



LAS PERSONAS EN ASDE:
principio y fin de la Organización.



LAS PERSONAS EN ASDE: principio y fin de la Organización.
DOCUMENTO APROBADO POR EL PLENARIO DE LA CONFERENCIA
SCOUT FEDERAL.

POLÍTICA Y DIRECTRIZ FEDERAL

Guadarrama, 8 de diciembre de 2012

ÍNDICE

Introducción y objetivos de esta ponencia

1. Implicación y liderazgo juvenil en ASDE

Introducción
Posicionamiento
Medidas a adoptar
Anexo I. Datos estadísticos

2. Protagonismo femenino en la asunción de responsabilidades

Introducción
Posicionamiento
Medidas a adoptar
Anexo II. Datos estadísticos

3. El apoyo al escultismo de las personas adultas

Introducción
Posicionamiento
Medidas a adoptar

Bibliografía

“Este material ha sido elaborado por hombres y mujeres y va destinado a Educadores y Educadoras. Para redactar los textos hemos utilizado el genérico masculino, junto con las fórmulas inclusivas (chicos, chicas e infancia/juventud), intentando hacer un uso del lenguaje sencillo y accesible que deseamos implique un rechazo del sexismo presente en la información. Es nuestro interés utilizar un lenguaje inclusivo acorde con nuestros valores y compromiso por la igualdad de oportunidades”.

INTRODUCCIÓN

ASDE inicia el camino hacia una nueva Conferencia Scout Federal. Una vez más, nos embarcamos en un proceso genuinamente scout como es el de aplicar la dinámica de planificar-ejecutar-evaluar, que trienalmente supone hacer un ejercicio de gran calado: se trata de repensar juntos algo de la envergadura de la Federación, para posteriormente aplicar el fruto de los debates y hacer más y mejor escultismo.

Esta ponencia, que lleva por título *Las Personas en ASDE, principio y fin de la organización*, surge del acuerdo establecido en el seno del Consejo Scout Federal de octubre de 2011. Se adoptó que una de las cuatro ponencias tendrá que centrarse en las personas que formamos ASDE y, en concreto...

“La participación implica responsabilidades con uno mismo y con la sociedad, el escultismo apuesta por el empoderamiento de la infancia y la juventud para que tomen parte activa en su entorno, para que sean críticos y hagan todo lo posible por construir un mundo mejor. El Escultismo es un movimiento educativo para la infancia y juventud, acompañados en su proceso educativo por personas adultas voluntarias. Debemos reflexionar y trazar estrategias acerca de cómo conseguir una mayor y mejor participación de la infancia y juventud en nuestra organización y también debemos ser capaces de integrar en nuestra organización a las personas adultas, a los voluntarios que desean seguir colaborando con el escultismo y dentro de nuestra organización y no dejar pasar la oportunidad de analizar la perspectiva de género en nuestra organización, con una definición de conceptos y aptitudes de igualdad muy arraigadas pero con una realidad en los mayores órganos de gestión y decisión que no se corresponde con esos conceptos y aptitudes. En definitiva, debemos establecer una política que dinamice el papel de las personas en ASDE.”¹

Sentado el marco anterior, pretendemos hacer un análisis de diversas situaciones vinculadas al tipo de relación, presencia y protagonismo que diversos miembros del escultismo establecen con su estructura organizativa, el acceso y la presencia de dichas personas en los espacios de participación y decisión, la proyección y representación que el escultismo que practicamos otorga a dichos colectivos...

Tres son las situaciones de partida que esta ponencia propone para su revisión, reflexión y planteamiento de propuestas para la Federación de los próximos años. En primer lugar, la situación actual de la implicación y el liderazgo juvenil en ASDE. En segundo lugar, la participación femenina en

¹ Reglamento de la VII Conferencia Scout Federal. Artículo 2, “Ponencias”



VII CONFERENCIA SCOUT FEDERAL
POR OTROS 100 AÑOS, CONSTRUYENDO UN MUNDO MEJOR



la asunción de responsabilidades. Y, por último, las propuestas que la federación hace a las personas voluntarias que quieren seguir aportando su energía al movimiento scout pero que ya han culminado su papel como educadores “en primera línea”.



1.- IMPLICACIÓN Y LIDERAZGO JUVENIL EN ASDE

1.1.- Introducción.

Muchas veces habremos oído que el escultismo es un movimiento por y para la juventud. En las Organizaciones Scout Nacionales (OSN) de todo el mundo el carácter juvenil del escultismo es inherente a su propuesta. Las actividades orientadas a la juventud se unen a una metodología de autogestión creciente, que permiten un proceso vital sin igual difícilmente reemplazable con otras experiencias educativas. Es lo que todos conocemos.

Ahora bien, el escultismo no sólo apuesta por proveer una vivencia inigualable. No al menos como un fin en sí mismo. *Construir un mundo mejor* no es únicamente un eslogan del Movimiento, es el fin al que aspira, su misión, y para ello utiliza la propuesta educativa del escultismo, con la que pretende contribuir al desarrollo de la juventud. El escultismo busca que esa implicación sea permeable a la propia propuesta. Al propio espacio y tiempo típico que las personas jóvenes comparten regularmente en el escultismo. El escultismo es, en suma, una propuesta que persigue potenciar la felicidad de las personas en el despliegue coherente de un vínculo personal de compromiso con la sociedad.

Como sabemos, un punto fuerte de nuestra propuesta educativa es que “se aprende haciendo”. Las experiencias que compartimos con los demás, las que han supuesto para nosotros y nosotras una vivencia en primera persona, que han permitido el propio ensayo y error, que nos han dejado tocar la realidad y descubrirla por nosotros mismos... Esas son, probablemente, las experiencias de las cuales habremos extraído más enseñanzas. Y ese es el tipo de experiencias que, desde el primero de nuestros castores hasta el último scouter, hemos vivido en el escultismo.

Y ¿Cómo aprendemos a ser protagonistas? ¿Cómo captamos todo el sentido y la dificultad que supone participar en un proyecto o cometido? En los Scouts, lo hacemos de la misma manera, también “aprendemos haciendo” en ese sentido. Nuestro programa educativo fomenta el aprender a valerse por sí mismo, a asumir paulatinamente responsabilidades crecientes, a acostumbrarse a interactuar con otras personas y a dar lo mejor de nosotros mismos.

El paso progresivo por todas y cada una de las etapas educativas del Escultismo ejercerá, sin duda, una influencia muy positiva en las personas jóvenes que están a punto de entrar en la edad adulta. Durante años han

estado acostumbradas a un método, como sabemos, que les invita a dar un paso adelante, y ahora van a empezar a valerse por ellas mismas en total libertad y cumpliendo con sistemas de obligaciones y deberes libremente contraídos por ellas.

Y ¿En el Escultismo? ¿Qué les espera, al llegar al momento vital en que cada persona empieza a tener plena capacidad para decidir por sí mismo? ¿Pueden seguir progresando en la asunción paulatina de responsabilidades? ¿Tienen presencia como adultos jóvenes miembros de un movimiento educativo para la juventud? O ¿Se encuentran con alguna dificultad? ¿Es vista su aportación como algo valioso? ¿Pueden integrarse en la organización de la marcha del Movimiento scout como proyecto propio? O ¿Deben esperar algún tiempo más por algún motivo? ¿Tienen cabida en la proyección hacia el resto del mundo que el Movimiento hace de sus dirigentes?

La verdad es que las respuestas a estas últimas preguntas son dispares. No sólo a nivel de la Federación ASDE, sino que en cada OSN la respuesta a las mismas puede ser muy diferente. Sin embargo, como punto de partida común, pueden recordarse las últimas directrices que a nivel mundial se compartieron en el marco de la XXXIX Conferencia Scout Mundial de 2011 en Curitiba (Brasil). Constituyen, a ese efecto, una excelente guía las reflexiones ofrecidas a la Conferencia por el Comité de Métodos Educativos y las Resoluciones 8/2011, 9/2011 adoptadas posteriormente por el Plenario.

Respecto a cuanto señaló en su presentación el Comité de Métodos Educativos ante la Conferencia Scout Mundial de 2011, cabe destacar:

“[...Durante este trienio, el Comité de Métodos Educativos] hemos desarrollado la siguiente Visión:

«La juventud tiene el poder de desarrollar sus capacidades para tomar decisiones que afectan a sus vidas; y para comprometerse en la toma de decisiones en los diversos grupos e instituciones en los que esta se involucra, de manera que contribuyen activamente a construir un mundo mejor.»

Es importante señalar tres aspectos clave de esta Visión:

1. Se centra en el desarrollo personal de las personas jóvenes, empoderándolas para desarrollar sus capacidades para la toma de decisiones.





2. Tiene un aspecto institucional, en lo que se refiere al compromiso con grupos e instituciones.

3. No es exclusivamente Scout.

Así, la Visión sobre implicación juvenil que os presentamos para su adopción por la Conferencia busca ayudar a nuestra membresía a que se involucre en la toma de decisiones que le afecta, desde el momento en que empiezan en el Escultismo y desarrollándose esa implicación conforme vayan creciendo y moviéndose a través del Movimiento.

Con suerte, ese planteamiento atraerá a más gente joven al Escultismo, ya que este se percibirá como una oportunidad para ser escuchados, para poder decir la suya, para ser tomados en serio, para tomar decisiones, para debatir y discutir diversos temas con sus semejantes, para contribuir a la vida en pequeños y grandes grupos y para ser capaces de usar esas habilidades fuera del Escultismo en el mundo cotidiano.

Para alcanzar esa Visión, hemos desarrollado un marco estratégico, que se construye alrededor de las tres áreas de la implicación juvenil que han estado sobre la mesa en estos últimos años: Implicación juvenil en la Unidad, en la Comunidad y en las Instituciones.

Detectamos que hay un número de elementos diferentes que son útiles en la maximización de la capacidad del Escultismo en involucrar a la gente joven en la toma de decisiones. Necesitamos ayudar a la gente joven a desarrollar habilidades a través de su participación en el Programa Joven; Necesitamos asegurarnos que la participación juvenil queda incluida en nuestras políticas y estructuras. Es necesario ofrecer a la gente joven la oportunidad de usar esas habilidades en la comunidad.

La única manera de conseguir todo eso es si nuestros líderes creen en la importancia de involucrar a la gente joven en las decisiones que les afectan, de manera adecuada a su edad y experiencia, y si se dan cuenta de que, siendo una capacidad lo que se trata de desarrollar en los jóvenes, es muy importante nuestra actitud.

El marco del que hablamos establece resultados que espero que podamos alcanzar como movimiento no más tarde de 2020, desarrollando para ello herramientas y espacios de intercambio



de buenas prácticas y llevando a cabo los cambios en WOSM que sean necesarios para sostener ese esfuerzo."

