

*CONFEDERACION
DON BOSCO*

*Plan de Igualdad de Oportunidades
2018-2020*


Don **Bosco**

confederación
de centros juveniles
de **España**

PERÍODO

2018-2020

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2018-2020

Sumario

- Introducción.....	4
- Antecedentes, Marco Teórico y Conceptual	6
- Análisis de la realidad de los centros juveniles y asociaciones que conforman la Confederación Don Bosco.....	9
- Retos, objetivos estratégicos y estructura del PIO.....	11
○ <i>Eje 1. Establecimiento de compromiso de los Órganos Miembros de la Confederación.</i>	
○ <i>Eje 2. Empoderamiento de Género de los propios miembros</i>	
- <i>E2-1. Sensibilizar y hacer ver la necesidad de tener en cuenta en enfoque de género en todos los ámbitos que se abarcan las políticas y proyectos de la Confederación, Federaciones y Centros Juveniles y Asociaciones.</i>	
- <i>E2-2. Supervisar y apoyar la aplicación del Plan de Igualdad en todas las iniciativas, propuestas, programas y proyectos que se lleven a cabo en la Confederación.</i>	
○ <i>Eje 3. Transversalidad de Género en la elaboración de los proyectos.</i>	
○ <i>Eje 4 Lenguaje no sexista en la elaboración y ejecución de los proyectos.</i>	
○ <i>Eje 5. Instrumentos para integrar el principio de igualdad de oportunidades en las distintas políticas y acciones de la Confederación Don Bosco.</i>	
- <i>E5-1- Promocionar la igualdad de género a través de la difusión y desarrollar medidas de sensibilización entre la ciudadanía.</i>	
- <i>E5-2. Asegurar la implantación de la perspectiva de género en la Confederación.</i>	
- <i>E5- 3. Promocionar la igualdad en el ámbito socioeducativo y formativo de los Centros y Asociaciones Juveniles.</i>	
- <i>E5-4. Transmisión de valores y actitudes igualitarias.</i>	
- Medidas de Acción Y Buenas Prácticas que debe incorporar la Confederación en materia de igualdad	17
- Métodos de Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades.....	20
- Anexos.....	22
- Glosario.....	23

INTRODUCCIÓN

La Confederación Don Bosco responde al compromiso que lo identifica, como miembro del Tercer Sector de Acción Social, con los principios recogidos en Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluyendo de forma transversal este enfoque de género dentro de su identidad. Por esto, nace la necesidad de crear un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que establezca un marco de actuación que sea vehículo para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades dentro de los Centros y Asociaciones Juveniles, Federaciones y en la propia Confederación.

Basándonos en el artículo 14 de la Constitución Española, donde se recoge el derecho a la Igualdad de Trato y No Discriminación, queremos caminar hacia la construcción de una sociedad más justa y libre, primando el principio de igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento Jurídico.

Tal como se recoge en el **Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016**, desde que se aprobó la Constitución de 1978, se han ido dando pasos mediante la adopción de disposiciones dirigidas al desarrollo social, eliminando todo trato discriminatorio y promoviendo la igualdad de oportunidades, pero aún queda mucho camino por recorrer.

En clave de género, se ha podido apreciar desde la Acción Social del Tercer Sector que:

- La actividad profesional realizada bajo su prisma está muy feminizada, teniendo las mujeres condiciones de empleo mucho más precarias, con jornadas parciales y contratos temporales.
- Las mujeres tienden más a la realización de voluntariados y actividades de intervención directa, mientras que los hombres suelen ocupar puestos de responsabilidad, coordinación y dirección.

Por lo que también en el Tercer Sector son visibles los estereotipos a la hora de atribuir funciones y tareas por género.

Nuestra Confederación cuenta con más de 4.300 voluntarios y voluntarias y más de 50000 beneficiarias y beneficiarios, repartidos en los 127 centros juveniles que articulan la Confederación Don Bosco, ubicados en las etapas adolescente y juvenil. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, se ha podido apreciar en los últimos años un aumento de manifestaciones de desigualdad de género entre los adolescentes y jóvenes, principalmente, de una de sus formas más crudas de expresión, la violencia de género.

