



Pasión por la Acción

Promover la Igualdad de Género y la Interseccionalidad Mediante el Aprendizaje de Acción Colectiva

Estudio de Caso

En colaboración con





Contenido

1

Siglas y Descripciones

2

Resumen del Estudio de Caso

4

I. Introducción

9

II. El Proceso de Aprendizaje de Acción Colectiva

24

III. Conclusión





Siglas y Descripciones

YIELD - Inversión, Compromiso, Liderazgo y Desarrollo Juvenil

Esta iniciativa, originalmente denominada YIELD Project, pretendía capacitar a los jóvenes para tomar decisiones informadas sobre su cuerpo y su futuro. Generó una investigación que cambió las normas y fomentó una comunidad de jóvenes activistas, financiadores e investigadores.

AYSRHR- Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos de Jóvenes y Adolescentes

Se refiere a la salud y los derechos relativos a cuestiones sexuales y reproductivas que afectan especialmente a jóvenes y adolescentes.

SRHR - Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos

Se trata de un término más amplio que el de AYSRHR y se refiere a las cuestiones de salud y derechos que afectan al bienestar sexual y reproductivo de personas de todas las edades. YIELD Project y YIELD Hub se enfocan especialmente en los jóvenes y juventudes de género diverso en este ámbito.

SRH - Salud Sexual y Reproductiva

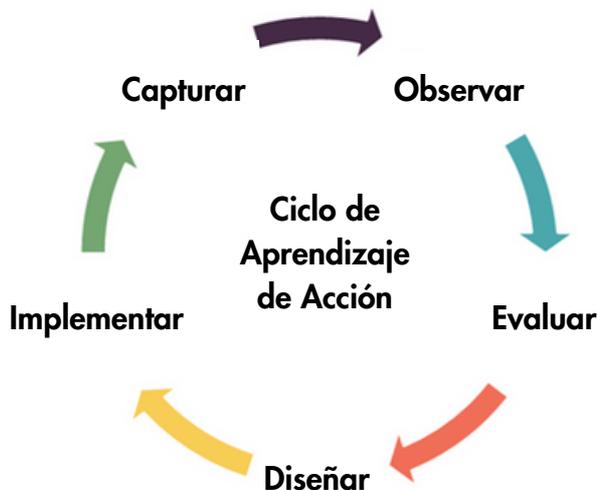
Este término se refiere específicamente a las cuestiones de salud relativas a los aspectos sexuales y reproductivos, pero no abarca las dimensiones de los derechos, a diferencia de la SRHR.

LGBTQIA+

Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Personas queer o que cuestionan su género u orientación sexual, Intersexuales, Asexuales y otras orientaciones, identidades y expresiones sexuales.

Resumen del Estudio de Caso

En 2022, **YIELD Hub** inició un Ciclo de Aprendizaje de Acción Colectiva para impulsar la agenda de la asociación juvenil, enfocándose especialmente en abordar las desigualdades de género sistémicas en el espacio de la **salud y Derechos Sexuales y Reproductivos de Jóvenes y Adolescentes (AYSRRH)**. A través de un ciclo de aprendizaje estructurado que consta de cinco pasos clave (**Observar, Evaluar, Diseñar (I y II), Implementar y Capturar**), este estudio presenta las experiencias y los resultados de cinco organizaciones: **ATHENA Network, Restless Development, MenEngage Alliance, Fondo CAMY y EngenderHealth**. Cada organización se embarcó en este proceso de aprendizaje con objetivos únicos, y sus historias colectivas ofrecen perspectivas valiosas para cualquier institución comprometida con la SDSR y la inclusión de género.



Si bien la primera edición del Ciclo de Aprendizaje Activo celebró logros significativos, también puso de manifiesto la naturaleza fragmentada del actual sistema de participación juvenil. El imperativo de adoptar un enfoque basado en los sistemas para integrar las asociaciones juveniles surgió como una preocupación apremiante.

Te invitamos a explorar las prácticas prometedoras, las lecciones aprendidas y el impacto en el mundo real obtenidos del aprendizaje de acción colectiva. Esperamos que las conclusiones y reflexiones recogidas en este informe te aporten ideas prácticas que puedan contribuir al proceso de desarrollo de tu organización. El objetivo es cultivar organizaciones inclusivas, a la vez que se reconoce el reto y la oportunidad de normalizar la asociación juvenil en el ámbito de la SRHR.

Ciclo de Aprendizaje Activo 1 Resumen

OBSERVAR

Este paso fundamental se concentró en la definición de asuntos apremiantes dentro de las instituciones en relación con la participación de los jóvenes, las injusticias de género, la inclusión y el poder.

ETAPA
01

EVALUAR

Una vez identificados los retos, las organizaciones pasaron a definir sus objetivos de aprendizaje, lo que les proporcionó claridad y orientación para poder actuar.

ETAPA
02

DISEÑAR

Diseñar I: Las instituciones presentaron sus declaraciones iniciales de aprendizaje activo, lo que dio lugar a una reflexión colectiva, un intercambio de opiniones y decisiones sobre su futura línea de acción.

Diseñar II: Los miembros, habiendo perfeccionado sus objetivos de aprendizaje activo y definido a detalle los planes de aplicación, establecieron tareas, responsabilidades y calendarios para garantizar acciones concretas.

ETAPA
03

IMPLEMENTAR

RA medida que las organizaciones ejecutaban sus planes de acción en tiempo real, sorteaban posibles retos, cambiaban de dirección cuando era necesario y lograban hitos importantes.

ETAPA
04

CAPTURAR

Al reflexionar sobre los resultados, los miembros se reunieron para evaluar los resultados de sus acciones y examinaron los éxitos y las áreas de mejora. Se propusieron diversas vías de comunicación, como webinars y podcasts, para difundir conocimientos y experiencias.