Por su parte, la Resolución 8/2011 de la Conferencia Scout Mundial, aprobada posteriormente a la anterior presentación, se expresó de la siguiente forma:

"8/11 IMPLICACIÓN JUVENIL EN LA TOMA DE DECISIONES DE LAS ORGANIZACIONES SCOUT NACIONALES Y DE WOSM

La Conferencia

*Reconociendo la importancia de involucrar a la gente joven en la toma de decisiones como aspecto clave del Método Scout;
Tomando nota de las diversas Resoluciones adoptadas acerca de la participación juvenil (2/93, 10-13/99, 6/02, 11/05, 14/08) y la necesidad de concretar acciones para alcanzar progresos en ese sentido;*

Reconociendo que los jóvenes son ciudadanos hoy y que tienen derecho a involucrarse en los procesos de toma de decisiones que afectan a sus vidas;

Dando la bienvenida al progreso llevado a cabo acerca de la participación juvenil a través de la adopción de la Estrategia para el Escultismo y particularmente de la Prioridad Estratégica 1: "Participación juvenil";

Reconociendo que muchas Organizaciones Scout Nacionales han hecho avances notables en involucrar a la gente joven en la toma de decisiones a nivel de unidad, institucional y en sus comunidades locales;

- Desea como objetivo último que los Scouts no sean evaluados en base a su edad sino sobre la base de sus capacidades y experiencia, de manera que Scouts de todas las edades puedan trabajar juntos para ofrecer un mejor Escultismo a más gente joven.*
- Anima a las Organizaciones Scout Nacionales a adoptar la visión para la implicación juvenil estipulada en el Documento de la Conferencia número 14.*



- *Anima a las Organizaciones Scout Nacionales a crear e identificar oportunidades para la gente joven para que se involucre en la toma de decisiones a nivel de unidad, institucional y en la comunidad.*
- *Recomienda que cada Organización Scout Nacional establezca objetivos para la implicación juvenil y los hitos y progresos hacia dichos objetivos sean medibles.*
- *Solicita al Comité Scout Mundial que:*
 - *Establezca objetivos para la implicación juvenil en el seno de la estructura de WOSM, de manera que los progresos e hitos realizados hacia ese fin puedan ser medidos.*
 - *Cree un plan para la implementación de los objetivos que deban ser alcanzados en el próximo trienio.*
 - *Informe a la próxima Conferencia del progreso llevado a cabo hacia la visión acerca de la implicación juvenil en la toma de decisiones en el seno de la estructura de WOSM y de cómo continuar el proceso.*
 - *Desarrolle herramientas y comparta recursos y buenas prácticas para dar soporte a la implicación juvenil en las Organizaciones Scout Nacionales.*
 - *Monitorice el progreso de la implicación juvenil en las Organizaciones Scout Nacionales.*
 - *Se centre en la implicación juvenil en sus comunicaciones."*

Por último, es necesario hacer notar que la Resolución 9/2011 de la Conferencia Scout Mundial, estableció que a partir de la 40ª Conferencia Scout Mundial, que se celebrará en Eslovenia en 2014, deberá dedicarse una de las Sesiones de trabajo de la Conferencia a recibir las recomendaciones y puntos de vista del Foro Joven Mundial, llevando a cabo dicha sesión con suficiente antelación a la presentación de propuestas de Resolución para que la voz del Foro Joven pueda tener el impacto debido en las mismas. Se refuerza, pues el papel del Foro y su capacidad para incidir de manera más directa y sin intermediación en el Plenario de la Conferencia Scout Mundial.



1.2.- Posicionamiento.

A modo de guardar cierta sistemática en el texto, se ha articulado el Posicionamiento de este pilar alrededor de tres apartados, que reflejan que hay mucho camino por recorrer en la Federación, en las OOFF y en los Grupos Scout. Todo ello, sin dejar de mirar cuál es la situación social de los jóvenes hoy y qué tipo de responsabilidades se les pide asumir de inmediato que alcanzan la mayoría de edad como ciudadanos de pleno derecho, mientras que en el escultismo el acceso a la participación en las estructuras organizativas les es difícil o imposible.

Idea 1: Existen contradicciones entre nuestra metodología, nuestros fines como Movimiento y las oportunidades que el entorno brinda a las personas jóvenes.

El escultismo debe, como ha ido haciendo a lo largo de su historia y sin perder su esencia, ir adaptándose al paso de los tiempos. Un movimiento plenamente vigente nos permite llegar a más lugares e invitar a la aventura de la transformación social a más personas. Cabe preguntarse, en consecuencia, si es hoy nuestro escultismo coherente en la manera de ofrecer retos y capacitar a nuestros jóvenes en comparación al resto de facetas que experimentan en su vida.

Cuando una persona cumple 18 años alcanza la mayoría de edad y, en el escultismo, accede a la última de las ramas en las que se divide el programa educativo: Rovers/Compañeros. Así, se establece, de inicio, una analogía entre los principios que emanan de la conquista de la plena capacidad de obrar en las relaciones jurídico-sociales con los que ofrece el método Rover, cuyo pilar principal es la autogestión. Una autogestión orientada a la práctica cotidiana del análisis de las propias metas, a disponer todo cuanto sea necesario para cumplirlas y a "andar el camino" de conseguirlas.

En palabras del Fundador, en la rama Rover llega el momento de "*Remar tu propia canoa*".

Ello se traduce, en la vida real, en un sinfín de experiencias en las que la persona joven ejerce responsabilidades y asume consecuencias. Algunas de ellas, que luego deben ponerse en relación con lo que el escultismo ofrece serían:

- Acceso al sufragio activo y pasivo en la comunidad para la elección de los representantes políticos.

- Determinación de la formación de grado superior que orientará su vida profesional, o elección del campo laboral en el que uno se siente más atraído e interesado.
- Posibilidad de cursar parte de esos estudios en el extranjero mediante los programas públicos comunitarios de las universidades (Erasmus).
- Posibilidad de asociarse en plenitud de derechos y participar en organizaciones estudiantiles, entidades de cooperación, partidos políticos, asociaciones vecinales, casas de juventud, etc.

En cambio, este abanico de posibilidades que se abre en la vida de todo joven, puede que no siempre tenga su contrapartida en los Scouts. A veces, los Rovers/Compañeros no tienen más capacidad de desarrollar sus proyectos, con todas sus consecuencias, que en los tiempos designados para el trabajo en el seno de la unidad y sólo en dichos espacios del Grupo Scout. Lo cual deja de lado muchos espacios que podrían incidir en transmitir a las personas jóvenes las enseñanzas que les permitan "*remar sus propias canoas*".

Porque, cabe plantearse, "remar tu propia canoa" ¿Es sólo una manera de enmarcar la metodología de la técnica de proyectos en el Clan/Comunidad? ¿Es meramente la manera en la que se ha de trabajar cada sábado por la tarde en el local del Grupo en los ratos en que cada unidad está reunida? O, por el contrario, ¿Debe ser el efecto que ejerzan el conjunto de experiencias que permitan al Rover/Compañero ir más allá en la vida?

Sin duda, Baden-Powell no pensó nunca en esa frase famosa en el sentido de que se convirtiera en una manera de aplicar la metodología, de la misma manera que el esculatismo no es un fin en sí mismo. "*Remar tu propia canoa*" significa coger las riendas de tu propia vida en todos los sentidos. Y el esculatismo debería facilitar esa "escuela de vida" en una etapa que, como hemos visto, es crucial. La manera de lograrlo en cada uno de los entornos en que se organiza el esculatismo se analiza a continuación.

Idea 2: Debería reflejarse en las estructuras de ASDE que sus personas jóvenes son socias de pleno derecho de una organización en la que participar va más allá de un mero mecanismo o de una exigencia legal: se trata de una parte inseparable de su Misión.

El primero de los aspectos que deben tenerse en cuenta es si ASDE, que es obviamente el objeto central del análisis en cada Conferencia, ayuda a que la experiencia de los jóvenes cuando se relacionan con la Federación contribuya a esa “escuela de vida” a la que nos hemos referido.

El análisis que se hace de la situación actual de la participación de los Rovers/Compañeros en ASDE parte de un punto de vista pedagógico, lo cual es a primera vista, acertado. Los posicionamientos de las diversas OOFF respecto a si un Rover/Compañero debe ganar o no protagonismo en los espacios de participación y decisión, se hacen en virtud del sistema metodológico vigente en nuestra Federación, el cual contempla que un Rover/Compañero no finaliza esta última etapa educativa hasta los 21 años de edad.

Un segundo elemento a tener en cuenta en las posiciones de partida de este debate es si los procesos de representación y toma de decisión en la Federación deben ser un instrumento más al servicio de la metodología o, por contra, esa no es una función que deban asumir los canales de organización y gobierno de ASDE, los cuáles deben quedar reservados a los representantes elegidos por las Organizaciones Federadas.

Hay, también, una última reflexión, que es la de valorar hasta donde llega el derecho propio que tiene todo socio de una entidad de base asociativa a participar activamente en todos los estamentos que estén vinculados a la formación de las líneas de acción de la misma. Normalmente, la limitación de éste ejercicio suele venir vinculada en los Scouts a la falta de mayor edad de los educandos. Pero, ¿Y los Rovers/Compañeros? Independientemente del sistema que usemos internamente para poner en práctica nuestro Método, ¿No deberían ser considerados como sujetos de derechos y deberes plenos en tanto que ciudadanos a los que la Constitución y las Leyes les otorgan el derecho de participar en la vida de las asociaciones de las que libremente deciden participar?

En ese sentido, cabe recordar que el desarrollo del derecho de asociación consagrado en el artículo 22 de la Constitución Española -y que lleva a cabo la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación (“Ley 1/2002”)- alcanza a todo socio miembro de una asociación. ASDE tiene una naturaleza singular a nivel jurídico, ya que se trata de una Federación, cuyos miembros son personas jurídicas que, a su

vez, cuentan entre sus asociadas y asociados con personas tanto mayores como menores de edad.

Pero sea como fuere, la Ley 1/2002 recuerda que la facultad de integrarse y participar en asociaciones en plenitud de derechos está reconocida, por lo menos, a toda persona con capacidad de obrar (artículo 3 de la Ley 1/2002), y que entre los derechos que las personas socias ostentan está, como es evidente, el de participar tanto del órgano de deliberación en el que se dan cita todos los asociados como del órgano de gestión y representación de los intereses asociativos -mediando los oportunos procesos democráticos internos de elección- (artículo 22 de la Ley 1/2002). Por tanto, siempre en el seno de los mecanismos de representatividad propios de ASDE en tanto que entidad de carácter federativo, el respeto al espíritu de la Ley 1/2002 debería ser el de dar iguales oportunidades de participación en los órganos democráticos a toda persona mayor de dieciocho años.

Hechas las anteriores consideraciones, cabe entrar en diversos posicionamientos y reflexiones que esta Ponencia defiende. En primer lugar, ASDE es, tal como fija su Compromiso Scout Federal y sus Estatutos, una entidad que persigue la autoformación de personas a través de la metodología del escultismo para que puedan contribuir a hacer un mundo mejor, ser más libres y más felices. Una Misión que tiene todo su sentido dirigida a los niños y jóvenes que forman la Federación, que son la mayoría de sus miembros.

Así, cabe no sólo plantearse la participación activa de los jóvenes (y más aún la de los mayores de edad) en el seno de ASDE por el hecho que toda asociación debe ser democrática en su organización, sino que la propia declaración de principios que hace la entidad respecto de sus fines últimos debería llevar a potenciar al máximo.

Es cierto, por otro lado, que la realidad a la que nos podríamos referir como "supracotidiana" de un Rover/Compañero o un Scouter joven, y que podría constituir el espacio de mayor desarrollo de su aprendizaje de la participación en la toma de decisiones, corresponde a la Organización Federada, siendo ASDE un foro donde, en general, la participación es más periódica. Pero ello no es un obstáculo para que la Federación garantice a todos los niveles que nuestra organización sea una entidad para jóvenes y con los jóvenes, que anima a los mismos a asumir responsabilidades y a organizarse ya desde dentro mismo de la Federación, para que adquieran el hábito de participar en la comunidad y porque su opinión es relevante como sujetos de derechos y destinatarios de la acción educativa Scout con capacidad para opinar.