Por todo esto, se considera necesaria la creación de un Plan de Igualdad de Oportunidades que sea guía y mentor, durante un período de 2 años, en el diseño, ejecución y evaluación de políticas y proyectos dentro de la Confederación, basados en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y participación social.

Los 3 objetivos estratégicos principales que se quieren alcanzar con este plan son:

- (i) Eliminar todo tipo de manifestaciones de desigualdad patentes dentro de la Confederación Don Bosco y Entidades que la articulan.
- (ii) Impulsar y sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos a través de los Centros juveniles de las federaciones que conforman la Confederación Don Bosco.
- (iii) Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de forma transversal en todas las políticas y proyectos de la Confederación.

En definitiva, con el Plan de Igualdad se busca el propósito de intervenir en la discriminación por razón de sexo en todas sus dimensiones a través de estrategias y estructuras que luchen por hacer realidad una igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

ANTECEDENTES, MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

La entrada en vigor de la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres permite ir caminando hacia una igualdad real en todos los ámbitos de la vida (Social, Político, Cultural, etc.). En su artículo 1 recoge *“Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”*

La Confederación Don Bosco y sus Federaciones son el contexto idóneo, por su ideología y principios de Identidad, para trabajar la responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades. Su carácter reivindicativo, de transformación, de justicia y lucha por los Derechos Humanos hacen que sea un eje de actuación clave de la Ley Orgánica 3/2007 por parte del colectivo juvenil que la forman.

Nuestra entidad focaliza su línea estratégica en la novedad recogida en la Ley 3/2007, centrada en la prevención de esas conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad. Las medidas que se pretenden aplicar irán dirigidas a todas las esferas de los centros y asociaciones Juveniles de las Federaciones que conforman la Confederación, buscando la aplicación en:

- El empoderamiento y toma de decisiones realizadas de forma equilibrada y sin discriminación en todas las medidas llevadas a cabo dentro las Entidades.
- La introducción de un lenguaje inclusivo y no sexista tanto visual como verbal en todos los proyectos, actividades, comunicaciones, que se realicen dentro de la Confederación, buscando derrotar a los estereotipos de género.

- La incorporación de forma transversal el enfoque de género en todos los proyectos y medidas que se tomen, abarcando todas las necesidades que se presenten en materia de género.
- El desarrollo de una formación que abarque condiciones y posiciones estratégicas de los voluntarios y las voluntarias, para darle un enfoque, contenido, alcance y participación igualitaria.

Para poder alcanzar el desarrollo de estas medidas, se hace necesario incorporar herramientas y estrategias que hagan posible la incorporación trasversal de una perspectiva de género en los procesos de gestión de las entidades, como son:

- ✓ Registro de datos desagregados por sexos, permitiendo analizar e interpretar los resultados obtenidos. Si se obtiene un desequilibrio en los datos, se deberá buscar las causas que lo provocan, para lograr eliminar ese desequilibrio.
- ✓ Campañas de sensibilización y difusión que permita dar a conocer y formar a las personas que forman parte de los Centros Juveniles, Federaciones y la Confederación en materia de género y saber cómo desarrollarla.
- ✓ Establecer un protocolo de actuación en el ámbito de la igualdad, que sea un compromiso que garantice la transversalidad de género dentro de las políticas y programas de actuación de las entidades.
- ✓ Establecer personas representantes a los que se le asignen la labor de velar porque la inclusión del enfoque de género sea real y efectiva, así como el cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.

Por todo lo anterior, la Confederación Don Bosco considera necesario articular un plan de igualdad de oportunidades que incluya las anteriores medidas, por varios motivos:

1. Para hacer efectiva y real la existencia de un enfoque de género tangible dentro de la formulación de proyectos, ejecución de programas y planes, realización de actividades y formaciones.

2. Para poder analizar las barreras y discriminaciones que presentan las entidades que conforman la Confederación en materia de igualdad y poder avanzar y mejorar las deficiencias detectadas, así como detectar otras posibles situaciones de discriminación patentes.
3. Para fomentar una igualdad real y efectiva de oportunidades a través de un punto de unión entre todas las personas que integran los diversos centros y asociaciones juveniles, con independencia de su género, posición que ocupan, competencias, funciones.