ETAPA
05



I. Introducción

Antes del YIELD Hub existía el **YIELD (Inversión, Compromiso, Liderazgo y Desarrollo Juvenil) Project**, cuyo objetivo era capacitar a los jóvenes para tomar decisiones informadas sobre su cuerpo y su futuro. A lo largo de cinco años, el YIELD Project generó una investigación que cambió las normas y fomentó una comunidad de jóvenes activistas, financiadores e investigadores comprometidos con la promoción de la salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos de Jóvenes y Adolescentes (AYSRHR).



El **YIELD Hub** dio el siguiente paso en la transformación del campo de la AYSRHR reuniendo a diversas partes interesadas en un proceso de **Aprendizaje de Acción Colectiva**. Este enfoque valoraba a los jóvenes como socios activos y líderes en la configuración del futuro de la AYSRHR, en lugar de ser solamente sujetos de investigación o destinatarios de programas.

Este estudio de caso proporciona información sobre el enfoque innovador del YIELD Hub para el Aprendizaje de Acción Colectiva y cómo se utilizó en su primer Ciclo de Aprendizaje Activo en 2022. En el ciclo participaron representantes de diversas organizaciones de AYSRHR en un proceso de aprendizaje práctico y colaborativo.

El primer ciclo abordó los retos a los que se enfrentan las mujeres jóvenes y los jóvenes de género diverso en el ámbito de la salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos (SRHR), reconociendo la intersección del género con otras identidades sociales como la clase, el grupo étnico, la sexualidad y la discapacidad. El Hub, junto con las organizaciones participantes, dio prioridad a la diversidad y la inclusión en el trabajo sobre SRHR para garantizar que los procesos de toma de decisiones incluyeran las voces de personas marginadas.

A. ¿Qué es el Ciclo de Aprendizaje de la Acción Colectiva?

El ciclo de aprendizaje activo es un enfoque útil para que las organizaciones de SRHR aborden diversos problemas que suponen un reto en este campo. Fomenta el trabajo en equipo, el aprendizaje activo y la reflexión, lo que permite a las organizaciones crear nuevas soluciones que respondan a las distintas necesidades de las personas y las comunidades. Representantes de diversas organizaciones de la salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos de Jóvenes y Adolescentes colaboran para analizar problemas y objetivos concretos en este campo, trabajando en la búsqueda de soluciones creativas. Al aplicar este enfoque, las organizaciones de SRHR aspiran a lograr un mundo más imparcial e integral en el que todas las personas puedan ejercer sus derechos sexuales y reproductivos.



“El enfoque del aprendizaje activo es diferente, sobre todo en un entorno en el que siempre sentimos la presión para crear nuevos proyectos o soluciones. En el grupo no se me presiona para comprometerme a entregar resultados inmediatos o a crear algo nuevo. Siento que es más sencillo plantear diferentes perspectivas sobre los mismos temas y desarrollar ideas con otros miembros a lo largo del tiempo”.

- Miembro del ciclo #1 -

Las organizaciones que se unieron al ciclo de aprendizaje activo de YIELD Hub han encontrado una forma de aprender y trabajar juntas en un espacio seguro y de apoyo. Comparten sus experiencias, retos, aprenden, desaprenden y desarrollan planes de acción para realizar cambios positivos en la organización. El grupo se reúne durante un periodo definido a medida que implementa las acciones, adquiere conocimientos de dicha implementación y realiza los cambios necesarios basándose en la reflexión y el aprendizaje.



“El grupo de aprendizaje activo nos ha brindado la oportunidad de afinar y dar prioridad a estas conversaciones importantes”.

- Miembro del ciclo #1 -

B. ¿Cómo funciona el Proceso de Aprendizaje Activo?

Guiado por las prioridades de la AYSRHR, el YIELD Hub facilita procesos de aprendizaje activo para generar soluciones nuevas y creativas que mejoren la participación de los jóvenes en el campo de la SRHR.



El grupo de Aprendizaje Activo se reúne en **sesiones estructuradas de 90 minutos** que siguen un proceso dividido en **cinco etapas**: Observar, Evaluar, Diseñar, Implementar y Capturar. Este ciclo se repite para diversos temas, lo que permite un aprendizaje y desarrollo continuos.



Durante estas sesiones, los miembros del grupo aprenden unos de otros y fijan objetivos personales de aprendizaje. Sus esfuerzos colectivos **pretenden superar los retos a nivel institucional y general** en el ámbito de la AYSRHR.



Se pide a los miembros del Grupo de Aprendizaje Activo que **se comprometan a dedicar aproximadamente entre 6 y 8 horas al mes durante un periodo de 4 a 6 meses** para participar en un ciclo de aprendizaje activo, que implica una combinación de trabajo colectivo virtual e individual en línea y fuera de línea



Los miembros deben estar dispuestos y ser capaces de **compartir sus conocimientos, experiencia, ideas y nuevos aprendizajes** generados a través del proceso de aprendizaje de acción colectiva con el ecosistema más amplio de actores de la AYSRHR. También deberían aplicar los nuevos aprendizajes en los procesos de cambio institucional y avanzar hacia una auténtica **asociación con los jóvenes** para poner en práctica los esfuerzos en la AYSRHR



Al participar en actividades de aprendizaje en grupo, los miembros pueden **resolver problemas en tiempo real, conocer a gente nueva y formar asociaciones** con distintas partes interesadas. También pueden obtener más reconocimiento a medida que contribuyen al campo.

C. ¿Por qué empezar el ciclo con Género e Interseccionalidad?

Las mujeres jóvenes y los jóvenes de género diverso se enfrentan a importantes retos específicos de género en el liderazgo en materia de SRHR. Estos retos se ven agravados por desigualdades mayores, entornos de trabajo inhóspitos y la amenaza de la violencia y la coacción. Como resultado, las jóvenes líderes y los jóvenes de género diverso tienen un impacto limitado. Esto es especialmente grave para las mujeres jóvenes que trabajan en la SRHR, que se enfrentan a la doble carga de ser jóvenes y mujeres, así como al estigma añadido que conlleva hablar de sexualidad, derechos reproductivos y salud sexual.

