no cambiar la dinámica de forma grupal, puesto que todo el mundo es libre de cambiar de tarea cuando quiera. Esta opción ha sido más votada por hombres que por mujeres, de la misma forma que más votada por mayores de 35 años y con más de 15 años en el Movimiento Scout.

Estos apuntes podrían sugerirnos algunos cambios según la franja de edad en la que nos movamos, invitando a la reflexión sobre la sensibilización de la temática en todas ellas.

6. ¿Habéis analizado u os habéis cuestionado alguna vez la situación sobre distintos aspectos como igualdad de género y diversidad sexual dentro de vuestro kraal?

En esta pregunta podemos encontrar varios matices.

Por un lado, la respuesta más votada es la de que no hay ninguna necesidad de cuestionarse temas como la igualdad de género y la diversidad sexual, puesto que son Kraales muy concienciados. Esto demuestra un cambio y una tendencia positiva sobre las cuestiones de género. Otra perspectiva para analizar este dato podría ser la de la “creencia” de ser un Kraal concienciado, y que esta realidad no sea tan tangible, o no se esté haciendo un buen análisis de sus circunstancias.

Por otro lado, encontramos que, a escasos puntos de esta se sitúa la respuesta de que sí lo hacen, pero es necesario hacer esta revisión de forma continuada (el 35,6%).

Creemos que sería muy interesante abrir este debate en los Grupos, puesto que en una respuesta tan polarizada como esta hay personas pertenecientes al mismo Grupo Scout que se han situado en distintos polos, y por tanto se percibe un poco de incoherencia en cuanto a la propia situación del Kraal.

La propia revisión no es dañina para el seno del Consejo, y como cualquier debate, puede nutrirnos para que todas las personas pertenecientes al mismo se sientan cómodas. Podría ser conveniente plantear la temática en el Consejo, ya sea desde un/a scouter que domine la materia, como pedir un acompañamiento a entidades que trabajan en esta línea. De la misma forma, y al ser una temática en evolución, ampliación de conocimientos y nuevos retos, no está de más que sigamos poniéndonos al día, al igual que nos preocupamos por hacerlo con otros temas.

Por último, nos gustaría invitar a la reflexión sobre las otras dos opciones; por un lado, casi el 17% de las personas encuestadas declaran que sí se realiza la revisión, pero que después de

esto no se produce ningún cambio. De la misma forma, y con una votación minoritaria aparece la última respuesta de que existen Kraales que muestran suspicacia a hacerlo. Desde nuestra perspectiva, ambas elecciones muestran la reticencia a mirar nuestra entidad con perspectiva de género; negar la posibilidad del análisis de la perspectiva de género, así como mostrarse estanco hacia propuestas de cambio, pueden ser un punto de inflexión a analizar con cautela.

7. ¿Crees que se reproducen los roles de género en cuanto a la asignación de las ramas y/o tareas dentro del grupo scout?

En esta pregunta, y de forma aplastante, vemos respuesta mayoritaria de que se analizan las capacidades personales para el desarrollo de las tareas de la sección. Esta tendencia es la ideal para que nuestros niños y niñas aprendan de manera informal que el reparto de las secciones no tiene una asignación de tareas según nuestro género y que estas sean absolutamente paritarias según nuestras aptitudes.

Por otro lado, nos gustaría analizar los datos recogidos del número de scouters según género dentro de los grupos, en los últimos 3 años:

COLONIA		MANADA		SECC. SCOUT		UNIDAD		CLAN	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
31,8%	68,2%	37,82%	62,17%	57,71%	42,28%	55,12%	44,87%	71,12%	28,87%

Nos cabe entonces la duda, ¿seguimos pensando que las mujeres tendrían más capacidades para las tareas que se desempeñan en la Colonia o la Manada, pero difícilmente tendrán capacidad para acompañar al Clan? ¿un hombre Scout tiene menos capacidad para realizar las tareas de cuidados que supone el acompañamiento de las secciones pequeñas? Dejamos la reflexión abierta puesto que muchas veces, aunque creamos que estamos valorando las capacidades, es probable que caigamos en una reproducción de los roles de género imperantes en nuestra sociedad, siendo positivo analizar qué características personales ponemos en juego o de qué forma cuestionamos las tareas asignadas a los roles de género establecidos.

Dejamos para finalizar esta pregunta, planteada la duda: ¿influye la distribución de cargos según roles de género a hombres y mujeres del colectivo LGBTI+, que están feminizados o masculinizados según su orientación sexual?

8. ¿Crees que los modelos de socialización masculino y femenino influyen en la elección de cargos dentro de las secciones o en asumir la coordinación de grupo?

- 79,1% No. 111 respuestas. 51 hombres (14 de ellos mayores de 35 años no pertenecientes al colectivo LGTB y con más de 15 años en el Escultismo), 60 mujeres.
- 20,9% Sí – 28 respuestas, 15 son mujeres, 12 hombres.

A pesar de lo analizado con anterioridad, y de haber encontrado diferencias en las preguntas precedentes, parece que la mayoría de las personas consideran que nuestros modelos de socialización no influyen de ninguna forma en cargos de secciones o la coordinación, habiendo sido escogida esta respuesta por el 79,1% de las personas, distribuidas en 51 hombres y 60 mujeres. Tan solo el 20% de las personas participantes consideran que sí influye.

En este caso, y para la reflexión, aludimos de nuevo a la tabla de arriba junto con la de distribución de sexos en puestos de Coordinación en los últimos 3 años, a continuación:

COORDINACIÓN GRUPOS SCOUTS	
Hombres	Mujeres
65,06%	34,93%

Se trata de un asunto complicado, y como personas insertas en esta sociedad y socializadas según los modelos dominantes, es muy difícil que el Escultismo como estructura no ajena a esta realidad y reflejo de la misma, no esté impregnado de ella. Vamos viendo a lo largo de las preguntas las posibles pequeñas incoherencias de unas tendencias de respuestas a otras. En general, **hay poca conciencia sobre cómo funciona la desigualdad de género**, puesto que la educación patriarcal (educación y socialización según nuestro género) no nos insta solo a actitudes explícitamente machistas, sino a asumir ideas que pasan de forma inadvertidas sobre la normalización de la desigualdad, como un asunto que no sucede de forma intencional. Se destaca que en la respuesta del “no” la mayoría de éstas son emitidas por mujeres, que son las principales afectadas con el problema. Cuando un sujeto tiene un privilegio, en la mayoría de los casos no es consciente de tenerlo y piensa que por tanto no existe una opresión si no la ejerce voluntariamente y las personas oprimidas tienden a conformarse con el pensamiento dominante opresor. Esta premisa obedece al propio funcionamiento psicológico del ser humano, sucediendo lo mismo con casos de racismo: muchas personas están convencidas de no ser racistas aun estando de acuerdo aparentemente con prejuicios de esta índole, y otras tantas personas que sufren formas leves de racismo no perciben estar sufriendolo. Estos mecanismos hacen referencia a los efectos del manejo de la impresión (Devine, 1995), a la carga del racismo simbólico (Kinder y Sears, 1981; McConahay, 1986) y a la falacia ecológica (Smith y Bond, 1993). Pueden encontrarse con detalle en Morales y Huici (1999)⁶.