Y uno de los elementos considerados imprescindible para alcanzar los objetivos y medidas propuestas y hacer efectivo este Plan de Igualdad, es la implicación y la participación social de todos los miembros que conforman la Confederación Don Bosco, con el fin de hacer de esta herramienta un instrumento cercano, útil y que sea una respuesta real a las necesidades existentes, consiguiendo así una auténtica igualdad de oportunidades.

En definitiva, la creación de este Plan de Igualdad se respalda en la existencia de dos principios fundamentales que están presente en las líneas de acción y estrategias que en él quedan plasmados:

- Principio de “Mainsteaming de género”, es decir, luchar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y políticas, abarcando todos los niveles y evaluando todos los efectos que puedan desencadenar.
- Principio de “Cooperación social”, el cual busca la participación de todos los agentes que articulan el plan de igualdad de la Confederación Don Bosco.

ANÁLISIS DE LA REALIDAD DE LOS CENTROS JUVENILES Y ASOCIACIONES QUE CONFORMAN LA CONFEDERACIÓN DON BOSCO

Las 127 asociaciones y Centros juveniles que dan forma a las 9 federaciones que articulan la Confederación Don Bosco nacen con la necesidad de crear un espacio inclusivo para todos y todas, bajo el prisma del artículo 14 de la Constitución Española, en el que todos somos iguales sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Esta Entidad busca la defensa y promoción de la infancia y juventud, prestando especial atención en la que se encuentra en riesgo de exclusión. Los pilares de actuación de la Confederación son el protagonismo juvenil y el estilo educativo de Don Bosco, ambos totalmente compatibles y necesarios para la implantación de un Plan de Igualdad en los Centros Juveniles y Federaciones y en la propia Confederación. Los 4300 voluntarios y voluntarias y los trabajadores y trabajadoras son ejes claves ya que son los artífices de que se integre el principio de igualdad y que sea real y efectivo.

La propuesta educativa que se ofrece se articula a través del ocio y tiempo libre, donde los y las jóvenes encuentran tanto la oportunidad de autorealizarse como la de formar y expresar su identidad personal. Es ahí donde, con este plan, queremos actuar, para integrar de forma transversal en la vida del colectivo juvenil y de las personas que trabajan con ellos el principio de igualdad de oportunidades, para que forme parte de su identidad y su crecimiento personal y sean auténticos transmisores de él a la sociedad en general.

La estructura organizativa de las entidades que dan forma a la propia Confederación ha avanzado en las últimas décadas en materia de igualdad, y actualmente cuentan con gran paridad en sus equipos, tanto de trabajadoras y trabajadores como de voluntarios y voluntarias, pero sigue contando con una gran feminización en las tareas de intervención directa y voluntariado con los colectivos y una masculinización en puestos de dirección y coordinación de equipos. Por lo que con este plan queremos acabar con esa desigual distribución de tareas, adecuado la organización de funciones

y competencias que más se adapten a cada persona, con independencia de si es hombre o mujer, escuchando sus inquietudes y aspiraciones.

El itinerario de actividades que se realizan dentro de nuestras entidades también juega un papel desigual en muchos casos, contando con una gran focalización del colectivo masculino en actividades deportivas como campeonatos de fútbol, y una gran afluencia femenina en actividades de baile o manualidades. La influencia del grupo de iguales en la etapa adolescente y juvenil es muy alta, llegando a condicionar la identidad del chico o la chica, no pudiendo desarrollarse personalmente cuando sus gustos distan de lo que categoriza como perteneciente a su sexo por miedo a lo que dirán o lo que piensen de él. El problema radica en muchas ocasiones en la exposición de las actividades que se van a realizar, presentando el deporte en lenguaje masculino y dirigiéndonos a este colectivo, mientras que cuando la actividad es de baile o de manualidades, feminizamos los términos focalizando estas actividades al sector femenino, sin tener en cuenta los gustos de las personas, y segmentándolos por sexo sin tener en cuenta sus preferencias. Es ahí donde se quiere incidir con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Confederación Don Bosco, derrumbando los estereotipos y categorizaciones preestablecidas por sexo, y centrándose en la identidad personal de cada chica y cada chico.