La investigación del YIELD Project sobre la experiencia desde la perspectiva de género de la participación y el liderazgo de los jóvenes en la salud sexual y reproductiva (SRH) se destaca en el documento [When the Gap is a Chasm: The Gendered Experience of Youth Participation and Leadership in Sexual and Reproductive Health \[Cuando la brecha es un abismo: La Experiencia de Género de la Participación y el Liderazgo de los Jóvenes en la salud Sexual y Reproductiva\]](#). El documento detalla los retos y experiencias de las jóvenes líderes y revela que los desequilibrios de género son graves en la salud y los derechos sexuales y reproductivos de jóvenes y adolescentes (AYSRHR). La investigación descubrió que, en comparación con los hombres jóvenes, las mujeres jóvenes tienen más probabilidades de estar motivadas por experiencias personales negativas, de enfrentarse a riesgos continuos de seguridad y de considerar su participación en la SRH como una pasión más que como una carrera. En cambio, los hombres jóvenes parecen tener más oportunidades de crecimiento profesional, puestos de liderazgo más altos y mejores salarios.

Al incorporar una perspectiva interseccional, las organizaciones pueden desarrollar estrategias adaptadas que tengan en cuenta las diversas necesidades y experiencias de la juventud marginada. Este enfoque reconoce la importancia de involucrar a los jóvenes como participantes activos y agentes del cambio, en lugar de beneficiarios pasivos. A partir del ciclo, quedó claro que para garantizar que los servicios de SRH sean inclusivos, accesibles, pertinentes y receptivos para todos los jóvenes, las organizaciones deben hacer lo siguiente:



Reclutar y retener a diversas poblaciones de mujeres jóvenes, jóvenes trans y de género diverso como agentes de cambio en la AYSRHR.



Ofrecer oportunidades posteriores de crecimiento profesional.



Cultivar organizaciones y culturas organizativas equitativas desde el punto de vista del género



Rastrear las experiencias, percepciones e impactos de género de las mujeres jóvenes que trabajan en la SRH.



Conectar a las mujeres jóvenes entre sí y con oportunidades profesionales continuas.

“Tenemos que explorar cómo podemos ampliar casi exponencialmente el trabajo en SRHR fuera de los resultados esperados actualmente que son bastante restringidos. Eso solo ocurrirá cuando involucremos a los jóvenes en la movilización y la construcción de movimientos”.

- Miembro del ciclo #1 -

D. ¿Qué organizaciones abordaron este tema crítico?

Estas son las cinco organizaciones y sus representantes que participaron en el primer ciclo de aprendizaje activo del YIELD Hub en 2022.



EngenderHealth

EngenderHealth

Ana Aguilera and Rimjhim Jain

"EngenderHealth es una organización mundial comprometida con la promoción de la salud sexual y reproductiva, los derechos y la igualdad de género. Esta organización apoya a las personas a tomar decisiones libres e informadas sobre sexualidad y maternidad para que puedan vivir la vida que desean, y colabora con comunidades locales y organizaciones de la sociedad civil para dar prioridad a la salud y los derechos".



Restless Development

Nikita Khanna and Nafisa Ferdous

"Restless Development es una agencia de desarrollo dirigida por jóvenes. Su misión es situar a los jóvenes en la vanguardia del cambio y el desarrollo. Su fuerza radica en que está dirigida por jóvenes y jóvenes profesionales, desde las oficinas hasta el campo".



MenEngage Alliance
working with men and boys for gender equality

MenEngage Alliance

Laxman Belbase and Kapila Rathnayake

"MenEngage Alliance es un espacio para que los miembros se unan en solidaridad con las personas más afectadas por las injusticias de género y los sistemas patriarcales para dismantelar colectivamente las barreras estructurales a los derechos de la mujer y la igualdad de género. Como red mundial, garantizan un mundo en el que se reconozcan, promuevan y protejan la justicia de género y los derechos humanos".



ATHENA

Athena Network

Olaoluwa Abagun and Irene Otega

"La misión de Athena es promover la equidad de género y los derechos humanos en la sanidad mundial; impulsar el liderazgo feminista y, al hacerlo, promover y facilitar el liderazgo inclusivo de las adolescentes, las mujeres jóvenes y las personas con diversidad de género."



CAMY Fund

Denia Arteaga and Diana Campos Ortiz

El Fondo CAMY proporciona financiación flexible, apoyo y acompañamiento técnico y político a iniciativas, colectivos y organizaciones lideradas por jóvenes en Centroamérica y México. Su objetivo es fortalecer los movimientos sociales juveniles en favor de los derechos humanos, sociales, de género y raciales, y sexuales y reproductivos.





II. El Proceso de Aprendizaje de Acción Colectiva

Etapa 1: OBSERVAR

La fase inicial del ciclo de Aprendizaje Activo suele implicar a un pequeño grupo de partes interesadas que trabajan en colaboración para identificar un área prioritaria que requiere atención o identificar el problema. Puede tratarse de un proceso polifacético que requiere un profundo conocimiento del tema y de su repercusión en los objetivos y prácticas de la organización. Si el grupo se toma el tiempo necesario para identificar a fondo el problema, puede tener la seguridad de abordarlo desde la raíz, en lugar de limitarse a tratar los síntomas.

A. ¿Cuáles fueron las primeras observaciones de las organizaciones en materia de género e interseccionalidad?

La sesión para Observar se concentró en cómo el tema del aprendizaje activo aparece y se refleja en el trabajo de cada organización y en el campo de la AYSRHR. La conversación destacó la importancia de abordar la interseccionalidad, la inclusividad y la diversidad en las organizaciones, junto con la necesidad de aprender y desaprender continuamente y de compartir el poder en los procesos de toma de decisiones.

