



BEYOND TOKENISM:
YOUTH LEADING
INCLUSION
BETILI



Cofinanciado por
la Unión Europea

Combatir Tokenismo

 KIT DE HERRAMIENTAS

PROYECTO

Más allá del tokenismo: Jóvenes líderes en inclusión (BETYL)
2024-2-HR01-KA220-USTED-000288789

SOCIOS DEL PROYECTO

Asociación Zazeli (Croacia)
Fundación para la Educación y la Cultura del Caribe (San Martín)
Youth Power Germany e.V. (Alemania)
PILCROW (España)

EDITOR

Youth Power Germany e.V.

PARA EL EDITOR

Youth Power Germany e.V.

AUTORES

Franjo Brkan
Daniel J.M. Almeida
Gilberto Martinez
Montserrat Llinares
Vita Tarasika
Mesut Bayezit
Lea Verdel
Iwa Dugač

DISEÑO GRÁFICO

Helio Lima

EDITOR

Franjo Brkan

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados son, sin embargo, responsabilidad exclusiva del/de los autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellas.



Cofinanciado por
la Unión Europea

Tabla de contenido

Introducción	4
01 ¿Qué es el tokenismo?	8
02 Ejemplos de tokenismo	11
03 Tokenismo VS participación genuina	15
04 Hacia una inclusión genuina	21
05 Programa de formación no formal de 5 días	25
Día 1: Conociéndonos e introducción al tokenismo	26
Sesión 1: Conociéndonos, Formación de equipos	26
Sesión 2: Introducción al tokenismo	29
Día 2: El tokenismo en el trabajo juvenil, poder, privilegio y representación	33
Sesión 3: Manifestaciones del tokenismo en el trabajo con juventud	33
Sesión 4: Poder, privilegio y representación	36
Día 3: Escalera de participación y cómo evitar el tokenismo	39
Sesión 5: Escalera de participación y co-creación	39
Sesión 6: Estrategias prácticas para evitar el tokenismo	44
Día 4: Garantizar la participación inclusiva en nuestros proyectos y actividades	48
Sesión 7: Laboratorio de proyectos de juventud inclusiva	48
Sesión 8: Retroalimentación entre pares y buenas prácticas	51
Día 5: Planes de seguimiento personal y organizacional y conclusión del programa de formación	54
Sesión 9: Planes de acción personales y organizacionales	54
Sesión 10: Evaluación y planificación de actividades locales	57
Referencias	60

Introducción

La participación juvenil se ha convertido en un concepto ampliamente utilizado en propuestas de proyectos, documentos de políticas y declaraciones de misión; sin embargo, su adopción generalizada no siempre implica que se lleve a cabo de forma significativa. En muchos casos, se invita a la juventud a participar en actividades o debates, pero su presencia actúa más como símbolo que como fuente de influencia real. Esta práctica, a menudo sutil e involuntaria, se denomina simbolismo y es más común en el trabajo juvenil de lo que muchos quisieran admitir.

Este kit de herramientas se desarrolló para apoyar a trabajadores juveniles, educadores, líderes de proyectos y organizaciones que están listos para ir más allá de la participación superficial. Está dirigido a quienes desean no solo involucrar a los jóvenes, sino también integrarlos como cocreadores, líderes y agentes de cambio en sus comunidades.



Este material educativo combina fundamentos teóricos con herramientas prácticas. Incluye:

- ▶ Cuatro capítulos de introducción teórica que exploran qué es el tokenismo, cómo se manifiesta y cómo superarlo para avanzar hacia una inclusión genuina.
- ▶ Un conjunto estructurado de talleres interactivos, en forma de programa de formación no formal de cinco días, diseñado para ayudar a las personas participantes a identificar el tokenismo, analizar el poder y el privilegio, y diseñar iniciativas inclusivas lideradas por la juventud.
- ▶ Actividades de reflexión, herramientas de autoevaluación, estudios de caso y métodos participativos que pueden aplicarse más allá de los talleres, en el trabajo cotidiano con la juventud y en las organizaciones juveniles.

Este kit de herramientas es para:

- Profesionales de juventud y educadores que buscan mejorar las prácticas participativas.
- ONG y organizaciones que desean construir proyectos más inclusivos y liderados por la juventud.
- Formadores y formadoras que facilitan procesos de aprendizaje grupal sobre inclusión, poder y participación juvenil.
- Juventud interesada en comprender mejor su propia participación y en cuestionar las prácticas simbólicas.



Puede utilizar este material de diferentes maneras. Puede seguir el programa completo del taller como proceso formativo de varios días, o seleccionar sesiones y capítulos individuales según las necesidades de su grupo. Si su organización es pequeña, también puede aprovechar las herramientas de autoevaluación y las propuestas de debate para reflexionar sobre sus propias prácticas organizativas.

La verdadera participación de la juventud no consiste solo en hacer espacio en la mesa, sino en construir y reconstruir la mesa conjuntamente. Esto implica formular preguntas difíciles, redistribuir el poder y crear espacios donde diversas voces puedan definir el futuro.

Esperamos que este kit de herramientas le ayude a avanzar precisamente en esa dirección.



Cómo la visita de estudio a San Martín contribuyó a la elaboración del conjunto de herramientas “Más allá del Tokenismo”

La visita de campo de cuatro días a St. Maarten, en mayo de 2025, se planificó como una prueba de estrés en vivo para nuestras ideas: antes de redactar una sola página del conjunto de herramientas, el equipo se sumergió en aulas, cocinas comunitarias, espacios artísticos de base y empresas sociales donde la “inclusión” se negocia día a día.

Escuchar a la juventud isleña describir cómo una semana se les invitaba a sesiones de fotos y la siguiente se les marginaba de las decisiones reveló la zona gris entre la participación simbólica y la genuina. Esas conversaciones sinceras, junto con los círculos de reflexión diarios que siguieron, se convirtieron en la chispa intelectual de la publicación que ahora presentamos.

De regreso a casa, el equipo reorganizó el contenido en torno a los dilemas observados durante la visita. Un eje teórico —¿Qué es el tokenismo?, Tokenismo vs. participación genuina y Avanzando hacia la inclusión— refleja las preguntas que surgieron en cada encuentro. El núcleo práctico de la guía es un programa de formación de cinco días que reproduce el ritmo de nuestra semana caribeña: generar confianza, analizar el poder, cocrear soluciones, practicar la inclusión y establecer compromisos de seguimiento.

Una provocación recurrente durante los diálogos en el campus fue que «la representación sin recursos sigue siendo tokenismo». Esta insistencia en la interseccionalidad y el apoyo estructural reformuló el Capítulo 4, donde las y los lectores mapean identidades superpuestas y escalas de poder ocultas, en lugar de abordar el género, la discapacidad o la raza de forma aislada.

También impulsó la inclusión de preguntas concretas de verificación presupuestaria —«¿Quién recibe un pago?, ¿quién recibe un reembolso?, ¿quién participa de forma voluntaria?»— en las herramientas de autoevaluación, para que los y las profesionales aprendan a evaluar la equidad de sus propios proyectos en tiempo real.

La visita de estudio fue, al mismo tiempo, una experiencia metodológica. Cada entidad anfitriona se apoyó en el voluntariado de aprendizaje encarnado, los círculos de diálogo y los laboratorios digitales dirigidos por pares para evitar que la participación se estancara en la fase de consulta. Estas mismas técnicas estructuran ahora el diseño del taller: un recorrido por la galería de estudios de caso, un juego de rol “¿Tokenismo o no?” y un ejercicio de Lienzo de Inclusión que invita a las personas participantes a desplazarse físicamente por el espacio antes de elaborar un plan de acción. Incluso el ritmo —dos sesiones de tres horas al día— y la secuencia de actividades de dinamización, intercambio de historias y creación práctica de prototipos reproducen el flujo que resultó más estimulante durante la experiencia en la isla.

Las realidades sobre el terreno también nos recordaron que la visibilidad puede ser perjudicial cuando las salvaguardias son débiles. Un albergue que apoya a juventud indocumentada explicó por qué se niega a ser fotografiado por los medios; un colectivo de base nos pidió que anonimizáramos a las personas beneficiarias en los informes. Estos aprendizajes se reflejan en la lista de verificación de salvaguardia y en el compromiso de cierre de la Sesión 9, donde cada participante asume una reforma organizativa concreta que protege la dignidad antes que buscar publicidad.



Para evitar producir un manual con una mirada eurocéntrica, este conjunto de herramientas incorpora ejemplos caribeños en cada capítulo, no como anécdotas exóticas, sino como puntos de referencia analíticos. Un programa de cupones de alimentos que requiere un pequeño copago ilustra la ayuda basada en la dignidad en el Capítulo 2; un festival de renovación organizado por la juventud se convierte en un estudio de caso sobre gobernanza liderada por la juventud en el Capítulo 5.

Al vincular los conceptos abstractos con la práctica, la guía invita a las y los lectores a adaptar las lecciones a sus propios contextos, en lugar de copiar y pegar actividades que podrían no encajar.

La visita de estudio fue más que un ejercicio preparatorio: sirvió como el crisol donde se forjaron los conceptos, los métodos y el tono del kit de herramientas. La publicación habla con, y no sobre, las comunidades que mostraron por primera vez cómo se materializa en la práctica el ir más allá del tokenismo, garantizando que cada página rinda cuentas a las experiencias que la inspiraron.

01

¿Qué es el tokenismo?

1. ¿Qué es el tokenismo?

Cuando hablamos de trabajo con juventud, como organizaciones juveniles tenemos la obligación de garantizar que nuestras acciones y estructuras representen la diversidad de la juventud, independientemente de su realidad o precisamente por ella. Sin embargo, esta creciente conciencia no siempre se traduce en prácticas genuinas que empoderen a toda la juventud por igual. Uno de los desafíos más comunes en este ámbito es el tokenismo, que puede definirse como una forma de inclusión superficial que, aunque parece inclusiva a simple vista, en realidad refuerza las estructuras de poder existentes.

El tokenismo implica un acto simbólico que incluye a personas de grupos subrepresentados para dar una apariencia de igualdad o inclusión. En el trabajo con juventud, esto suele manifestarse mediante la participación selectiva de personas procedentes de contextos infrarrepresentados. Estas personas no participan en la distribución del poder ni en la toma de decisiones, sino que se incluyen únicamente para proyectar una imagen de diversidad.

En muchos casos, el tokenismo en el trabajo con juventud puede ser involuntario. Las y los profesionales de juventud pueden creer que están siendo inclusivos al involucrar a “una persona diversa” en una reunión, proyecto o campaña. Sin embargo, la inclusión se vuelve simbólica cuando se basa en la identidad de alguien en lugar de en su capacidad para contribuir significativamente, y cuando no se hace ningún esfuerzo por garantizar su participación plena ni integrar sus aportaciones de manera real.

El término tokenismo se originó en las décadas de 1960 y 1970, particularmente en el contexto de la lucha contra la discriminación racial y de género. Inicialmente se utilizó para criticar la inclusión superficial de la población afroamericana en espacios políticos y corporativos, pero pronto se amplió al discurso feminista y al movimiento por los derechos de las personas con discapacidad (Eyben, 2004). En la actualidad, el tokenismo se reconoce como una forma de inclusión performativa, caracterizada por acciones que buscan parecer inclusivas sin promover cambios estructurales reales.



¿Por qué es perjudicial el tokenismo?

A primera vista, el tokenismo puede parecer inofensivo, e incluso preferible a la ausencia total de inclusión. Sin embargo, en la práctica —y especialmente para la juventud procedente de entornos marginados— puede generar daños duraderos. Ser invitada a un espacio donde su voz es ignorada o infravalorada puede reforzar sentimientos de impotencia, desconfianza y exclusión, perpetuando así las mismas desigualdades que se pretende superar.

Además, el tokenismo suele ejercer una presión indebida sobre las personas para que “hablen en nombre” de todo su grupo. Esto puede reforzar estereotipos y limitar el reconocimiento de la diversidad dentro de las comunidades. También puede provocar agotamiento o desconexión cuando la juventud percibe que su participación es superficial o instrumentalizada. SALTO Inclusión y Diversidad (2022) señala que la verdadera inclusión requiere tiempo y voluntad de compartir el poder. Cuando la participación de la juventud se reduce a un gesto simbólico, deja de ser un puente hacia el empoderamiento y se convierte en una barrera.

El tokenismo socava los principios fundamentales del trabajo con juventud, que se basan en el respeto, la equidad, la autodeterminación y el empoderamiento de la juventud.



¿Cómo reconocer el tokenismo en el trabajo con juventud?

El tokenismo puede ser sutil y difícil de detectar. Como profesionales del trabajo con juventud, debemos mantenernos atentas y atentos, y preguntarnos:

- ❖ ¿Estamos involucrando realmente a la juventud en los procesos de toma de decisiones, o simplemente buscamos su aprobación después de que las decisiones ya se han tomado?
- ❖ ¿Seleccionamos a las personas participantes para cumplir con cuotas de diversidad, o porque aportan perspectivas y habilidades únicas?
- ❖ ¿Se espera que las personas marginadas o la juventud con menos oportunidades representen a toda su comunidad?
- ❖ ¿Ofrecemos el apoyo necesario —como traducción, accesibilidad o mentoría— para garantizar una participación en condiciones de igualdad?

Como enfatiza el Manual Compass para la Educación en Derechos Humanos, «la participación genuina no consiste en estar presente, sino en ser escuchada y tener influencia» (Consejo de Europa, 2020, p. 148). Esta afirmación subraya los fundamentos de una inclusión significativa: no basta con invitar a la juventud a la sala, lo importante es si tiene la posibilidad real de influir activamente en lo que sucede en ella.

La participación pierde sentido cuando la juventud está presente solo de nombre, sin capacidad para influir en las decisiones ni cocrear soluciones.

02

Ejemplos de tokenismo

2. Ejemplos de tokenismo

Observamos tokenismo en el trabajo con juventud cuando se incluye a la juventud en actividades o procesos de toma de decisiones principalmente por apariencia, y no como parte de una participación significativa. Esto suele manifestarse en formas de inclusión superficial, donde se invita a la juventud a participar en eventos o reuniones, pero sin posibilidad real de influir, generar un impacto o tomar decisiones dentro de ellos.