La formación que reciben tanto trabajadores y trabajadoras como voluntarios y voluntarias y beneficiarios/as es totalmente inclusiva y sin distinción de sexo, haciendo una oferta general sin categorizar por género. Pero dentro de este itinerario formativo, se aprecia por parte de los destinatarios y destinatarias una falta de formación en materia de igualdad de oportunidades para poder diseñar y ejecutar los proyectos respetando este principio para todos y para adquirir y desarrollar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto a la hora de elaborar planes, programas, proyectos o actividades como de dirigirse a las beneficiarias y beneficiarios.

En lo que respecta a la evaluación de las acciones llevadas a cabo dentro de la Confederación, tiene cabida la opinión de todas y todos los miembros, con independencia de si son trabajadora/es, voluntarios/as como destinatarias/os. Se considera fundamental las valoraciones de todos los integrantes de las entidades para dar así una visión integral y completa de la realidad, teniendo en cuenta el sentir de cada uno y de cada una, y sintiéndose escuchados y comprendidos.

RETOS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde la Confederación, son varios los objetivos que se pretenden alcanzar en materia de igualdad que hacen necesario la creación de este plan como un marco de referencia para la aplicación del enfoque de igualdad en los centros y asociaciones juveniles de las Federaciones que conforman nuestra entidad.

Eje 1. Establecimiento de compromiso de los órganos miembros de la Confederación.

Para un compromiso real y efectivo en materia de igualdad de género dentro de las entidades de la Confederación, es necesario que éste sea acordado, aceptado y firmado por los equipos directivos de las organizaciones. Es necesario que este compromiso sea plasmado por escrito, recogiendo en él los siguientes objetivos establecidos:

- Integrar el principio de igualdad de oportunidades en las entidades que conforman la Confederación en la elaboración y ejecución de sus proyectos, planes y programas de forma real y concreta. Se busca que los objetivos sean plenos y alcanzables para ambos sexos, que los destinatarios y las destinatarias no se vean discriminados por ser chica o chico y que los proyectos, planes y programas vayan destinados a las personas, con independencia del género al que pertenezcan.
- Proporcionar los medios y recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para la realización de un diagnóstico, análisis e interpretación de los datos y una elaboración y aplicación correcta del plan de igualdad.
- Garantizar una aplicación correcta y completa de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, realizando seguimientos de su desarrollo sometiéndolo a continuas reflexiones de mejoras y adaptaciones.

Eje 2. Empoderamiento de Género de los propios miembros. Comisión de Igualdad.

El Plan de Igualdad de la Confederación Don Bosco se respalda por el principio de empoderamiento y participación social, en el que se busca el hacer partícipes a los miembros que conforman las entidades a la hora de elaborar, aplicar y hacer el seguimiento del plan de igualdad, convirtiéndolos en responsables de la aplicación correcta del plan en todos los ámbitos que tenga repercusión.

Para poder cumplir este principio de la forma más eficaz e integral posible, se aprecia la necesidad de crear una “Comisión Permanente de Igualdad”, es decir, un equipo de trabajo con representantes de todos los colectivos que conforman la entidad (beneficiarias/os, voluntarios/as, responsables), para llevar el alcance de dos objetivos específicos:

E2-1. Sensibilizar y hacer ver la necesidad de tener en cuenta en enfoque de género en todos los ámbitos que se abarcan las políticas y proyectos de la Confederación, federaciones y centros juveniles y asociaciones a través de mesas de diálogo y reflexión, interpretación de análisis, formaciones, para ayudar a crecer a la propia entidad y a las personas que forman parte de ella.

E2-2. Supervisar y apoyar la aplicación del plan de igualdad en todas las iniciativas, propuestas, programas y proyectos que se lleven a cabo en la Confederación.

Eje 3 Transversalidad de Género en la elaboración de los proyectos.

El plan de igualdad de oportunidades de la Confederación Don Bosco busca una aplicación integral del enfoque de género en todos los aspectos que conforman los planes, programas y proyectos que se desarrollan dentro de la entidad.