⁶ El efecto de manejo de la impresión (Devine, 1995) propone que las respuestas negativas (prejuiciosas) persisten a pesar

9. ¿Crees que es más reconocido y/o visibilizado el trabajo de los hombres dentro de la asociación?

Más de la mitad de las personas encuestadas, se posicionan en el reconocimiento igualitario de las tareas (59.7%), con bastante distancia de la siguiente opción, que alude a la normalización de la baja presencia de mujeres en dichos cargos como motivo.

Dejamos abierta entonces la pregunta de ¿cómo medir el rango de visibilidad? Una de las propuestas para resolver esto, podría ser plantear un plan de igualdad, en el cual se pudieran establecer indicadores medibles sobre estos parámetros.

10. Cuando se trata de resolver conflictos en el consejo de grupo, ¿quién tiene normalmente una figura más mediadora?

Atender esto de forma indiferente es la opción prioritaria. De nuevo encontramos un voto polarizado: los votos de que esta tarea la hacen los hombres, sólo lo han emitido hombres, y quienes señalan que las mujeres son más mediadoras, se distribuye entre ambos sexos, pero con mayoría de votos por parte de mujeres. Como mencionamos antes, sería interesante saber si la realidad refleja la percepción. Más allá de la opinión siempre **hay que verificar lo que pasa realmente para tener una fotografía real del estado de desigualdad**. Este es un ejercicio al que se le podría poner atención desde los propios grupos, creando una herramienta desde el marco asociativo.

11. Te encuentras en una actividad asociativa donde un grupo de scouts que no conoces realiza una broma de contenido sexista (“es normal que tú dirijas mejor la actividad, la gente te presta atención por los escotazos que llevas siempre”), ¿qué haces?

Parece que, ante las agresiones verbales directas, como este caso la falta de respeto y minusvaloración de su valía, hay un claro posicionamiento en contra.

El contexto que se proponía de ejemplo es una actividad asociativa, y no en el seno de grupo, y nos gustaría que reflexionáramos sobre el resto de las votaciones, porque si bien no son las mayoritarias, podrían darnos orientaciones sobre el panorama actual en la temática.

De las personas que le quitarían importancia, el 78% son hombres. Un 23% de las personas se han posicionado en el “No digo nada a pesar de no encontrarme cómodo/a”, distribuyéndose equitativamente el voto entre hombres y mujeres. Debemos reflexionar si esto sucede como

de los cambios (aparentes) en los autoinformes de actitudes o creencias. La propuesta de racismo simbólico propuesta por Kinder y Sears (1981) y McConahay (1986) nos habla de que muchas personas tienden a abandonar las formas más manifiestas del prejuicio racista y a asociarlas por otras “disfrazadas”, pero siguen albergando un sentimiento negativo hacia el exogrupo. La falacia ecológica (Smith y Bond, 1993) señala que una persona estará dispuesta a aceptar sin reservas mentales la entidad del dominio societal y de los procesos que lo integran, sólo por el hecho de formar parte de dicho dominio..

una posición de defensa, para no posicionarse ante una posible agresión/ridiculización o bien obedece a otros motivos.

En esta línea, las únicas personas que se han posicionados en “me río y continúo la línea para no desentonar” son hombres.

12. ¿Crees que el escultismo es un espacio libre de violencias sexistas?

La percepción resulta positiva: casi el 72% de los votos han marcado la opción de que sí lo es, lo que debe producirnos una tremenda alegría ya que resulta esencial disponer de un espacio de estas características. Para saber si se trata de un dato objetivo, podría ser interesante realizar unos talleres separando las personas por sexo para comprobar efectivamente si tanto mujeres como hombres perciben esta realidad de la misma forma.

Aun así, el 23,7% de las personas votantes cree que no, aunque lo intenta. Deberíamos prestar atención, a qué causa esa sensación en las personas encuestadas y sobre todo el por qué, aunque sea de manera residual, sigue habiendo gente que vota un no rotundo.

Esto puede deberse a la percepción y entendimiento de lo que significa el concepto de “violencia sexista”, y que este sea percibido tan sólo como el último escalón extremo de violencia, y no todos los pasos intermedios⁷.

13. Tras una reunión, alguien de tu unidad quiere hacer algunas preguntas sobre sexualidad a un/a scouter... ¿quién es más probable que se quede para tener esa conversación?