El tokenismo no siempre se presenta como exclusión abierta; a menudo se disfraza de participación. En el trabajo con juventud, puede adoptar muchas formas: desde invitar a la juventud a ser más visible hasta ofrecerle un lugar en la mesa sin otorgarle poder de decisión real.

A continuación, se presentan ejemplos frecuentes que muchas personas profesionales de juventud, líderes o la propia juventud pueden haber experimentado, incluso en espacios bien intencionados.

¿Dónde se pueden observar con mayor facilidad ejemplos de tokenismo en las actividades de trabajo con juventud?

A continuación, presentamos algunos ejemplos que probablemente resulten familiares para la mayoría de las y los lectores, ya que es posible que hayan presenciado situaciones similares en sus propios proyectos o en actividades en las que han participado.

01



Representación superficial

Podemos hablar de representación superficial cuando se invita a la juventud a una reunión o evento, pero no se le brinda la oportunidad de que su voz sea realmente escuchada ni valorada. Las decisiones se toman sin su participación, o incluso cuando esta existe, no se considera ni se integra en el proceso de toma de decisiones.

02



Cuotas de diversidad

Este es un ejemplo que, aunque puede observarse con frecuencia en el ámbito empresarial, también está muy presente en las actividades de trabajo con juventud. En estos casos, las personas participan principalmente para cumplir con un requisito de diversidad, pero su voz no es escuchada ni tienen la oportunidad de intervenir en la toma de decisiones.

Esta forma de tokenismo se observa especialmente en eventos internacionales, donde la juventud de distintos orígenes participa en las actividades, pero sin un papel real en el proceso de toma de decisiones.

03



Oportunidades para tomar fotografías

¿Has visto esas hermosas fotos de jóvenes —claramente de diferentes orígenes culturales o étnicos— utilizadas para promover una idea o los resultados de un proyecto? En muchos casos, esas imágenes muestran a la juventud sin que haya sido consultada ni informada sobre el propósito de la foto, ni haya participado en la planificación o en la toma de decisiones que condujeron a ella.

04



Cosas de una sola vez

La organización incluye a representantes de la juventud únicamente para poder afirmar que han participado en el proceso. Aunque pueda parecer lo contrario, esta práctica también constituye una forma de tokenismo: puede dar la impresión de que la voz de la juventud ha sido escuchada, pero si esa participación ocurre solo una vez y con el fin de simular inclusión o legitimar decisiones ya tomadas, sigue siendo tokenismo.

05



Nepotismo y favoritismo

Incluso en los casos en que la juventud participa en la toma de decisiones y en el seguimiento de las actividades, puede persistir el tokenismo. Si se selecciona a la juventud para participar en iniciativas lideradas por juventud únicamente por su conexión personal con quienes deciden quiénes participan —y no por su experiencia, conocimientos o habilidades—, sigue siendo tokenismo.

06



Falta de apoyo

Vemos este ejemplo de tokenismo cuando la juventud participa en procesos de toma de decisiones y se le otorgan derechos y responsabilidades plenas para decidir. Sin embargo, si no recibe el apoyo necesario —a través de formación, acompañamiento, acceso a la información o tutoría— durante todo el proceso, seguimos hablando de tokenismo. Asignar a la juventud responsabilidades o roles de liderazgo por primera vez sin brindarle el apoyo adecuado no es empoderamiento, sino otra forma de tokenismo.

07



Falta de seguimiento

Si involucramos activamente a la juventud en las actividades de una organización juvenil para implementar un proyecto específico, pero no ofrecemos seguimiento ni acompañamiento una vez finalizado, es probable que se sienta utilizada —y con razón—.

Se trata de tokenismo, aunque pueda parecer que la juventud fue incluida. En este caso, lo que falta es una inclusión genuina y sostenida a lo largo del proceso.

08



Consulta sin rendición de cuentas

Muchas organizaciones realizan consultas con la juventud para recabar opiniones o perspectivas. Sin embargo, si no existe un mecanismo que permita actuar en función de esas aportaciones ni una obligación de rendir cuentas e informar a la juventud sobre los cambios resultantes, el proceso se vuelve puramente performativo.

La consulta, por sí sola, no garantiza participación genuina si está desconectada de la influencia real y de la rendición de cuentas.

09



Roles juveniles repetitivos sin crecimiento

En algunos proyectos, se pide repetidamente al mismo grupo reducido de la juventud que represente la “voz juvenil”, sin ofrecer a otras personas la oportunidad de participar, desarrollarse o recibir mentoría. Cuando se utilizan las mismas caras una y otra vez, se corre el riesgo de crear un círculo vicioso que refuerza el tokenismo, incluso cuando esa juventud participa activamente.

En **conclusión**, estos ejemplos no significan que toda la participación de la juventud sea simbólica, pero nos recuerdan lo fácil que puede reproducirse el tokenismo, incluso con las mejores intenciones.

Reconocer estos patrones es el primer paso para avanzar hacia modelos de participación más auténticos, compartidos y transformadores, donde la juventud no solo participe, sino que coproduzca y lidere los procesos de cambio.

03

Tokenismo VS participación genuina

3. Tokenismo VS participación genuina

En el trabajo con juventud, a menudo hablamos de la participación de la juventud como un objetivo central de nuestra labor, pero debemos recordar que no toda participación es igual. Aunque algunas formas de participación pueden ofrecer una oportunidad real de influir, otras solo generan la ilusión de participación.

Para las personas profesionales del trabajo con juventud, es fundamental comprender la diferencia entre el tokenismo y la participación genuina si queremos construir espacios donde la juventud no solo esté presente, sino que tenga poder, voz e influencia reales.

La escalera de participación de Hart

En 1992, Roger Hart, experto en derechos de la infancia, desarrolló un modelo visual que describe los diferentes niveles y grados de participación de niños, niñas y juventud en los procesos de toma de decisiones. El modelo consta de ocho niveles o peldaños, que abarcan desde la no participación hasta la participación genuina de la juventud.

Desde entonces, esta herramienta se ha convertido en un referente clave en el trabajo con juventud y en la educación cívica, ya que permite analizar si la participación es significativa o meramente tokenista. Cada peldaño de la escalera representa un paso hacia un mayor empoderamiento y una responsabilidad compartida. Aunque la escalera no pretende ser una jerarquía rígida, ofrece un marco muy útil para reflexionar sobre la verdadera influencia de la juventud en nuestros proyectos, programas y procesos.



Peldaños 1-3: no participación

Estos tres últimos peldaños ilustran actividades que solo aparentan ser participativas, pero que en realidad desempoderan a la juventud. En lugar de involucrarla de forma significativa, la utilizan como elemento decorativo o símbolo, reproduciendo así dinámicas de tokenismo.

01 Manipulación

La participación como manipulación ocurre cuando niños, niñas y juventud no comprenden los temas que motivan un proceso participativo ni el papel que desempeñan en él. Su presencia suele estar orquestada para favorecer las agendas de las personas adultas. Un ejemplo sería el de niñas y niños en edad preescolar que portan pancartas políticas sobre el impacto de determinadas políticas sociales en la infancia, sin comprender el contenido ni su papel en el proceso político.

02 Decoración

La participación como decoración ocurre cuando niños, niñas y juventud son exhibidos públicamente durante un evento, actuación u otra actividad organizada con un propósito específico, pero sin comprender el significado ni la intención de su participación. Su presencia tiene como único objetivo dar la apariencia de inclusión.

Un ejemplo sería un grupo de jóvenes invitado a bailar en un evento sobre el cambio climático, sin recibir información sobre el propósito del acto ni sobre la relevancia de su participación. En este caso, su presencia funciona como una fachada, no como una forma de participación genuina.

03 Tokenismo

Como ya hemos mencionado, la participación como tokenismo ocurre en aquellos casos en los que la juventud aparentemente tiene voz, pero en realidad cuenta con poca o ninguna posibilidad de influir en el tema o en la forma de expresarlo, y con escasas oportunidades de formular y compartir sus propias opiniones.

Un ejemplo podría ser el de una persona joven romaní invitada a participar en un panel sobre diversidad, sin que se le consulte su perspectiva, sin recibir apoyo para prepararse y sintiendo que está allí solo para representar su origen étnico, no para contribuir de manera significativa.

Peldaños 4-6: Participación iniciada por adultas con participación de la juventud

Estos peldaños intermedios describen formas más auténticas de participación, en las que la juventud está involucrada activamente, pero las personas adultas mantienen el liderazgo y la responsabilidad.

04 Asignado pero informado

La participación asignada pero informada ocurre cuando las personas adultas inician el proyecto, pero la juventud comprende su propósito, conoce su rol y acepta participar de manera consciente. Un ejemplo puede ser el de una persona profesional de juventud que invita a la juventud a colaborar en la facilitación de un taller. Aunque el diseño ha sido elaborado por las personas adultas, la juventud sabe qué se espera de ella, comprende los objetivos y participa voluntariamente.

05 Consultado e informado

La participación consultada e informada ocurre cuando se solicita la opinión de la juventud y esta sabe que sus aportaciones serán tomadas en serio. Sin embargo, las decisiones finales siguen siendo responsabilidad de las personas adultas.

Un ejemplo descrito por Hart (1992) es el de una encuesta dirigida por personas adultas sobre las percepciones de la juventud, en la que se les informa sobre el propósito del estudio, se les consulta acerca de las preguntas pertinentes antes de su elaboración y se les ofrece la oportunidad de revisar la versión final antes de su aplicación.

06 Decisiones iniciadas por adultos y compartidas con los jóvenes

La participación iniciada por personas adultas y compartida con la juventud ocurre cuando las personas adultas ponen en marcha proyectos participativos, pero comparten la autoridad en la toma de decisiones y la gestión con la juventud.

Un ejemplo que describe Hart (1992) es el de un periódico juvenil. En este caso, el proyecto puede haber sido iniciado por personas adultas, pero las niñas, niños y jóvenes gestionan todos los aspectos de su funcionamiento: desde la redacción de artículos y la edición hasta la publicidad, la impresión y la distribución, con solo la orientación y el apoyo técnico de las personas adultas.



Peldaños 7 y 8: participación iniciada por la juventud

Estos peldaños superiores representan las formas de participación más empoderadoras, en las que la juventud toma la iniciativa y las personas adultas actúan como facilitadoras o aliadas.

07 Iniciado y dirigido por juventud

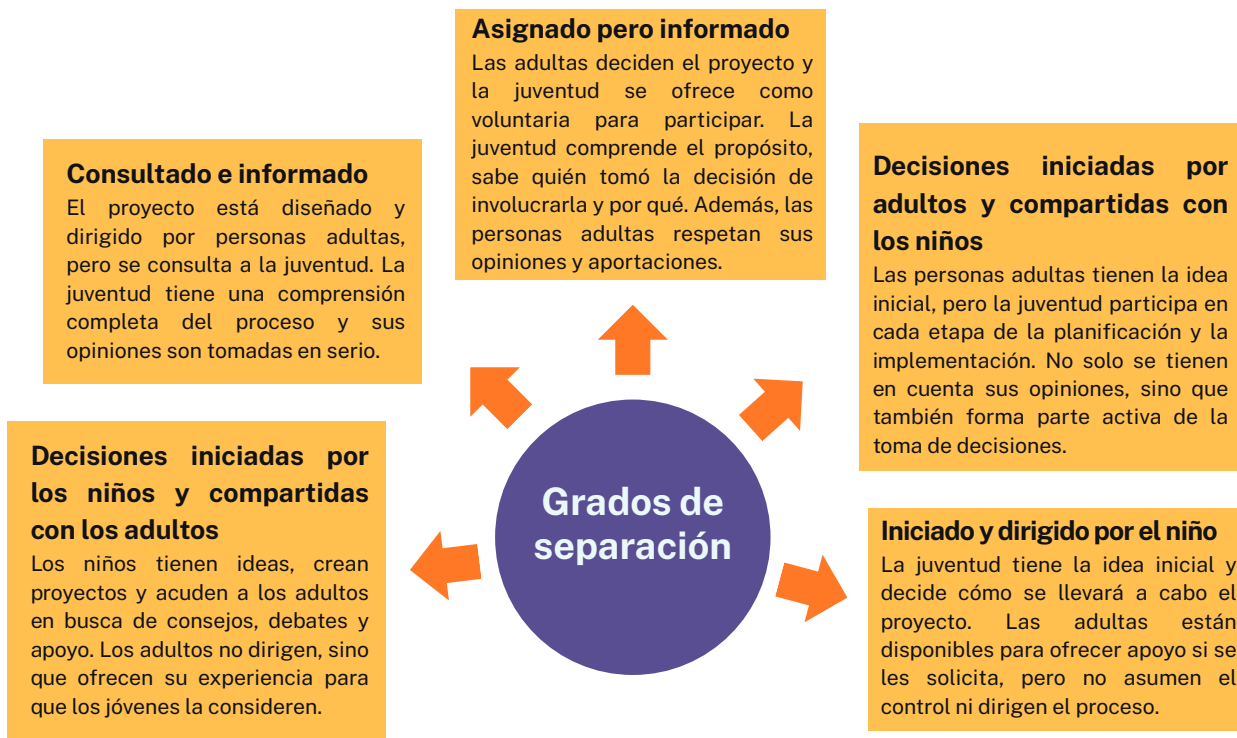
El proyecto iniciado y dirigido por la juventud ocurre cuando la juventud concibe y lidera una iniciativa o proyecto de forma independiente. Las personas adultas pueden ofrecer apoyo si se les solicita, pero la juventud conserva el control total. Aunque las personas adultas pueden observar o asistir, no interfieren en el proceso ni asumen un papel directivo o de gestión.

Hart (1992) señala que es difícil encontrar ejemplos de proyectos comunitarios completamente iniciados por niñas, niños o jóvenes. Una de las principales razones es que las personas adultas no siempre saben cómo responder ante las iniciativas autónomas de la juventud. Incluso cuando permiten que un grupo diseñe y pinte un mural o acondicione su propia sala de recreo, a menudo les resulta complicado no asumir el control del proceso.