Para ejecutar este eje es necesario que las personas encargadas de la elaboración de estos proyectos cuenten con un mínimo de formación en género, conociendo las nociones básicas que deben incluir en la formulación, el carácter inclusivo de las líneas de acción y objetivos a conseguir, evitar estereotipos de género en la formulaciones de acciones a desarrollar y contenidos de los planes.

Es importante a la hora de trabajar la transversalidad de género en la elaboración de proyectos tener en cuenta la equidad, siendo importante incluir acciones positivas que favorezcan la inclusión de todos en misma condición y fin, ya que un trato igualitario en un contexto de desigualdad puede conseguir que la falta de igualdad se intensifique.

Eje 4 Lenguaje no sexista en la elaboración y ejecución de los proyectos, planes y programas.

El plan de igualdad de la Confederación vela para conseguir la inclusión de género en todos los ámbitos, considerándose fundamental para alcanzarla el lenguaje verbal y corporal no sexista.

Para ello, es necesario que todos los planes, programas y proyectos que se ejecuten dentro de los centros y asociaciones juveniles, federaciones y Confederación estén recogidos bajo el prisma de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, que permita a todos los chicos y chicas que forman la entidad sentirse destinatarios y destinatarias directos/as de esos proyectos, sin sentirse excluidos/as por razón de género.

Eje 5 Instrumentos para integrar el principio de igualdad de oportunidades en las distintas políticas y acciones de la Confederación Don Bosco.

Para poder aplicar el principio de Igualdad de oportunidad y materializar este plan en estrategias de acción y formas de aplicación específicas, se hace necesario establecer una serie de instrumentos y herramientas que ayuden a concretarlo de la forma más integra posible.

Entre los instrumentos que necesitamos incorporar para esta correcta integración del principio de igualdad de oportunidades encontramos:

- ✓ Registro Documental disgregado por sexo de los y las miembros que conforman la Entidad. La disponibilidad de estos datos facilitaría la concreción de cada política y cada acción en lo que realmente se necesita para la igualdad de oportunidades, ya que según el objetivo del plan, programa o proyecto, se haría un énfasis distinto en los datos recabados, reconduciendo las acciones positivas hacia un punto u otro en función de la necesidad apreciada en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.
- ✓ Jornadas Formativas sobre igualdad de oportunidades a las y los responsables de la elaboración y gestión de los proyectos, facilitando con esto sus conocimientos y destrezas en la introducción de perspectiva de género en las acciones que desarrollen.
- ✓ Establecer una tabla de correlación entre paridad y competencias, con el objetivo de favorecer el acceso y participación tanto de mujeres en órganos de decisión como de hombres en ámbitos de intervención directa, evitando con esto los estereotipos de género.
- ✓ Presentación del itinerario de actividades sin categorizaciones por sexo, sino atendiendo al gusto de cada persona, sin importar si es chico o chica, cuidando el lenguaje no sexista a la hora de presentarlas.

Para garantizar el cumplimiento de este eje de forma integral y completa, es necesario alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- **E5-1- Promocionar la igualdad de género a través de la difusión y desarrollar medidas de sensibilización entre la ciudadanía.**

Para hacer real y efectiva la igualdad de oportunidades, es importante tanto que los beneficiarios y beneficiarias de los proyectos, planes y programas así como los y las

responsables de diseñarlos y llevarlos a cabo tengan claro el respeto a ese principio de igualdad como hacerle ver al conjunto de la población la importancia de este principio para integrarlo de forma transversal en todos los aspectos de la sociedad (laboral, educativo, vida cotidiana). De este modo se conseguiría que todas las personas se sintieran implicadas con el plan de igualdad.

El medio para conseguirlo será a través de la difusión, que tendrá dos vertientes:

- **Difusión interna**. Destinada a las personas que tienen un papel dentro de la entidad, ya sea como trabajador/a, voluntario/a o beneficiaria/o, y tiene como objetivo la de difundir el plan de igualdad entre todas las personas que conforman las entidades para hacerlos sentir partícipes de él.