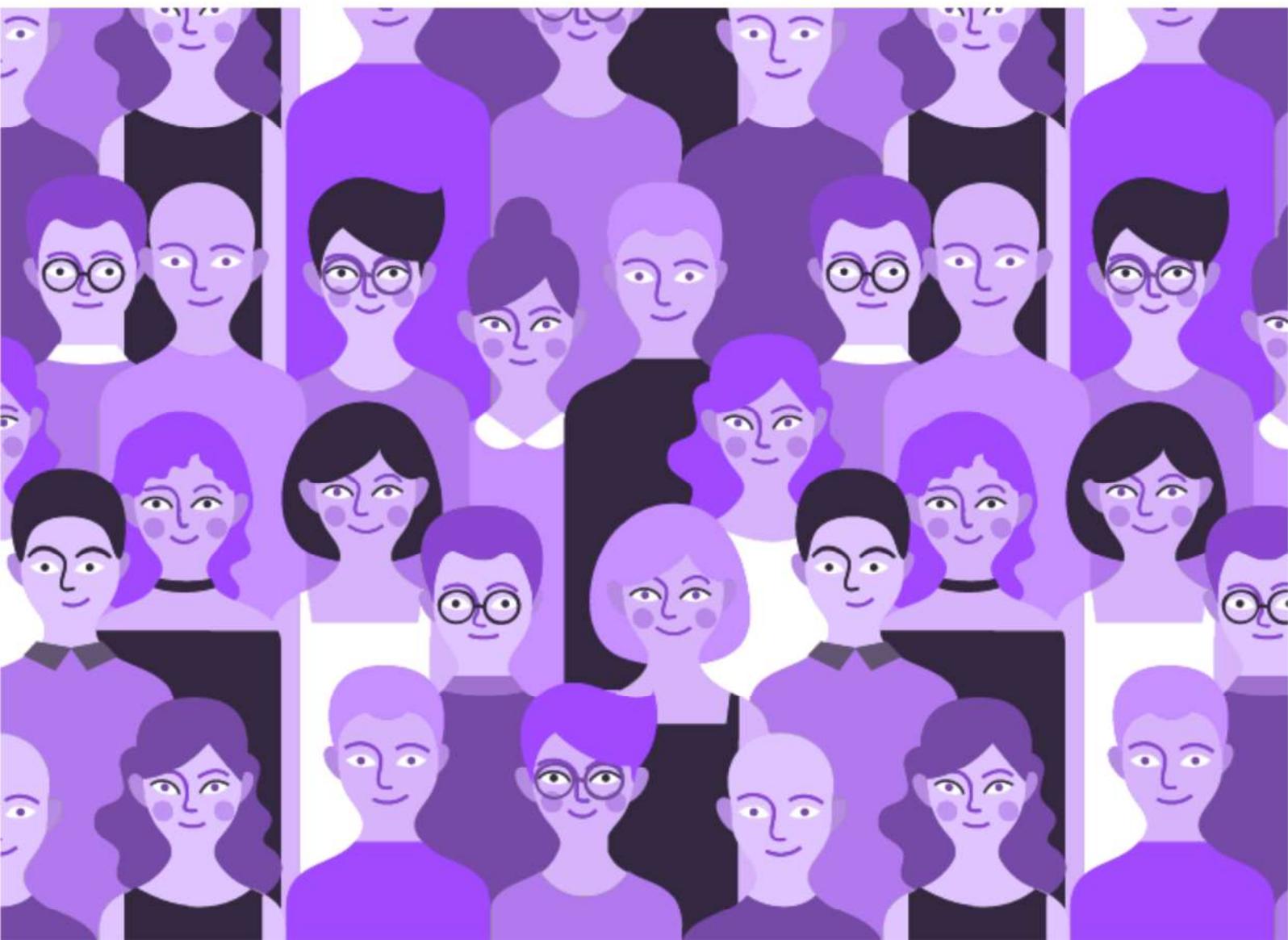
69,78% Afirman que esta cuestión se atiende indiferentemente, o bien que dependiendo de quien realice la pregunta, interviene una scouter para la chica o un scouter para el chico.

A este respecto, parece acertado que estas cuestiones se atiendan indiferentemente puesto que, al fin y al cabo, en palabras del filósofo Maurice Merleau Ponty (1975), «hablar de sexualidad humana es hablar de la esencia misma del ser humano». La Sexualidad es el modo de vivirse, verse y sentirse como persona sexuada. Sería, así pues, una categoría subjetiva en la que la referencia son las “vivencias”, lo que cada cual siente. Por este mismo motivo, vemos apropiado, que las personas adultas estemos preparadas para contestar las dudas e inquietudes de nuestros/as jóvenes, puesto que se trata de un acompañamiento hacia su propia percepción, y puede ayudar mucho en la forma de desenvolverse con el grupo de iguales. Saber transmitirles las respuestas a sus inquietudes de forma tranquila y sin miedos pasa también porque nuestros/as propios/as scouters posean esa formación.

⁷ Para ahondar más en esta cuestión, podréis encontrar más información en Gutierrez Castañeda, Griselda, “Violencia sexista. De la violencia simbólica a la violencia radical” Año 19, vol.37 (abril 2008), pp. 34-48 (cuerpos sufrientes), o bien en la teoría del Sexismo Ambivalente de Glick y Fiske (1996, 2001).

BLOQUE 2

Análisis de la visión y concienciación de la diversidad sexual y colectivos LGTBIQ+ en los Grupos Scouts y la Asociación en general



14. ¿Crees que scouts de andalucía trabaja por la sensibilización y acercamiento a la realidad del colectivo lgtb?

Parece que el abordaje que se está haciendo hacia la realidad del colectivo LGTBI en los últimos años, está siendo efectiva (82,73% marcan una de las dos respuestas afirmativas).

Vamos a ir viendo en las siguientes preguntas por qué podría ser que, según el 51% de las personas encuestadas, trabajamos esa sensibilización, aunque no sepamos abordarla de forma completa.

Nos gustaría dejar para la reflexión que las personas que sí afirman que se hace de una forma muy completa (33,84%) ocupen predominantemente (47,28%) la franja de edad correspondientes a mayores de 35 años y no pertenecientes al colectivo LGTBI. Es bastante frecuente que las personas que no pertenecen a un colectivo concreto vean como más completas las intervenciones que se hacen al respecto, puesto que no se encuentran en la propia vivencia o bien, como hemos comentado en otras ocasiones, que las nuevas generaciones estén más en contacto con las realidades del colectivo LGTBI y por tanto, noten más las posibles carencias o inacciones dentro de la entidad.

Aun así, el dato predominante refleja una tendencia bastante positiva sobre el trabajo por el acercamiento a las realidades del colectivo.

15. En cuanto a roles de género (aquello con lo que nos socializamos al nacer, según nuestro sexo biológico), crees que los y las scouters de tu grupo están preparados para naturalizar los comportamientos de una persona que no los siga, por ejemplo, un niño al que le guste ir maquillado a las reuniones.

La respuesta indica una apertura mayoritaria a todas aquellas personas que cuestionan sus roles de género, siendo la respuesta más elegida con diferencia por las mujeres encuestadas. Aun así, nos resulta positiva también la respuesta afirmativa, pero con la coletilla “costaría un poco” (32% de las personas encuestadas) porque deja entrever que es una realidad que aún no está normalizada, pero con vistas a la apertura.