08 Decisiones iniciadas por la juventud y compartidas con los adultos

La participación iniciada por la juventud y compartida con personas adultas ocurre cuando juventud y personas adultas trabajan juntas en igualdad de condiciones para diseñar y liderar un proyecto. Este es el modelo ideal de cooperación intergeneracional, donde el poder se comparte de forma genuina y el respeto mutuo guía todo el proceso. Algunos ejemplos incluyen la colaboración entre estudiantes y personas adultas para recaudar fondos, desarrollar y dirigir un programa escolar o liderar una campaña comunitaria. Una gran ventaja de esta forma de participación es que empodera a la juventud para tener un impacto real en políticas, decisiones o resultados que tradicionalmente estaban bajo el control exclusivo de las personas adultas, como los procesos legislativos o políticos.

En estos niveles, la participación se vuelve transformadora: la juventud no solo moldea sus entornos, sino que también desarrolla liderazgo, sentido de responsabilidad e identidad cívica. Estas formas de participación se alinean estrechamente con los valores democráticos y los principios del empoderamiento juvenil (Hart, 1992).



(La Escalera de Participación de Roger Hart, que describe los ocho niveles de participación de los jóvenes, desde la manipulación hasta las decisiones compartidas iniciadas por los jóvenes (Hart, 1992).)



Empoderamiento juvenil y ascenso en la escala social

Para que la juventud pueda avanzar a lo largo de los diferentes niveles de participación, se necesita más que su mera inclusión en los procesos de toma de decisiones: también es necesario trabajar en su empoderamiento.

El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual las personas adquieren la confianza, las habilidades y las oportunidades necesarias para tomar decisiones y moldear sus propias vidas. En el contexto del trabajo con juventud, el empoderamiento implica crear condiciones en las que la juventud sea vista, escuchada y en la que se confíe plenamente en su capacidad de acción. Esto comienza con la creación de entornos seguros, donde la juventud se sienta cómoda para expresarse sin temor a ser juzgada, y continúa con el reconocimiento de la experiencia vivida como una forma legítima de conocimiento.

Con demasiada frecuencia, se espera que la juventud se adapte a estructuras dirigidas por personas adultas, en lugar de ser reconocida por el conocimiento adquirido a través de los desafíos de la vida real. Implementar métodos de aprendizaje no formal y experiencial resulta esencial, ya que el empoderamiento no se logra diciéndole a la juventud qué hacer, sino brindándole la libertad de intentarlo, equivocarse y volver a intentarlo en un entorno seguro.

Las personas profesionales del trabajo con juventud desempeñan un papel clave al actuar como mentoras y aliadas, más que como profesoras o instructoras.

Como concluye el manual ¡Danos tu opinión! (Consejo de Europa, 2022):

«La participación sin empoderamiento es limitada; la verdadera influencia solo se produce cuando la juventud cree que su voz importa y recibe apoyo para actuar en consecuencia».

En otras palabras, la participación significativa es inseparable del empoderamiento. No basta con preguntar a la juventud qué piensa; también debemos apoyarla para que actúe conforme a sus convicciones.

04

Hacia una inclusión genuina

4. Avanzando hacia una verdadera inclusión

La inclusión genuina en el trabajo con juventud requiere ir más allá de los gestos superficiales y crear procesos en los que la juventud, especialmente aquella procedente de entornos marginados, pueda contribuir activamente a la formulación y el liderazgo de iniciativas. No basta con invitar a la juventud a la mesa; las organizaciones juveniles deben cocrear la mesa junto a ella, garantizando que cada voz tenga influencia, responsabilidad y reconocimiento reales.

Este capítulo explora los principios de la cocreación, las estrategias para construir culturas inclusivas y las herramientas prácticas para establecer y monitorear objetivos de inclusión sostenibles.

Principios de cocreación y diseño liderado por jóvenes

La cocreación implica trabajar junto a la juventud como socia en igualdad de condiciones, compartiendo el poder en cada etapa del diseño, la implementación y la evaluación de los proyectos (Consejo de Europa, 2021). Este enfoque cuestiona las estructuras tradicionales basadas en jerarquías verticales y las reemplaza por modelos colaborativos que se nutren de las experiencias vividas y la creatividad de la juventud.



Los principios clave de la cocreación incluyen:

- Toma de decisiones compartida: la juventud y las personas adultas toman decisiones conjuntamente, reconociendo que la juventud aporta perspectivas únicas, mientras que las personas adultas contribuyen con experiencia y apoyo estructural.
 - Transparencia: todos los procesos, roles y expectativas se discuten y acuerdan de manera abierta y clara.
- Colaboración iterativa: la cocreación es un proceso continuo; las ideas se prueban, revisan y adaptan con el aporte constante de la juventud participante (SALTO Inclusion, 2022).
- Empoderamiento: se anima a la juventud a asumir roles de liderazgo, al tiempo que recibe apoyo mediante mentoría, desarrollo de habilidades y acceso a recursos.

Un marco útil es el modelo de Caminos hacia la Participación, que enfatiza que la participación auténtica debe ser voluntaria e influyente (Estrategia de Participación Juvenil, Consejo de Europa, 2021). Por ello, los procesos de diseño liderados por la juventud deben comenzar escuchando sus necesidades, intereses y aspiraciones, y no simplemente invitándola a sumarse a planes predefinidos.



Construyendo culturas inclusivas dentro de las organizaciones juveniles

Una cultura inclusiva es más que un conjunto de políticas: es una mentalidad y una práctica diaria que valoran la diversidad, la equidad y la pertenencia (Youth Partnership, 2020). Para construir esta cultura, las organizaciones que trabajan con juventud deben:

- **Centrar las voces marginadas:** las actividades deben diseñarse intencionalmente para incluir a quienes suelen ser ignoradas o excluidas —por ejemplo, la juventud de áreas rurales, con discapacidades o perteneciente a grupos étnicos minoritarios.
- **Adaptar las técnicas de facilitación:** métodos como los debates en círculo, los cafés mundiales o la narración de historias permiten que todas las personas participantes contribuyan de manera segura y significativa (SALTO Inclusion, 2022).
- **Desafiar las dinámicas de poder:** las personas facilitadoras y el personal técnico deben reflexionar periódicamente sobre sus propios prejuicios y garantizar que la juventud se sienta empoderada para cuestionar decisiones o proponer alternativas.
- **Brindar apoyo estructural:** la inclusión requiere recursos específicos —como transporte, traducción o herramientas de accesibilidad— para asegurar que toda la juventud pueda participar plenamente.

Fomentar una cultura inclusiva significa pasar de una mentalidad de “representación” — tener a una o dos personas jóvenes presentes — a una mentalidad de asociación, en la que la juventud sea copropietaria tanto del proceso como de los resultados.



Establecer y hacer seguimiento de objetivos de inclusión

Avanzar hacia una inclusión genuina también implica establecer objetivos claros y medibles, así como monitorear el progreso de forma continua. La inclusión no puede dejarse al azar: debe planificarse, evaluarse y mejorarse de manera intencional y constante.

Cómo establecer objetivos de inclusión:

- **Identificar las barreras:** utilizar herramientas de retroalimentación y consultas con la juventud para mapear los obstáculos existentes.
- **Definir prioridades:** decidir qué áreas —por ejemplo, diversidad de participantes, poder de decisión o accesibilidad— requieren mayor atención y mejora.
- **Crear indicadores medibles:** por ejemplo, el número de decisiones lideradas por la juventud durante un proyecto o la diversidad de representación juvenil en roles de liderazgo.

Seguimiento del progreso:

- Las listas de verificación de autoevaluación — como las tarjetas de puntuación de inclusión de SALTO — pueden ayudar a las personas profesionales del trabajo con juventud a reflexionar sobre si sus actividades son genuinamente participativas o aún tokenistas.
- Además, deben establecerse mecanismos de retroalimentación para recopilar las perspectivas de la juventud después de cada actividad y realizar ajustes visibles en función de sus aportaciones.

Este proceso no consiste en marcar casillas, sino en construir una cultura continua de mejora, alineada con los principios de equidad, participación y empoderamiento.

05

Programa de formación no formal de 5 días

5. Programa de formación no formal de 5 días

En esta sección del kit de herramientas, presentamos 10 sesiones educativas diseñadas para organizar un programa de formación no formal de cinco días. La mayoría de las sesiones también pueden utilizarse como actividades independientes.

Cada sesión tiene una duración de 180 minutos, con dos sesiones diarias, lo que equivale a seis horas de formación por día y un total de 30 horas de aprendizaje.



Día 1: Conociéndonos e introducción al tokenismo



Sesión 1

Conocernos, Trabajo en equipo

Duración:

 180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Fomentar un sentimiento de confianza entre las personas participantes.
- Crear un espacio de aprendizaje seguro e inclusivo.
- Presentar los objetivos y la metodología de la formación.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

Energizante – Bingo humano (30 minutos)

La persona facilitadora prepara con antelación cartones de bingo, cada uno con diferentes características o experiencias (por ejemplo: “Tiene mascota”, “Sabe montar en bicicleta”, “Habla más de dos idiomas”).

Las personas participantes se mueven por la sala, interactuando entre sí para encontrar a quienes coinciden con cada casilla y recogiendo firmas. Quienes completan primero una línea (bingo) comparten datos curiosos o coincidencias que han descubierto.

Según el número de participantes, la persona facilitadora explica las reglas sobre cuántas líneas se necesitan para ganar y cuántas veces se puede repetir el nombre de una misma persona como respuesta en el cartón.

Juegos de nombres y rompehielos (30 minutos)

Para los juegos de nombres, proponemos 2 actividades para los participantes.

La primera dinámica es “la cita rápida”: las personas participantes forman dos círculos concéntricos, uno dentro del otro, de modo que cada persona quede frente a otra. El círculo interior rota después de cada pregunta. Tras cada rotación, se realizan breves conversaciones en parejas con preguntas como: “¿De qué habilidad te sientes orgullosa o orgulloso?” o “¿Qué esperas aprender hoy?”.

La segunda dinámica es “la red de conexiones”: las personas participantes forman un círculo y una de ellas sostiene un ovillo de lana. Esta persona dice su nombre y una expectativa sobre la formación, y luego lanza el hilo a otra persona al otro lado del círculo, sujetando un extremo. El proceso continúa hasta que todas las personas participantes estén conectadas, formando una red simbólica de colaboración.

► **Cómo debería ser nuestro entorno de aprendizaje ideal (45 minutos)**

La persona formadora divide a las personas participantes en grupos pequeños. Cada grupo debe crear un mapa visual de su entorno de aprendizaje ideal utilizando papelógrafo y rotuladores.

La persona formadora invita a los grupos a considerar los siguientes elementos al definir el entorno de aprendizaje que desean para esta formación: configuración física, atmósfera emocional, estilos de interacción, recursos de apoyo, entre otros.

Los grupos disponen de 30 minutos para debatir y dibujar su entorno de aprendizaje, tras lo cual presentan sus mapas en plenaria. La persona formadora resalta los valores y aspiraciones comunes identificados y concluye la actividad con un acuerdo conjunto sobre cómo mantener el entorno de aprendizaje ideal durante toda la formación.

► **Expectativas y contribuciones (45 minutos)**

Se colocan dos hojas de rotafolio en las paredes con las etiquetas «Nuestras expectativas» y «Nuestras contribuciones». Las personas participantes utilizan notas adhesivas para escribir:

- Lo que esperan de la formación (por ejemplo: «Espero aprender herramientas prácticas»)
- Lo que están dispuestas a aportar (por ejemplo: «Participaré activamente»)

La persona facilitadora guía una reflexión conjunta, comparando ambos lados, y concluye este paso con una síntesis general de lo que se ha escrito en ambos papeles.

► **Acuerdo de grupo (30 minutos)**

Continuando con las actividades anteriores, la persona facilitadora guía al grupo para crear un acuerdo compartido que refleje cómo desean trabajar juntas y juntos durante la formación.

Los temas sugeridos incluyen:

- Comunicación respetuosa
- Gestión del tiempo
- Confidencialidad
- Apertura y retroalimentación
- Principios del espacio seguro

El acuerdo se escribe en una hoja grande de rotafolio, y todas las personas participantes lo firman como muestra de compromiso colectivo.

La persona facilitadora concluye la primera sesión presentando los principales objetivos y la metodología de la formación.

Materiales:

- Tarjetas de bingo (preparadas con antelación a la sesión)
- Ovillo de lana
- Hojas de rotafolio y marcadores
- Notas adhesivas y bolígrafos
- Proyector (opcional)

Consejos para ser más inclusivos:

➤ Energiser - Bingo humano:

- Adapte el lenguaje de las tarjetas para que sea comprensible para personas con diferentes niveles de competencia lingüística o diversidad cognitiva. Utilice frases claras, breves y con apoyo visual.
- Evite categorías demasiado personales (por ejemplo, «ha estado en una relación a largo plazo») que puedan generar incomodidad o presión social.
- Permita jugar en parejas o grupos de tres para quienes se sientan incómodas o incómodos interactuando de manera individual.

➤ Cómo debería ser nuestro entorno de aprendizaje ideal:

- Proporcione imágenes recortadas, pegatinas o revistas para que las personas participantes puedan expresarse sin necesidad de dibujar.

➤ Expectativas y contribuciones:

- Traduzca los títulos del rotafolio a varios idiomas si el grupo es multilingüe.
- También puede recoger las expectativas de forma verbal o anónima para quienes prefieran no escribir en público.

➤ Acuerdo de grupo:

- Muestre ejemplos visuales de acuerdos grupales inclusivos (pictogramas, frases claras, emojis).
- Revise el acuerdo a lo largo de la semana y abra una “ventana de revisión” para incorporar nuevas propuestas o ajustes.

Resultados:

- Las personas participantes construirán relaciones de confianza dentro del grupo.
 - Las personas participantes contribuirán a la creación de un entorno de aprendizaje seguro e inclusivo.
 - Las personas participantes expresarán sus expectativas y aportaciones individuales para la formación.
 - Las personas participantes cocrearán un acuerdo grupal que fomente el aprendizaje respetuoso y colaborativo.
 - Las personas participantes comprenderán los objetivos y la metodología de la formación.
-



Sesión 2

Introducción al tokenismo

Duración:

180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Definir el tokenismo y sus principales manifestaciones.
- Desarrollar las habilidades de las personas participantes para distinguir entre inclusión simbólica e inclusión genuina.
- Comprender el impacto del tokenismo en los individuos, los grupos y las organizaciones.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

➤ Energizante – Verdadero o falso (20 minutos)

La persona facilitadora lee una serie de afirmaciones relacionadas con la participación e inclusión de la juventud. Las personas participantes se desplazan físicamente hacia uno u otro lado de la sala según su opinión sobre la veracidad de cada afirmación (un lado representa falso y el otro verdadero). Después de cada afirmación, la persona facilitadora abre una breve discusión o aclaración colectiva. **Ejemplos** de afirmaciones que pueden utilizarse durante esta actividad (la persona facilitadora puede adaptar o sustituirlas según las características del grupo):

- “La participación de la juventud siempre conduce a un cambio real.” (Falso)
- “Tener a una persona joven en la junta directiva garantiza que se escuche su voz.” (Falso)
- “El tokenismo solo se trata de números.” (Falso)
- “Las personas profesionales del trabajo con juventud siempre son conscientes de que están practicando tokenismo.” (Falso)

➤ Presentación de insumos sobre tokenismo (30 minutos)

Las personas facilitadoras ofrecen una presentación dinámica e interactiva utilizando diapositivas y recursos visuales. Se pueden emplear herramientas de sondeo (por ejemplo, Mentimeter) para favorecer la participación activa de las personas participantes.

El contenido presentado durante la presentación de insumos debe incluir al menos lo siguiente:

- ¿Qué es el tokenismo? Definiciones y características clave

Algunos de los posibles recursos a utilizar para este tema:

Wikipedia – Tokenismo

<https://en.wikipedia.org/wiki/Tokenism>

[*Consejo de Europa – En la escalera: Manual para la educación en derechos humanos con jóvenes*](#)

Español: <https://www.coe.int/en/web/compass/on-the-ladder> StFX
Employment Innovation – YEF Tokenism
<https://www.stfxemploymentinnovation.ca/yef-tokenism/> Surgimiento
histórico del tokenismo (breve descripción general) Algunos de los posibles
recursos que se pueden utilizar para este tema: Hart, R. (1992) – Participación
infantil: del tokenismo a la ciudadanía <https://participationpool.eu/wp-content/uploads/2020/05/Hart-R.-1992-Children-Participation-from-Tokenism-to-Citizenship.pdf> Wikipedia – Tokenism
<https://en.wikipedia.org/wiki/Tokenism>

Cómo se manifiesta el tokenismo en los entornos de trabajo juvenil

- **Algunos de los posibles recursos a utilizar para este tema:**

YPDE – Informe de la visita de estudio: Más allá del simbolismo: los jóvenes lideran la inclusión

<https://yp-de.org/news/informe-de-visita-de-estudio-mas-alla-del-tokenismo-los-jovenes-lideran-la-inclusion/>

Informe de políticas de la ESDN: Participación juvenil en Europa (2022)

https://www.esdn.eu/fileadmin/Publications/ESDN_Policy_Briefs/2022/ESDN_9_Policy_brief_Youth_Involvement_in_Europe_FINAL.pdf

Fletcher, A. – ¿Está usted tokenizando a la juventud?

<https://adamfletcher.net/2012/10/31/¿Estás-tokenizando-a-la-juventud?>

Formas de tokenismo (numérico, simbólico, performativo)

- **Algunos de los posibles recursos a utilizar para este tema:**

Consejo de Europa – En la escalera: Manual para la educación en derechos humanos con jóvenes

<https://www.coe.int/en/web/compass/on-the-ladder>

Informe de políticas de la ESDN: Participación juvenil en Europa (2022)

https://www.esdn.eu/fileadmin/Publications/ESDN_Policy_Briefs/2022/ESDN_9_Policy_brief_Youth_Involvement_in_Europe_FINAL.pdf

CultureAlly – ¿Qué es el tokenismo?

<https://www.cultureally.com/blog/que-es-el-tokenismo>

Impacto en los jóvenes y las organizaciones

- **Algunos de los posibles recursos a utilizar para este tema:**

EDYN – El tokenismo en el activismo juvenil: ¿Se escuchan realmente las voces de los jóvenes?

<https://edyn.eu/el-tokenismo-en-el-activismo-juvenil-son-las-voces-jovenes-realmente-escuchadas/>

Artículo de LinkedIn: No solo un lugar en la mesa: Por qué el simbolismo juvenil nos falla a todos

<https://www.linkedin.com/pulse/just-seat-table-why-youth-tokenism-fails-us-all-gevorg-ghazaryan-ir7sf>

PeerTAC – Cómo abordar el tokenismo en la defensa de los derechos de los jóvenes

<https://peertac.org/2024/09/05/navegando-el-tokenismo-en-la-familia-y-la-juventud-y-la-defensa-entre-pares-una-guia-para-la-inclusion-genuina/>

Se anima a los participantes a hacer preguntas, reaccionar a través de encuestas o debatir brevemente en parejas durante los descansos de la presentación. Para preparar esta sesión, los capacitadores/facilitadores deben dedicar tiempo a preparar la presentación interactiva visual. Debajo de cada tema anterior se enumeran posibles enlaces de recursos.

➤ **Analicemos los casos reales de tokenismo (40 minutos)**

La persona facilitadora divide a las personas participantes en tres grupos pequeños y entrega a cada grupo un escenario breve y realista que ilustra una forma diferente de tokenismo:

- Asiento en la mesa: una persona representante de la juventud es invitada a una reunión de la junta municipal solo después de que todas las decisiones han sido tomadas.
- Consulta para tomar fotografías: se convoca a la juventud para una foto rápida que demuestre su “participación”, pero el taller anunciado se cancela repentinamente.
- Perdido en la traducción: una reunión del comité directivo en línea se realiza íntegramente en jerga inglesa, dejando a una persona profesional de juventud rural sin posibilidad de contribuir.

Cada grupo recibe hojas de rotafolio y marcadores, junto con un conjunto de preguntas orientadoras: ¿Qué detalles revelan tokenismo? ¿Cómo podría afectar esto a la juventud involucrada? ¿Qué cambios permitirían una inclusión genuina? ¿Qué podrían hacer las personas profesionales de juventud de manera diferente?

Los grupos disponen de 15 minutos para analizar y registrar sus observaciones, tras lo cual regresan a la sesión plenaria. Cada grupo presenta sus conclusiones clave en tres minutos, utilizando su rotafolio como apoyo visual. La persona facilitadora recopila los hallazgos comunes, destaca las diferentes formas de participación simbólica (asiento simbólico, consulta performativa, exclusión estructural) y dirige una breve reflexión sobre estrategias para promover una participación genuina de la juventud, concluyendo esta etapa con los principios acordados para la práctica inclusiva durante toda la formación.

➤ **Cronología de ejemplos de tokenismo que hemos presenciado (40 minutos)**

Las personas facilitadoras colocan una línea de tiempo horizontal larga en la pared utilizando cinta adhesiva o papel de rotafolio. Las personas participantes reciben notas adhesivas y son invitadas a recordar ejemplos reales u observados de tokenismo (en los medios de comunicación, la escuela, el trabajo, iniciativas con juventud, etc.). Cada ejemplo se escribe en una nota adhesiva y se coloca en la línea de tiempo según el momento en que ocurrió. Las personas facilitadoras solicitan al menos dos aportaciones por participante. Una vez colocadas todas las notas, las personas participantes recorren la línea de tiempo y leen los ejemplos compartidos. Las personas facilitadoras guían una reflexión grupal en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Existen patrones o temas recurrentes?
- ¿Han cambiado los tipos de tokenismo a lo largo del tiempo?
- ¿Cómo ha evolucionado nuestra conciencia y comprensión sobre el tokenismo?

➤ **Cómo entendemos y podemos trabajar en temas de tokenismo e inclusión (40 minutos)**

Las personas participantes regresan a los grupos pequeños formados en las actividades anteriores. Cada grupo elabora dos definiciones prácticas: una para “tokenismo” y otra para “inclusión genuina”.

La persona facilitadora las anima a basar sus definiciones en las ideas, ejemplos y reflexiones surgidas durante la sesión.

Los facilitadores dan las siguientes instrucciones para este paso:

- Utilice su propio lenguaje y reflexiones.
- Escriba las definiciones en hojas de rotafolio.
- Prepárese para presentar las definiciones de su grupo en sesión plenaria.

Durante la plenaria, cada grupo presenta sus definiciones. Las personas facilitadoras guían una discusión comparativa para identificar y destacar los elementos clave presentes en las diferentes propuestas.

No se impone una definición única: se fomenta la diversidad de perspectivas, garantizando que las definiciones estén basadas en los aportes y reflexiones compartidos desde el inicio de la sesión.

Materiales:

- Declaraciones preparadas previamente para la actividad “Verdadero o Falso”.
- Proyector, pantalla, ordenador portátil y diapositivas de presentación.
- (Opcional) Herramientas de sondeo interactivas para la presentación de resultados (por ejemplo, Mentimeter, Slido).
- Escenarios preparados e impresos para el trabajo en grupos pequeños.
- Hojas de rotafolio, notas adhesivas y marcadores.

Consejos para ser más inclusivos:

🔗 Energizador - Verdadero o Falso:

- Adapte esta actividad utilizando materiales visuales accesibles (tarjetas, pictogramas, textos de fácil lectura) y ejemplos culturalmente diversos, con el fin de incluir plenamente a la juventud con diversidad funcional o experiencias migratorias.

🔗 Analicemos los casos reales de tokenismo:

- Lea los escenarios en voz alta antes de dividir al grupo o proporcione versiones en varios idiomas si el grupo lo requiere.
- Permita que las personas participantes compartan sus hallazgos por escrito en lugar de hacerlo oralmente, si así se sienten más cómodas.

🔗 Cronología de ejemplos de tokenismo que hemos presenciado:

- Deje claro que las personas participantes pueden utilizar ejemplos anónimos o procedentes de medios de comunicación si no desean compartir experiencias personales.

Resultados:

- Definir el tokenismo y diferenciarlo de la inclusión genuina.
- Identificar las diferentes formas de tokenismo en el trabajo con juventud y en otros contextos.
- Comprender las raíces históricas y estructurales del tokenismo en los procesos de participación.
- Analizar el impacto personal y colectivo de las prácticas simbólicas.
- Evaluar críticamente escenarios de la vida real y proponer enfoques inclusivos alternativos.
- Desarrollar y articular definiciones prácticas de tokenismo e inclusión significativa de la juventud.



Día 2: El tokenismo en el trabajo juvenil, poder, privilegio y representación



Sesión 3

¿Cómo se manifiesta el tokenismo en el trabajo con juventud?

Duración:

 180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Identificar cómo se manifiesta el tokenismo en los entornos de trabajo con juventud.
- Analizar y reflexionar sobre ejemplos reales y simulados de tokenismo frente a la participación genuina de la juventud.
- Reconocer las señales de alerta y los puntos de riesgo donde es más probable que se reproduzca el tokenismo en los propios contextos de las personas participantes.
- Desarrollar un conjunto compartido de indicadores prácticos para distinguir la inclusión genuina de la participación simbólica.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

Energizante – “Pasa la piedra” (15 minutos)

Divida a las personas participantes en dos filas con el mismo número de integrantes. Cada fila recibe una piedra pequeña, que se pasa (o se simula pasar) a lo largo de la fila, manteniendo las manos al frente. Ambas filas realizan la acción al mismo tiempo. Las personas participantes observan al otro equipo para intentar adivinar dónde termina la piedra. Cuando la piedra llega al final, cada equipo se reúne brevemente para decidir quién creen que la tiene en el equipo contrario. Acertar otorga un punto. Tras cada ronda, los equipos regresan a sus posiciones iniciales.

Recorrido por la galería de estudios de caso: simbolismo y trabajo juvenil (40 minutos)

Las personas facilitadoras preparan con antelación cinco o seis estudios de caso breves. Cada caso debe describir un escenario de participación de la juventud, basado en ejemplos reales o ficticios de proyectos, consejos juveniles, funciones de asesoramiento o iniciativas de campaña. Cada estudio de caso se exhibe en una hoja de rotafolio o se imprime y se coloca en una estación dentro del aula. Las personas facilitadoras dividen a las personas participantes en grupos pequeños de 3 o 4 integrantes y asignan a cada grupo un punto de partida diferente en la galería. Los grupos rotan de estación en estación, dedicando aproximadamente 6 a 7 minutos a cada una.

En cada caso se discuten tres preguntas orientadoras escritas al lado del escenario:

- ¿Es esto simbolismo?
- ¿Qué señales te dicen eso?
- ¿Qué impacto podría tener esto en los jóvenes involucrados?

Después de que todos los grupos hayan visitado cada estación, las personas facilitadoras reúnen a las personas participantes en sesión plenaria para una breve puesta en común. Invitan a los grupos a compartir un ejemplo que haya generado un debate especialmente interesante o intenso y los animan a reflexionar sobre las señales o patrones comunes que surgieron en los distintos casos.

🔍 **Detectar el simbolismo en nuestro propio trabajo (con jóvenes) (30 minutos)**

Tras el recorrido por la galería, las personas facilitadoras piden a las personas participantes que regresen a sus grupos originales y las guían en una reflexión sobre sus propias experiencias y contextos.

Cada grupo considera las siguientes preguntas:

- ¿Dónde hemos observado tokenismo en nuestros propios proyectos u organizaciones?
- ¿Hubo señales de advertencia que ignoramos o pasamos por alto?
- ¿Qué suele esconderse detrás de términos como “participación juvenil” o “implicación juvenil”?

Se anima a los grupos a escribir dos resultados específicos en una hoja de rotafolio:

1. Una lista de al menos tres puntos de riesgo, reales o potenciales, donde podría producirse tokenismo en su contexto.
2. Una lista de señales o “banderas rojas” que indiquen que la participación de la juventud puede ser simbólica en lugar de significativa.

Las personas facilitadoras se desplazan por la sala para acompañar a los grupos, responder preguntas y fomentar una reflexión honesta. Finalmente, los grupos exhiben sus rotafolios para que el resto pueda leerlos y comentar.

🔍 **¿Tokenismo o no? (40 minutos)**

A continuación, las personas facilitadoras presentan una actividad interactiva de juego de roles para explorar cómo se manifiesta el tokenismo en situaciones reales. Preparan con antelación tres o cuatro escenarios breves que representen diversas formas de participación de la juventud —por ejemplo, una reunión de un consejo asesor juvenil, un comité de planificación o una conferencia en la que se invita a la juventud a participar.

Cada grupo selecciona o recibe un escenario. Las personas facilitadoras les dan 10 minutos para leer y preparar una breve representación (de 3 a 5 minutos). A continuación, cada grupo presenta su juego de rol al resto de las personas participantes.

Después de cada representación, se invita a los demás grupos a reflexionar utilizando las siguientes preguntas:

- ¿Fue este un ejemplo de tokenismo?
- ¿Qué te hizo pensar eso?
- ¿Cómo se podría mejorar la situación?

Las personas facilitadoras guían la reflexión tras cada actuación, resumiendo las ideas clave y vinculándolas con las observaciones anteriores del recorrido por la galería y los debates en grupos pequeños.

🔍 **Indicadores y puntos de riesgo (30 minutos)**

Las personas facilitadoras piden a las personas participantes que se organicen en nuevos grupos. Cada grupo recién formado tiene la tarea de resumir los aprendizajes clave de la sesión.

Se pide a los grupos que elaboren tres listas cortas:

- Indicadores de tokenismo en entornos de trabajo juvenil

- Puntos de riesgo donde es más probable que aparezca el tokenismo
- Consejos sencillos para garantizar una participación significativa de los jóvenes

Los facilitadores proporcionan papel y marcadores o herramientas digitales si se prefiere. Tras 20 minutos de trabajo en grupo, cada grupo presenta sus resultados al resto del grupo.

Materiales:

- Notas adhesivas, marcadores, rotafolios
 - Estudios de caso preescritos para el recorrido por la galería
 - Escenarios de juego de roles preescritos
-

Consejos para ser más inclusivos:

- **Energizante – “Pasa la piedra”:**
 - Permita alternativas a la participación física, como observar y adivinar sin necesidad de mover los brazos o utilizar objetos de colores fácilmente visibles.
 - **Recorrido por la galería de estudios de caso: el simbolismo y el trabajo con jóvenes:**
 - Utilice imágenes inclusivas (que reflejen diversidad de raza, género y discapacidad), subtítulos y descripciones para garantizar la accesibilidad sensorial, y narración o audio descripción para personas con discapacidad visual.
 - **Detectar el simbolismo en nuestro propio trabajo (con jóvenes):**
 - Fomente un clima de no juicio y confidencialidad, recordando que el objetivo es aprender y reflexionar, no señalar errores.
 - Proporcione ejemplos ficticios o anónimos como punto de partida para quienes prefieran no compartir experiencias personales.
 - **¿Tokenismo o no?**
 - Ofrezca a las personas participantes la opción de presentar el escenario mediante un audio grabado, una lectura dramatizada o un collage visual, si prefieren no actuar directamente.
 - Explique desde el inicio que el foco de la actividad no está en la actuación, sino en la reflexión posterior.
 - **Reflexión en plenaria y conclusión de la sesión:**
 - Permita respuestas anónimas o silenciosas, por ejemplo, pegándolas directamente en la pared.
-

Resultados:

- Reconocer ejemplos concretos de tokenismo en los entornos de trabajo con juventud.
 - Diferenciar entre participación simbólica y participación significativa, mediante el análisis de comportamientos, estructuras y procesos de toma de decisiones.
 - Identificar los puntos de riesgo y señales de alerta que pueden conducir a prácticas simbólicas en los propios contextos de trabajo con juventud.
 - Formular indicadores y principios prácticos que apoyen la participación genuina e inclusiva de la juventud.
-



Sesión 4

Poder, privilegio y representación

Duración:

180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Fomentar la reflexión crítica sobre cómo operan el poder y el privilegio en los entornos de trabajo con juventud.
- Explorar el concepto de interseccionalidad y cómo las identidades superpuestas influyen en la representación y la participación.
- Apoyar a las personas participantes en la identificación de desequilibrios en el acceso, la voz y la influencia dentro de sus propios proyectos u organizaciones.
- Promover la empatía, la concienciación y el desarrollo de estrategias para una participación de la juventud más inclusiva y equitativa.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

Energizante – “¿De dónde viene mi energía?” (15 minutos)

Las personas facilitadoras recuerdan brevemente a las personas participantes que esta actividad se basa en los trabajos previos sobre tokenismo e inclusión, profundizando la perspectiva desde la cual analizan la participación. A continuación, invitan a las personas participantes a reflexionar en silencio:

“¿De dónde proviene mi poder en los espacios en los que trabajo?”

Cada persona escribe o dibuja sus respuestas de forma individual durante 3 a 5 minutos, y luego las comparte brevemente en parejas.

Actividad de escalera de privilegios (35 minutos)

Las personas facilitadoras presentan la actividad como un ejercicio físico y visual para reflexionar sobre cómo se manifiesta el privilegio. Preparan una línea o escalera en el suelo (con cinta adhesiva o cuerda) con las etiquetas “menos privilegio” en un extremo y “más privilegio” en el otro. A continuación, leen en voz alta una serie de afirmaciones, y las personas participantes avanzan, retroceden o permanecen en su lugar según corresponda. Se anima a la juventud a moverse según su contexto actual en el trabajo con juventud, y no únicamente en función de su identidad personal.

Las afirmaciones que se pueden utilizar son las siguientes:

- Me siento segura o seguro al hablar en reuniones o discusiones grupales en mi trabajo.
- Las personas que ocupan puestos de liderazgo en mi organización o red a menudo comparten mis antecedentes o identidades.
- Tengo acceso a espacios de toma de decisiones en el trabajo con juventud sin necesidad de una invitación especial.

- Puedo expresar críticas sin miedo a consecuencias.
- No me preocupa ser incluida solo por cuotas.
- No me han juzgado por mi apariencia o acento.
- Puedo asistir a formaciones sin preocuparme por costes o acceso.
- Mis opiniones son escuchadas por quienes deciden.
- Tengo referentes que comparten mis experiencias.
- No oculto mi identidad en el trabajo.

Después de la fase de movimiento, los facilitadores guían un breve momento de silencio para observar la distribución, seguido de un informe:

- ¿Qué notaste?
- ¿Cómo se relaciona esto con la participación de los jóvenes?
- ¿De qué maneras podría existir esta escalera en su organización o proyectos?

Mis capas personales (30 minutos)

Las personas facilitadoras entregan a cada persona participante un “objetivo” impreso o un diagrama de círculos concéntricos (o les piden que dibujen uno con tres o cuatro capas):

- Círculo interno: identidad central (género, etnia, religión, idioma...)
- Círculo medio: roles sociales (profesional de juventud, madre/padre, migrante, activista...)
- Círculo externo: factores contextuales (nivel educativo, estatus económico, ciudadanía...)

Las personas participantes rellenan los círculos con identidades o etiquetas que influyen en su rol en el trabajo con juventud y en cómo se les percibe o trata. Posteriormente, el grupo reflexiona colectivamente a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué identidades te resultan empoderadoras en tu trabajo?
- ¿Quiénes se sienten invisibilizadas o incomprendidas?
- ¿Cómo afectan los diferentes niveles a la forma en que te relacionas con la juventud?

Incidentes y ejemplos de nuestra práctica de trabajo con jóvenes (35 minutos)

Las facilitadoras piden a las participantes que identifiquen un incidente crítico en su trabajo donde el poder o el privilegio influyeron en la participación (positiva o negativamente).

Pueden ser casos de exclusión, voces dominantes o barreras invisibles.

En tríadas, cada persona comparte su experiencia (5 min) mientras las otras formulan preguntas:

- ¿Qué dinámicas de poder hubo?
- ¿Quién se benefició o fue perjudicado?
- ¿Qué alternativas había?
- Las facilitadoras guían sobre escucha activa y confidencialidad.
- Al final, cada grupo escribe 2-3 ideas en notas adhesivas para compartir anónimamente y reflexionar en conjunto.

Mapeo de potencia (40 minutos)

Las personas facilitadoras introducen una herramienta de análisis grupal.

Las personas participantes se organizan en grupos nacionales (o según su organización juvenil) y se les pide que seleccionen uno de sus proyectos, organizaciones o espacios de participación de juventud en los que estén involucradas actualmente.

Utilizando hojas A3, cada grupo crea un mapa de poder que muestra:

- ¿Quién tiene el poder visible?
- ¿Quién influye en las decisiones detrás de escena?
- ¿Quién se ve afectado por las decisiones pero tiene poca influencia?
- ¿Dónde se sientan los jóvenes en esta estructura?

Los facilitadores circulan para apoyar y fomentar la reflexión. Al final, cada grupo presenta brevemente su mapa a los demás, seguido de una breve discusión abierta.

Reflexión en plenaria y conclusión de la sesión (25 minutos)

En círculo, cada participante dice una palabra que refleje lo que está aprendiendo de la sesión (por ejemplo, "conciencia", "cuestionamiento", "reequilibrio"). Al decirlo, la acompaña con un gesto simple (por ejemplo, levantar una mano, cruzar los brazos, abrir las palmas).

El grupo repite la palabra y el gesto juntos, pasándolos alrededor del círculo.

Materiales:

- Notas adhesivas, marcadores y hojas de rotafolio
- Papeles tamaño A3
- Cinta adhesiva o cuerda para el ejercicio de la escalera de privilegios

Consejos para ser más inclusivos:

Actividad de escalera de privilegios:

- Ofrecer una versión sentada: levantar tarjetas de colores o números en lugar de moverse.
- Explique de antemano que las posiciones no definen el valor de nadie, sino las estructuras sociales observables.

Incidentes y ejemplos de nuestra práctica de trabajo con jóvenes:

- Permita que los participantes compartan casos observados o inventados si no se sienten cómodos compartiendo experiencias personales.
- Reforzar las reglas de escucha activa, respeto y confidencialidad.

Resultados:

- Reconocer cómo las dinámicas de poder moldean las relaciones y la toma de decisiones en el trabajo con juventud.
- Identificar cómo el privilegio y la marginación aparecen en las prácticas cotidianas, incluso dentro de los propios equipos u organizaciones.
- Reflexionar sobre el posicionamiento personal y cómo este influye en la perspectiva y el enfoque de la participación de la juventud.
- Visualizar las estructuras de poder mediante herramientas de mapeo, para comprender mejor las barreras y oportunidades de representación.
- Desarrollar puntos de acción o estrategias para reducir el tokenismo y promover la inclusión genuina en sus contextos de trabajo.



Día 3: Escalera de participación y cómo evitar el tokenismo

Sesión 5

Escalera de participación y cocreación

Duración:  180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Presentar la Escalera de Participación de Hart como marco de referencia para analizar la participación de la juventud.
- Explorar los principios y beneficios de la cocreación en el trabajo con juventud.
- Aplicar los principios de la Escalera de Participación y de la cocreación a situaciones reales.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

Energizante – Construye un puente (15 minutos)

Las personas participantes se dividen en grupos pequeños de 4 a 5 integrantes. Cada grupo recibe conjuntos idénticos de materiales limitados: papel, cinta adhesiva y pajitas. Su tarea es construir la estructura independiente más alta posible que pueda sostener un objeto pequeño (por ejemplo, un marcador o una moneda) durante al menos 10 segundos. Se disponen de 10 minutos para la construcción y los últimos 5 minutos se dedican a la exhibición y observación de resultados. Las personas facilitadoras ofrecen una retroalimentación final, estableciendo vínculos con el trabajo en equipo, el uso de recursos limitados y la creatividad bajo restricciones: todos ellos temas estrechamente relacionados con la participación de la juventud en la práctica.

Introducción a la escalera de participación de Hart (30 minutos)

La persona facilitadora presenta la Escalera de Participación de Roger Hart, un modelo que permite comprender los diferentes grados de participación de la juventud, desde la no participación hasta la participación plena. Para profundizar en el tema, se recomienda a las personas facilitadoras consultar la introducción teórica incluida en este material.

Se presentan los ocho niveles de participación (utilizando un proyector o hojas de rotafolio) acompañados de breves ejemplos ilustrativos de cada nivel. Si el espacio lo permite, se puede recrear la escalera en el suelo y utilizarla durante esta y las siguientes sesiones del programa educativo.

1. Manipulación: Jóvenes utilizados para apoyar causas lideradas por adultos sin comprender
2. Decoración: los jóvenes están presentes por su apariencia (por ejemplo, cantando, fotos), sin influencia

- 3.Tokenismo: Se pide la opinión de los jóvenes, pero se les ignora en la toma de decisiones reales.
- 4.Asignados pero informados: a los jóvenes se les asignan roles y se les informa completamente, pero los adultos lideran
- 5.Consultados e informados: jóvenes consultados, aportes valorados, decisiones tomadas por adultos
- 6.Decisiones compartidas e iniciadas por los adultos: los adultos toman la iniciativa, pero los jóvenes son socios
- 7.Iniciado y dirigido por jóvenes: los jóvenes diseñan y dirigen, los adultos brindan apoyo
- 8.Decisiones iniciadas por jóvenes y compartidas con adultos: iniciativas conjuntas y reparto de poder

Luego de las aportaciones, el facilitador formula las siguientes preguntas:

- ¿En qué nivel se encuentran la mayoría de tus proyectos?
- ¿Cómo se siente estar en el nivel inferior versus el nivel superior?
- ¿Existen zonas grises entre ambos extremos?

Análisis de ejemplos de la vida real y su posición en la escala (45 minutos)

Los participantes se dividen en grupos pequeños. Cada grupo recibe un conjunto impreso de seis situaciones reales y pueden usar la escalera del rotafolio o la del suelo si se creó en el paso anterior.

Consejo asesor de juventud

Un centro juvenil crea una junta de 10 jóvenes que se reúne mensualmente para compartir sus opiniones sobre los programas. El equipo técnico agradece sus aportaciones, pero todas las decisiones quedan en manos de las personas adultas.

Elecciones del consejo escolar

El estudiantado elige a sus representantes para asistir a las reuniones semanales con el equipo directivo de la escuela.

Las ideas de la juventud se debaten, pero la dirección decide cuáles se implementan.

Campaña de acción climática

Estudiantes de secundaria organizan una protesta local y una campaña de sensibilización. Buscan el apoyo de una persona docente, pero mantienen el liderazgo en la planificación y en la toma de decisiones.

Comité de planificación de la conferencia de juventud

Una ONG incluye a jóvenes en un equipo nacional de planificación de conferencias. Personas adultas y juventud comparten responsabilidades y toman decisiones por consenso.

Concurso de fotografía por el Día de la Juventud

El municipio lanza un concurso de fotografía dirigido a la juventud.

Las personas jóvenes presentan sus trabajos, pero el equipo adulto selecciona a las personas ganadoras y organiza la exposición sin su participación.

Panel de voces de juventud

Se invita a una persona joven de 16 años a compartir su historia en un panel nacional, pero no se le consulta sobre la estructura de la sesión ni sobre los debates de políticas. Su papel resulta principalmente simbólico.

Los facilitadores asignan a los grupos las siguientes tareas:

- Discuta cada escenario en su grupo.
- Coloque cada uno en el peldaño correspondiente de la escalera.
- Prepárese para justificar sus decisiones ante el plenario.

El facilitador informa a los grupos más pequeños en sesión plenaria, anotando dónde surgen desacuerdos y por qué.

 Principios de co-creación y lienzo de co-creación (45 minutos)

El facilitador procede a presentar a los participantes el concepto de cocreación, enmarcado como ir “más allá de la participación”.

- Propiedad compartida: todas las personas involucradas se sienten corresponsables desde el inicio del proceso.
- Respeto mutuo: se valoran todas las voces, independientemente de la experiencia o el rol.
- Proceso iterativo: implica un refinamiento continuo, no una consulta única.
- Perspectivas diversas: se involucran intencionalmente voces marginadas o ausentes para garantizar la inclusión.
- Transparencia: se mantiene claridad sobre los objetivos, los plazos y las decisiones.
- Desarrollo de capacidades: se garantiza que todas las personas participantes cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para participar plenamente.
- Compartir el poder: las decisiones se toman de forma colaborativa, no según jerarquías predeterminadas.

El facilitador presenta una herramienta de planificación visual: el lienzo de cocreación. Puede encontrar un ejemplo aquí:
<https://www.citiesoftomorrow.eu/sites/default/files/documents/04%20Co-creation%20canvas.pdf>

El facilitador debe preparar el lienzo para la sesión y adaptarlo a los idiomas locales y a las necesidades del grupo específico con el que trabaja.

Los elementos básicos del lienzo incluidos son (para grupos más avanzados, los facilitadores pueden ajustar el modelo presentado y utilizado):

- Problema/oportunidad: ¿Qué estamos tratando de resolver o crear?
- Actores clave: ¿Quiénes deben participar? (jóvenes, comunidad, etc.)
- Objetivo compartido: ¿Qué nos une en este proceso?
- Recursos necesarios: Tiempo, espacio, financiación, experiencia.
- Roles y responsabilidades: ¿Cómo se distribuye el poder y quién hace qué?
- Proceso/actividades: Pasos de co-creación y compromiso
- Resultados deseados: ¿Qué impacto buscamos a corto y largo plazo?

El facilitador concluye este paso con una breve discusión sobre cómo los participantes podrían utilizar esta herramienta en proyectos futuros.

 Reflexión y rediseño en grupos pequeños (45 minutos)

Los participantes se dividen en tres grupos más pequeños, y cada grupo recibe un escenario de participación simbólica. Su tarea consiste en analizarlo críticamente y rediseñarlo como un proceso de cocreación, utilizando el lienzo de cocreación presentado en el paso anterior de la sesión.

Escenarios de participación simbólica:

- **Visibilidad juvenil en un foro de la ciudad**

Se invita a dos jóvenes a inaugurar una consulta municipal con un discurso de dos minutos. Se sientan al frente para las fotos, pero no participan en la toma de decisiones ni en el seguimiento.

- **Muro de concienciación escolar**

Los docentes seleccionan el tema y el diseño de un mural de concienciación sobre salud mental. Se invita a los estudiantes a colorear carteles aprobados previamente, pero no tienen voz ni voto en el concepto ni en el mensaje.

- **Boletín para jóvenes**

Se añade un "rincón juvenil" al boletín informativo del municipio local. Se invita a los jóvenes a enviar contenido, pero los adultos editan o descartan las publicaciones sin involucrarlos en las decisiones editoriales.

A los grupos se les asignan las siguientes tareas:

- Identificar qué hace que el escenario sea simbólico o simbólico
- Rediseñarlo utilizando el lienzo de co-creación
- Prepare una presentación breve (de 3 a 4 minutos) sobre su nuevo diseño

El facilitador apoya a cada grupo y modera una sesión plenaria de intercambio. Los demás participantes pueden hacer preguntas o aportar ideas.

La sesión concluye con una breve sesión informativa en sesión plenaria, en la que se utilizan las siguientes preguntas:

- ¿Qué cambio de mentalidad se necesita para pasar del tokenismo a la cocreación?
- ¿Qué barreras prácticas enfrenta usted al realizar este cambio en su propio contexto?
- ¿Qué podemos hacer?

Materiales:

- Papel, cinta adhesiva, pajitas
- Proyector y diapositivas
- Cinta de papel
- Escenarios impresos
- Tarjetas de escenarios de participación simbólica (3–4 ejemplos)
- Plantillas de lienzo de co-creación impresas o en formato digital (*los facilitadores deben desarrollarlo, pueden usar el ejemplo vinculado en el documento)
- Papel para rotafolios, notas adhesivas, marcadores

Consejos para ser más inclusivos:

Introducción a la escalera de participación de Hart:

- Presente la escalera con imágenes sencillas y ejemplos cotidianos (entornos escolares, entornos de vecindario, etc.).
- Utilice ayudas visuales (tarjetas, pictogramas, ejemplos físicos en la escalera del piso) para cada paso.

Analizando ejemplos de la vida real y dónde se ubican en la escala:

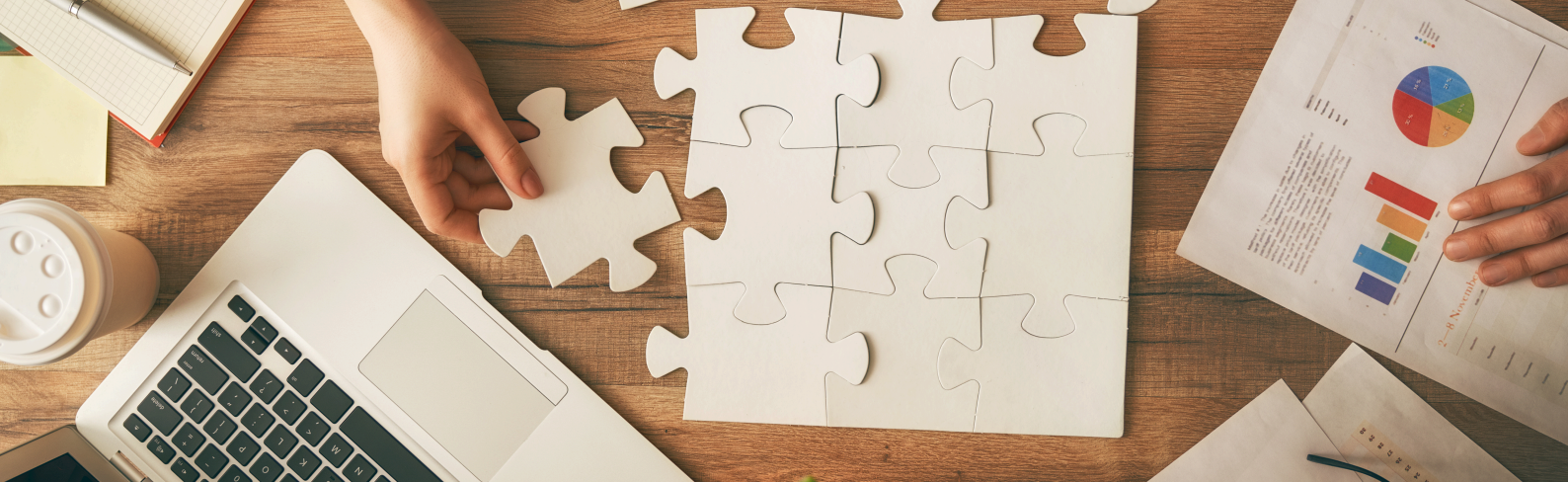
- Ofrecer versiones simplificadas o visuales de los escenarios (dibujos, pictogramas, juegos de rol).
- Permita que alguien lea en voz alta o represente los casos para una mejor comprensión.

Principios de co-creación y lienzo de co-creación:

- Traducir los principios a un lenguaje claro y cotidiano, con ejemplos reales de proyectos juveniles.
 - Proporcionar una plantilla visual del lienzo con íconos y frases cortas para aquellos con barreras lingüísticas o cognitivas.
-

Resultados:

- Los participantes podrán identificar diferentes niveles de participación juvenil utilizando la escalera de participación de Hart.
 - Los participantes podrán reconocer y reflexionar críticamente sobre las prácticas simbólicas en el trabajo juvenil.
 - Los participantes podrán describir y aplicar los principios básicos de la co-creación.
 - Los participantes podrán utilizar el lienzo de co-creación para rediseñar prácticas simbólicas en colaboraciones significativas.
 - Los participantes podrán proponer enfoques inclusivos y compartidos para la participación en sus propios proyectos.
-



Sesión 6

Estrategias prácticas para evitar el tokenismo

Duración:



180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Explorar estrategias concretas para la facilitación y planificación inclusivas en el trabajo con juventud.
- Desarrollar habilidades críticas de autorreflexión para identificar y mitigar prácticas tokenistas o simbólicas.
- Cocrear una guía práctica que garantice la participación genuina e inclusiva de la juventud.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)



Un paso adelante (15 minutos)

Las personas participantes se colocan en una fila en el centro de la sala. La persona facilitadora lee una serie de afirmaciones, y las personas participantes dan un paso al frente si la afirmación se aplica a ellas.

Declaraciones:

- Da un paso adelante si has facilitado un taller con juventud.
- Da un paso adelante si has trabajado con grupos diversos de juventud.
- Da un paso adelante si te sientes segura o seguro promoviendo la inclusión en tu trabajo.
- Da un paso adelante si alguna vez sentiste que tu voz no fue escuchada en un grupo.
- Da un paso adelante si buscas activamente la retroalimentación de la juventud con la que trabajas.
- Da un paso adelante si crees que toda la juventud de tu comunidad tiene el mismo acceso a las oportunidades.

Después de cada afirmación, los participantes se toman un momento para observar la línea. **El facilitador concluye este paso de la sesión con el uso de las siguientes preguntas de reflexión:**

- ¿Qué observaste sobre la distribución en el grupo?
- ¿Cómo se sintió al dar un paso adelante o al quedarse en el mismo lugar?
- ¿Qué nos dicen estos momentos sobre la inclusión en la práctica?



Mesas rotativas (75 minutos)

La persona facilitadora organiza cuatro mesas temáticas en el aula. Cada mesa incluye materiales y explicaciones sobre métodos o enfoques específicos, e idealmente dispone de dispositivos digitales con los recursos correspondientes. Las personas participantes rotan entre las mesas en grupos pequeños, explorando cada enfoque y compartiendo observaciones o preguntas.

Las mesas temáticas son las siguientes:

 Métodos participativos y rompehielos

Incluye: Café mundial, pecera, espacio abierto y diversos rompehielos.

Preguntas orientadoras:

1. ¿Cómo garantizan estos métodos que todas las voces sean escuchadas?
2. ¿Cómo podemos evitar que las voces dominantes tomen el control del grupo?

 Comunicación y lenguaje

Incluye: pautas sobre lenguaje inclusivo, resúmenes en lenguaje sencillo y consejos para escuchar activamente.

Preguntas orientadoras:

1. ¿Cómo puede el lenguaje incluir o excluir?
2. ¿Cuáles son formas prácticas de mejorar la accesibilidad en la comunicación?

 Reparto de poder y toma de decisiones

Incluye: plantillas de codiseño, modelos de asociación entre jóvenes y adultos, estudios de casos

Preguntas orientadoras:

1. ¿Cómo se ve un verdadero reparto del poder?
2. ¿Qué hace posible la toma de decisiones conjunta?

 Accesibilidad y equidad

Incluye: herramientas de accesibilidad digital, listas de verificación de acceso físico, estrategias de equidad

Preguntas orientadoras:

1. ¿A qué barreras se enfrentan algunos jóvenes?
2. ¿Cómo podemos diseñar proyectos que sean proactivamente inclusivos?

A las personas participantes se les indica que permanezcan unos 10 minutos en cada mesa. Cada 10 minutos, la persona facilitadora anuncia una nueva rotación, y los grupos se desplazan a la siguiente mesa.

Los grupos exploran las herramientas disponibles en cada estación y dialogan sobre las preguntas orientadoras.

Las respuestas o reflexiones se escriben en hojas de papel, que se dejan en cada mesa para que el siguiente grupo pueda leerlas.

Al finalizar esta fase, los grupos regresan a sus posiciones iniciales, revisan los aportes dejados en las mesas y realizan breves presentaciones de los hallazgos o aprendizajes clave.

La persona facilitadora concluye con una discusión plenaria, destacando los puntos comunes y las ideas emergentes.

➤ **Rondas de reflexión: qué voy a empezar, qué voy a parar, qué voy a continuar (25 minutos)**

Después de que tuvieron la oportunidad de analizar diferentes enfoques y herramientas para lograr enfoques más inclusivos y menos simbólicos para la participación de los jóvenes, los participantes recibieron tres notas adhesivas de diferentes colores y las siguientes instrucciones:

- Escribe una cosa que **COMENZARÁS** a hacer para apoyar la inclusión.
- Escribe una cosa que **DEJARÁS** de hacer que pueda contribuir al tokenismo.
- Escribe una cosa que **CONTINUARÁS** haciendo y que funciona bien.

Se dan unos minutos para que los participantes reflexionen y escriban en las notas adhesivas. Después, comparten sus ideas en grupos pequeños.

Se invita a algunos voluntarios a compartir reflexiones en sesión plenaria. El facilitador captura temas clave en una hoja de rotafolio titulada: “Nuestros compromisos para la práctica inclusiva”.

➤ **Mapa de lo que se debe y no se debe hacer: nuestra pequeña guía (50 minutos)**

En nuevos grupos pequeños (de 4 a 5 personas), los participantes crean conjuntamente una guía de “qué hacer y qué no hacer” para evitar el tokenismo. Cada grupo recibe una hoja de rotafolio dividida en dos columnas.

Se dan las siguientes instrucciones a los grupos:

- Reflexione sobre lo aprendido en esta sesión y a lo largo de la capacitación.
- Escriba “qué hacer” y “qué no hacer” específicos y prácticos para la participación de los jóvenes
- Utilice un lenguaje claro, directo y orientado a la acción.

Los grupos tienen 30 minutos para completar sus guías. Después, cada grupo las presenta ante el plenario.

Ejemplos de acciones prácticas:

- Involucre a los jóvenes desde el principio
- Sea transparente sobre su nivel de influencia
- COMPENSE a los jóvenes por su tiempo si corresponde
- Cree espacio para el desacuerdo y la retroalimentación crítica

Ejemplos de cosas que NO hacer:

- NO invites a jóvenes solo para aparentar
- NO pidas información sin tener pensado usarla
- NO asuma que todos los jóvenes tienen las mismas experiencias
- NO crear consejos de jóvenes sin presupuesto ni poder de decisión

➤ **Reflexión en plenaria (15 minutos)**

El facilitador cierra la sesión con una reflexión guiada en plenaria, con el uso de las siguientes preguntas:

- ¿Qué sabías de antes y qué era nuevo?
- ¿Qué deseas explorar más a fondo?
- ¿Cómo podemos implementar prácticamente los resultados de estas sesiones en nuestras actividades diarias?

Materiales:

- Notas adhesivas (colores variados), bolígrafos
 - Papel para rotafolios, marcadores
 - Recursos de la estación del kit de herramientas (se pueden imprimir o, mejor aún, en formato digital)
 - Proyector (opcional)
-

Consejos para ser más inclusivos:



Dar un paso:

- Ofrece una alternativa a sentarse, como levantar tarjetas de colores o responder con los dedos o fichas.
- Evite los juicios o análisis personales en el grupo después de cada paso; concéntrese en las estructuras, no en los individuos.



Mesas giratorias:

- Asegúrese de que haya materiales accesibles y visuales disponibles en todas las estaciones (por ejemplo, pictogramas, lenguaje claro, diagramas).
 - Incluya audio o texto grabado para aquellos que no pueden leer o tienen dificultades para leer.
-

Resultados:

- Aplicar estrategias de planificación y facilitación inclusivas en el trabajo con juventud.
 - Autoevaluar y mejorar las prácticas de inclusión en proyectos reales.
 - Identificar pasos concretos para reducir el tokenismo y aumentar la participación genuina.
 - Cocrear una guía grupal de “lo que se debe y no se debe hacer” para fortalecer el aprendizaje y la práctica colaborativa.
-



Día 4: Garantizar la participación inclusiva en nuestros proyectos y actividades

Sesión 7

Laboratorio de proyectos de juventud inclusiva

Duración:

 180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Aplicar los conceptos de inclusión, participación y representación en la planificación de proyectos con juventud.
- Presentar el Lienzo de Inclusión como una herramienta práctica para diseñar actividades inclusivas en el trabajo con juventud.
- Apoyar el aprendizaje reflexivo utilizando el ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb.
- Fomentar el desarrollo de proyectos colaborativos y el intercambio de retroalimentación crítica entre las personas participantes.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

Energizante – “Muévete al lugar” (10 minutos)

Pida a todas las personas participantes que elijan un lugar específico en la sala y comiencen el juego de pie en su posición. Indíqueles que caminen por la sala y realicen una acción específica, por ejemplo: saltar, saludar a quienes visten de azul o caminar hacia atrás. Cuando la persona facilitadora diga “¡Alto!”, todas las personas deben correr de regreso a su lugar original. La persona que llegue primero será la nueva líder y podrá indicar al grupo la siguiente acción.

El ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb (25 minutos)

Los facilitadores presentan el modelo brevemente:

- Experiencia concreta: ¿Qué pasó?
- Observación reflexiva: ¿Qué noté o sentí?
- Conceptualización abstracta: ¿Qué puedo aprender de esto?
- Experimentación activa: ¿Cómo aplicaré esto la próxima vez?

Los participantes recuerdan individualmente una experiencia real de trabajo con jóvenes relacionada con la inclusión/exclusión. Responden a preguntas basadas en el modelo de Kolb:

- Experiencia: ¿Cuál fue la situación? ¿Quiénes estuvieron involucrados?
- Observación: ¿Cómo se sintieron usted o los demás? ¿Qué dinámicas intervinieron?
- Conceptualización: ¿Qué muestra esto sobre la inclusión, el poder o la participación?
- Experimentación: ¿Qué harías diferente la próxima vez? ¿Qué principio te guiará?

Al final, los participantes comparten sus reflexiones en parejas o grupos pequeños e intentan identificar un patrón o aprendizaje común y una idea que llevarán a la planificación del proyecto.

Introducción al modelo “Lienzo de Inclusión” (20 minutos)

Los facilitadores presentan el “Lienzo de inclusión”, una plantilla que guía la planificación de proyectos inclusivos:

- ¿Quién está involucrado (y cómo)?
- ¿Quiénes podrían quedar excluidos?
- ¿Quiénes tienen poder o toman decisiones?
- Estrategias de participación
- Barreras y facilitadores
- Actividades
- Consideraciones de accesibilidad
- Evaluación: ¿Cómo sabremos que la inclusión es real?

Planificación de proyectos inclusivos (70 minutos)

Las personas participantes se dividen en grupos pequeños de 3 a 5 integrantes, procurando que haya diversidad de orígenes y experiencias para fomentar múltiples perspectivas.

Cada grupo debe diseñar una actividad local o un proyecto con juventud a pequeña escala que incorpore de forma significativa los principios de inclusión, participación y representación trabajados en sesiones anteriores. Las personas participantes utilizan el Lienzo de Inclusión como guía para estructurar sus ideas, mientras las personas facilitadoras circulan entre los grupos, ofreciendo apoyo, formulando preguntas críticas y animando a aplicar las reflexiones previas sobre tokenismo, poder e interseccionalidad. Se anima a los grupos a ser realistas en su planificación, priorizando la creatividad y la participación genuina. Pueden optar por esbozar cronogramas, definir roles de las partes interesadas o planificar acciones de divulgación, siempre que se mantengan anclados en los principios de inclusión.

Presentaciones y retroalimentación (35 minutos)

Una vez que los grupos hayan elaborado sus ideas de proyecto, se les invita a presentar sus planes al grupo general. Cada grupo selecciona a uno o dos miembros para compartir su concepto en una breve presentación de 3 a 5 minutos. El objetivo no es presentar un producto final pulido, sino explicar cómo se ha considerado e integrado la inclusión en el diseño del proyecto.

Después de cada presentación, los facilitadores guían una breve ronda de retroalimentación estructurada entre compañeros utilizando el método de “dos estrellas y una pregunta”. Este enfoque pide a los oyentes que ofrezcan:

- Un aspecto del proyecto que claramente apoya la inclusión
- Otro aspecto que refleja una participación fuerte o reflexiva
- Y una pregunta o sugerencia constructiva para mejorar.

Reflexión final: ¿Qué me queda? (20 minutos)

Para cerrar el taller, los facilitadores dirigen una actividad reflexiva que ayuda a los participantes a consolidar su aprendizaje y a aplicarlo más allá del espacio de capacitación. Cada participante debe responder individualmente a tres preguntas de reflexión:

- Una cosa que aplicaré en mi trabajo en el futuro.
- Un desafío o pregunta que aún necesito explorar
- Una reflexión que me llevo de hoy

Estas reflexiones pueden escribirse o compartirse en voz alta en parejas o grupos pequeños. Si el tiempo lo permite, los facilitadores pueden invitar a algunos voluntarios para que compartan las conclusiones clave con todo el grupo. Como ronda final opcional, se les pide a los participantes que se pongan de pie o se sienten en un círculo de cierre y compartan una palabra que describa su opinión actual sobre el trabajo juvenil inclusivo o su papel en su promoción.

Materiales:

- Notas adhesivas, marcadores, rotafolios
- Proyector y diapositivas de presentación
- Impresiones o plantillas digitales de Inclusion Canvas

Consejos para ser más inclusivos:

➤ **Energizador – “Muévete al lugar”:**

- Ofrecer alternativas suaves al movimiento, como “caminar lentamente”, “saludar con una mano” o permitir la participación desde el margen.
- Utilice música o un ritmo constante para marcar el tiempo, lo que facilita la comprensión para las personas con TDAH o autismo.

➤ **El ciclo de aprendizaje experiencial de KolbEl ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb:**

- Proporcione un esquema visual del modelo de Kolb con íconos o ejemplos simples.
- Ofrece ejemplos neutrales y opcionales para aquellos que no deseen compartir experiencias personales.

➤ **Planificación de proyectos inclusivos:**

- Los facilitadores deben monitorear la dinámica de poder dentro de los grupos y apoyar a quienes participan menos.
- Permitir que los participantes utilicen su idioma preferido en grupos y traducir al final, si es necesario.

Resultados:

- Utilizar el Lienzo de Inclusión para diseñar iniciativas inclusivas en el trabajo con juventud.
 - Aplicar los principios clave de participación y representación en la planificación de proyectos.
 - Reflexionar sobre experiencias previas de inclusión o exclusión, utilizando el ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb.
 - Colaborar con las personas compañeras para desarrollar conjuntamente ideas de proyectos inclusivos y accesibles.
 - Brindar y recibir retroalimentación constructiva, enfocada en fortalecer la inclusión en el diseño de proyectos.
-



Sesión 8

Retroalimentación entre pares y buenas prácticas

Duración:

➤ 180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Compartir y mejorar ideas de proyectos mediante el aprendizaje constructivo entre pares.
- Identificar y analizar ejemplos de buenas prácticas en el ámbito del trabajo con juventud.
- Fomentar una cultura de reflexión continua y de desarrollo de proyectos inclusivos.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)



Retroalimentación rotativa entre pares: presentaciones de ideas de proyectos (120 minutos)

Cada participante llega con un borrador de una iniciativa juvenil inclusiva, desarrollada en la Sesión 7 con el Lienzo de Inclusión. Estas ideas pueden ser completamente nuevas o mejoras a proyectos existentes. Los participantes se dividen en pequeños círculos de retroalimentación (de 4 a 5 personas por grupo). Cada persona tiene un turno para presentar y recibir retroalimentación.



Instrucciones para grupos:

Cada presentador tiene entre 15 y 20 minutos en total.

- 5 a 7 minutos para explicar la idea de su proyecto: ¿Qué problema u oportunidad está abordando? ¿Quién está involucrado y cómo?

¿Qué estrategias de inclusión están incorporadas en su plan?

¿Qué resultados estás buscando?

- 8 a 13 minutos para recibir retroalimentación de los pares utilizando el método “Dos estrellas y un deseo”:

Estrella: Una cosa que claramente apoya la inclusión

Estrella: Una cosa que demuestra la participación o representación reflexiva de los jóvenes.

Deseo: Una sugerencia de mejora o una pregunta constructiva.

Los facilitadores circulan para mantener a los grupos dentro del horario establecido, apoyar la claridad y el diálogo constructivo y alentar la escucha y el desafío respetuoso.

Ejemplos de buenas prácticas sobre el terreno (45 minutos)

Los facilitadores presentan tres estudios de caso de trabajo inclusivo con jóvenes en diferentes contextos, presentados a través de videos cortos, diapositivas o folletos impresos. A continuación se presentan ejemplos de estudios de casos, pero para preparar la sesión, los facilitadores deben encontrar estudios de casos de la comunidad local o de los países de donde provienen los participantes. Los participantes se dividen en grupos más pequeños. Cada grupo debe revisar el caso práctico, debatir y responder las preguntas específicas, y prepararse para las presentaciones.

Después de 30 minutos, los grupos tienen 5 minutos por grupo para presentar las conclusiones en la sesión plenaria.

Estudio de caso 1: Huerto comunitario dirigido por jóvenes



Un grupo de jóvenes transformó un terreno abandonado en un huerto para producir alimentos en su barrio de bajos ingresos. Ellos iniciaron la idea, buscaron financiación, se asociaron con adultos para brindar apoyo y ahora lideran el mantenimiento continuo y la extensión comunitaria.

Preguntas para discusión:

- ¿Qué hizo posible que este proceso liderado por jóvenes tuviera éxito?
- ¿Cómo los adultos apoyaban sin controlar?
- ¿Qué elementos de co-creación son visibles?

Estudio de caso 2: Codiseño de políticas inclusivas para la juventud



Un ministerio y una organización juvenil colaboraron para diseñar conjuntamente una política nacional de juventud. Un equipo diverso de jóvenes se unió a los responsables políticos en la redacción, revisión y negociación de su contenido.

Preguntas para discusión:

- ¿Cómo se compartió el poder?
- ¿Cómo se incluyeron las voces marginadas?
- ¿Qué estructuras ayudaron a evitar el tokenismo?

Estudio de caso 3: Narrativa digital para el cambio social



Una ONG capacitó a jóvenes refugiados en cinematografía y narración. Los jóvenes crearon cortometrajes sobre sus experiencias, que posteriormente se utilizaron en campañas, actividades de incidencia política y educación.

Puntos de discusión:

- ¿Qué hizo que este proceso fuera empoderante?
- ¿Cómo la narración promovió la visibilidad y la apropiación?
- ¿En qué sentido es esto algo más que una inclusión simbólica?

Informe final en sesión plenaria (15 minutos)

Los participantes se reúnen en un círculo de cierre. Cada persona comparte:

- Una idea clave de hoy O una acción que se comprometan a tomar como resultado de esta sesión.

Materiales:

- Rotafolio
- Bolígrafos, papeles, notas adhesivas
- Proyector/pantalla (o material para distribuir) para estudios de casos

Consejos para ser más inclusivos:

Retroalimentación rotativa entre pares: presentaciones de ideas de proyectos:

- Permitir diferentes formatos: orales, dibujos, vídeos cortos, collages, presentaciones digitales, etc.
- Utilice tarjetas o rúbricas sencillas para brindar retroalimentación tanto por escrito como verbalmente.
- Incluya descansos sensoriales o microdescansos entre turnos para evitar la fatiga cognitiva.

Ejemplos de buenas prácticas sobre el terreno:

- Seleccionar casos en idiomas accesibles o con subtítulos en el idioma del grupo.
- Permitir que los participantes elijan casos en función de su afinidad, de modo que cada grupo trabaje con el ejemplo que más conecte con ellos.
- Proporcionar pautas para las preguntas de análisis, utilizando íconos o pictogramas.

Resultados:

- Los participantes desarrollarán aún más sus habilidades para dar y recibir retroalimentación constructiva y centrada en la inclusión.
 - Los participantes podrán analizar ejemplos reales de trabajo juvenil inclusivo.
 - Los participantes podrán fortalecer sus propios diseños de proyectos basándose en los aportes de sus pares y en conocimientos sobre buenas prácticas.
-



Día 5: Planes de seguimiento personal y organizacional y conclusión del programa de formación

Sesión 9 **Planes de acción personales y organizacionales**

Duración:  180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Reflexionar críticamente sobre las propias prácticas y suposiciones relacionadas con la inclusión y la participación.
- Identificar áreas personales y organizacionales de crecimiento y mejora.
- Formular pasos concretos hacia un trabajo con juventud más inclusivo y equitativo.
- Comprometerse con un cambio sostenido, mediante promesas escritas que refuercen la responsabilidad personal y colectiva.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

Energizante – “Robots” (15 minutos)

Divida a las personas participantes en grupos de tres.

Una persona de cada grupo actuará como controladora del robot, y las otras dos serán los robots. Cada persona controladora deberá dirigir los movimientos de sus dos robots: tocar el hombro derecho indica moverse hacia la derecha y el hombro izquierdo, hacia la izquierda.

La persona facilitadora inicia el juego indicando a los robots que caminen en una dirección específica. Las personas controladoras deben evitar que los robots choquen con obstáculos, como sillas o mesas.

Finalmente, pida al grupo que intercambie los roles para que todas las personas tengan la oportunidad de experimentar tanto el control como la ejecución de instrucciones.

Reflexión individual guiada (40 minutos)

Los facilitadores proporcionan a los participantes una hoja de trabajo de autorreflexión o un conjunto de indicaciones para un diario que exploran los siguientes temas:

- ¿Qué he aprendido sobre el tokenismo, la inclusión, el poder y la representación?
- ¿En qué situaciones he excluido a otros sin querer?
- ¿Dónde tengo influencia o poder en mi rol?
- ¿Qué estoy haciendo bien y qué puedo hacer de manera diferente?

Los facilitadores pueden ofrecer música relajante y un ambiente tranquilo, lo que permite a los participantes escribir, dibujar o crear mapas mentales de sus reflexiones en privado. Si el grupo es más verbal, las parejas o tríadas pueden compartir brevemente sus reflexiones clave después de escribir.

➤ **Desarrollo de plan de acción (70 minutos)**

Los facilitadores presentan una plantilla de planificación de acciones y explican que cada participante describirá lo siguiente:

- Acciones individuales que emprenderán para mejorar la inclusión en su propio trabajo
- Recomendaciones o cambios organizativos que podrían promover o implementar

Al principio, los participantes trabajan de forma independiente, identificando pasos realistas y significativos (como «crear un proceso de reclutamiento más accesible» o «revisar cómo se toman las decisiones en nuestro consejo juvenil»). Después, en grupos pequeños, comparten y debaten sus planes, ofreciendo retroalimentación y sugerencias de apoyo.

Los facilitadores circulan y profundizan con preguntas como:

- ¿Cómo sabrás que tus acciones están haciendo una diferencia?
- ¿Quién más necesita involucrarse en este cambio?
- ¿Qué podría interponerse en tu camino y cómo lo abordarás?

➤ **Carta a mí mismo (35 minutos)**

Los facilitadores presentan la actividad final: escribir una "carta a mí mismo" como una forma de responsabilidad personal e inspiración. Se anima a los participantes a escribir una carta de su yo actual a su yo futuro, dentro de seis meses. La carta debe incluir:

- Lo que han aprendido y por qué es importante
- Una visión de cómo trabajarán de manera más inclusiva
- Acciones específicas que esperan haber tomado.
- Un estímulo para mantener el compromiso durante los desafíos.

Las cartas pueden sellarse en sobres y devolverse a los participantes más tarde (por correo electrónico o correo postal en un plazo de 3 a 6 meses), o los participantes pueden optar por mantenerlas en privado.

➤ **Reflexión en plenaria y conclusión de la sesión (20 minutos)**

Los facilitadores invitan a los participantes a un último círculo. Cada persona está invitada a compartir:

- Un compromiso que están asumiendo con ellos
- Una palabra que capture su intención de cara al futuro.

Materiales:

- Notas adhesivas, marcadores, rotafolios
 - Papeles A3 y A4
 - Sobres (uno por participante)
 - Pegatinas o sellos (opcionales, para sellar o decorar sobres)
-

Consejos para ser más inclusivos:

➤ **Energiser – “Robots”:**

- Evite obstáculos que puedan causar accidentes o daños físicos.

➤ **Reflexión individual guiada:**

- Ofrecer diferentes formatos de expresión: escritura, dibujo, mapas mentales, collage visual.
- Incluir ayudas visuales o pictogramas para preguntas clave si hay personas con dificultades de lectura o comprensión.

➤ **Desarrollo del plan de acción:**

- Proporcionar ejemplos visuales de acciones inclusivas en diferentes niveles de responsabilidad.
- Permitir el intercambio verbal a quienes tienen barreras para escribir.
- Utilice un formato visual fácil de usar (lienzo, cuadrícula, tarjetas) en lugar de texto largo.

Resultados:

- Reflexionar críticamente sobre el propio papel en el fomento o el obstáculo de prácticas inclusivas.
 - Identificar los sesgos personales, las dinámicas de poder y las áreas de crecimiento en el trabajo con juventud.
 - Elaborar un plan de acción claro para implementar prácticas inclusivas en el contexto profesional.
 - Articular compromisos personales de cambio mediante la autorreflexión escrita.
-



Sesión 10

Evaluación y planificación de actividades locales

Duración:

180 minutos

Objetivos de la sesión:

- Reflexionar sobre el proceso de aprendizaje a lo largo del evento y evaluar los resultados de aprendizaje individuales y grupales.
- Cerrar el ciclo de aprendizaje mediante la ceremonia oficial de entrega de certificados Youthpass.
- Proporcionar un espacio de apoyo para que las personas participantes aprovechen los resultados del evento, compartiendo ideas para nuevos proyectos y oportunidades de cooperación entre las organizaciones que trabajan con juventud.

Flujo de la sesión: (descripción paso a paso)

Recorrido por el programa (15 minutos)

La sesión comienza con un recorrido interactivo de las personas participantes, junto con el equipo de formadoras y formadores, por la sala de caminatas. Durante el recorrido, el grupo visita los rotafolios elaborados a lo largo de la capacitación, desde el primer día hasta el último, recordando cómo se desarrollaron las actividades: desde la llegada y el encuentro inicial hasta la sesión actual. También se retoman los miedos, expectativas y contribuciones discutidos en grupos más pequeños durante el segundo día, y las personas participantes reflexionan sobre las preguntas: “¿Se cumplieron algunas de estas expectativas? ¿De qué manera?” Al finalizar la actividad, las personas formadoras invitan al grupo a volver al círculo para compartir impresiones finales y cerrar colectivamente la experiencia.

Ejercicio de tarjetas Dixit: ¿Cómo me siento con la experiencia de participar en este evento? (30 minutos)

Después de que las personas participantes hayan recordado el programa y el desarrollo de las actividades durante la formación, las personas formadoras ponen música relajante de fondo. Colocan en el suelo una selección de tarjetas Dixit, distribuidas de manera visible por toda la sala. Se invita a las personas participantes a ponerse de pie en silencio y caminar por la sala, observando las diferentes tarjetas. La formadora pide que elijan una tarjeta que represente su experiencia personal durante la formación. Una vez que cada persona haya elegido su tarjeta, se les invita a sentarse nuevamente en el círculo. Luego, las personas formadoras invitan, de manera voluntaria, a quienes deseen compartir la tarjeta elegida y explicar cómo refleja su experiencia en el evento. Concluye cuando todas las personas han tenido la oportunidad de compartir o, si lo prefieren, expresar su elección sin explicaciones verbales.

➤ Evaluación escrita en formularios de Google (30 minutos)

Se invita a las personas participantes a completar un formulario de evaluación en línea desde sus propios dispositivos.

Se les ofrece espacio y tiempo para reflexionar individualmente sobre el desarrollo de la formación antes de completar el formulario.

➤ Mensajes de barcos que se hundan (30 minutos)

Dado que la formación comenzó con una metáfora de viaje, en la que el barco representaba las expectativas, las velas las contribuciones y el mar los miedos, el programa oficial concluye con el ejercicio “Barco que se hunde”. Antes de la sesión, se escribe en una hoja de rotafolio el nombre de cada persona participante y de cada integrante del equipo organizador. Durante la actividad, se invita a todas las personas a escribir mensajes de despedida o reconocimiento dirigidos a otras personas del grupo. Al finalizar, las personas participantes recortan la parte del rotafolio donde aparecen los mensajes que recibieron, para llevarse consigo un recuerdo simbólico del evento y de la travesía compartida.

➤ Ceremonia de entrega del Youthpass (30 minutos)

La última actividad grupal es la ceremonia del Youthpass. La ceremonia se organiza de forma que un voluntario comience recogiendo el certificado de cualquier otro participante (entregado por el formador). A continuación, el voluntario debe describir al participante compartiendo toda la información obtenida durante el curso de capacitación, sin mencionar su nombre; mientras el grupo intenta adivinar de quién es el certificado. Una vez que el grupo acierta, el participante recibe el certificado del voluntario. Este procedimiento se repite hasta que todos reciben su certificado. Se fotografía cada entrega del certificado de un participante a otro.

➤ Mercado de ideas para nuevos proyectos y cooperación entre organizaciones participantes (40 minutos)

Los últimos 40 minutos están reservados para que los participantes debatan ideas para futuros proyectos y colaboraciones. Durante estos 40 minutos, los participantes tienen la oportunidad de agruparse en torno a las diferentes ideas compartidas en los días anteriores y, en función de sus intereses y los de sus organizaciones, debatir posibles colaboraciones futuras. El proceso de intercambio de ideas cuenta con el apoyo de los formadores, quienes brindan asesoramiento e información a los participantes cuando y donde sea necesario, dentro de los grupos más pequeños formados en torno a los temas o ideas específicos.

Materiales:

- Notas adhesivas, marcadores, rotafolios
- Papeles A3 y A4
- Papeles para rotafolios
- Tarjetas Dixit

Consejos para ser más inclusivos:

➤ Recorrido por el programa:

Permitir que los visitantes realicen el recorrido mientras están sentados o en una línea de tiempo visual accesible desde una ubicación fija.

➤ **Ejercicio de tarjetas Dixit: ¿Cómo me siento con la experiencia de participar en este evento?**

- Reforzar que compartir es 100% voluntario.
- Permita que las personas elijan la tarjeta y simplemente digan una palabra o hagan un gesto sin explicación si lo prefieren.

➤ **Evaluación escrita en formularios de Google:**

- Asegúrese de que el formulario esté redactado en un lenguaje claro y adaptado al idioma del grupo.

➤ **Mensajes de barcos que se hunden:**

- Permitir contribuciones anónimas o decorativas (dibujos, símbolos, pegatinas).

➤ **Mercado de ideas para nuevos proyectos y cooperación entre las organizaciones participantes:**

- Permita contribuciones en formato visual o escrito si las personas no desean hablar.

Resultados:

- Reflexionar y evaluar las experiencias de aprendizaje personales y grupales a lo largo de la formación.
 - Identificar y expresar cómo evolucionaron las expectativas, contribuciones y temores durante el evento.
 - Proporcionar retroalimentación constructiva sobre la formación, mediante un proceso de evaluación escrita y estructurada.
 - Explorar oportunidades de seguimiento, participando y contribuyendo en debates sobre futuros proyectos y posibles cooperaciones entre las organizaciones que trabajan con juventud.
-

Referencias

- 01** Council of Europe. (2020). Compass: Manual for human rights education with young people (2020 ed.). Council of Europe Publishing. <https://www.coe.int/en/web/compass>
- 02** Council of Europe. (2021). Youth participation strategy: Pathways to participation. Council of Europe Publishing.
- 03** Council of Europe. (2022). Have your say!: Manual on the revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life. Council of Europe Publishing.
- 04** Eyben, R. (2004). Tokenism revisited: Reflections on representation and power. IDS Bulletin, 35(2), 88–92. <https://doi.org/10.1111/j.1759-5436.2004.tb00153.x>
- 05** Hart, R. (1992). Children's participation: From tokenism to citizenship (Innocenti Essays No. 4). UNICEF International Child Development Centre.
- 06** SALTO Inclusion. (2022). Step-by-step guide to creating inclusive projects. <https://www.salto-youth.net/>
- 07** SALTO Inclusion & Diversity. (2022). Inclusion and diversity in youth work. SALTO-YOUTH Resource Centre. <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionfor-all/>
- 08** Youth Partnership. (2020). Youth work essentials. Council of Europe & European Commission.



BEYOND TOKENISM:
YOUTH LEADING
INCLUSION
BETILI



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