 - **Difusión Externa**. Igualmente importante es que las instituciones públicas competentes, organizaciones y la sociedad en general conozca el plan, sus objetivos y sus líneas de acción. Esta difusión juega un papel importante a la hora de dar a conocer la Confederación Don Bosco, sus federaciones y sus centros juveniles, promoviendo una serie de ventajas para las entidades, como mejoras en las relaciones con la administración pública, mayor conocimiento de los proyectos de la entidad en la sociedad y mejora en los planes, programas, proyectos y actividades que se realicen.
- **E5-2. Asegurar la implantación integral y completa de la perspectiva de género en la Confederación.**

No solo basta con planificar y diseñar los proyectos bajo el prisma de la igualdad, sino que es importante asegurar su implantación así como su mantenimiento a lo largo de su ejecución de una forma integral y completa. Para asegurar este objetivo, es necesario empoderar a todos los miembros que conforman esta realidad para que sean los encargados de hacerlo posible, y de denunciar los posibles casos de discriminación y desigualdad que aprecien a los encargados de los planes de igualdad en su entidad.

- E5- 3. Promocionar la igualdad en el ámbito socioeducativo y formativo de los centros y asociaciones juveniles.

Para que la igualdad de oportunidades sea interiorizada por todos como algo natural y básico en la vida, es fundamental crear la necesidad dentro de cada persona, haciéndolo que lo vea como algo intrínseco en cada una de las acciones llevadas a cabo. Por esto, es necesario que desde las actividades más básicas que se realicen dentro de las asociaciones y centros juveniles, estén bajo el prisma de la igualdad de género, buscando siempre la promoción de equidad y la participación social, en el que todas las personas se sientan parte de cada uno de los planes, programas y proyectos que nazcan en la Confederación con independencia de su género, a través de:

- Actividades inclusivas y no discriminatorias.
- Lenguaje no sexista.
- Evitando categorizaciones de actividades por sexos.

- E5-4. Transmisión de valores y actitudes igualitarias.

Es fundamental para conseguir una efectiva igualdad de género desarrollar actitudes y valores que fundamenten la igualdad, eliminando estereotipos y prejuicios que nos encontramos en nuestro día a día a través de los medios de comunicación, publicidad, cartelería, mensajes subliminales, etc.

La Confederación Don Bosco busca centrarse en las personas, en sus necesidades, en su progreso y aspiraciones socioeducativas, formativas y personales, por lo que la desigualdad de género y los estereotipos no deben tener jamás cabida dentro de sus planes, ni de los de las federaciones y centros juveniles que la forman.

MEDIDAS DE ACCIÓN QUE DEBE INCORPORAR LA CONFEDERACIÓN DON BOSCO EN MATERIA DE IGUALDAD.

Son varias las estrategias y líneas de acción que se pueden llevar a cabo en los centros y asociaciones juveniles y en las federaciones para cumplir con el plan de igualdad de oportunidades dentro de la Confederación. Según el ámbito donde se quiera focalizar, las medidas son distintas:

MEDIDAS CORRECTORAS DE MEJORA Y BUENAS PRÁCTICAS

1. FORMACIÓN

- Asegurar que todos los miembros que conforman la entidad reciben la oferta formativa que se ofrece sin distinción de ningún tipo, especialmente, por razón de sexo.
- Introducir dentro del itinerario formativo tanto de trabajadores como de Voluntarias/os de las Asociaciones y Centros juveniles, Federaciones y la propia Confederación, módulos destinado a la formación en Igualdad de Oportunidades y Lenguaje no sexista para que los responsables de los diseños y gestión de proyectos incluyan la perspectiva de género en todas las acciones que lleven a cabo.
- Asegurar que la formación este impartida en un lenguaje inclusivo, donde todos los miembros se sientan partícipes y destinatarios/as.
- Incluir en el itinerario anual de los destinatarios, actividades formativas basadas en educar a los chicos y chicas en realidades que sufren muchas mujeres en el mundo a causa de la desigualdad de género (Tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, violencia de género, discriminación educativa y laboral...)

2. ACCESO Y PROMOCIÓN A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

- Desagregar todos los datos disponibles por sexo para conocer la realidad de cada puesto de responsabilidad y poder adaptar las acciones de la forma más precisa y real.