Quizás podríamos plantearnos, incluso antes de que una persona que cuestiona los roles y la expresión de género entre en un grupo, o alguien que ya está dentro lo haga, cómo sería la situación, cómo naturalizar y restar la importancia/carga que la propia sociedad atribuye a estos comportamientos. Se trata de, como en todo tipo de situaciones hacemos, **crear espacios seguros, y garantizar que las personas de nuestros grupos se sientan cómodas.**

16. ¿Cuál crees que sería la reacción de tu consejo de grupo si apareciera una persona que quiere ser scouter, pero no cumple los roles de género? Por ejemplo, un hombre trans.

El 75,5% de las personas encuestadas afirma que su Kraal se posicionaría con absoluta normalidad hacia una persona que quiere ser scouter de Grupo y no cumpla los roles de género. El resto de las respuestas se reparten de forma equitativa entre “tensionados/as” y “desubicados/as”, con el mismo porcentaje de voto y misma distribución entre sexos (17 votos, 10 de hombres, 7 de mujeres).

Después del análisis de esta pregunta nos gustaría que hiciéramos la reflexión conjunta sobre cuántas personas trans hay “de facto” en nuestros grupos scout; ¿damos un mensaje inclusivo a la sociedad? ¿Estamos creando realmente un espacio seguro para todos y todas? ¿Están nuestros grupos preparados para cualquier tipo de cuestionamiento de género? De todas las personas encuestadas, solo una se ha identificado con el tercer sexo, ¿a qué se debe? Debemos asegurarnos en el seno de nuestros grupos que, más allá de las ideas, se dan las condiciones pertinentes para ello.

17. Durante una acampada del clan, estamos haciendo un juego límite donde es importante la fuerza y uno de los rovers no es capaz de pasar la prueba. uno de sus compañeros le increpa “¿qué pasa, que eres una maricona?” es más probable que...

Nuevamente, se diferencia la broma por su contenido homófobo, siendo esta opción la más votada con diferencia.

“Es sólo una broma” es escogida por el doble de hombres que, de mujeres, y de nuevo, aunque sea de forma residual, encontramos que hay gente (mayoría mujeres) que no hacen comentarios por no incomodar (como veíamos en la pregunta 11, de contenido similar).

18. ¿Cuál es tu postura ante la participación activa en campañas y actividades a favor de la lucha del colectivo lgtbi por parte de sda y asde?

Aquí se nota que el perfil de las personas reticentes responde en mayoría a hombre mayor de 35 años.

En la opción de “apoyo y acudo”, con casi el 76% de los votos, de los cuales casi el 63% son mujeres en su mayoría menores de 25, y de las cuales el 20% son rovers. Parece que en estas campañas se sienten más llamadas a actuar las personas que pertenecen a nuevas generaciones del Escultismo.



Las personas que consideran que “el Escultismo no se debe meter en estos temas”, llega al 15% de los votos, de los cuales, son emitidos por una mayoría de hombres.

La última de las votaciones siendo un 8,6% de la muestra, “muestro mi apoyo, pero no creo que sea algo muy importante”, es emitida en su totalidad por hombres, menos uno de los votos emitido por una mujer.

19. ¿Y la de tu grupo?

Es sorprendente que cuando se trate el mismo tema grupalmente, cambian bastante los números. “Apoya y acude” baja al 61,8%, cambiando esa votación en favor de “está a favor, pero no las seguimos” 34,50% (un puntaje de 25.9% de diferencia a cuando la opinión era personal).

De nuevo, en la opción de “no creen necesarias esas campañas” encontramos un voto de poca relevancia.

20. ¿Cuál ha sido la reacción/actitud/postura de y/o familias cuando has planteado o se ha planteado una actividad sobre el colectivo lgtbi (dinámica, charla, contacto con asociaciones especializadas...)?

Vemos que las familias apoyan mayoritariamente las decisiones de los Consejos, demostrando un buen trabajo relacional: o bien “no hacen ningún comentario” (64%), que esto puede ser o bien por omisión, o porque no tengan nada que decir en contra a este respecto, o “apoyan y dan contactos” (32,37%).

Minoritariamente han expresado malestar un 3,5%. Tendremos que terminar de afianzar nuestras herramientas hacia la temática y cómo acercarles nuestra forma de trabajar, aunque en general parece que el trabajo que se está haciendo es positivo.

[*] **Pregunta abierta: temáticas de situaciones relacionadas con el colectivo lgtbi que te hayas encontrado y no has sabido reaccionar o actuar.**

Nos respondieron, de forma mayoritaria, sobre todo lo concerniente a identidad sexual, y dentro de esta, sobre la transexualidad y cómo trabajar la identidad sexual con las familias.

También de la mano del trabajo con las familias se comenta que aquellas situaciones en las que educandos/as pertenecen al colectivo LGTBI, y no saben cómo abordar conversación en su casa, o directamente que a las familias no les parezca bien que se realicen actividades tratando estos contenidos. Otras casuísticas iban orientadas a cómo abordar comentarios homófobos, y sobre formación para scouters.

BLOQUE 3

Revisar los temas formativos a este respecto.

¿Qué mejorar? ¿Qué recursos se perciben como disponibles tanto en la Asociación como en los grupos?



21. Dentro de vuestras programaciones, ¿trabajáis el género como un contenido específico, planificado, calendarizado y con su propia evaluación?

Esta pregunta es bastante significativa, puesto que hay un 33,5% de los votos que declaran que el género no es trabajado como un contenido específico dentro de sus programaciones, cuando forma parte de nuestro propio programa educativo (lo encontraréis tanto dentro del compromiso social, como del compromiso de salud). Se trata de un aspecto importante puesto que significaría que muchos de nuestros grupos están obviando partes de nuestro programa educativo. ¿A qué puede deberse esta reticencia de trabajar algo que está reflejado en nuestro programa educativo?

De la misma forma, un 10% de las personas, ni siquiera saben si se trabaja específicamente en las programaciones de grupo.

22. ¿Crees que el género está presente de forma transversal en los cursos de la escuela (ejemplos que ponen, variedad de situaciones, forma de dirigirse al alumnado...)?

Los votos en esta ocasión están bastante repartidos, aunque la respuesta más votada se dirige hacia una demanda de mejora (36,27%), siendo el puntaje más elevado por parte de las mujeres, lo que podría denotar que ellas mismas perciben más esa no presencialidad.