El grupo se vio profundamente afectado por las cuestiones de género que se plantearon durante el debate, ya que algunos miembros expresaron sus experiencias personales y profesionales de infravaloración y acoso en puestos directivos y de liderazgo debido a su género.

Además, a menudo se espera que las jóvenes asuman tareas administrativas y domésticas adicionales que van más allá de la descripción de su trabajo. A pesar de su posición de dirección o liderazgo, los jóvenes líderes no siempre tienen la responsabilidad de tomar decisiones.

El grupo también reconoció la tendencia a conferir representación y poder de decisión a las jóvenes blancas privilegiadas, mientras se sigue excluyendo a las marginadas histórica y estructuralmente. El tokenismo, el adultocentrismo y la percepción de que los jóvenes carecen de experiencia fueron otras materias de debate. Los participantes también plantearon la cuestión de la doble carga a la que se enfrentan las mujeres jóvenes y las personas no binarias.

El grupo reconoció que el liderazgo y la asociación juveniles eran conceptos distintos pero interrelacionados. Se inclinaron más por la definición abierta y elaborada de asociación juvenil adoptada por el YIELD Hub, que promueve relaciones equitativas, de respeto mutuo y beneficiosas entre todos los actores, incluidos los jóvenes. Para promover la igualdad de género y la inclusión, el grupo subrayó la importancia de desaprender las ideas heteronormativas de género e integrar los principios feministas en su planteamiento. Además, algunos miembros del grupo sugirieron transformar las nociones tradicionales de masculinidad y redefinir lo que significa ser un líder en la sociedad actual.

B. ¿Cómo reflexionaron y aprendieron las distintas organizaciones a lo largo del Ciclo de Aprendizaje Activo?

Restless Development:

Restless Development reconoció la necesidad de alinear mejor sus estructuras y sistemas internos con su aspiración de convertirse en una organización feminista. Como parte de este esfuerzo, la organización emprendió medidas para mejorar sus procedimientos de contratación y modificar las descripciones de los puestos. El objetivo era atraer a personas que se identificaran con los valores de una entidad feminista. Estas iniciativas dieron como resultado la contratación de una gerente global para un puesto de investigación, que no solo aportaba experiencia, sino que también encarnaba las cualidades de una feminista interseccional. Este logro supuso un importante paso adelante para la organización.

La organización incluyó a jóvenes en puestos de alta dirección; sin embargo, no se tenía certeza sobre ampliar sus responsabilidades a funciones a tiempo completo. Para solucionarlo, mantuvieron conversaciones para determinar el apoyo necesario para garantizar su éxito. Sus esfuerzos se dirigieron a disipar los malentendidos sobre los jóvenes en puestos de liderazgo y a establecer un lugar de trabajo que nutra y apoye a los jóvenes talentos.

“Restless Development se compromete a transformar el liderazgo institucional contratando a feministas diversas e interseccionales que aporten su experiencia en valores feministas y creen un entorno de trabajo inclusivo. Nos apasiona empoderar a los jóvenes en espacios de liderazgo, hacer que sus funciones sean a tiempo completo y proporcionarles el apoyo que necesitan para prosperar y desafiar las ideas preconcebidas sobre sus capacidades”.

**RESTLESS
DEVELOPMENT**

EngenderHealth:

La experiencia de EngenderHealth demostró que las organizaciones tienen diversas formas de ser inclusivas. Destacaron la importancia de ser intencionados y flexibles, sin dejar de adaptarse a las necesidades cambiantes. La transparencia fue clave, independientemente de las estructuras formales o informales existentes. Incitaron a pensar más allá del estado actual para imaginar nuevas posibilidades.

Para hacer frente a la desigualdad, decidieron que había que abordar sus razones fundamentales. Hicieron hincapié en las conversaciones y acciones abiertas que ayudan a las personas a entender cómo influye el poder en el acceso a las oportunidades y cómo puede manejarse. También consideraron importante un mayor involucramiento en la política. En resumen, el proceso de EngenderHealth destacó la necesidad de contar con entornos inclusivos, de abordar las disparidades subyacentes y de participar activamente en la política para crear un cambio significativo y duradero.

“Debemos ser intencionados, flexibles y transparentes en nuestro enfoque sobre la inclusión. Queremos incrementar la sensibilización acerca de cómo el poder influye en el acceso, el control y las oportunidades”.



EngenderHealth

ATHENA Network:

Las reflexiones y aprendizajes extraídos de los grupos de aprendizaje activo señalaron una brecha en el trabajo de ATHENA. Aunque participaron activamente con mujeres jóvenes en su programa insignia #WhatGirlsWant, se hizo evidente que necesitaban tomar medidas deliberadas para garantizar una mayor diversidad dentro de este grupo. En respuesta, el equipo diseñó un plan de acción de aprendizaje que hacía énfasis en la importancia de compartir el poder con un grupo demográfico más diverso, rural y joven de mujeres. Esta comprensión les impulsó a renovar de forma proactiva sus esfuerzos de reclutamiento y a reconocer la necesidad de ofrecer apoyo y mentoría continuos a las jóvenes con las que se relacionaban.

“Estamos comprometidos con la formación de mujeres jóvenes de todas las diversidades desde el principio y con la creación intencionada de oportunidades para que compartan el poder dentro de ATHENA”.



ATHENA



C. ¿Por qué fue necesaria la Sesión para Observar al principio del ciclo?



Información Valiosa

Aportó información valiosa sobre el estado de la perspectiva de género y la interseccionalidad en las instituciones y en el campo.



Claridad

Ayudó a identificar problemas como la discriminación por razón de género, la violencia



Apertura

La sesión propició debates abiertos y sinceros sobre la situación actual del género y la interseccionalidad.



Evaluación

Fomentó una introspección y evaluación más profundas del compromiso con el avance de este problema en el campo.



“En esencia, valoramos la creación de espacios en los que todos los jóvenes se sientan seguros y respaldados. Nos esforzamos por fomentar lugares de trabajo inclusivos que vayan más allá de los roles de género tradicionales y tengan en cuenta los retos únicos a los que se enfrentan las personas con identidades que se intersecan”.

- Miembro del ciclo #1 -



Etapa 2: EVALUAR

Una vez se identifica el problema, la Sesión para Evaluar es el segundo paso crucial del ciclo de Aprendizaje Activo. Durante esta etapa, el grupo analiza el problema identificado desde diferentes perspectivas de las partes interesadas para obtener una comprensión global del mismo y sus implicaciones para las organizaciones de SRHR. Este proceso implica recopilar datos pertinentes, realizar investigaciones y examinar las causas profundas y los factores subyacentes que contribuyen al problema.

La fase de Evaluación es fundamental porque sienta las bases para las fases posteriores del ciclo de Aprendizaje Activo. Al analizar el problema desde distintas perspectivas, el grupo puede llegar a comprender mejor el problema y sus complejidades. Esta comprensión puede conducir a soluciones más específicas y eficaces que aborden las causas profundas del problema. A través de este proceso, el grupo puede identificar posibles barreras y facilitadores para abordar el problema y determinar posibles soluciones. Lo que distingue a estas sesiones es el enfoque que fomenta un entorno en el que los miembros pueden expresar abierta y auténticamente sus pensamientos, socializar sus retos y colaborar en la generación de sus propias soluciones.

A. ¿Qué ideas y objetivos iniciales surgieron en el grupo al Evaluar?

El grupo examinó a fondo la dinámica de poder dentro de sus respectivas instituciones y organizaciones. Su análisis identificó las áreas donde se concentra el poder y determinó las acciones necesarias para crear un entorno más integrador. Uno de los principales objetivos de la Sesión para Evaluar era identificar un problema común presente en el trabajo de cada organización que fuera de suma importancia abordar, no solo dentro de su espacio de trabajo sino también en el ámbito más amplio de la AYSRHR. El objetivo general era garantizar que jóvenes de diversos orígenes pudieran participar activamente en iniciativas encaminadas a mejorar la salud sexual y reproductiva para todos. Se hizo hincapié en el principio de “no dejar a nadie atrás” como una realidad tangible, no como un simple lema. El objetivo general de aprendizaje de los miembros se centró en la capacitación de los jóvenes y el desmantelamiento de las estructuras y barreras que obstaculizan en gran medida su participación significativa.

Durante la sesión, los miembros hicieron un esfuerzo colaborativo y empezaron a redactar su declaración institucional de aprendizaje activo/del problema para recibir los aportes y debatir con el grupo. El planteamiento de un problema proporciona una descripción concisa de algo que debe abordarse o de una condición que debe mejorarse mediante el aprendizaje activo. Identifica la brecha entre el estado actual de un problema y el resultado o cambio deseado. Establecer la declaración de un problema ayuda a los miembros de un grupo de aprendizaje activo a identificar qué quieren aprender sobre el problema y qué acciones quieren emprender durante y después del aprendizaje activo. Esta fue la declaración colaborativa del problema por parte del grupo:

¿Cómo cambiamos las estructuras de poder dentro de nuestras instituciones u organizaciones y con nuestros socios institucionales para que sean inclusivas y garanticen que los jóvenes, en toda su diversidad, participen, estén seguros y tengan igualdad de oportunidades para contribuir a mejorar los esfuerzos en la AYSRHR?



Etapa 3: Diseñar I + II

Establecer los objetivos del aprendizaje activo es una parte vital del proceso de aprendizaje activo. Consiste en definir el progreso o cambio que una institución desea lograr, centrándose en sus objetivos de aprendizaje y en las actividades necesarias para ponerlos en práctica. Para ayudar en este proceso, las sesiones de planeación del diseño están estructuradas para ayudar a los miembros a deliberar y esclarecer sus objetivos de aprendizaje activo.

Durante estas sesiones, los miembros utilizan el proceso de la planeación del diseño para identificar las áreas en las que sus instituciones pretenden obtener conocimientos más profundos y esbozar las acciones esenciales necesarias para traducir esos conocimientos y objetivos en planes prácticos para su implementación. Se orienta a los miembros para que tengan en cuenta los objetivos más amplios que conforman sus metas de aprendizaje activo. Esto implica una exploración concentrada de temas recurrentes que consideran críticos, para abordar o tomar medidas al respecto. Entre ellos, surgieron tres temas generales como puntos centrales para los grupos de aprendizaje activo:



La Instauración de Estructuras Feministas

Mientras que algunas organizaciones contaban con estructuras feministas preexistentes, otras tuvieron que crearlas, lo que destaca la diversidad de sus puntos de partida para la participación feminista.



El Liderazgo y los Retos de Implementación

En todos los casos, el liderazgo y la resistencia individual plantearon retos a la hora de aplicar cambios feministas transformadores en estas organizaciones.



Los Retos Organizacionales y de Capacidad

Los miembros se enfrentaron a diversos retos, como la transparencia en la asignación presupuestaria, cuestiones relacionadas con la tecnología y la conectividad y la integración de los jóvenes en la organización. A pesar de estos retos, hubo un compromiso compartido de ir más allá de las estructuras y sistemas binarios y heteronormativos.



“¿Cómo cambiamos las estructuras de poder de nuestras organizaciones e instituciones para que sean más inclusivas? De cualquier manera, estamos operando en estos sistemas inherentemente racistas y patriarcales. Hasta que eso sea inaceptable, será muy difícil hacer las cosas más diversas”.

- Miembro del ciclo #1 -

Estos temas representan los objetivos iniciales y preliminares de aprendizaje activo formulados por los miembros:



ATHENA Network se propuso mejorar la inclusividad de su trabajo incorporando voces diversas, incluidas las de la comunidad LGBTQ+, y asegurarse de que el programa #WhatGirlsWant representara con precisión la diversidad de las jóvenes.