- Ofertar los puestos de coordinación y responsabilidad tanto en femenino como en masculino, con independencia de las competencias a desarrollar en ellos.
- Romper con las categorías de puestos feminizados y masculinizados, centrándose en los gustos y aspiraciones de cada miembro de la entidad con independencia de su género.
- Buscar modos de acción para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas de trabajo que se aprecie desigualdad representativa.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción de miembros para las entidades en puestos de responsabilidad.
- Contar con mecanismos que garanticen que las valoraciones y opiniones femeninas tengan el mismo valor que las masculinas en todos los aspectos a tener en cuenta.

3. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y ACTIVIDADES

- Contemplar en el diseño y ejecución del proyecto actividades enfocadas para ambos colectivos, no limitando la participación según sexo al que pertenezca la persona y haciendo la presentación de una forma inclusiva sin limitación de género, dando libertad al beneficiario o beneficiaria para elegir la que más se adapte a sus preferencias.
- Diseñar y aplicar medidas de acción positiva en los casos que en el que exista desigualdad en la oferta de actividades o enfoque de los proyectos focalizados hacia un sexo concreto.
- Desarrollar iniciativas socioeducativas e instrumentos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Tener en cuenta a la hora de realizar los proyectos, planes, programas, actividades...la presencia y participación de los destinatarios más vulnerables, en concreto, chicas que se encuentren en riesgo de exclusión por su situación personal (Red de apoyo inestable, inmigrantes, conductas de inferioridad con

respecto a los chicos...) buscando mecanismos que faciliten su participación activa, que mejoren su calidad de vida, su integración y su desarrollo personal y social.

4. MEDIOS DE DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA

- Constituir mecanismos para la difusión interna en materia de igualdad dentro de las entidades.
- Establecer modos de difusión externa para hacer llegar el principio de igualdad a la sociedad a través de medios de comunicación, sesiones formativas, jornadas, donde se hagan llegar los proyectos, planes, programas y actividades que se realizan en la Confederación y entidades que la componen.
- Garantizar la Igualdad de oportunidades en todos los medios donde se proyecte y difunda la imagen de la Confederación, así como de las Federaciones y Centros Juveniles (Redes Sociales, páginas Web, Jornadas formativas...)

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para saber si el plan está cumpliendo los objetivos que fundamentan su existencia y su aplicación ha mejorado la situación de la que se ha partido, y por tanto está siendo eficaz y efectivo, se ha establecido un período de vigencia de dos años (2018-2020), durante el cual, se podrá observar si se han obtenido los resultados previstos. Para esto, es necesario aplicar una Evaluación del Plan. Estará dividida en dos etapas periódicas, una justo en medio de la temporalización establecida, durante el primer año de aplicación del plan (2018-2019) por si hubiera que reconducir los objetivos debidos a las necesidades sentidas una vez aplicado el plan o enfocarlo hacia otro lado, y otra Evaluación al final del período definido de implantación del plan, donde se podrían obtener datos más completos.

Esta evaluación es una de las fases más importantes del Plan de Igualdad, ya que nos va a permitir conocer los puntos fuertes y débiles del plan y poder ir adaptándolo a los cambios que se vayan consiguiendo, fijando nuevos objetivos y nuevas acciones o buscando estrategias nuevas si no se han alcanzado los objetivos propuestos.

Las características que tiene que tener la Evaluación del Plan de Igualdad son las siguientes:

- **Continua.** La evaluación debe de ser el sumatorio de todas las apreciaciones que se han ido dando a lo largo de la aplicación del plan, de forma continua e integral, no siendo algo puntual según las circunstancias.
- **Inclusiva.** Deben valorarla todos las personas que conforman la entidad, tanto trabajadores/as como voluntarias/os y beneficiarias/os. La opinión de todo el mundo tiene el mismo valor con independencia de sus funciones, sexo, puesto de responsabilidad.
- **Completa.** El objetivo de la evaluación es conseguir que el Plan de igualdad sea de verdad un motor de cambio para los Centros Juveniles, Federaciones y

para la Confederación en materia de desigualdad de oportunidades, por lo que es necesario que la Evaluación permita dar una visión completa de todos los aspectos abarcados y ver los resultados obtenidos tras la aplicación del Plan.