Así pues, como conclusión de lo antedicho, cabría poner en marcha medidas que (I) garanticen la representación propia de los Rovers/Compañeros en aquellos órganos de participación de los Grupos Scout que a día de hoy ya prevé nuestra Metodología -Consejo de Grupo-; (II) Impulsen la representación de sus propios puntos de vista a nivel de las OO.FF y la Federación y (III) Mejoren y acerquen la participación de los Scouters jóvenes a las dinámicas de participación y procesos de toma de decisión en el escultismo.

Idea 3: La participación en los procesos de toma de decisiones organizacionales de un Rover/Compañero como parte inherente de su participación en el escultismo debe empezar en su realidad cotidiana y “supracotidiana” usual, es decir, en su Grupo y en su Organización Federada.

Tal como se acaba de señalar, la realidad “supracotidiana” que queda a continuación del Clan y el Grupo Scout para un Rover/Compañero es la de su Organización Federada. Es un espacio en el que se puede encontrar con nuevas personas, que vienen de otros grupos de su Comunidad, con puntos de vista diferentes y opiniones diversas sobre cómo encarar los proyectos y acciones en común. Un espacio que le brinda al Rover/Compañero, en resumen, una nueva y magnífica oportunidad de compartir y participar.

Las Organizaciones miembros de ASDE deberían asegurar que sus estructuras potencian que el Movimiento Scout en su entorno provea una experiencia de aprendizaje creciente de la democracia a todos sus Scouts. Aprendizaje que, llegado a la edad de Rovers/Compañeros, debería corresponderse casi con idénticas capacidades de incidir y hacerse oír en el rumbo de su OF.

En tanto que el ámbito de influencia de los acuerdos de una Conferencia suele ser algo más restringido con las estructuras de las OOFF que con la estructura y políticas federales, todas las Organizaciones deberían, a modo de revisión y recomendación, hacer una comprobación de su estructura en comparación con los cambios que ésta Ponencia ocasione en el nivel Federal. Las OO.FF deberían ir en la línea de ASDE de facilitar cada vez más la presencia de los Rovers/Compañeros en todos los asuntos que suceden en su cotidiano. Ello debería desembocar en la presencia de una representación adecuada de los Rovers/Compañeros en los Consejos de Gestión y en cuantas comisiones (redes, servicios, etc.) les incumban. Y todo ello, tal como se viene insistiendo, porque es la manera de ofrecer una participación plena a los educandos mayores de edad; porque es la manera de que, en la organización desde la cual han decidido dedicar su tiempo

libre a crear un mundo mejor, puedan ejercer en plenitud las facultades que les asisten como titulares del derecho de asociación; porque, en buena lógica, eso es lo que ya hoy irradia nuestra Serie Metodológica; y, en definitiva, porque de manera coherente a todo lo anterior, es por lo que aboga hoy más que nunca, el Escultismo mundial.

Respecto a los Grupos Scout, estos han de ser una oportunidad de participación constante para los Rovers/Compañeros. No tiene sentido reflexionar sobre el potencial que ofrecen las estructuras de sus OO.FF y de su Federación para implicarse en la toma de decisiones y la participación activa si no han ido aprendiendo a participar en la vida de su Grupo con todas las consecuencias. En ese sentido, cabe señalar que en algunos Grupos Scout todavía hoy en día el Clan/Comunidad de Rovers/Compañeros solo tiene como costumbre participar en las decisiones de la propia Unidad, siendo pues "supracotidiano" ya la misma incidencia de los Rovers/Compañeros en el Consejo de Grupo y otros órganos de decisión del Grupo.

A este respecto, debe recordarse que la participación de los Rovers/Compañeros en la vida del Grupo a través de sus órganos de decisión ya debería haberse alcanzado hoy en día, puesto que forma parte de la Metodología (y así lo refleja la Serie Metodológica de ASDE) de dichas unidades. Es, por lo tanto, un requisito previo básico para la participación activa de los Rovers/Compañeros en las estructuras de su Organización y de la Federación, que hayan tenido la oportunidad de implicarse en su Grupo y que la información entre Consejo y Clan/Comunidad sea fluida. Algo, sin embargo, que no parece darse siempre si se atiende, por ejemplo, a los Documentos de conclusiones de los diversos Foros Jóvenes de ASDE que se han realizado en los últimos años.

Así, los Grupos Scout deberían tener previsto en sus mecanismos de organización y toma de decisiones, de acuerdo con el Programa Educativo hoy vigente, qué papel se les otorga a los Rovers/Compañeros para participar en las decisiones que afecten a la marcha del Grupo, así como prever cómo se va a transmitir la voz e inquietudes de los mismos cuando se hagan ejercicios de evaluación y planificación de la Ronda Solar (típicamente, con carácter trimestral y a principio y final de curso de manera extensiva).

Excepto en algunos momentos cuya presencia se hace extraña por tratar de asuntos que requieran la máxima discreción (problemas familiares de otros educandos menores de edad) o se trate de la evaluación de miembros del propio Clan/Comunidad de Rovers/Compañeros, cabría plantearse por parte de aquellos Grupos que aún no lo tengan implementado, un sistema

de asistencia regular de la Sección de Rovers/Compañeros (o de, al menos, algunos representantes si esta fuese numerosa) a las reuniones del Consejo de Grupo. Eso es lo que -cabe reiterar- hoy en día ya está previsto en nuestro Método Educativo y, por tanto, las diversas OO.FF y ASDE deben poner todos los recursos pedagógicos necesarios para ayudar todos los Grupos Scout que aún hoy no hayan alcanzado dicho nivel mínimo de implicación de las Unidades mayores en sus procesos de toma de decisiones.

Idea 4: La metodología rover y esculta deberían estar en permanente adaptación a las necesidades de las personas jóvenes.

La metodología debería repensarse no sólo desde el punto de vista de una adaptación de edades, sino que también debería experimentar cambios cualitativos. Parte de los contenidos orientados a iniciar una asunción intensa de responsabilidades con la unidad y con la sociedad deberían ser transferidos al programa educativo de Escultas/Pioneros.

Debe reforzarse una idea: la metodología no debe estar al servicio de las necesidades de Recursos Humanos Adultos en los Grupos, en las OO.FF. y en ASDE. No se trata de adaptar nuestra propuesta de Educación para la vida para garantizar una tasa de remplazo de Scouters. Pero sí se debe adaptar la propuesta a las ilusiones, expectativas y preferencias de la juventud.

En ese sentido, además de proponer a la Federación que inicie un debate sobre la adaptación de las edades, la Ponencia también apunta a llevar a cabo un esfuerzo formativo desde las Escuelas de Tiempo Libre de las OO.FF y desde el área de Recursos Humanos Adultos de ASDE para incorporar a sus estrategias la capacitación y la ayuda a la toma de responsabilidades de los jóvenes. Deberían incorporarse a las formaciones que se ofrezcan tanto a Escultas/Pioneros como a Rovers/Compañeros y a los jóvenes Scouters aquellos aspectos que les permitan tomar conciencia de cómo se participa en los procesos de decisiones en ASDE y sus OO.FF. y de la importancia de implicarse en los mecanismos de gestión conjunta de nuestros proyectos asociativos. Lo cual, sin duda, impactará positivamente en la salud, la madurez y la participación democrática de todos los niveles de ASDE, pero sobretodo aportará un renovado deseo de implicación en la comunidad (dentro y fuera del escultismo) de todos nuestros jóvenes.

Por último, y en relación con lo que ya se ha dicho, se concluye que es necesario contar con herramientas profesionales más desarrolladas que nos permitan conocer en profundidad como responden en tiempo real *las personas en ASDE* y el censo de la Federación a la implementación ya no

solo de las medidas que se deriven de esta Ponencia, sino de cualquier nueva acción que en el futuro se ponga en marcha en relación con políticas de crecimiento, modificación de edades, de metodología, de igualdad entre géneros, etc.

1.3.- Medidas a poner en marcha en ASDE en el próximo trienio

De acuerdo con los debates y reflexiones anteriores, a continuación se proponen las medidas que deben fomentar la consecución de las metas apuntadas en este bloque.

1A Ponencia estatutaria:

Horizonte temporal: Nombramiento en la fecha de celebración del Consejo Scout Federal en el que se aprueben las líneas para el trienio 2012-2015. Elevación de propuestas definitiva de Estatutos revisados en la Asamblea Scout Federal de 2013.

Contenido: El Consejo Scout Federal deberá nombrar una Ponencia estatutaria que reporte al mismo y que lleve a cabo una revisión de los Estatutos de ASDE para introducir los cambios necesarios para dar cumplimiento a las medidas aprobadas en esta Ponencia.

1B Foro Joven:

Horizonte temporal: Propuesta a diseñar para incorporar en los Estatutos de ASDE y en los documentos metodológicos antes del fin de 2013.

Contenido: El Foro Joven debe pasar de ser un evento puntual a un órgano de la Federación que ocupe un lugar central en la Metodología Rover de ASDE. Un verdadero "Ágora" donde anualmente.

- Se analice el estado de ASDE,
- Se escojan representantes jóvenes para participar en nombre de la Rama Rover en los máximos órganos federales llevando su voz. En estos órganos habrá un punto del orden del día que se llamara "Informes y Propuestas del Foro Joven". Las propuestas que surjan de este punto tendrán que ser votadas y si son aprobadas serán vinculantes.
- Se discutan y pongan en marcha nuevos proyectos de los Rovers/Compañeros
- Se ponga en común y se culmine un trabajo permanente en red de diversos grupos o comisiones,



- Se prepare la participación joven de ASDE en los próximos eventos internacionales,
- Se forme a las personas jóvenes y se ofrezcan recursos disponibles a nivel federal para apoyar los proyectos que la Rama decida.
- Se trabajen las temáticas de los foros jóvenes internacionales, previamente a su celebración.
- Se trabaje a nivel de la FEE para trasladar una posición común en el Foro Joven Mundial previo a la Conferencia Scout Mundial.
- Se dote de recursos e información a los participantes al Foro Joven Mundial.
- Se garantice la presencia de los participantes, asistentes al Foro Joven Mundial, en la Conferencia Scout Mundial.
- Se traslade la información del Foro Joven a todo ASDE, dotándole de continuidad.

1C Representantes Rover:

Horizonte temporal: Propuesta a diseñar para incorporar en los Estatutos de ASDE y en los documentos metodológicos antes del fin de 2013.

Contenido: ASDE debe implementar un sistema de presencia de jóvenes Rovers/Compañeros en los órganos de máxima decisión, que representen el posicionamiento y el sentir de personas que ya están preparadas y son capaces de incidir en la vida de la asociación. Para ello, se recomienda que la Ponencia estatutaria (*ver medida 1A*) se inspire en el Programa de WOSM "Youth Advisors", de manera que a más tardar al final de 2013 exista:

- Un equipo de Rovers/Compañeros elegido por el Foro Joven en elecciones a nivel de todo ASDE de entre 4 y 8 personas y renovado anualmente.
- Que lleven la voz del Foro Joven como mínimo a la Asamblea Scout Federal y al Consejo Scout Federal.
- Que cuente con los recursos necesarios para coordinar y dinamizar comisiones formadas por Rovers/Compañeros de todas las OO.FF. en los proyectos que el Foro Joven decida.
- Que cuente con apoyo técnico de la Oficina Scout Federal y orientación por parte de miembros del Servicio de Educación Scout.
- Que se reúna con una periodicidad adecuada.
- Que dirija los preparativos del próximo Foro Joven a celebrar y participe de cuantas comisiones y equipos de trabajo federales que les incumban.