Llama la atención, de que en la siguiente opción más votada “Sí, se nota que lo trabajan a lo largo de los contenidos”, los votos hayan sido emitidos por el doble de hombres que de mujeres.

23. ¿Piensas que la actitud general de los formadores/as de la etlim hacia el alumnado cuida la igualdad de género? siendo 1 el valor más bajo, y el 4 el más elevado.

Es muy positivo que se esté haciendo bien (85,29% votos emitidos entre los valores 3 y 4). Hay que mantener el trabajo realizado en esta línea.

24. ¿Crees que la formación específica que se imparte desde la escuela im respecto a este tema es suficiente? siendo 1 el valor más bajo, y el 4 el más elevado.

Parece que no hay una plena satisfacción con la formación específica (puntuación más alta en el 3, con 40%; encontramos a la gran mayoría de las personas votantes en los valores intermedios 2 y 3 (73,52%), con una diferencia de 7 votos (33% en el 2). Sugeriríamos reforzar

esta línea de contenidos en la Escuela, o bien facilitar módulos voluntarios/complementarios para scouters de la Asociación.

25. ¿Cómo dirías que es la calidad de esa formación? siendo el 1 el valor más bajo y el 4 el más alto.

Sin embargo, cuando se pregunta por la calidad de esas formaciones, el porcentaje para los valores 3 y 4 es del 67,64%, apuntan a que es de alta calidad. Insistir en esta línea, e intentando mejorar matices, para que las personas que valoraron los puntajes entre el valor 1 y el 2 (32,35%), también esté conforme con la formación.

Una aclaración podría ser, que es normal que el propio profesorado no sea especialista en una materia tan específica, pudiendo ser positivo traer personas especializadas en la materia cuando hablamos de cursos específicos de género o colectivo LGTBI+.

Preguntas rovers y scouters:

26. ¿Conoces si existen recursos para trabajar cuestiones específicas de género en scouts de andalucía?

El 61,8% desconoce si existen recursos específicos, por lo que habría que fomentar la difusión y acceso para todas las personas asociadas a la entidad.

Aunque sea un voto minoritario (9,3%), consideran que estos contenidos están anticuados, no estaría mal una revisión de los mismos.

Cabría preguntarnos si existen pocos recursos dentro del Escultismo, en el ámbito de la igualdad o si esos recursos verdaderamente existen, pero quizás no se aprovecha todo su potencial por el hecho de desconocerlos.

27. ¿Posee vuestro grupo recursos propios (materiales, actividades, programas con otras asociaciones) para trabajar cuestiones específicas de género?

El 67,62% de las personas consideran no tener recursos propios, si no que van trabajando según lo van encontrando, por lo que consideramos muy positivo que se puedan generar nuevos recursos propios para la Asociación, y tener un banco al que acudir, contando con profesionales de la materia y recurriendo a entidades externas si se diera la necesidad.

Por otro lado, el 31,65% ha generado recursos propios por lo que una opción complementaria podría ser recopilar buenas prácticas, y poder compartirlas.

28. ¿ha recibido vuestro grupo formaciones específicas sobre el colectivo lgtbi?

Más del 37% ha acudido a entidades externas para buscar estos recursos, pero a esto, le siguen 33,81% de los votantes que no las llevado a cabo por no saber dónde encontrarla. Cualquiera de nuestras actividades emana transversalmente el ámbito de la igualdad y por ello, si bien es positivo acudir a entidades externas especializadas, tener recursos asociativos informales puede ser una línea de trabajo.

El 8,63% han comentado que no la han recibido, y que no la ven necesaria. Os animaríamos a reflexionar sobre esta posición, puesto que no está de más conocer otras realidades y sobre todo por poder ser un apoyo para muchas de nuestras personas asociadas, siendo nuestra prioridad en el Movimiento acompañar a nuestros/as niños/as en su crecimiento.

29. ¿qué utilidad puede tener para los grupos scouts recibir formaciones específicas (...)

En esta pregunta se daban opciones cerradas, que presentamos ordenadas según los porcentajes mayoritarios, depositados en el valor más alto (4), puesto que en ninguna de las opciones se ha seleccionado mayoritariamente otra opción:

- Educa a generaciones venideras a apostar por una sociedad más libre, equitativa e igualitaria. (76,97%)
- Puede sensibilizar y cambiar actitudes. (72,66%) Aquí resalta además, sobre el resto de la tabla que el valor 4 haya sido elegido por el 81,33% de las mujeres. De la misma forma, ha sido la opción más votada en los dos valores más altos (3 y 4) con un 89,20% de votos emitidos en este puntaje. Esto nos inclina a pensar que hay una demanda y necesidad sobre formaciones específicas de cara a la sensibilización.
- Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en la Asociación / los grupos. (71,94%) De nuevo, voto mayoritario emitido por mujeres, y en este caso también es el voto predilecto de menores de 25 años.
- Puede facilitar la comprensión entre las personas de nuestra Asociación. (66,18%) Esta respuesta acumula el 87% de los votos entre los rangos 3 y 4.
- Puede mejorar el clima en la Asociación/actividades. (54,67%)
- Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc. (54,67%) Esta respuesta ha sido muy representativa para las personas menores de 25 años.
- Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en distintas

áreas. (52,51%) Además, 83,45% se sitúan entre los valores 3 y 4.

- No creo que sirva 81,29%. Parece este último indicador, el último signo de esa demanda en promoción y sensibilización. Creemos que se podría analizar el sentimiento de rechazo hacia estas formaciones específicas, aunque sea minoritario el voto en este sentido, cuando uno de nuestros pilares es enriquecernos y estar en contacto con las distintas realidades sociales, para crear un mundo donde tengan cabida todas las personas.

En esta respuesta, hemos visto muy diferenciado al alza en todas las preguntas por parte de las mujeres, votando en todas las ocasiones la opción del valor 4 por encima del resto con mucho margen. Parece que ven la utilidad de estas formaciones específicas de una forma más clara que los hombres.

La opción marcada en la que había menor diferencia de voto entre hombres y mujeres, y por tanto mayor consenso, es la referente a la motivación de las personas en cuanto a participar en la formación, promoción...etc. pero, sin embargo, esta ha sido justamente donde más ha bajado el valor 4 para las mujeres.

En la que menos consenso ha habido, con más diferencia de votos entre hombres y mujeres, es en la referente a la utilidad para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en distintas áreas: donde un 64% de las mujeres vota el valor más alto mientras que éste sólo lo escoge 38,09% de los votantes hombres.