El método de evaluación considerado más apropiado es el **cuestionario cuantitativo**, tanto para su aplicación, como para el análisis e interpretación de los resultados y puesta en marcha de los cambios pertinentes para la mejora del Plan y sus estrategias de acción. Este cuestionario se le aplicará de forma anónima a todas las personas que conforman la entidad, puesto de responsabilidad o funciones, ayudando a esto a conseguir unos resultados lo más reales e íntegros posible. Lo que si se considera interesante tener en cuenta en la Evaluación de este primer Plan es el sexo de la persona que responde el cuestionario, para poder hacer una interpretación de los resultados desagregados por sexo, y realizar una **evaluación de impacto de género** para valorar las repercusiones que ha tenido el plan y las medidas tomadas tanto para el colectivo femenino como para el masculino de forma diferenciada.

El cuestionario incluirá preguntas sobre:

- Estereotipos y prejuicios preconcebidos.
- Mejoras notorias desde la aplicación del Plan.
- Conocimientos y formación adquirida.

Por último, una vez aplicado el cuestionario y analizados los datos obtenidos en las evaluaciones, se aplicará una correlación entre los resultados y los objetivos alcanzados, para hacer una valoración sobre la puesta en marcha del Plan, un análisis integral de los resultados y establecimiento de las mejoras a aplicar en él para seguir avanzando.

ANEXOS

ANEXO 1 (LEGISLACIÓN UTILIZADA SOBRE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD)

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

ART 9.2 CE. *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

ART 14 CE. *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 11 LOIEMH.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

GLOSARIO

Acciones positivas: Medidas focalizadas hacia un grupo concreto con las que se quiere eliminar la discriminación o compensar la situación de desventaja en la que se encuentra ese colectivo debido a comportamientos, etiquetas y estereotipos.

Datos desagregados por sexo: Desglose por sexo de datos e información estadística que permite hacer una comparación por género y analizar sus resultados atendiendo a las particularidades de cada sexo.

Estereotipos: Ideas preconcebidas o imagen aceptada por la sociedad o grupo como representativa de un colectivo, que en la mayoría de los casos no encajan con la realidad.

Evaluación del impacto de género: Proceso en el que se valoran los efectos que pueden tener las acciones y políticas aplicadas, tanto positivas como negativas, sobre el colectivo femenino por un lado, y sobre el masculino por otro.

Género: Diferencias sociales entre hombres y mujeres. Son temporales y cíclicas, ya que van cambiando con el tiempo, y se aprenden a lo largo de la vida. Según la cultura a la que pertenezca el grupo, las costumbres, tradiciones... varían en lo que se establece como perteneciente a cada género.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Paridad en la participación de cada sexo en todos los aspectos de la vida, tanto pública como privada, sin barreras basadas en el sexo de la persona que lo impida.

Mainstreaming de Género: Según la definición creada por el Consejo de Europa durante los preparativos de la Conferencia de Beijing, es *“la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”*.

Participación equilibrada de hombres y mujeres: Paridad en el reparto de puestos de poder y en los de toma de decisiones estableciéndose un mínimo de presencia de cada sexo del 40% y un máximo de 60%.

Plan de igualdad: Herramienta encaminada a conseguir una participación activa en la sociedad tanto de mujeres como de hombres en todas las esferas de la vida, a través de medidas correctoras y buenas prácticas.

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Medidas y líneas de acción que pretenden corregir y compensar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Estas políticas incorporan en su diseño, ejecución y evaluación de los planes, programas y proyectos, una perspectiva de género, con el fin de eliminar estereotipos y categorizaciones preestablecidas por género que dificultan una auténtica igualdad entre mujeres y hombres.

Tercer Sector de acción social: Organizaciones sin ánimo de lucro con el fin de denunciar, reivindicar y sensibilizar, y trabajar de la mano con la administración pública en colaboración con servicios sociales, educativos, etc...para facilitar que la sociedad pueda recibir y beneficiarse de estos servicios de forma completa e integral.

Transversalidad de género: Inclusión del enfoque de género en una actuación para promover así la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta los puntos desde los que se parte, las prioridades y las necesidades de cada sexo.