- Que ejerza en todos los ámbitos públicos que sea adecuados la portavocía de la Federación, inspirándose en el programa de portavocía implementado en diversas OSN y en varios eventos internacionales (como ejemplo, el 21º Jamboree Scout Mundial celebrado en Reino Unido).

1D Voz Rover en la Asamblea Scout Federal:

Horizonte temporal: Propuesta a diseñar para incorporar en los Estatutos de ASDE y en los documentos metodológicos antes del fin de 2013.

Contenido: Los Representantes Rover escogidos por el Foro Joven ejercerán la representación del mismo en la Asamblea Scout Federal.

1E Voz Rover en el Consejo Scout Federal:

Horizonte temporal: Propuesta a diseñar para incorporar en los Estatutos de ASDE y en los documentos metodológicos antes del fin de 2013.

Contenido: Los Representantes Rover escogidos por el Foro Joven ejercerán la representación del mismo ante el Consejo Scout Federal. Dos representantes Rover asistirán al Consejo con capacidad para intervenir ante el mismo.

1F Recomendaciones para la participación de los Rovers/Compañeros en la toma de decisiones en las OO.FF:

Horizonte temporal: Recomendación a considerar en el seno de los Consejos u organismos equivalentes de cada Organización a realizar en paralelo a los procesos equivalentes de ASDE o a lo largo del próximo trienio.

Contenido: Las Organizaciones Federadas deben considerar la evolución de su estructura de manera que refleje los cambios por los que apuesta ASDE a nivel organizativo y metodológico en relación con la implicación de los Rovers/Compañeros en los procesos de toma de decisión. De esa manera, debe plantearse:

- Un Foro Joven o reunión periódica equivalente de todos los rovers/compañeros de la Organización, con un fin y funciones similares al de ASDE.
- Un grupo de representantes o coordinadores Rover de dichos Foros, que ejerzan la portavocía joven de la organización.



1G Recomendaciones para la participación de los Rovers/Compañeros en la toma de decisiones de sus Grupos Scout

Horizonte temporal: Inmediato.

Contenido: La metodología actual vigente en ASDE prevé que el Clan, a través de sus representantes, tenga acceso a los Consejos de Grupo para involucrarse en la marcha de su entidad más cercana. Es conveniente que todos los Grupos, con apoyo de las OOFF y ASDE a nivel formativo, faciliten el acceso de los Rovers/Compañeros a aquellas cuestiones de su competencia y habiliten mecanismos para que estos, como educandos, puedan plantear y defender sus propuestas.

1H Revisión metodológica y formativa Rover y Esculta

Horizonte temporal: Recomendar al Servicio Federal de Educación Scout el análisis, debate y redacción de las siguientes propuestas durante el próximo ciclo de Equipo Scout Federal.

Contenido: La metodología actual Rover y Esculta debe ser revisada, en el sentido de que refleje:

- Las edades más apropiadas en las que desarrollar las herramientas y centros de interés propios de las dos ramas, que acompañen a la realidad social que viven los jóvenes de ASDE en su entorno.
- Debe realizarse un estudio sociológico experto que concluya con medidas de mejora de la metodología Rover y Esculta.
- Las formaciones específicas y las herramientas metodológicas deben hacer hincapié en los centros de interés (en el caso de los Rovers/Compañeros, es imprescindible que reflejen el Foro Joven).
- Debe hacerse un análisis de las ventajas del concepto de "red" en las ramas de Escultas/Pioneros y Rovers/Compañeros, tal como se implementa en las ramas rover de algunas OSN, en las que el protagonismo estructural no estriba en los "clanes/comunidades-unidad" sino en reuniones permanentes de todos los Rovers/Compañeros de un entorno cercano (barrio, pueblo, ciudad, comarca...).
- Debe incidirse en la formación para el voluntariado de Escultas/Pioneros y Rovers/Compañeros a medio plazo, donde se les involucre en los procesos de sus organizaciones, conozcan la Federación, tengan herramientas para participar, incidir, liderar y representar en nombre de sus compañeros en todos los proyectos en los que participen
- Así mismo, debe incidirse en la formación para los kraales de Escultas/Pioneros y Rovers/Compañeros.



- Incluir como clara referencia dentro del PAI o Empresa de Servicio el colaborar e implicarse con otras ONGs y asociaciones de voluntariado de acción local y que mejoren la comunidad del Rover/Compañero.

1I Presencia joven en el Equipo Scout Federal

Horizonte temporal: Propuesta a diseñar para incorporar en los Estatutos de ASDE para que la medida tenga efecto en las elecciones a ESF.

Contenido: Las candidaturas que se presenten al Equipo Scout Federal intentarán contar entre sus miembros con un mínimo de dos personas que no hayan cumplido 30 años de edad en el día de celebración de las elecciones.

1J Limitación de mandatos en el Equipo Scout Federal

Horizonte temporal: Propuesta a diseñar para incorporar en los Estatutos de ASDE para que la medida tenga efecto en las elecciones a ESF.

Contenido: Los miembros de ASDE pueden ostentar cargos en el Equipo Scout Federal durante un máximo de 6 años.

Las OO.FF deberían considerar la implementación de mecanismos estatutarios que eviten la prolongación de la presencia de las mismas personas al cargo del liderazgo de sus entidades.

1K Mejora de herramientas estadísticas de la membresía de ASDE

Horizonte temporal: Propuesta a incorporar en las líneas de los próximos tres años.

Contenido: ASDE debe ser capaz de contar con una base de datos y unas herramientas que faciliten un conocimiento profundo y permanentemente actualizado de la composición de su membresía, de manera que:

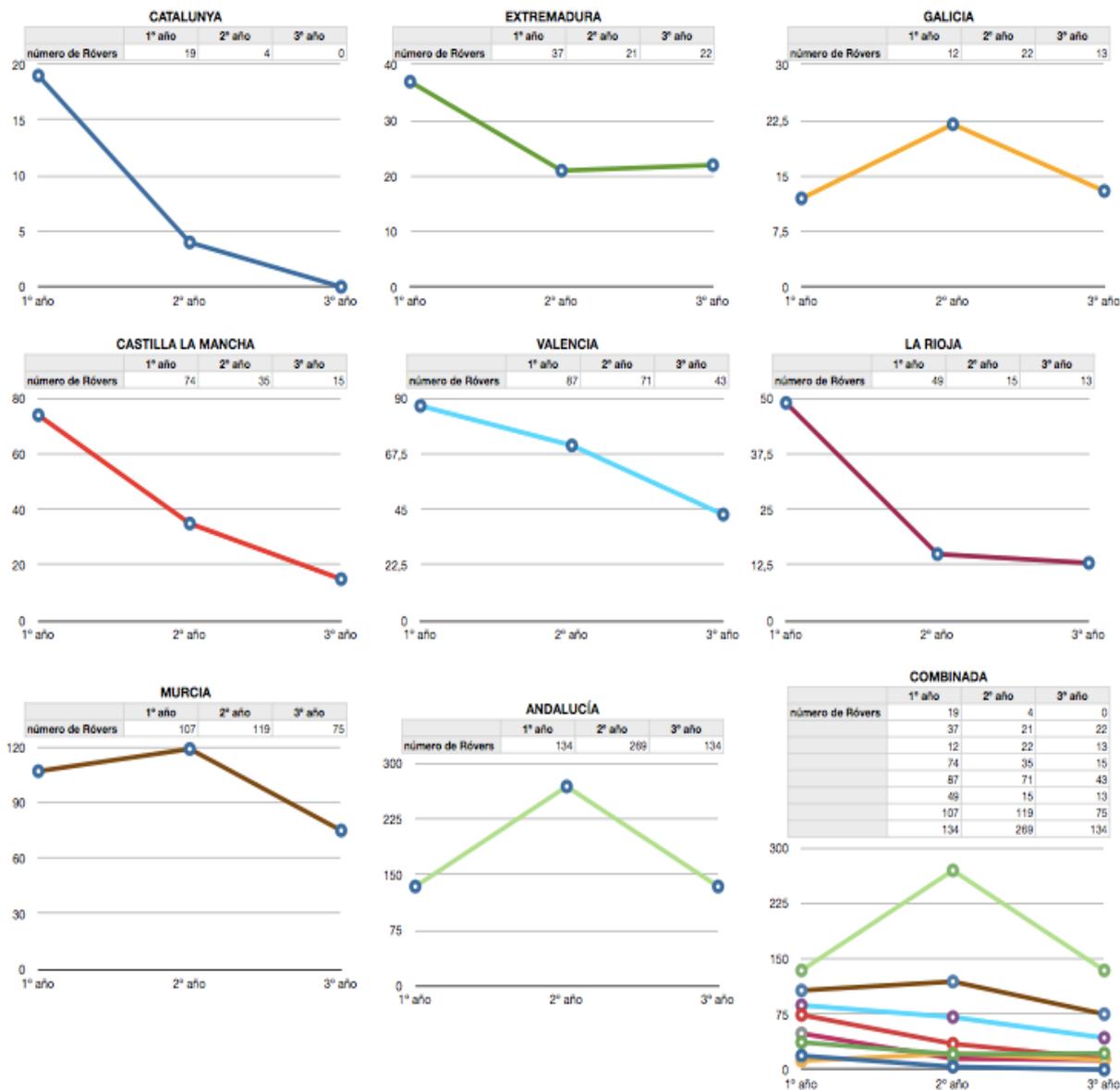
- Se pueda conocer en todo momento quién forma ASDE, agrupados por edades, ramas, géneros, responsabilidades, etc.
- Se pueda medir el crecimiento del censo en relación con campañas o políticas de crecimiento, cambios metodológicos, etc.
- Se pueda detectar el número de años concreto y medio que una persona, los miembros de una rama, scouters, etc. que pasan en el escultismo, en qué Unidad se realizan los mayores crecimientos/decrecimientos de miembros, etc.





Anexo I

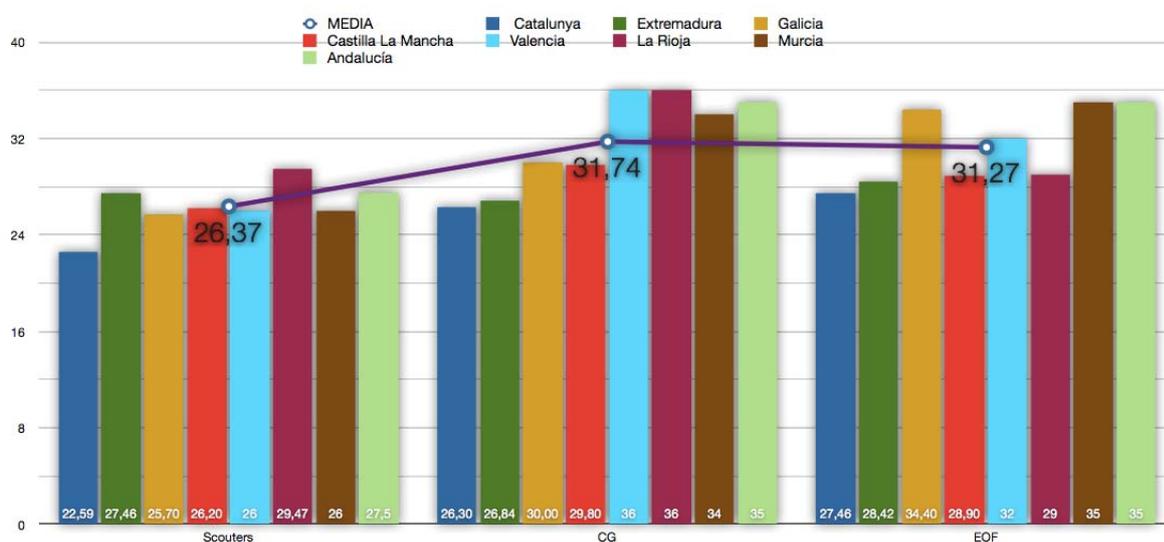
a. Estudio estadístico elaborado por la Ponencia a partir de datos ofrecidos por diversas Organizaciones Federadas en relación con la evolución del censo de Rovers/Compañeros por año de programa educativo.





b. Estudio estadístico elaborado por la Ponencia a partir de datos ofrecidos por diversas Organizaciones Federadas en relación con la evolución de las edades por responsabilidades Scouter/Coordinación de grupo/Miembro de la Ejecutiva de la OF.

