



# PLAN DE IGUALDAD

## 2021-2025

## 1.- PRESENTACIÓN

---

La Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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, a incluir 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 miembro y en la propia Federación.

Basándonos en el artículo 14 de la Constitución Española, donde se recoge el derecho a la Igualdad de Trato y a la de 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.

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 a promover la igualdad de oportunidades, pero somos conscientes que aún queda mucho camino por recorrer.

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

- o 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.
- o 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 Federación cuenta con más de 600 voluntarios y voluntarias y más de 1.500 beneficiarias y beneficiarios, repartidos en los 5 centros juveniles que articulan nuestra Federación, ubicados especialmente 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, nuestra Entidad considera necesario la renovación y actualización del Plan de Igualdad que nuestra entidad ha tenido vigente en los últimos 4 años.

Los objetivos que nos marcamos en este nuevo Plan son los siguientes:

- 1) Eliminar todo tipo de manifestaciones de desigualdad patentes dentro de nuestra Federación y los centros juveniles que la conforman
- 2) Integrar el principio de igualdad de manera transversal en todas las políticas, acciones, actividades y proyectos de la entidad.
- 3) Dar visibilidad a este plan de igualdad a través de actividades y dinámicas concretas que lo hagan más cercano y accesible a los NNA que forman parte de los centros juveniles de la entidad.

## 2.- 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 Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León es 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 pertenecientes a la Federación buscando la aplicación en:

- Empoderamiento y toma de decisiones realizadas de forma equilibrada y sin discriminación en todas las medidas llevadas a cabo dentro la Entidad.
- Introducción de un lenguaje inclusivo y no sexista tanto visual como verbal en todos los proyectos, actividades, comunicaciones, que se realicen dentro de la Federación, buscando derrotar a los estereotipos de género.
- Incorporar 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.
- Desarrollar una formación que abarque condiciones y posiciones estratégicas de los voluntarios y las voluntarias, para darle un enfoque, contenido, alcance y participación igualitaria.

- Registro de datos separados 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 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 Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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 Federación 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.

Si bien es cierto que muchos de estos puntos planteados ya se vienen cumpliendo y se han implantado en la actividad diaria de la entidad a lo largo de estos últimos 4 años, si creemos y vemos necesario que los NNA sean más conscientes del impacto que este Plan de Igualdad puede tener en su día a día.

Consideramos que la educación y la sensibilización son las herramientas más útiles para evitar vivir situaciones de desigualdad en un futuro.

Es por ese motivo que en este nuevo cuatrienio nos vamos a centrar en la difusión de este plan de Igualdad, con el fomento de la comunicación interna y externa y la difusión de folletos informativos en un formato sencillo y atractivo para acercarlo a la población más jóvenes y destinataria de nuestras actividades.

### **3.- ANALISIS DE LA REALIDAD DE LOS CENTROS JUVENILES Y ASOCIACIONES QUE CONFORMAN LA FEDERACIÓN DE CENTROS JUVENILES DON BOSCO DE CASTILLA Y LEÓN**

---

Las asociaciones y Centros juveniles que dan forma a la Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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 Federación 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. Los 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 auto realizarse 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 Federación 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.

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.

Para adquirir y desarrollar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto a la hora de elaborar planes, programas, proyectos o actividades como a la hora de dirigirse a las beneficiarias y beneficiarios.

En lo que respecta a la evaluación de las acciones llevadas a cabo dentro de la Federación, tiene cabida la opinión de todas y todos los miembros, con independencia de si son trabajadora/es, voluntarios/as como destinataria/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.

## **DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD**

La FEDERACIÓN DE CENTROS JUVENILES DON BOSCO DE CASTILLA Y LEÓN es una entidad que apoya al desarrollo de actividades de ocio y tiempo libre para niños, niñas y adolescentes en los centros juveniles que la conforman creada en 1996. Tiene carácter autónomo y está presente en 4 provincias de Castilla y León.

### *1. Proceso de selección y contratación.*

La plantilla de personas trabajadoras de la Federación está formada por 6 mujeres y 3 hombres. Por el momento, la Federación no cuenta con un protocolo específico en materia de selección y contratación, si bien podemos identificar los siguientes elementos:

- La selección y contratación se basa en criterios de igualdad. Todas las personas tienen la misma igualdad de oportunidad y las ofertas se hacen públicas a través de nuestra web y redes sociales.
- Se crea un equipo para la selección de personal con representación del consejo ejecutivo y la gestión técnica de la entidad, equipo paritario formado para la selección de personal.
- El equipo de selección de personal es mixto. No han recibido una formación específica de igualdad, pero conocen el plan de igualdad de la entidad.
- Para la selección de personal se hace un esquema y se realizan las mismas preguntas siendo indiferente si el candidato es hombre o mujer.
- Las difusiones de las ofertas de empleo se hacen a través de la web de la entidad, las redes sociales y el correo interno, mailing.
- Se utiliza una imagen tipo de oferta de empleo, en la que no aparece ningún tipo de representación sexista.

## 2. Clasificación profesional.

La clasificación del equipo de personas trabajadoras es la indicada en el Anexo 1

	<b>CONVENIO</b>	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>PUESTO DE TRABAJO DENTRO DE LA ENTIDAD</b>
Mujer 1	Estatuto trabajadores	Directora técnica	Dirección técnica
Mujer 2	Estatuto trabajadores	Administrativo	Secretaría técnica
Mujer 3	Estatuto trabajadores	Educadora- Coordinadora	Educador - Coordinador
Mujer 4	Estatuto trabajadores	Educadora	Educador - Coordinador
Mujer 5	Estatuto trabajadores	Educadora	Educador - Coordinador
Mujer 6	Estatuto trabajadores	Técnico provincial	Técnico provincial voluntariado
Hombre 1	Estatuto trabajadores	Educador	Técnico provincial voluntariado
Hombre 2	Estatuto trabajadores	Educador	Educador - Coordinador
Hombre 3	Estatuto trabajadores	Educador	Educador - Coordinador

## 3. Formación

La Federación no cuenta con un programa de formación interno continuado y ofertado a los profesionales pero destacamos las siguientes cuestiones:

- En el 2020 no se pudo hacer formación por la pandemia, solo las formaciones locales en cada C.J.
- En 2019, participaron 2 mujeres y 6 hombres en el curso de animadores.
- No hay establecidas unas horas de formación, son a demanda. Los puestos de gestión técnica acuden a más formación que el resto de trabajadores.
- No hay una formación en materia de género planteada para toda la plantilla de personas trabajadoras.
- Se procura que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral.

## 4. Promoción profesional.

En la Federación no existe apenas promoción interna ya que no hay puestos de mayor o menor rango. Por lo tanto, no hay una planificación en éste ámbito que pueda contemplar las desigualdades que se



pudieran producir entre hombres y mujeres. El diagnóstico elaborado plantea la siguiente información:

- Ninguna persona con responsabilidades de cuidado ha promocionado.
- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto, aunque no cuenta con formación en igualdad.
- Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.

#### *5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.*

Este punto del diagnóstico se aportará en una tabla a modo de Anexo a este plan de igualdad.

#### *6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*

La Federación no cuenta con un protocolo de medidas de conciliación, pero sí se dan los siguientes elementos en relación a este ámbito:

- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres.
- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
- En junio de 2020 se firmó un acuerdo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### *7. Infrarrepresentación femenina.*

La Federación procura que la presencia de mujeres y de hombres, tanto en el equipo profesional y en relación a la clasificación profesional como en los espacios de toma de decisión, sea equilibrada y responda a criterios de igualdad.

#### *8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Todo lo relativo al ámbito de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo estará referenciado en dos documentos estratégicos de la Federación, que recogen a la perfección el marco de prevención y activación de protocolos en este tipo de situaciones. La referencia de los documentos es la siguiente:

- CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PROTECCIÓN DE MENORES Y ADULTOS VULNERABLES.  
Inspección Salesiana “Santiago el Mayor”
- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE MENORES DE EDAD Y ADULTOS VULNERABLES. Federaciones S.M.

## **4.- RETOS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Desde nuestra Federación 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.

Si bien es cierto que ya tenemos la experiencia de llevar 4 años trabajando con un Plan de Igualdad, creemos necesarios tener unos objetivos y metas marcados y planificados para facilitar así su cumplimiento.

### **Eje 1. Establecimiento de compromiso de los órganos miembros**

Para un compromiso real y efectivo en materia de igualdad de género dentro de los centros juveniles y de la propia Federación 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 Federación 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.**

El Plan de Igualdad de la Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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:

- 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 Federación y nuestros centros juveniles 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.
- Supervisar y apoyar la aplicación del plan de igualdad en todas las iniciativas, propuestas, programas y proyectos que se lleven a cabo en la Federación.

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

El plan de igualdad de oportunidades de la Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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 las 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 Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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 juveniles y de la propia Federación, 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 Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León.**

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 íntegra posible.

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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 íntegra 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. Así 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 Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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 Federación.**

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.

Para facilitararlo se habilita una tabla que resumen tanto los ejes, como las medidas y los indicadores que nos permitan comprobar y revisar con periodicidad, desde los distintos grupos de gestión, si se están cumpliendo los objetivos marcados en este plan de igualdad.(VER TABLA ANEXA)



- **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 Federación 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 Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León 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

Son varias las estrategias y líneas de acción que se pueden llevar a cabo en los centros juveniles y en la propia estructura de la Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León para cumplir con el plan de igualdad de oportunidades.

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 los Centros juveniles, y la propia Federación, módulos destinados 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...)
- Fomentar la formación sobre el uso y control de las TICs para evitar formar parte de situaciones de acoso sexual, sexting, ciberbullyng y otro tipo de situaciones derivadas del uso de las TICs por parte de los y las jóvenes.

#### INDICADORES

- Todas las personas de la entidad reciben la oferta formativa.
- Se incluye al menos un módulo de Igualdad de Oportunidades y Lenguaje no sexista en el itinerario formativo.
- La formación se imparte con lenguaje inclusivo.
- Se incluyen, al menos, tres actividades formativas anuales en el itinerario de los destinatarios.
- Se incluye al menos un módulo de prevención de acoso sexual, sexting, ciberbullyng en el ámbito de las TICs.

## 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.
- Que los puestos de responsabilidad y coordinación tanto en juntas directivas como coordinadores de nivel atiendan a este principio de igualdad.
- 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. Que sean foros abiertos y que se vean reforzados con la recogida de opiniones en formato telemático, que garantice el anonimato y evite este tipo de sesgos.

### INDICADORES

- Los datos relativos a las personas que forman parte de la entidad están desagregados por sexo y actualizados anualmente.
- Los itinerarios de promoción y acceso a puestos de responsabilidad se diseñan con perspectiva de género y se difunden con lenguaje inclusivo.
- Se diseña un documento marco y una herramienta de evaluación y seguimiento sobre la igualdad en la toma de decisiones y en la expresión de opinión.

## 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. Favorecer que las actividades y los contenidos tratados en los proyectos socioeducativos estén diseñadas desde la perspectiva de género
- 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. Hacer un seguimiento de este tipo de perfiles y favorecer su acompañamiento personal por parte de los educadores/as.

#### INDICADORES

- Registro de participación en las actividades, proyectos o programas desagregado por sexo.
- Se realizan al menos, tres actividades anualmente relacionadas con la igualdad de género en los proyectos de la Federación.

#### 4. MEDIOS DE DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA

- Constituir mecanismos para la difusión interna en materia de igualdad dentro de las entidades. Envío informativo por mailing a todos los voluntarios/as.
- 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 Federación y entidades que la componen. Comunicar de manera transversal y desde el prisma de la igualdad las noticias de nuestra Federación.
- Garantizar la Igualdad de oportunidades en todos los medios donde se proyecte y difunda la imagen de la Federación y Centros Juveniles (Redes Sociales, páginas Web, Jornadas formativas...)

#### INDICADORES

- La comunicación interna y externa se hace a través de lenguaje inclusivo.
- Las personas responsables de la comunicación reciben, al menos, una formación en materia de igualdad de género en la comunicación

#### 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Generar un documento marco accesible a todas las personas que forman parte de la entidad y que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad que ya existen en la Federación.
- Recoger las necesidades que existen en materia de conciliación y corresponsabilidad e incluirlas en el documento marco.

#### INDICADORES

- Se elabora un documento marco-protocolo de conciliación y corresponsabilidad.
- Todas las personas que forman parte de la Federación conocen el documento sobre conciliación y corresponsabilidad.

## MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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 cuatro años (2021-2025) durante el cual, se podrá observar si se han obtenido los resultados previstos.

Para esto, es necesario aplicar una Evaluación del Plan. Se realizará una revisión anual, fundamentalmente desde el Consejo Ejecutivo de la Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León donde están representados gran parte de los CCJJ.

Y al terminar el cuatrienio se realizará una revisión más pormenorizada con la colaboración abierto de trabajadores/as voluntarios/as y beneficiarios/as para valorar el desarrollo del Plan de Igualdad durante estos años.

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 todas las personas que conforman la entidad, tanto trabajadores/as como voluntarios/as y beneficiarios/as. 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 Federación 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.