Parece que sí hay un sentir general positivo, sobre la utilidad de las formaciones específicas en la materia, sobre todo de cara a la sensibilización y educación a futuro. Creemos eficaz que estas formaciones se comiencen a fomentar en esa línea, si bien pareciera que, por el resto de los puntajes, una vez hecho ese acercamiento, se podrá avanzar sin duda en otras líneas más específicas.

[*] Pregunta abierta: a la pregunta “¿Sobre qué temas crees que falta información?” Hemos aglutinado las respuestas en torno a los temas que se han repetido de mayor manera:

- Identidad y roles de género y diversidad sexual aparecen como temática más recurrente, haciendo de nuevo hincapié en la transexualidad, sobre todo, cuando hablamos de menores. De la misma forma la educación afectivo sexual sigue siendo una temática de interés, altamente demandada.
- Sobre el colectivo LGTBI+ también se detecta una falta de información, sobre todo en cómo acercarnos a él en las secciones más pequeñas, y sobre todo en las partes más discriminadas del colectivo.
- El feminismo en sí, también es una temática señalada, poniendo la mira en varios aspectos: micromachismos, cómo construir un discurso para defenderse de ataques al feminismo y el colectivo LGTBI+ y cómo actuar frente a situaciones de agresión o violencia física/verbal. El lenguaje no sexista también sería parte de este bloque.
- Las familias, y cómo tratar con ellas ciertos temas vuelve a ser una temática señalada; dentro de este se señala un punto importante para la protección de la infancia y juventud que es cómo tratar con hijos/as víctimas de violencia de género.
- Por último, señalar que varias personas señalan que no falta información, si no que pasemos a poner en práctica los conocimientos de los que disponemos. Aquí sería importante, que todos los Grupos recordaran la necesidad de trabajar con todas las secciones de forma transversal.
- Aparece, para terminar, el tema de cómo abordar formaciones en torno a nuevas masculinidades.

Dejamos constancia de estos bloques temáticos, para que se puedan ir articulando bloques formativos entre áreas, o si pudieran incluirse en actividades asociativas o formaciones de entidades externas para el beneficio de la Asociación.

BLOQUE 4

Proyectando a futuro: ¿qué cuestiones se deben cumplir en SdA para ser una entidad plenamente inclusiva e igualitaria?



30. ¿Cuánta importancia crees que se le da actualmente a la igualdad de género dentro de scouts de andalucía?

Puntajes muy altos entre los valores 3 y 4, lo que indica positivamente la percepción sobre la preocupación de la entidad (89,92% de los votos) hacia la igualdad de género. 10% votos se sitúan en la parte baja de la escala; esto no lo consideramos negativo, pero sí a tener bajo observación, y analizar qué necesidades en torno a esto hay que mejorar.

31. ¿Dirías que en sda se trabaja más la igualdad de género en...

El 46,76% de las personas, parecen estar convencidas de que se trabaja la igualdad de género tanto en contenidos teóricos como en actitudes y ejemplos, lo que es un gran dato para la Asociación.

Cabría analizar cuando las tomamos por separado, que “actitudes y ejemplos” es mejor valorada (31,65%) sobrepasando a contenidos teóricos (17,98%). Este hecho lo podemos basar en nuestro propio método vivencial, y en la convicción de que educar a través del ejemplo es muy valioso para nuestros/as jóvenes. Es cierto que no se deberían olvidar, que las actitudes y ejemplos deben tener una base sólida de conocimiento, puesto que, si no se encontraría sin fundamentación, y perdería un poco el sentido de nuestra metodología.

32. ¿Contribuye el escultismo a acabar con las desigualdades de género presentes en nuestra sociedad?

La respuesta arrolladora acompaña al sí (72,66%). Deberíamos tomar en consideración que la siguiente opción más votada, aunque de forma discreta (23%), señala que el trabajo que se hace es positivo, pero que parece no salir más allá de nuestra entidad. Sería una buena reflexión el **analizar de qué formas sacamos nuestro trabajo hacia la propia sociedad** para ver cómo mejorarla, por nuestro propio objetivo de educar a una ciudadanía crítica con la sociedad, y que nuestro trabajo revierta en la misma.

33. ¿Crees que es necesario, para ser una entidad inclusiva, que sda se posicione abiertamente como entidad que aboga por la diversidad y la igualdad de género(s)?

82% de los votos se depositan en la opción del posicionamiento público desde la perspectiva de género. De nuevo en esta opción, nos parece remarcable que más de la mitad de esos votos pertenezcan a las personas menores de 25, constatando una vez más, la **inquietud generacional sobre la temática**.

BLOQUE 4

Proyectando a futuro: ¿qué cuestiones se deben cumplir en SdA para ser una entidad plenamente inclusiva e igualitaria?

34. ¿Qué es necesario, desde tu punto de vista, para que scouts de andalucía sea una entidad plenamente inclusiva? Siendo 1 nada importante y el 4 muy importante.

De nuevo hemos tomado el valor más alto para ordenar las respuestas, y que se puedan tener en cuenta de esa forma prioritaria:

- 69,78% - Desarrollar actividades específicas sobre igualdad para todas las secciones.
- 62,58% - Redacción plan de igualdad de género para SdA
- 60,43% - Programar formaciones específicas de género en sus diferentes temáticas.
- 56,83% - Medidas que empoderen y equiparen a los diferentes colectivos para el igual acceso a cualquier cargo y/o área del Movimiento scout.
- 34,84% - Manual de lenguaje no sexista.

[*] Pregunta abierta: sobre los factores que harían de sda una entidad plenamente inclusiva, se aportan además de las de arriba, estas percepciones:

De forma mayoritaria, aparecen comentarios directamente relacionados con una mayor formación: mesas de debate específicas, aglutinar recursos (pdf's, charlas...) de los que se dispongan, formaciones especializadas y dirigidas a las realidades de las delegaciones/grupos

Buscar la igual implicación en las actividades por ambos géneros

Contacto con otras entidades y colectivos que tratan las temáticas para poder trabajar la realidad de nuestra propia Asociación, y tener más herramientas. De la misma forma, tener visibilidad en eventos de otras entidades que trabajen por y para la igualdad, para poder explicar cómo nosotras educamos en valores desde el Escultismo.