Edades			
	Scouters	CG	EOF
MEDIA	26,365	31,7425	31,2725
Catalunya	22,59	26,3	27,46
Extremadura	27,46	26,84	28,42
Galicia	25,7	30	34,4
Castilla La Mancha	26,2	29,8	28,9
Valencia	26	36	32
La Rioja	29,47	36	29
Murcia	26	34	35
Andalucía	27,5	35	35



2.- PROTAGONISMO FEMENINO EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES

2.1.- Introducción.

Nuestra propuesta de escultismo, en ASDE, es una propuesta coeducativa. A lo largo de nuestra experiencia como educandos, hemos ido compartiendo en igualdad de condiciones, todas las actividades y vivencias con chicos y chicas sin distinción. Desde pequeños, todos hemos aprendido en multitud de actividades y situaciones, de campamentos y en el local de grupo, que la diferencia de género no supone, como no puede ser de otra manera, desigualdad de derechos ni capacidad alguna para participar, proponer y ser.

El fomento de la asunción paulatina de responsabilidades, como un componente genuino de la metodología scout, tampoco hace distinciones de género.

Sabemos reconocer y estimular, la implicación de nuestros castores y lobatos, acompañamos el ejercicio de las responsabilidades que emanan del sistema de patrullas, animamos el compromiso con las empresas y proyectos de Escultas/Pioneros y Rovers/Compañeros... Y en ese empeño, procuramos que nadie, por una cuestión de género, reciba menos atención, merezca menos importancia o no crezca personalmente.

Pero, una vez más, cuando llegamos a la edad adulta, ciertas situaciones nos muestran una tendencia curiosa, dado el bagaje que llevamos con nuestros camino en el escultismo desde pequeños y siendo ASDE (como cualquier otra asociación scout nacional) una organización fuertemente impregnada de valores. Al llegar a la edad adulta, el espíritu de paulatina asunción de responsabilidades parece detenerse con mucha más brusquedad en el caso de las chicas. La presencia femenina en posiciones de responsabilidad, al frente de la Federación, de las OO.FF. y de los Grupos Scout parece desvanecerse.

¿Hay algo que altere el normal desarrollo del liderazgo femenino en ASDE hoy? ¿Es algo que podemos mejorar? ¿De qué datos disponemos? ¿Se trata de una situación extendida en todos los niveles de concreción de nuestro sistema? Las reflexiones surgidas en la primera reunión de la mesa empezaron a dar respuesta a algunas de esas preguntas.

2.2.- Posicionamiento

Idea 1: El camino recorrido hasta ahora no nos ha llevado todavía a un equilibrio de género de las personas que lideran la Federación.

ASDE es una organización coeducativa. El Escultismo que practicamos, que es el que tiene lugar de manera mayoritaria a nivel estatal, reúne por igual a niños y niñas, chicos y chicas y hombres y mujeres sin ningún tipo de diferenciación por razón de su género. No hay ningún objetivo educativo, actividad, tarea, cometido ni compromiso, que no pueda ser llevado a cabo por ninguno de nuestros socios, sea hombre o mujer.

En 1998, en la III Conferencia Scout Federal que culminó el impulso dado a ASDE a partir del Plan Estratégico "Andrómeda", se analizó como parte de los trabajos de debate la situación de la equidad de género en nuestra entidad. Asimismo, diversos han sido los momentos en que en los Servicios y Redes se ha puesto sobre la mesa el tema del género desde diferentes prismas (programa educativo, formación, recursos humanos adultos, etc.). Así, parece que, en principio, ASDE ha tenido en mente durante los últimos 14 años que nos separan de aquel punto de inflexión de Andrómeda, la cuestión de la atención educativa y el apoyo asociativo a niños y niñas por igual.

Aun así, hay ciertas partes de la estructura y funcionamiento de ASDE que no han recibido los efectos del esfuerzo coeducativo: el liderazgo femenino en los puestos de máxima responsabilidad a nivel federativo ha sido prácticamente testimonial. Un breve vistazo a los números que arrojan la historia de la Federación de los últimos 40 años es muy indicativo. La comparación entre las diferentes responsabilidades que han constituido el Equipo Scout Federal a lo largo del tiempo categorizadas por género indica lo siguiente²:

Distribución por géneros de las responsabilidades del ESF 1970-2012		
Hombres	101	86,32 %
Mujeres	16	13,68 %
Total	117	100,0 %

² Fuente: elaboración de la Ponencia a partir del recuento sobre el listado de los diversos ESF entre 1970 y 2012.

Ante una serie temporal tan extendida, se podría argumentar que los datos están influidos por condiciones sociológicas que han variado de manera muy evidente con el paso de los años. Es obvio que comparar datos de la presencia de la mujer en 1970 frente a los que se podrían generar comparando los últimos años implica entremezclar condiciones muy diferentes de acceso femenino a la participación en la comunidad e incluso de corte legal.

Pero, señalado lo anterior, cabe decir que ninguno de esos argumentos serviría para poder hacer una interpretación alternativa más cercana al equilibrio de los géneros de los responsables de ASDE. Si tenemos en cuenta sólo los últimos 15 años, la radiografía que ofrecerían los datos nos mostraría que sólo 3 mujeres han pasado por el Equipo Scout Federal de un total de 35 vacantes posibles (7 miembros en cinco candidaturas), lo cual no mejora los porcentajes ni aun considerando las repeticiones en el cargo o responsabilidad de esas mujeres.

Creemos que esta baja representación de la mujer en el Equipo Scout Federal a lo largo de la historia creemos que se achaca a una distribución de género desigual en la base del escultismo en esos años. En la actualidad no puede sostenerse este postulado puesto que los porcentajes de hombres y mujeres en todas las franjas de edad de la Federación son similares (ver tabla de la página siguiente).

Así pues, el camino recorrido hasta ahora nos indica que, pese que a nivel ideológico y metodológico la incorporación de la igualdad de género en todos los niveles de ASDE es patente y que, por otro lado, hay una base de socias relativamente amplia en la Federación, los resultados aún están muy lejos de considerarse en equilibrio en la asunción de responsabilidades a nivel federal. Se pone de relieve, pues, la necesidad de llevar a la práctica medidas concretas que reviertan la aparente ausencia de resultados en el aumento de la participación femenina en los cargos de máxima responsabilidad de la Federación. Han pasado casi tres lustros desde que esta problemática se empezó a señalar en diversos documentos de trabajo de ASDE y aún hoy se necesita dar ese salto cualitativo que haga que las mujeres accedan a la asunción de las máximas responsabilidades en la Federación y en las Organizaciones.



Idea 2: Existe un desequilibrio de género en la asunción de responsabilidades y en la elección de nuestros representantes, pese a que la base a la que nuestros líderes representan es aproximadamente paritaria.

Hoy ASDE es una asociación relativamente paritaria en cuanto a su composición. En ninguna franja de edad hay más de un 60% o menos de un 40% de ninguno de los dos géneros, lo cual es ya una información relevante a los efectos de valorar las cuotas de acceso al liderazgo femenino. La distribución global de hombres y mujeres para el año 2011 en los censos de ASDE arroja la siguiente tabla:

Organizaciones	DATOS POR PORCENTAJES CENSO 2011															
	Castores		Lobatos		Scouts		Escultas/Pion.		Rovers/Comp.		Scouters		Resp. Adultos		TOTALES	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	52,07%	47,93%	53,62%	46,38%	53,04%	46,96%	50,12%	49,88%	54,34%	45,66%	51,83%	46,17%	54,53%	45,47%	52,98%	47,02%
Andalucía	43,53%	56,47%	57,02%	42,98%	55,57%	44,43%	53,87%	46,13%	57,30%	42,70%	57,01%	42,99%	100,00%	0,00%	55,84%	44,16%
Aragón	49,62%	50,38%	52,31%	47,69%	54,90%	45,10%	40,59%	59,41%	50,00%	50,00%	59,05%	40,95%	63,25%	36,75%	53,05%	46,95%
Asturias	60,00%	40,00%	60,00%	40,00%	58,33%	41,67%	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	55,17%	44,83%	57,14%	42,86%	58,47%	41,53%
Baleares	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	58,33%	41,67%	0,00%	0,00%	58,33%	41,67%
Canarias	67,95%	32,05%	55,84%	44,16%	53,38%	46,62%	63,16%	36,84%	55,59%	34,41%	51,87%	48,13%	55,10%	44,90%	57,18%	42,82%
Cantabria	45,45%	54,55%	52,38%	47,62%	42,86%	57,14%	53,33%	46,67%	68,75%	31,25%	57,69%	42,31%	36,36%	63,64%	49,76%	50,24%
Castilla-La Mancha	51,38%	48,62%	44,27%	55,73%	54,62%	45,38%	43,92%	56,08%	53,57%	46,43%	55,19%	44,81%	100,00%	0,00%	50,55%	49,45%
Castilla y León	44,87%	55,13%	52,87%	47,13%	49,24%	50,76%	47,06%	52,94%	48,77%	51,23%	52,55%	47,45%	80,00%	20,00%	50,31%	49,69%
Cataluña	51,35%	48,65%	58,91%	41,09%	61,96%	38,04%	53,85%	46,15%	50,00%	50,00%	44,03%	55,97%	0,00%	0,00%	54,64%	45,36%
Extremadura	51,52%	48,48%	43,04%	56,96%	48,60%	51,40%	46,86%	53,14%	55,95%	44,05%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	48,26%	51,74%
Galicia	0,00%	0,00%	54,93%	45,07%	56,70%	43,30%	42,59%	57,41%	56,86%	43,14%	60,87%	39,13%	50,00%	50,00%	54,55%	45,45%
La Rioja	54,24%	45,76%	50,22%	49,78%	53,22%	46,78%	35,51%	64,49%	50,00%	50,00%	49,06%	50,94%	49,44%	50,56%	48,96%	51,04%
Madrid	48,93%	51,07%	57,47%	42,53%	54,85%	45,15%	53,30%	46,70%	51,60%	48,40%	53,10%	46,90%	0,00%	0,00%	54,03%	45,97%
Mejilla	66,67%	33,33%	47,06%	52,94%	64,29%	35,71%	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%	57,89%	42,11%	0,00%	0,00%	59,74%	40,26%
Murcia	53,47%	46,53%	50,64%	49,36%	50,14%	49,86%	50,40%	49,60%	53,98%	46,02%	53,24%	46,76%	100,00%	0,00%	51,50%	48,50%
Valencians	56,49%	43,51%	54,83%	45,17%	49,29%	50,71%	44,55%	55,45%	51,26%	48,74%	51,09%	48,91%	48,20%	51,80%	51,58%	48,42%
Ceuta	80,00%	20,00%	30,00%	70,00%	33,33%	66,67%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	40,00%	60,00%	46,15%	53,85%

Así, con desviaciones ligeras, se puede decir que la participación femenina en la estructura de ASDE es un hecho, extremo que también se cumple en relación a los Scouters y a Responsables adultos, que tienen en ambos casos más de un 45% en ambas categorías.

Tal como hemos señalado anteriormente, ello no se traduce en una participación equivalente ni en el Equipo Scout Federal ni en las Presidencias de las OO.FF, las cuales están mayoritariamente participadas por hombres. En el Equipo Scout Federal actual, sólo hay una mujer (14,28% de cuota), mientras que la mayoría de máximos responsables de OO.FF son varones. No se tienen datos sobre las ejecutivas al completo de cada Organización, hecho que debería corregirse en un futuro.

Por otro lado, el desequilibrio de géneros también se detecta cuando se analiza la composición de los participantes que han ido realizando los cursos de formación de formadores en ASDE. A través de estos cursos, los futuros encargados de capacitar a las nuevas generaciones de Scouters





consolidan sus conocimientos y se preparan para transmitirlos. Pues bien, menos de una de cada tres personas participantes en estos cursos es mujer (una media del 30,36% en el periodo 1984-2011, siendo el valor correspondiente a 2011 del 31,17%)³, hecho que necesariamente incidirá en la posterior presencia de formadoras en los cursos de formación scout de las Escuelas de Tiempo Libre vinculadas al entorno de nuestra federación y que, una vez más, no guarda relación con la distribución por géneros del censo de Scouters de ASDE (que, como se ha reproducido anteriormente, es actualmente del 53,8% de los hombres frente al 46,2% de mujeres).

Un signo que es una consecuencia necesaria de las situaciones descritas anteriormente y que es bastante ilustrativo del nivel de presencia de las mujeres en los máximos espacios de toma de decisiones de la Federación en su historia es la distribución por géneros de las distinciones concedidas a mujeres. ASDE tiene un sistema para reconocer la labor excepcional de personas a favor del Movimiento Scout y de la Federación a través de la concesión por parte del Consejo Scout Federal de la distinción “Lobo de Plata” y la Medalla al Mérito Scout. Los Lobos de Plata y las Medallas concedidas a lo largo de la existencia de dichas condecoraciones son⁴:

Distribución por géneros de las distinciones “Lobo de Plata” y la Medalla al mérito Scout				
Distinción	Número hombres	% hombres	Número mujeres	% mujeres
Lobo de Plata	25	100	0	0
Medalla al Mérito Scout	12	80	3	20

Así pues, parece que hay un primer indicio en donde se detiene la participación femenina a nivel de asunción de liderazgo en los Scouts en ASDE. Todo lo anteriormente expuesto lleva a pensar que, si bien el liderazgo femenino se ha ido abriendo camino a nivel de los Grupos Scout y en el desarrollo de algunas tareas en el seno de las OO.FF, las mujeres no acceden con facilidad a la máxima responsabilidad de la estructura de sus OO.FF ni a convertirse en formadoras de sus escuelas -o al menos en la misma proporción que sus compañeros en el último caso-. Queda una

³ Datos extraídos de la publicación *100 años de escultismo femenino*. ASDE, 2011. p.57.

⁴ Datos extraídos de *100 años de Escultismo femenino*. ASDE. p.60.



franja “gris” entre ser Coordinador de Grupo y formar parte de una Junta directiva o Ejecutiva sin asumir su presidencia en la cual, a día de hoy, no hay datos suficientes.

Adicionalmente, la experiencia de diversos participantes en la Ponencia indica que la asunción de la dirección de un Grupo Scout en tanto que Coordinador de Grupo suele estar, también, mayoritariamente copada por hombres (las mediciones elaboradas por la Ponencia respaldan esta afirmación).

Idea 3: Las razones que tradicionalmente se han ofrecido como posible explicación de la falta de presencia del liderazgo femenino en ASDE no acaban de ajustarse a la realidad que viven las mujeres jóvenes hoy.

Diversas son las cuestiones que pueden interferir en ese techo que frena la participación femenina. En primer lugar, se hace referencia a una actitud más propensa y desinhibida de los hombres respecto a sus compañeras scout en puestos de responsabilidad, hecho que si bien podría tener algún efecto, ni es plenamente compartido por los participantes ni tiene la entidad suficiente como para explicar la situación de manera completa. Además de que, en una gran mayoría de los casos, los Scouters y responsables son personas que han sido educandos en sus organizaciones, por lo que –en ambos sexos- han recibido una educación y una metodología que les empuja por igual a participar y ejercer responsabilidades.

Un segundo motivo reside en que, en la franja de edad en que la mayoría de Scouters suelen plantearse asumir responsabilidades a nivel federativo o en su OF (que suele situarse entre los 25-35 años de edad), las mujeres pueden empezar a plantearse tener hijos. Aun así, el paulatino descenso de la edad de los Scouters a lo largo de los años y el retraso en la edad media en que las mujeres tienen su primer hijo en nuestra sociedad debería hacer que este hecho tenga, progresivamente, menor impacto. Sí que se señala, de manera vinculada, que cuando en un Grupo u OF una persona va a ser padre o madre, las consecuencias se advierten diferentes en caso de hombres y mujeres. Con arreglo a las experiencias y casos personales conocidos por los participantes en los debates de la Ponencia, las mujeres suelen interrumpir su vinculación con el Movimiento Scout, mientras que más hombres que son padres siguen ligados al mismo.



Idea 4: En una organización democrática, el liderazgo de la misma debe reflejar en media la composición de la base de la que proviene y a la que representa. Por tanto, la ausencia prácticamente total de las mujeres al frente de ASDE debe ser tratada como una anomalía que debe corregirse.

En conclusión, independientemente de los factores que afectan a la falta de participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en ASDE, la Ponencia reconoce que se debe actuar de una vez por todas para que los equipos de responsables de todos los niveles del escultismo sean un reflejo en su composición de las bases que representan. Y ello implica, en la actualidad, reforzar los mecanismos que faciliten el acceso de la mujer al liderazgo scout. Si son la mitad de la base del escultismo, si en tanto que scouts se les anima a tomar partido y a ser igual de protagonistas de sus compañeros y si se parte de una situación de práctica ausencia de liderazgo femenino, ha llegado la hora de poner en marcha medidas afirmativas que rompan una inercia de décadas.

2.3.- Medidas a poner en marcha en ASDE en el próximo trienio

2A Equilibrio de géneros en los Equipos de formación

Horizonte temporal: Análisis e incorporación paulatina.

Contenido: Los Equipos formativos de las Escuelas de Tiempo Libre son uno de los primeros contactos que los Scouters jóvenes realizan en su etapa de educadores. Las Escuelas deberían prestar atención a que sus equipos de formación sean representativos y cuenten con un buen balance de edades, experiencia, ramas y materias en las que son especialistas y, también, en el género. Así, deberían tratar de incorporar como formadores a aquellos perfiles de los que carezcan o que estén en desequilibrio.

2B Equilibrio de géneros en las Organizaciones Federadas

Horizonte temporal: Análisis e incorporación paulatina de la medida 2A en el seno de las Organizaciones Federadas.

Contenido: Las Organizaciones Federadas deberían plantearse en la composición de su equipo formativo y en próximas revisiones de sus Estatutos, el incorporar el equilibrio de género entre formadores y formadoras y la exigencia de una representatividad mínima de cada género en la creación de candidaturas a los Equipos de gestión de la Organización.



2C Recursos para avanzar hacia la participación en igualdad

Horizonte temporal: A lo largo del próximo trienio.

Contenido: Los Responsables de Programa Educativo y de Personas Adultas de ASDE deben fomentar el que, de la misma manera que cuando en el Grupo Scout se detecta que sólo hay Scouters chicos o chicas este debe movilizarse para corregir esa situación, esa sea la misma reacción que también se dé a nivel federal y de las OO.FF. En ese sentido:

- Debe profundizarse en el ofrecimiento de recursos formativos que incidan en que la ausencia prolongada y estructural de las mujeres en el liderazgo de ASDE representa un déficit democrático.
- Debe continuarse apostando por que los contenidos educativos del Programa de todas las ramas se aproximen al problema de la desigualdad de géneros y fomenten la participación y el liderazgo de chicos y chicas por igual. En ese sentido, se debe apostar por profundizar el trabajo llevado a cabo por la Red de Igualdad de oportunidades y Coeducación de la Federación para proponer actividades, campañas y mecanismos de reflexión para los educandos y los scouters que ayuden a llevar más lejos nuestra propuesta coeducativa.
- ASDE debe someterse a una auditoría interna de género que aporte un informe de conclusiones adicionales que permitan detectar nuevos puntos de mejora en el avance en la paridad de géneros en la participación y liderazgo de todos los niveles de la Federación.

2D Potenciar mecanismos de observación de la evolución del liderazgo femenino

Horizonte temporal: A lo largo del próximo trienio.

Contenido: Es necesario que la Federación y las OO.FF. tengan datos sobre la realidad del liderazgo femenino en la entidad. Frecuentemente, la manera de abordar el análisis de la ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad se basa en entrevistas cualitativas y en el relato de experiencias y anécdotas que deben quedar superadas por un análisis riguroso de evidencias estadísticas y de aquellos mecanismos estructurales y organizativos que desincentivan la presencia de mujeres al frente del proyecto de ASDE. En ese sentido:

- La Federación debe seguir prestando atención a la realidad del impacto de sus fines coeducativos en su propia estructura. Por tanto, se anima al mantenimiento de los trabajos de la Red de Igualdad de