El Fondo CAMY tenía como objetivo crear plataformas de debate y diálogo en torno a la transformación de las estructuras de poder. Esto incluía abordar factores de no binariedad, clase social y étnicos, al tiempo que se luchaba por descolonizar el conocimiento.



MenEngage Alliance trató de reforzar el liderazgo y las alianzas de los jóvenes en materia de salud y derechos sexuales y reproductivos (SRHR), utilizando grupos de referencia juveniles a escala regional para promover una red feminista.



Restless Development trató de recabar la opinión de las organizaciones sobre sus estrategias de movilización de recursos y liderazgo o alianzas en el contexto de la integración del feminismo interseccional.



EngenderHealth buscó adquirir herramientas y enfoques prácticos para aplicar la inclusión interseccional en sus asociaciones juveniles. Posteriormente, adaptarían sus prácticas de asociación con los jóvenes para que fueran más interseccionales e inclusivas.

A. ¿Qué ocurre durante las etapas para Diseñar I y II y por qué es importante?

Diseñar I:

Durante la primera sesión de diseño, cada organización tiene la oportunidad de presentar un resumen de sus declaraciones iniciales de aprendizaje activo. Esta sesión sirve de oportunidad para que los miembros ofrezcan su apoyo, reflexionen colectivamente sobre sus objetivos, aporten sus comentarios cuando sea necesario y tomen decisiones informadas sobre las actividades y los planes de implementación que contribuirán a alcanzar sus objetivos de aprendizaje.

Los miembros obtienen comentarios valiosos por parte del grupo, que les permite perfeccionar y mejorar sus objetivos de aprendizaje. Esto les permite un involucramiento más eficaz con las partes interesadas de sus organizaciones para dar inicio al desarrollo de los planes de acción. Estos planes facilitarán la transformación de sus objetivos de aprendizaje activo de ideas y compromisos a implementaciones que sirven como base para actuar.

Diseñar II:

En esta sesión, los miembros llegan con sus objetivos de aprendizaje activo bien definidos y planes exhaustivos para su implementación. Estos planes describen actividades concretas, asignan responsabilidades a personas o equipos de la organización y establecen plazos claros para llevarlos a cabo. Tras la sesión de diseño, los miembros tienen una idea clara del apoyo que recibirán del YIELD Hub y de los demás miembros del grupo a lo largo de los tres meses que durará la implementación.



“Los [planes para] hacer [nuestro equipo] más diverso, llegar a mujeres más jóvenes y ampliar el programa han surgido definitivamente de todas estas conversaciones de [Aprendizaje Activo]. El objetivo de la ampliación es también dar cabida a líderes jóvenes más diversos y llegar a comprender las diversas necesidades de los jóvenes líderes”.

- Miembro del ciclo #1 -

B. ¿Cuáles fueron las declaraciones finales de aprendizaje activo diseñadas por cada organización?



Restless Development

Se concentraron en ampliar su comprensión del género más allá de las niñas y las mujeres. Su objetivo era definir el género de forma exhaustiva, aprender a movilizar recursos y cultivar el liderazgo para apoyar su compromiso con la transformación en términos de género. Su objetivo era obtener información sobre el cumplimiento de este compromiso e identificar los pasos necesarios para su realización.



EngenderHealth

Su Declaración de Aprendizaje Activo tenía dos componentes. En primer lugar, querían aprender herramientas y enfoques prácticos para aplicar la inclusión interseccional en sus asociaciones juveniles. En segundo lugar, con base en este aprendizaje, pretendían adaptar sus prácticas de asociación juvenil para que fueran más interseccionales e inclusivas.



CAMY Fund

Giró en torno al apoyo al movimiento feminista joven en su región. Su interés era mejorar la financiación y la orientación para empoderar este movimiento, especialmente en los esfuerzos relacionados con la desigualdad de género, la clase social, el grupo étnico y la descolonización del conocimiento.



MenEngage Alliance

Su objetivo era empoderar a jóvenes líderes de orígenes diversos, garantizando su participación activa en las estructuras de gobierno de la organización para 2024. Pretendían permitir que estos jóvenes líderes se apropiaran de la toma de decisiones y tuvieran influencia en la programación y los esfuerzos de promoción de MenEngage Alliance a nivel nacional, regional y mundial.



ATHENA Network

Su Declaración de Aprendizaje Activo tenía dos componentes primarios. En primer lugar, trataron de incorporar mejor a su trabajo voces diversas, incluidas las de la comunidad LGBTQIA+. En segundo lugar, se propusieron asegurarse de que su programa #WhatGirlsWant reflejara ampliamente la diversidad de las mujeres más jóvenes. Esto incluía consideraciones relacionadas con la representación LGBTQIA+ y garantizar la relevancia del programa para un amplio espectro de mujeres jóvenes.

Etapa 4: Implementar

En esta etapa crítica, los miembros del grupo de Aprendizaje Activo empiezan a abordar los problemas en tiempo real, de acuerdo con sus respectivos planes de acción. Durante la fase de implementación, las organizaciones tienen la oportunidad de reconocer y superar los posibles obstáculos o dificultades que puedan surgir. También pueden ajustar sus planes de implementación según sea necesario para garantizar un resultado satisfactorio.

En esta fase del ciclo de aprendizaje activo, los miembros alcanzaron hitos significativos en la consecución de sus objetivos de aprendizaje activo. Algunos miembros consiguieron financiación básica para apoyar los cambios estructurales y del sistema interno, mientras que otros crearon métricas adicionales de desempeño para sus iniciativas. Además, algunos identificaron activamente socios potenciales para campañas e iniciativas que se alineaban con sus objetivos de aprendizaje. A continuación figuran las actividades y procesos que los miembros completaron durante su fase de implementación.



ATHENA Network utilizó los conocimientos y las ideas adquiridos en el proceso de aprendizaje activo para desarrollar indicadores de resultados adicionales con los que supervisar los avances de su programa insignia #WhatGirlsWant.



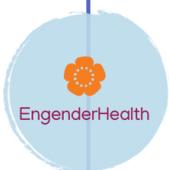
CAMY Fund mejoró sus narrativas, sobre todo a la hora de comunicarse con organizaciones filantrópicas, para hacer énfasis en la importancia de los movimientos sociales juveniles sostenibles como catalizadores del cambio en Centroamérica y México.



MenEngage Alliance consolidó un plan de movilización de recursos para apoyar la implementación de sus objetivos de aprendizaje activo y colaboró con el Hub para identificar herramientas y recursos pertinentes para los miembros del Grupo de Referencia Juvenil.



Restless Development utilizó los conocimientos adquiridos en el proceso de aprendizaje activo para influir en su planeación estratégica interna. Gracias a ello, obtuvo una financiación básica plurianual para avanzar en su objetivo de convertirse en una organización más feminista. Además, consiguió que sus oficinas nacionales se comprometieran a aplicar un proceso sistemático de reestructuración interna en consonancia con sus objetivos de aprendizaje.



EngenderHealth integró las conclusiones de su aprendizaje activo en sus planes de acción más amplios a nivel de organización y de proyecto, tanto a nivel nacional como internacional. Además, desarrollaron Lista de verificación para la planeación y ejecución internas de las asociaciones juveniles interseccionales e inclusivas. El objetivo de la Lista es ayudar a las oficinas a nivel mundial y nacional a desarrollar y poner en práctica asociaciones más interseccionales e inclusivas con los jóvenes, las redes juveniles y las organizaciones dirigidas por jóvenes. Enumera consideraciones y sugerencias clave a la hora de desarrollar nuevas asociaciones e iniciativas.



A pesar de sus logros, los miembros del grupo de aprendizaje activo se enfrentaron a obstáculos iniciales que retrasaron la puesta en marcha de sus objetivos. Estos retos incluyeron:

1
A pesar de sus logros, los miembros del grupo de aprendizaje activo se enfrentaron a obstáculos iniciales que retrasaron la puesta en marcha de sus objetivos.

2
Financiación inadecuada que impidió la ejecución inmediata de sus objetivos de aprendizaje.

3
Un cambio repentino en las prioridades de la organización que detuvo el trabajo respecto a sus objetivos de aprendizaje activo.

Para hacer frente a estos posibles retos, se proporcionó apoyo adicional a los miembros del grupo. Este apoyo incluyó la puesta en marcha de sesiones de diálogo de aprendizaje e intercambio entre los miembros, lo que les permitió compartir buenas prácticas y recursos para superar los retos comunes en la implementación relacionados con sus planes de acción.

Esta fase de implementación ejemplifica el impacto tangible de la aplicación en tiempo real de las ideas y los conocimientos adquiridos mediante el aprendizaje activo, pues demuestra cómo estos aprendizajes contribuyen activamente a sostener y mejorar las prácticas institucionales, lo que da lugar en última instancia a un cambio duradero y transformador.



“Este tema [del ciclo de género] me ha llenado de energía. Me agrada saber que colectivamente estos temas están apareciendo en diferentes espacios. Creo que el resultado de esto va a ser muy poderoso. Esto es solo el principio que más adelante alimentará otros sistemas”.

- Miembro del ciclo #1 -

A. ¿Cuáles fueron los logros de las organizaciones tras la fase de implementación del Ciclo de Aprendizaje Activo?

“



“El Grupo de Aprendizaje Activo de YIELD Hub representó un espacio muy seguro y auténtico para dar un paso atrás y reflexionar sobre formas prácticas de hacer que nuestro trabajo incluya aún más a la diversidad de los jóvenes. Uno de los aspectos más destacados del Grupo de Aprendizaje Activo (ALG) fue poder deliberar junto con organizaciones como EngenderHealth y MenEngage Alliance para identificar problemas comunes en nuestro trabajo y pensar juntos en soluciones.

En un momento en el que los recursos disminuyen (especialmente para la creación de movimientos feministas dirigidos por jóvenes y concentrados en ellos), y en el que la eficacia es lo más importante, fue refrescante dar un paso atrás con humildad y vulnerabilidad para reflexionar sobre problemas fundamentales como el poder y la interseccionalidad en la participación de los jóvenes”.

“



“Después de colaborar con el grupo de aprendizaje activo del YIELD Hub, pudimos facilitar el taller global sobre SRHR del grupo de referencia juvenil de MenEngage con MenEngage Alliance y los miembros del YIELD Hub.

También facilitamos talleres para jóvenes en comunidades locales sobre la participación de hombres y niños en la mejora de los problemas relacionados con la SRHR. Pudimos interactuar con redes mundiales y obtener más información sobre actividades, herramientas y métodos innovadores en materia de SRHR.

Como parte de los aprendizajes del YIELD Hub, desarrollamos un plan de acción con el apoyo del director global de MenEngage y los representantes del YIELD Hub”.

“



“Como resultado de nuestro compromiso desarrollamos un plan de trabajo 2023-2025 alineado con nuestra Estrategia Global para jóvenes y convertirnos en una organización que transforme el género en su enfoque, tanto interna como externamente.

Ahora estamos trabajando con nuestra Dirección de Transferencia de Poder para impulsar la ambición de la agencia de adoptar adoptar un enfoque de liderazgo feminista y llevar a los jóvenes a los puestos de liderazgo”.

“



“Como resultado de nuestra participación, desarrollamos una lista de comprobación para la planeación interna y la implementación con asociaciones interseccionales e inclusivas de jóvenes que ayuda a nuestra organización y a nuestros equipos a desarrollar e implementar asociaciones más interseccionales e inclusivas con jóvenes, redes juveniles y organizaciones dirigidas por jóvenes.

A través de nuestro compromiso con otras organizaciones y el YIELD Hub, elaboramos una lista de consideraciones y sugerencias clave a la hora de desarrollar nuevas asociaciones e iniciativas que ahora ponemos en práctica”.

Etapa 5: Capturar

En la quinta fase del ciclo de aprendizaje activo, los miembros aprenden de los resultados. Para ello, toman nota de sus conclusiones y las comparten con el resto del grupo para que les den su opinión y las analicen. A través de la reflexión y el debate, la organización identifica las principales lecciones aprendidas de las acciones emprendidas durante el ciclo. Este paso es fundamental porque permite a las organizaciones comprender qué funcionó, qué no funcionó y por qué.

Al identificar lo que funcionó, las organizaciones pueden seguir aprovechando sus éxitos y repetirlos en futuras acciones. Por otro lado, al identificar lo que no funcionó, las organizaciones pueden evitar repetir los errores y ajustar su enfoque según corresponda. Este paso ayuda a las organizaciones a adquirir conocimientos y desarrollar perspectivas que puedan servir de base para futuras acciones y toma de decisiones.

Además, reflexionar sobre los resultados del ciclo ayuda a las organizaciones a desarrollar una cultura de aprendizaje continuo. Al reflexionar sobre sus éxitos y fracasos, las organizaciones pueden mejorar continuamente sus procesos y estrategias y ser más eficaces en la consecución de sus objetivos. Este paso también anima a las organizaciones a adoptar una mentalidad de crecimiento y considerar los fracasos como oportunidades de crecimiento y mejora.



A. ¿Qué les pareció a los participantes su recorrido por el Ciclo de Aprendizaje Activo y qué lograron con él?

Durante la sesión, los participantes mantuvieron una conversación detallada sobre la importancia del aprendizaje y la reflexión en los ciclos de aprendizaje activo. Hicieron énfasis en la necesidad de diversificar los métodos de comunicación y destacaron el potencial de los webinaros y los podcasts para compartir conocimientos y experiencias. Los participantes también reconocieron la importancia de descolonizar y descentralizar el proceso de aprendizaje y reconocer la importancia de financiar los objetivos de aprendizaje.

Los miembros del grupo expresaron su interés por mantener contactos con el Hub y otros miembros del grupo, buscar apoyo y abordar cuestiones de financiación. En respuesta, YIELD Hub sugirió proporcionar financiación inicial para ayudar a los miembros a alcanzar sus objetivos de aprendizaje. El Hub también propuso actos de manera conjunta y formar un consorcio para solicitar subvenciones.

En general, la sesión fue productiva para generar conciencia sobre la importancia del aprendizaje y la reflexión en los ciclos de aprendizaje activo. Los participantes pudieron colaborar y compartir ideas sobre cómo mejorar sus organizaciones y programas. Los miembros del grupo cerraron la sesión con un compromiso renovado de trabajar juntos y apoyarse mutuamente para alcanzar sus objetivos de aprendizaje.



III. Conclusión

El primer Ciclo de Aprendizaje de Acción Colectiva de las organizaciones del YIELD Hub fue un logro significativo. Sin embargo, también destacó los retos y cuellos de botella del actual sistema de participación y asociaciones juveniles.

A pesar de los esfuerzos por involucrar eficazmente a los jóvenes, se puso de manifiesto la naturaleza fragmentada del sistema, lo que subraya la necesidad de un enfoque basado en los sistemas para integrar las asociaciones juveniles. Además, se necesitan más espacios en los que las instituciones puedan aprender, compartir y colaborar sobre estos problemas compartidos para desarrollar soluciones prácticas.

El grupo del Ciclo #1 reconoció la importancia de una colaboración más amplia en todo el campo para comprender mejor estos problemas y cómo afectan y reflejan el trabajo de las instituciones en el ámbito de la AYSRHR. El grupo formuló **recomendaciones** para abordar sus propios retos institucionales e invitó a las partes interesadas en la AYSRHR, especialmente a los financiadores, a colaborar en la aplicación de estas recomendaciones como consorcio o a través de otros modelos de financiación.

¿Cómo puedes participar en el proceso?

En el YIELD Hub, reconocemos el impacto de las desigualdades sistémicas de género en las experiencias de las mujeres, las niñas y los jóvenes de género diverso en el espacio de la SRHR. Creemos que es hora de encontrar soluciones prácticas a estos retos. Nuestro objetivo es avanzar a través de grupos de Aprendizaje Activo reuniendo a las partes interesadas en torno a una misma mesa y proporcionándoles las herramientas y los recursos necesarios para impulsar la colaboración juvenil dentro del ecosistema.

Te invitamos a unirse a nosotros en este trayecto hacia el progreso. Creemos que a través de la acción colectiva podemos crear organizaciones más inclusivas y empoderantes que vayan más allá de los roles tradicionales de género y tengan en cuenta los retos únicos a los que se enfrentan las personas con identidades que se intersecan. Nos esforzamos por fomentar lugares de trabajo inclusivos en los que todos los jóvenes se sientan seguros y respaldados, y en los que puedan asumir funciones de liderazgo y estar capacitados para marcar la diferencia.

El potencial para una aplicación más amplia del Ciclo de Aprendizaje Activo a la hora de abordar cuestiones sociales en materia de SRHR es inmenso. Aprovechando la experiencia y los recursos colectivos de las organizaciones del sector, podemos crear un mundo más justo y equitativo para todos los jóvenes, independientemente de su sexo, edad o identidad.



Contáctanos

Conectándote con nosotros puedes formar parte de este movimiento hacia el progreso y contribuir a la causa de la creación de espacios más inclusivos para la participación de los jóvenes y las asociaciones en el ámbito de la AYSRHR.

Te ofrecemos una plataforma para aprender, compartir y colaborar con otras organizaciones e instituciones, y creemos que juntos podemos influir positivamente en la vida de los jóvenes de todo el mundo.



Contáctanos: info@yieldhub.global O visita nuestro sitio web: www.yieldhub.global para obtener más recursos útiles



Hub_YIELD



yield_hub



hubyield