Actividades vivenciales (más dinámicas que teóricas) que hagan comprender la realidad actual sobre temas de género y el colectivo LGTBI+, e incluirlas en actividades asociativas. Se hace hincapié en que las actividades con las secciones pueden no ser útiles, si nuestros/as scouters no están formados/as.



35. ¿Qué funciones debería tener el futuro observatorio de género?

- 67,62% - Campañas de concienciación sobre violencia machista.
- 64,74% - Recopilación de materiales y redacción de nuevas actividades.
- 56,11% - Grupo de personas expertas para consultas.
- 53,23% - Creación de formación específica.
- 49,64% - Test de autoevaluación para grupos en cuanto a LGTBfobia.
- 38,84% - Manuales de lenguaje inclusivo.
- 38,12% - Inclusión de puntos violetas en actividades asociativas.

Otras funciones del observatorio de género:

Pregunta abierta. Como en las anteriores, agrupamos las respuestas en bloques comunes apreciando aún así, algunas similitudes con las propuestas anteriores:

- Contacto y coordinación con ASDE y otras entidades que trabajen en torno al género y entidades LGTBI+, para facilitar la participación en actividades conjuntas, o poder asistir a formaciones especializadas de su mano.
- Unificar recursos que dispongan los grupos sobre la materia y crear nuevos para todas las secciones. Conseguir concienciar de la importancia de estos contenidos como objetivos específicos.
- Referentes para consultas: asesorar para cursos de ETLIM así como grupos. Acompañar a los grupos y evaluar sus situaciones.
- Creación de un área específica dentro del Comité Ejecutivo y un equipo que tenga un seguimiento cercano a los grupos.
- Manuales/orientaciones para trabajar con las familias.
- Campañas contra el lenguaje sexista.
- Conseguir algún certificado de buenas prácticas para la Asociación.
- Recursos para los Kraales.
- Trabajar en la aceptación del cuerpo, la orientación y la identidad de cada persona.

BLOQUE 4

Proyectando a futuro: ¿qué cuestiones se deben cumplir en SdA para ser una entidad plenamente inclusiva e igualitaria?

Apartado sólo rovers

En todas las preguntas dirigidas a rovers hay casi **plena coincidencia en no haber sentido diferencias de trato**, sesgo sobre la aceptación de opiniones o que hayan encontrado desigualdades por razones de género.

Esto es una muy buena noticia para Scouts de Andalucía, animamos a scouters, Grupos, equipos y a toda la Asociación en general a seguir fomentando esas actitudes, y analizar el por qué, aunque éstas hayan sido votaciones minoritarias, podemos encontrar rovers que sí hayan sentido estas discriminaciones, para terminar de conseguir una entidad igualitaria y plural en todos los sentidos.

Por último, en el espacio final de aportaciones libres, aparecían las siguientes temáticas:

- Conseguir trasladar la teoría a las acciones.
- ¿Cómo acompañar en estos aspectos a las familias? ¿Cómo ayudarlas en caso de solicitar información sobre transición de una persona transexual?
- Mesa de formación complementaria a la ETLIM.
- Posicionarnos a favor de la inclusión de colectivos vulnerables.
- Fomentar actitudes y comportamientos de igualdad entre scouters y educandos/as.

Nota: El apartado respecto a Comités Ejecutivos no ha podido ser analizado por incongruencias en el cuestionario y tablas de votaciones. Rogamos se tenga en cuenta por si se pudiera retomar este tema en un futuro diagnóstico específico.



Conclusiones

Por un lado, podemos estar de acuerdo en que, a lo largo de todas las respuestas, hemos ido apreciando como parece notarse una **tendencia positiva en la educación de género dentro de nuestra entidad**: se ha hecho un gran trabajo y parece haber una gran conciencia porque se siga trabajando.

Sabemos que llevamos muchos años ejerciendo esto que llamamos *coeducación*, pero necesitamos ir un paso más allá, puesto que consideramos que el Escultismo es un espacio privilegiado para una educación igualitaria de facto: no sólo dar las mismas herramientas y posibilidades si no educar en las desigualdades que niños, niñas, jóvenes y scouters seguirán encontrando en su sociedad día a día, con el objetivo de que sepan posicionarse ante situaciones injustas, denunciar, actuar y acompañar.

De la misma forma, a lo largo de las preguntas, hemos evidenciado que la tendencia de respuesta iba muy circunscrita a la edad y género de las personas votantes. Por ejemplo, dentro de los hombres, para aquellos mayores de 35 años con más de 15 años en el Escultismo y no pertenecientes al colectivo LGTBI+, se notaba una respuesta en bloque para la mayoría de las preguntas.

Por otro lado, no se ha evidenciado una gran diferencia de género en las respuestas de rovers lo que nos alegra muchísimo puesto que pone de manifiesto una buena línea de trabajo y una juventud implicada en la igualdad y que piensa de manera crítica en su entorno.

Si bien nos hubiera encantado que la respuesta a este diagnóstico hubiera sido más amplia, estamos satisfechas con la participación. Otro dato notorio es que si bien ha aumentado el número de hombres que ha contestado a la misma, sigue siendo mayor el número de mujeres que deja sus respuestas y participa cuando hablamos de temas de género.



Conclusiones

Otra reflexión que dejamos para su análisis posterior con la realidad cotidiana de la entidad es: ¿estamos formando realmente a los y las jóvenes de la misma forma para que sean líderes en nuestra entidad? ¿Si las mujeres no llegan a cargos de representación por estar implicadas en tareas de cuidado fuera del Escultismo cuando alcanzan la franja de los 35 años, dónde se encuentran las menores de esa edad? ¿Cuántos años participan mujeres y hombres dentro de nuestro Movimiento? ¿Cuáles son los motivos, de ser así, por lo que se salen del Movimiento con anterioridad a los hombres?

Sobre la ocupación de los cargos de coordinación por parte de mujeres, y el reparto de scouters en sección según labores más técnicas o de cuidados hemos visto que quizás sería positivo seguir analizando las preguntas de por qué las mujeres acceden/quieren acceder de forma minoritaria a estos puestos o qué está sucediendo para que esta tendencia no se rompa. Invitaríamos, además, a **analizar los tipos de liderazgo que estamos fomentando y si esto puede ser un factor diferenciador** puesto que las mujeres de nuestra entidad no se sientan cómodas en él, a dar esas herramientas de empoderamiento igualitario y sobre todo comprender que las mujeres que en la historia del Escultismo hemos tenido menos cargos de representación. Finalmente, la reflexión invita a entender que es posible equivocarnos y aprender a equivocarnos en la ejecución de nuestros cargos.