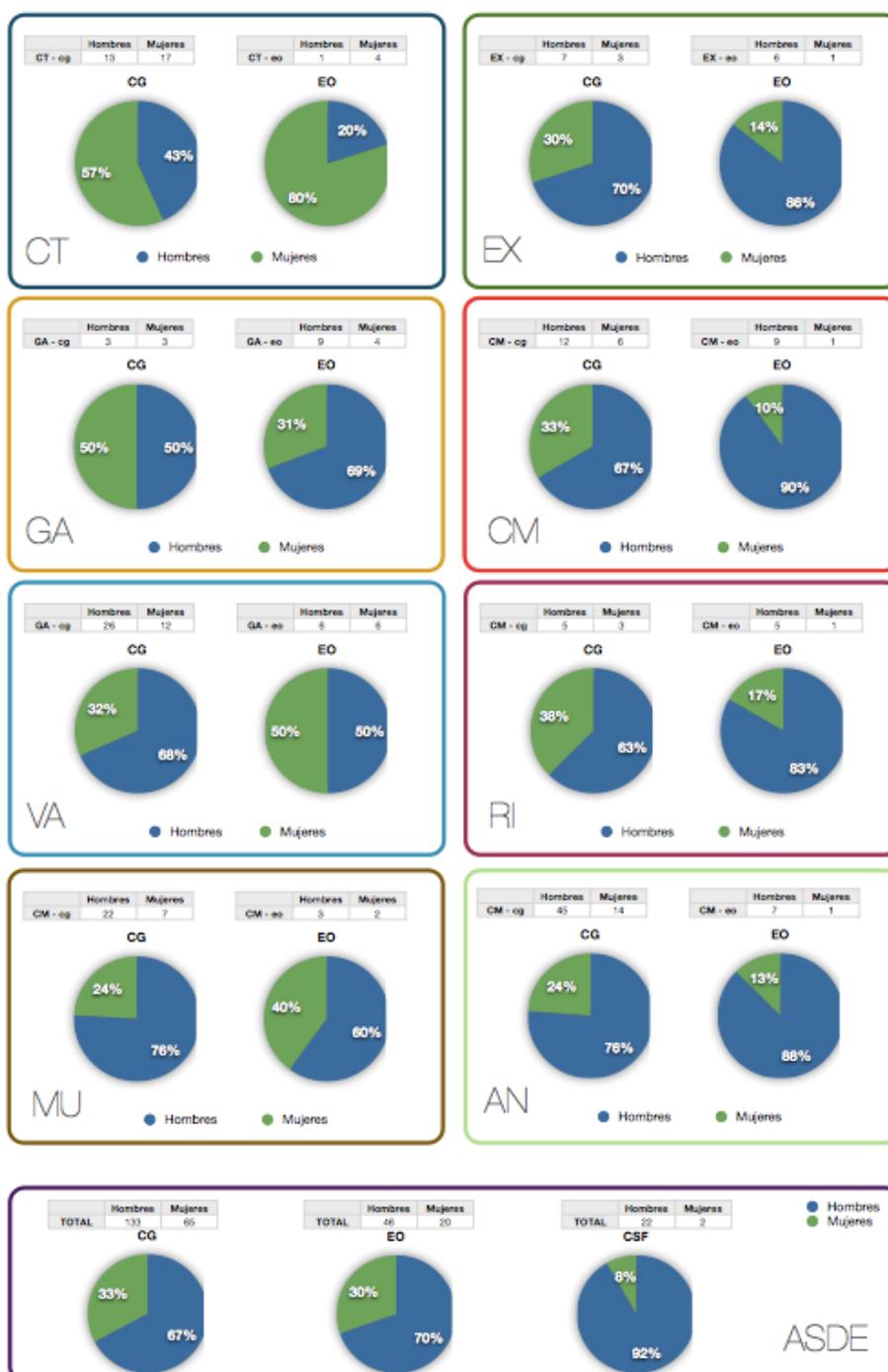
- Género y Coeducación y la incorporación a sus trabajos del análisis permanente de la presencia femenina en el liderazgo scout.
- ASDE debe ser capaz de contar con una base de datos y unas herramientas que faciliten un conocimiento profundo y permanentemente actualizado de la composición de su membresía, de manera que, en relación con el liderazgo femenino, se pueda captar su evolución en diferentes órganos, responsabilidades y niveles sin necesidad de lanzar campañas de encuestas cada vez que se quiera analizar el mismo.





Anexo II.

a. Estudio estadístico elaborado por la Ponencia a partir de datos facilitados por diversas OO.FF. en relación con las proporciones de géneros que llevan a cabo las responsabilidades de (i) Coordinación de Grupo; (ii) Miembro de la Ejecutiva de la OF y (iii) Miembro del Equipo Scout Federal.



3.- EL APOYO AL ESCULTISMO DE LAS PERSONAS ADULTAS

3.1.- Introducción

El escultismo es una propuesta para la juventud, apoyada en su camino por personas adultas. El educador es la pieza fundamental que cataliza el amplio surtido de herramientas pedagógicas que ofrece el método Scout, las pone en funcionamiento y hace posible que millones de jóvenes disfruten de una oportunidad única de crecimiento personal.

Para ser scouter, como han analizado ponencias en diversas Conferencias Scout previas, es importante poder contar con una labor de apoyo de la estructura organizativa y también un sistema que permita ir creciendo como persona adulta, progresando y asumiendo etapas.

Uno de los aspectos importantes en el análisis de las políticas de personas adultas de la organización mundial del movimiento scout es el relevo generacional, el paso de educador "activo" a realizar labores de apoyo en beneficio del Grupo Scout, de la Asociación y de la Federación, y del grado de atención e implicación recíprocos entre las personas que han dado ese paso y las estructuras organizativas que hacen posible el escultismo a nivel local, autonómico o estatal.

¿Es hoy ASDE una Federación que acoja y ofrezca oportunidades de voluntariado a personas que ya no impulsan las tareas pedagógicas inherentes a ser scouter? ¿Cómo se llevan a cabo los procesos de relevo generacional en el movimiento scout? ¿Qué impacto tienen en las dinámicas de asunción de responsabilidades de nuevos y nuevas dirigentes en el escultismo? ¿Cuál es el apoyo adicional que podrían brindar estas personas adultas? Estas y otras preguntas pretenden delimitar el tercer pilar de esta ponencia.

3.2.- Posicionamiento

Idea 1: ASDE no debe reconocer el término "escultismo adulto", puesto que a lo sumo existen personas adultas que dan apoyo al escultismo.

El escultismo es un Movimiento juvenil. El conjunto de estrategias y recursos educativos puestos en marcha de manera inicial por Robert Baden-Powell a principios del siglo XX tenía (y tiene) un destinatario claro: la juventud. Todo el que, en la edad adulta, quiere seguir participando del Escultismo, lo hace con vocación de servicio para que los destinatarios de la

metodología Scout puedan seguir disfrutando de esta experiencia educativa.

Así, uno de los primeros planteamientos surgidos en el debate es que no existe el concepto de "Escultismo adulto". Para la mayoría de participantes de la Mesa el concepto representa una incoherencia o incluso un oxímoron. Existen, a lo sumo, personas que dan soporte al escultismo en la edad adulta o que simpatizan con los valores y las maneras de hacer del Movimiento. Pero no es el objetivo del movimiento scout extender a la edad adulta la experiencia que de propio se tuvo cuando se fue educando.

Idea 2: ASDE debe apostar por relacionarse con entidades o asociaciones de apoyo al escultismo cuya actuación no dé lugar a equívocos acerca de la naturaleza y fines del escultismo.

Diversas Organizaciones Federadas se encuentran en la tesitura, pues, de dar respuesta a personas que, en la edad adulta, quieren seguir vinculadas al Movimiento pero, en cambio, no quieren vincularse de manera más o menos estable con un equipo o comisión de trabajo en el seno de la estructura de esa Organización. En este sentido, algunas personas adultas pueden querer crear unidades de "scouts adultos" o entidades de antiguos scouts que, con carácter lúdico o con alguna función adicional, recreen las experiencias de juventud en el escultismo y, por otro lado, brinden un apoyo más o menos decidido a uno o diversos grupos scouts con los que puedan tener interacción.

En principio, la mesa entiende que ese no debería ser el modelo de vinculación, en ASDE, de los Grupos y Organizaciones Federadas, ya que así se dan diversas problemáticas que distorsionan el normal funcionamiento de la estructura del escultismo.

En primer lugar, las organizaciones que, más allá de la amistad, apoyo y reconocimiento al Movimiento Scout, crean conveniente aplicar la metodología con antiguos miembros adultos del escultismo, ofrecen a la sociedad el mensaje de que el escultismo es una metodología alejada de la juventud, lo cual puede perjudicar tanto las políticas de comunicación de las organizaciones scouts como un apartamiento de los fines para los cuales el Escultismo existe.

Dicha confusión puede llegar hasta el punto de hacer llegar al entorno mensajes contradictorios sobre cuál es la entidad que promueve el escultismo reconocido internacionalmente en un entorno concreto, lo cuál puede ser peligroso en la relación con Administraciones y entidades que deseen colaborar con el escultismo. Ha de quedar siempre claro que la

“representación oficial” del escultismo queda en manos de las estructuras que están vinculadas, a través de su conexión con la OSN de referencia, a WOSM.

Idea 3: ASDE y sus organizaciones, y no ninguna otra estructura, deben asumir el rol del liderazgo y la representatividad del escultismo reconocido por WOSM en su entorno. Las organizaciones de amistad y apoyo al Escultismo que deseen relacionarse con ASDE deben comprender que la representación del escultismo de WOSM corresponde a ASDE y sus organizaciones.

Las entidades de amistad y apoyo al Escultismo formadas por personas adultas suelen valerse de recursos y contactos de quienes forman parte de las mismas, y que, llegado el momento, pueden ofrecer a las Organizaciones y estructuras reconocidas por ASDE y por WOSM su apoyo personal de la misma manera que podrían ofrecerlo si colaboraran de manera abierta y estable con esas estructuras. En vez de eso, se convierten en un órgano paralelo de soporte que, llegado el caso, puede distorsionar los procesos de decisión de los órganos democráticos de las organizaciones scouts, a través del condicionamiento de su soporte o influencia de cara al exterior. Lo correcto sería, al entender de la Ponencia, ofrecer dicho soporte encuadrándose de manera directa en esas organizaciones de escultismo reconocido por WOSM y no actuar en paralelo de una manera que puede provocar el establecimiento de relaciones tutelares entre la entidad de adultos y las OO.FF u OSN. En ese sentido, ASDE deberá profundizar en reforzar las políticas de recursos humanos adultos que permitan asegurar que toda persona adulta con disposición y ganas de servir al escultismo, encuentre su cometido y su ilusión y energía para servir al Escultismo sea convenientemente canalizada.

Como corolario de las anteriores ideas, es del todo pertinente reproducir un documento que debería orientar el posicionamiento de ASDE con las organizaciones de amistad y apoyo al Escultismo formadas por personas adultas. Se trata de la **Declaración Conjunta del Presidente del Comité Scout Mundial de WOSM y del Presidente de la Amistad Internacional Scout y Guía**⁵ (“ISGF” en sus siglas inglesas), dada el 14 de junio de 2011 por los máximos responsables de ambas Organizaciones, a través de la cual establecieron los siguientes puntos:

“1. Misión y naturaleza de las dos organizaciones. La OMMS e ISGF son dos organizaciones independientes basadas en los mismos fines del escultismo pero con sus propios elementos diferenciadores. Sus respectivas misiones son las siguientes: La Organización

⁵ Traducción no oficial de la versión inglesa realizada por la Amistad Internacional Scout y Guía de España (AISG). La versión oficial puede ser obtenida en la web de la ISGF www.isgf.org.



Mundial del Movimiento Scout (OMMS) es una organización independiente, no política y no gubernamental, cuyo objetivo es promover el Movimiento Scout en todo el mundo mediante la promoción de la unidad y el conocimiento de sus objetivos y principios, facilitando su expansión, desarrollo y el mantenimiento de su carácter específico. El Movimiento Scout es un movimiento voluntario, no político, educativo para jóvenes; cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de los jóvenes en el logro de su pleno desarrollo físico, intelectual, emocional, social y espiritual como individuos, como ciudadanos responsables y como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales; de conformidad con los objetivos, principios y método concebidos por el Fundador.

Los adultos son un componente intrínseco de la OMMS en la medida en que proporcionan apoyo directo o indirecto a los jóvenes de las asociaciones scout juveniles nacionales, haciendo uso y de acuerdo al método scout. La Amistad Internacional Scout y Guía (ISGF) es una organización mundial para adultos en apoyo de la OMMS y la AMGS, basada en los ideales Scout / Guía y objetivos expresados en la Promesa y la Ley, y abierta a los antiguos miembros de las Organizaciones juveniles pertenecientes a la de la AMGS y la OMMS; así como a adultos que no tuvieron la oportunidad de ser Scouts / Guías en su juventud o ser Scouter. Sus objetivos son ayudar a sus miembros a vivir los valores adquiridos en el movimiento scout juvenil, en la idea de dar un apoyo activo a la OMMS y la AMGS; el servicio en sus comunidades; y el desarrollo como persona. Es compatible que adultos que actualmente tienen un papel en su propia organización scout o guía juvenil de apoyo a los jóvenes, escojan también pertenecer a ISGF como un servicio voluntario adicional, siempre y cuando entiendan que su pertenencia a ISGF es de una total naturaleza diferente a la de ser un scouter activo.

2. Ideales compartidos. Las dos organizaciones coinciden en que sus ideales compartidos proporcionan la mejor base para su cooperación.

3. Adultos en el Movimiento Scout Mundial. ISGF reconoce que una de los programas esenciales de la OMMS es el de "Recursos Adultos en el Movimiento Scout", como un programa sistemático de la gestión de recursos para adultos, para mejorar la eficacia, compromiso y motivación de los Scouters. ISGF contempla el rol de sus socios distinto al rol de los adultos dentro de la OMMS.

4. Convenios con organizaciones internacionales. Antes de buscar un marco de relación con terceros (y más especialmente con organizaciones internacionales), ya sean gubernamentales o no gubernamentales, ISGF consultará con la OMMS y no procederá sin el consentimiento de la OMMS.

5. Publicidad y política de relaciones públicas. En su propia publicidad y en la política de relaciones públicas, ISGF se esforzará por evitar la adopción de terminologías, planes de acción o la realización de actividades que puedan crear confusión de roles, responsabilidades y competencias con la terminología, planes o actividades de los órganos propios de la OMMS.

6. Relación con las organizaciones no reconocidas ISGF, de conformidad con el objetivo de un apoyo activo a la OMMS, se esforzará, tanto en nivel nacional e internacional, por limitar su cooperación a las organizaciones scouts reconocidas por la OMMS y evitar las relaciones oficiales con organizaciones scout no reconocidas por la OMMS.

7. Relación con organizaciones nacionales miembro OMMS y ISGF se comprometen a tratar las cuestiones que se plantean a nivel nacional, de conformidad con los principios enunciados en esta declaración.

8. Estructuras para la coordinación y la cooperación OMMS y ISGF creen que algunas de las disposiciones contenidas en la Constitución de ISGF son importante para asegurar una buena cooperación entre las dos organizaciones, especialmente en lo que se refiere a los puntos 3, 4, 5 y 6. Se hace referencia, en particular, a la presencia de un miembro del Comité Mundial de ISGF con derecho a voto designado por el Comité Scout Mundial; y la necesidad de que las Organizaciones nacionales miembros de ISGF posean el reconocimiento de las asociaciones juveniles nacionales pertenecientes a la OMMS, no sólo



en el momento de su fundación, sino como un reconocimiento permanente. Igualmente importante es la decisión del Comité Scout Mundial de la OMMS de nombrar a uno de sus miembros, como contacto con la ISGF. 9. Invitaciones mutuas OMMS y ISGF continuarán con el intercambio de invitaciones a sus Conferencias Mundiales y Regionales, proporcionando así un canal más para mejorar la comprensión mutua y la cooperación. 10. El apoyo de ISGF a la OMMS y a sus organizaciones nacionales. OMMS reconoce el apoyo ofrecido por ISGF tanto a nivel mundial a través de su Fondo Internacional para el Desarrollo, como en el ámbito nacional a través de diversas iniciativas llevadas a cabo por las asociaciones nacionales pertenecientes a ISGF en cooperación con las asociaciones scouts juveniles nacionales respectivas.”

3.3.- Medidas a poner en marcha en ASDE en el próximo trienio

Sentadas estas reflexiones, las siguientes propuestas pasan por la vehiculación de la energía y ganas de las personas adultas a través de las estructuras formalmente reconocidas del Escultismo: la Federación, las OO.FF y los propios grupos. Para la relación con estructuras de personas adultas de apoyo y amistad con el Escultismo, esta Ponencia apuesta porque ASDE fomente e implemente junto con las mismas los principios e ideas que conjuntamente han definido WOSM y la AISG, no interaccionando con aquellas estructuras que no las hagan posible.

3A Una política de Recursos Humanos Adultos que permita canalizar la disposición de cualquier persona con voluntad de servir al Escultismo.

Horizonte temporal: A lo largo del próximo trienio.

Contenido: En la edad adulta, la pertenencia a estructuras de amistad o apoyo al escultismo pueden tener carácter complementario a hacer posible el escultismo reconocido en cualquier nivel de ASDE. Sea como fuere, dicha pertenencia tiene otra naturaleza que la de hacer posible el escultismo de ASDE, y lo que debe preocupar a la Federación es que exista un sistema para orientar a toda persona con ganas de servir al escultismo y para canalizar su disposición y energía. En ese sentido:

- Los responsables de gestionar a nivel federal los Recursos Humanos Adultos deben revisar las políticas de captación y voluntariado de manera que se pueda orientar, dirigir y canalizar cualquier tipo de ayuda y ofrecimiento en el Movimiento.
- Deben ofrecerse recursos a las OO.FF. y a los Grupos Scout para poder gestionar a nivel organizativo y formativo el ofrecimiento de personas adultas para apoyar al escultismo.



- ASDE debería dinamizar y profundizar el Programa de Socios Colaboradores, apoyando cualquier ofrecimiento que provenga de miembros de dicho programa y conociendo los posibles recursos que estos pudieran aportar al desarrollo del escultismo en la Federación, las OO.FF y los Grupos Scout.
- Asimismo, el Área de Personas Adultas debería ofrecer la formación adecuada para que las OO.FF puedan crear y mantener sus propios programas de Socios Colaboradores.
- Debemos crear lo antes posible una bolsa de voluntariado abierta a cualquier persona, donde se puede inscribir cualquier interesado en colaborar con ASDE u OO.FF. y que puede ser usado por tanto por la federación como por las OO.FF. para buscar recursos especializados según sus capacidades y disponibilidad.
- Se debe crear un sistema de información pública y de fácil acceso, donde la federación y las OO.FF. puedan solicitar perfiles concretos o voluntariado externo para tareas concretas que se les presenten.

3B Relación de ASDE con estructuras de amistad y apoyo al escultismo formadas por adultos

Horizonte temporal: A lo largo del próximo trienio.

Contenido: ASDE debe relacionarse con aquellas estructuras que respeten los principios que emanan de la Declaración conjunta WOSM-ISGF y proteger los intereses del escultismo reconocido frente a aquellas otras que no los respeten. En ese sentido:

- ASDE debe proteger, junto con el resto de organizaciones de escultismo reconocido pertenecientes a WOSM, el liderazgo, la naturaleza y la representación del Escultismo en España.
- ASDE debe recibir, aprovechar, celebrar y agradecer el apoyo que reciba de las estructuras de amistad con el escultismo que respeten los principios de la Declaración WOSM-ISGF.
- ASDE limitará cualquier contacto con estructuras u organizaciones que fomenten o apoyen escultismo no reconocido por WOSM y ejercerá la responsabilidad de proteger la imagen y las marcas del escultismo de las que es depositaria cuando estas sean indebidamente utilizadas.
- ASDE impulsará los espacios y estructuras de contacto que permitan construir una cooperación similar a la descrita en los apartados 8 y 10 de la precitada Declaración WOSM-ISGF.



3C Apoyo de personas adultas para hacer más y mejor escultismo en OO.FF y Grupos Scout

Horizonte temporal: A lo largo del próximo trienio.

Contenido:

- En las OO.FF, se debería conducir a las personas que desean formar parte del escultismo sin formar parte de un equipo de gestión, a establecerse en alguna especie de comisión o alianza interna de antiguos o amigos del escultismo, que pueda acoger desde modalidades de cooperación activa con la entidad, pasando por un sistema de socios colaboradores o financiadores, o comités de expertos para cuando la estructura los necesite.
- Deberían quedar fuera de la estructura, las iniciativas tendentes a una mera actividad lúdica regular adulta enmarcada en elementos de identificación o simbología scout, puesto que ese no es el fin del Escultismo ni puede formar parte de los cometidos de una OO.FF o de la Federación ASDE.
- Respecto a los Grupos Scouts, estos deben estar preparados para acoger los ofrecimientos de apoyo de aquellas personas que quieren seguir conectadas de manera formal a la dinámica cotidiana del grupo sin ser scouters. Para ello, el Grupo podría plantearse la creación de Comités Técnicos o de apoyo, creación de un listado de habilidades y recursos, etc. Dichas estructuras podrían plantearse como espacios abiertos a las personas adultas que quieran dar soporte a la vida de la entidad. Siempre, claro está, bajo la supeditación de los mismos a los intereses y fines propios del Grupo Scout.

BIBLIOGRAFÍA

Algunas publicaciones que pueden ayudar a formar tu opinión y aportaciones a la ponencia, y su ubicación en internet (cuando exista el *link*), figuran a continuación. La idea es ir ampliando la bibliografía de esta ponencia con los materiales que sirvan de base a los debates e incorporaciones al texto, que sean propuestos por los participantes. Todos estos documentos están disponibles en la Oficina Scout Federal.

Resoluciones de la XXXIX Conferencia Scout Mundial.

<http://www.scout.org/es/content/download/24800/220801/file/Conference%20Resolutions%20-%20Business%20Resolutions.pdf>

Implicación Juvenil. Documento 14 de la 39ª Conferencia Scout Mundial. WOSM.

www.scout.org/es/content/download/22077/198359/file/WSC-Doc-14-Youth%20Involvement-WEB-EN.pdf

La Zona Gris. Edición especial de Euro.Scout.Info sobre Liderazgo juvenil. WOSM.

www.scout.org/es/information_events/library/youth_empowerment/the_grey_area

Informe del 11º Foro Joven Scout Mundial. WOSM.

www.scout.org/es/content/download/24776/220694/file/11th%20World%20Scout%20Youth%20Forum%20Final%20Report.pdf

Recomendaciones del 11º Foro Joven Scout Mundial a la 39ª Conferencia Scout Mundial. WOSM.

www.scout.org/es/content/download/24799/220798/file/Recommendations%20from%20the%2011th%20World%20Scout%20Youth%20Forum%20To%20The%20World%20Scout%20Committee.pdf

100 años de esculptismo femenino. ASDE.

http://issuu.com/scout_es/docs/100escultismofemenino

Adultos en el Movimiento Scout. Política Mundial. WOSM.

http://www.scout.org/es/information_events/library/adults_in_scouting/adultos_en_el_movimiento_scout

Declaración conjunta WOSM - AISG de 14 de junio de 2011 sobre su relación en común.

http://www.isgf.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1248&Itemid=153&lang=en

Resoluciones de la Conferencia Scout Mundial 1988-2005. WOSM.

www.scout.org/es/information_events/library/institutional_documents/conference_resolutions

Resoluciones especialmente recomendadas

Implicación y liderazgo juvenil en WOSM: 2/93, 10,13/99, 6/02, 11/05.

Presencia y liderazgo femenino en WOSM: 6/93, 8/93, 5/96, 4/99

Acogida, reconocimiento y despedida de las personas voluntarias en ASDE.





VII CONFERENCIA SCOUT FEDERAL
POR OTROS 100 AÑOS, CONSTRUYENDO UN MUNDO MEJOR



http://issuu.com/scout_es/docs/acogida/1

La igualdad de oportunidades y la participación social de las jóvenes. Consejo de la Juventud de España (CJE).

[www.cje.org/C13/Cat%C3%A1logo/Document%20Library/Publicaciones\(cat%C3%A1logo\)/laigualdaddeoportunidadesylaparticipacionsocialdelasmujeres.pdf](http://www.cje.org/C13/Cat%C3%A1logo/Document%20Library/Publicaciones(cat%C3%A1logo)/laigualdaddeoportunidadesylaparticipacionsocialdelasmujeres.pdf)