Es muy representativo en este tema, además, que la tendencia de respuesta es diferente si hablamos de cargos de dentro de Grupo y cargos de Comité Ejecutivo o puestos de representación.

Gracias a la educación que se ha venido haciendo en la entidad, y a los movimientos sociales por la igualdad que han tomado más repercusión durante los últimos años, vemos cómo las generaciones que en la actualidad tienen entre 25 y 35 años han supuesto un cambio de gran peso en la aplicación e interés sobre la temática, sobre la importancia de la formación y de continuar accediendo a herramientas sobre los procesos y repartos de tareas grupales, frente a opiniones más inmovilistas en la temática de personas mayores de 35 y con más de 15 años en el Movimiento scout. Deberíamos reflexionar sobre el cambio de tendencia y sobre la propia expresión de que el Escultismo sea un Movimiento.

Nos encontramos con declaraciones relativas a que las personas que han contestado al cuestionario pertenecen a Kraales muy concienciados sobre “género e identidades”, y eso es una enorme alegría para el Movimiento Scout, que en sus propias bases pedagógicas trabaja e incluye la importancia de estas realidades de forma transversal. No obstante, nos gustaría hacer una parada y recordar que la propia revisión y el auto-análisis no son dañinos ni en el seno de los Consejos ni para la propia Asociación, más bien todo lo contrario, pudiendo acercar posiciones que fuera del Escultismo pueden encontrarse más polarizadas y no converger en ningún punto de encuentro y ayudando a que todas las personas se acerquen para el ejercicio común de reflexión: ampliar conocimientos, ponernos al día en situaciones y vivencias que no nos son propias, aceptar al fin y al cabo los Movimientos que se producen en nuestra sociedad para ser siempre un Movimiento crítico, cercano y de ciudadanía activa.



Conclusiones

Quizás, algo que sería de ayuda, para que todas las personas de la Asociación ahonden en la temática desde las mismas bases y la comprendan de la misma forma, es el disponer formaciones sobre ciertos conceptos como violencias sexistas, de feminismo, de acoso... y ayudar a que nuestras líneas de trabajo vayan más paralelas en cuanto a discursos y actuaciones.

También hay que añadir que comprendemos como muy positivos los resultados al respecto del bloque de preguntas sobre el colectivo LGBTI: **parece que el trabajo que viene haciendo la Asociación desde hace muchos años y parece estar dando sus resultados.**

Podemos encontrar aún desconocimiento, o cierta “desubicación” sobre personas que no siguen la socialización de género, pero todo en una línea positiva, dejando aquí una invitación a reflexionar si somos espacio inclusivo para cualquier realidad, de la misma forma que seguir la línea de trabajo sobre identidades y sobre todo, apoyar a nuestros/as menores y acompañarlos/as junto a sus familias.

La cuestión relativa a las campañas sigue siendo de difícil acceso a una parte de nuestra Asociación y debemos mirar el por qué, de la misma forma votación diferente con la opinión personal y la tendencia del grupo.

En cuanto a la parte de formación y recursos educativos, **nos remueve la pregunta de que el género no es trabajado como un contenido específico dentro de sus programaciones cuando forma parte de nuestro propio programa educativo.** Se trata de un aspecto importante puesto que significaría que muchos de nuestros grupos están obviando partes de nuestro programa educativo. ¿A qué puede deberse esta reticencia o ausencia de trabajar algo que está reflejado en nuestro programa educativo?

La nota global de nuestra Escuela es muy positiva, y da la sensación de que están haciendo un gran trabajo al respecto, tanto en contenidos como en el trato al alumnado. Aun así, no estaría de más, revisar los contenidos específicos al respecto continuando la línea que ya se mantiene, aunque fueran en aulas virtuales al margen de la propia titulación, o bien que se valore si estos contenidos específicos no tienen por qué depender de la Escuela.

Valoramos como algo muy importante la formación para la educación de nuevas generaciones y limar posicionamientos dentro de la propia Asociación a través de la sensibilización, como bien se ha marcado en las respuestas. Incluso, tener en cuenta, que nuestra propia Asociación no tiene que ser experta en todas las temáticas pudiendo y siendo muy enriquecedor, además, tejer redes con nuevas entidades que nos nutran con sus recursos y que esta relación pueda ser recíproca, añadiendo esto como valor al propio Escultismo, y dando la oportunidad a nuestro Movimiento de sacar sus valores a la calle, y posicionarnos junto con otros colectivos.

Por último, **resaltar la importancia de escuchar a nuestras nuevas generaciones, ya sea sobre sus inquietudes como en sus posicionamientos críticos:** por suerte esa es una de las cosas positivas de este Movimiento, que el conocimiento se construye intergeneracionalmente en un proceso de acompañamiento, por esto recalcamos la envergadura y trascendencia de no dejar



Conclusiones

de escuchar a nuestros jóvenes sobre las temáticas que planteen.

Sabemos que se trata de un asunto complicado, pero esperamos que, como entidad reflexiva, podamos analizar y cuestionar cómo nuestra socialización sigue influyendo en el mantenimiento de las desigualdades, y podamos aprovechar los espacios seguros de nuestro Movimiento educativo para encontrar esas formas inadvertidas sobre la normalización de la desigualdad, como un asunto que no sucede de forma intencional.

Es por ello, que apostaríamos por continuar este auto-análisis como camino en nuestro trabajo, para detectar aquellas carencias que se mantienen por cuestiones de inercia social, y conseguir un cambio de tendencia más real hacia la igualdad entre todas las personas que componen el Escultismo.

Si se considera que, en el Escultismo, la educación por la acción y a través del ejemplo personal, es efectiva es necesario que todas, como scouters o componentes de los Grupos Scouts y por ende, del Movimiento, partamos desde la conciencia y luchemos de forma efectiva hacia la igualdad y una formación adecuada para poder acompañar a nuestros/as niños/as y jóvenes y, definitivamente, **seguir siendo un ejemplo de agentes de cambio para conseguir dejar el mundo mejor de como lo encontramos.**





SCOUTS[®]

Construir un Mundo Mejor

ASDE

Scouts de Andalucía

MAD
Africa

KAAY
REDES



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO