

Plan de Igualdad de oportunidades

2023-2027



Confederación
Don Bosco

Índice

1 Introducción, marco teórico y conceptual	1
2 Análisis de la realidad de los centros juveniles y asociaciones que conforman la Confederación Don Bosco	5
3. Cuadrante objetivos, ejes y acciones	9
4 Instrumentos y herramientas	12
5 Calendarización	13
6 Métodos de evaluación	15
7 Glosario	18

1 Introducción, marco teórico y conceptual

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 la transversalidad de género dentro de su identidad. Por esto, nace la necesidad de crear un Plan Estratégico de Igualdad que establezca un marco de actuación que sea vehículo para alcanzar una verdadera igualdad 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 III Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025 (aprobado por el Consejo de Ministros), 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, pero aún queda mucho camino por recorrer.

La **perspectiva de género**, permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.

Los elementos fundamentales para entender la perspectiva de género son los siguientes:

- Reconocimiento de que la forma de ver el género puede ser diferente dependiendo de las sociedades y de las épocas.
- Análisis relativo a que el género nos atribuye, socialmente, unas determinadas características.

- Existencia de una desigualdad entre lo femenino y lo masculino, aunque prevalezca la presencia femenina.
- Influencia del género en muchos ámbitos como la economía, el trabajo, la educación, las relaciones entre hombres y mujeres, etc.
- La idea de que el género se ve influido por otros elementos como la edad o el estado civil.
- La base de la perspectiva de género es la búsqueda de la igualdad para evitar situaciones de marginación, violencia e injusticia.

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. Globalmente, el 35% de las mujeres del mundo entero han sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de su pareja o de violencia sexual por parte de personas distintas de su pareja. A este porcentaje, habría que sumar otras formas de violencia menos visibles, aunque esta cifra ya constituye un elevado porcentaje de la población femenina mundial.

Además, según el informe de la OMS "Estimaciones mundiales, regionales y nacionales de la prevalencia de la violencia de pareja contra la mujer y estimaciones mundiales y regionales de la prevalencia de la violencia sexual fuera de la pareja", el grupo en el que las tasas de violencia sufrida más recientemente son más elevadas es el de las mujeres jóvenes. La mayoría de datos sobre violencia contra la mujer se refiere a la violencia física y sexual (según la OMS el 6% de las mujeres refieren haber sido agredidas sexualmente por personas que no son ni su marido ni un compañero íntimo). Esto es así debido a que el resto de situaciones en las que se lleva a cabo violencia contra las mujeres están ocultas bajo normas sociales aceptadas que impiden su identificación con facilidad y seguridad. Además, la mayoría de acciones de protección, establecen el inicio de su intervención cuando existe denuncia por parte de la víctima, dejando de lado situaciones que no llegan a denunciarse y a las otras personas implicadas en la problemática.

Por todo esto, se considera necesaria la creación de un Plan de Igualdad que sea guía y mentor, durante un período de 4 años, en el diseño, ejecución y evaluación de políticas y proyectos dentro de la Confederación, basados en los principios de

igualdad, no discriminación y participación social. 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 efectiva entre mujeres y hombres.

2 Análisis de la realidad de los centros juveniles y asociaciones que conforman la Confederación Don Bosco

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 entidades son el contexto idóneo, por sus principios de identidad, para trabajar la responsabilidad social en materia de igualdad. 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. Los objetivos están planteados para actuar en todas las esferas de los centros y asociaciones juveniles de las federaciones que conforman la Confederación. Son los siguientes:

- Promover una comunicación no sexista a nivel interno y externo.
- Crear espacios seguros de participación desde la perspectiva de género.

- Trabajar para que todos los espacios de la Confederación y sus entidades miembro estén libre de violencia sexual y laboral por cuestiones de género
- Analizar las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral
- Favorecer la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las estructuras
- Concienciar a nivel interno y externo sobre los efectos de los condicionantes de género
- Revisar periódicamente las acciones implantadas para el alcance de los objetivos del Plan de igualdad de la Confederación

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. Uno de los pilares de actuación de la Confederación y considerado imprescindible para hacer efectivo este Plan de Igualdad es la implicación y la participación social de todos los miembros que conforman la Confederación Don Bosco. Los 4.000 voluntarios y voluntarias y los trabajadores y trabajadoras son agentes 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 autorrealizarse 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, para que forme parte de su identidad y su crecimiento personal y sean auténticos transmisores de él a la sociedad en general.

Se pretende mejorar la metodología de recogida de información, ya que no contamos con los datos desagregados por sexo de todas las entidades y es una

herramienta indispensable. Aún así, de las entidades que sí tenemos datos, observamos una gran feminización. Observamos dos grupos sobre los que es necesario trabajar la perspectiva de género:

- **Personas voluntarias y trabajadoras:** 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 acciones para medir y fomentar la paridad en sus equipos, tanto de trabajadoras y trabajadores como de voluntarios y voluntarias. Sin embargo, las entidades que nos han facilitado los datos, aún cuentan con una gran feminización (841 voluntarios y 1.073 voluntarias). Con este plan queremos analizar y afrontar la posible existencia de desigualdad en la distribución de tareas, adecuando 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. Sin dejar de tener en cuenta cómo los roles de género afectan también a las elecciones personales, creando espacios para aquellas personas que rompan con dichos roles o quieran hacerlo con el fin de que se sientan acompañadas.
- **Personas destinatarias de las entidades:** la influencia del grupo de iguales en la etapa adolescente y juvenil es muy alta, llegando a condicionar la identidad de los chicos y chicas, no pudiendo desarrollarse personalmente cuando sus gustos pueden distar de lo que categoriza como perteneciente a su género por miedo a lo que dirán o lo que piensen de él. Además, en el itinerario de actividades que se realizan dentro de nuestras entidades, de forma inconsciente se perpetúan los roles de género, desarrollándose actividades en las que predomina la participación masculina o femenina. La solución no es eliminar dichas actividades ni obligar la participación en las mismas, si no fomentar la capacidad de análisis de los y las menores a la hora de elegir una actividad lúdica y de las personas voluntarias a la hora de elaborarla. El hecho de pensar desde la perspectiva de género a la hora de elaborar las actividades, no implica dejar de llevar a cabo las actividades anteriormente mencionadas, se trata de que en el planteamiento de diseño, desarrollo y evaluación de las mismas desde el equipo de voluntarios y voluntarias se tenga en cuenta cómo influye el género a la hora de participar

en las mismas y cómo se pueden crear espacios que favorezcan dicha reflexión. Todo ello, para introducir pequeños cambios que poco a poco rompan con los roles de género dentro de nuestras entidades. Entendiendo que la eliminación de los mismos no está solo en nuestra mano, sino que las entidades son uno de los muchos espacios a través de los cuales se reflejan y a través de las cuales se debe favorecer el cambio social y la reflexión, acompañando a los chicos y chicas en dicho cambio.

Una de las herramientas principales a tener en cuenta y que trataremos de forma más específica más adelante, es la formación. 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 embargo, si tenemos en cuenta la perspectiva de género, nos damos cuenta que no todas las personas acuden a las mismas formaciones, viendo como por ejemplo a las formaciones sobre igualdad acuden mujeres en su mayoría. Se observa una falta de formación en materia de igualdad 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. Además, también se observa falta de información por parte de las propias personas beneficiarias que les ayude a identificar situaciones de desigualdad o de perpetuación de los roles de género que influyen en su desarrollo personal y por tanto en su participación en las actividades ofrecidas por las entidades.

Teniendo en cuenta que en todas nuestras realidades, el protagonismo y participación juvenil es uno de los ejes fundamentales, en lo que respecta a la evaluación de las acciones positivas llevadas a cabo dentro de la Confederación, tiene cabida la opinión de todos los miembros, con independencia de si son personas trabajadoras, voluntarias o destinatarias. Se considera fundamental las evaluaciones a lo largo de todo el proceso de todas las personas que forman parte de las entidades para dar así una visión integral y completa de la realidad.

3. Cuadrante ejes, objetivos y acciones

Eje 1: Formas de comunicación inclusiva	
Objetivos	Acciones
Objetivo específico 1: promover una comunicación no sexista a nivel interno y externo	1.1 Crear recursos que faciliten el uso de lenguaje inclusivo (guía, glosario de palabras...)
	1.2 Revisar específica del lenguaje inclusivo en cada documento que se desarrolle
	1.3 Ofrecer apoyo a los equipos de comunicación.
Eje 2: Participación	
Objetivos	Acciones
Objetivo específico 2: Crear espacios seguros de participación desde la perspectiva de género	2.1 Crear recursos que faciliten la detección e identificación de los roles de género en la participación
	2.2 Realizar encuestas para conocer la situación de la Confederación, Federaciones y CCJJ
	2.3 Presentar el Plan de igualdad
Eje 3: Violencia sexual, acoso por cuestiones de género	

Objetivos	Acciones
<p>Objetivo específico 3: Trabajar para que todos los espacios de la Confederación y sus entidades miembro estén libre de violencia sexual y acoso por cuestiones de género</p>	<p>3.1 Desarrollar un Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o acogernos a uno que responda a nuestra realidad</p>
	<p>3.2 Dar formaciones sobre el protocolo</p>
	<p>3.3 Difundir los canales de denuncia</p>
<p>Eje 4: Conciliación personal, laboral y familiar</p>	
Objetivos	Acciones
<p>Objetivo específico 4: Analizar las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral</p>	<p>4.1 Elaborar un Plan de conciliación o acogernos a uno que responda a nuestra realidad</p>
<p>Eje 5: Equipos paritarios</p>	
Objetivos	Acciones
<p>Objetivo específico 5: Favorecer la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las estructuras</p>	<p>5.1 Evitar la representación superior del 70% de ningún género en equipos de trabajo.</p>
	<p>5.2 Elaborar tips para que las personas que coordinan equipos tengan en cuenta la perspectiva de género presente</p>
	<p>5.3 Incluir testimonios de mujeres con cargos de liderazgo y de hombres implicados en grupos de igualdad en alguna de las sesiones formativas</p>
<p>Eje 6: Sensibilización</p>	
Objetivos	Acciones

Objetivo específico 6: Concienciar a nivel interno y externo sobre los efectos de los condicionantes de género	6.1 Dar formaciones para equipos técnicos
	6.2 Dar formaciones para voluntarios y voluntarias
	6.3 Crear contenidos digitales
Eje 7: Ejecución y seguimiento del plan	
Objetivos	Acciones
Objetivo específico 7: Revisar periódicamente las acciones implantadas para el alcance de los objetivos del Plan de igualdad de la Confederación	7.1 Revisar los objetivos, acciones y calendarización anualmente
	7.2 Revisar del Plan de Igualdad cada dos años
	7.3 Desarrollo de las reuniones del Grupo operativo de igualdad
	7.4 Realizar seguimiento a través del equipo técnico de la Confederación Don Bosco

4 Instrumentos y herramientas

Para poder alcanzar el desarrollo de los objetivos, se hace necesario incorporar instrumentos y herramientas que hagan posible la incorporación transversal 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 este desequilibrio.
- Campañas de sensibilización y difusión que permitan dar a conocer la perspectiva de género a las personas que forman parte de los Centros Juveniles, Federaciones y la Confederación en materia de género y saber cómo desarrollarla.
- 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.
- Jornadas Formativas sobre igualdad de oportunidades, facilitando conocimientos y destrezas en la introducción de perspectiva de género en el desarrollo de acciones positivas.
- 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.

5 Temporalización

Acciones	Temporalización
1.1 Crear recursos que faciliten el uso de lenguaje inclusivo (guía, glosario de palabras...)	Anual
1.2 Revisar específica del lenguaje inclusivo en cada documento que se desarrolle	Anual
1.3 Ofrecer apoyo a los equipos de comunicación	Anual
2.1 Crear recursos que faciliten la detección e identificación de los roles de género en la participación	Anual
2.2 Realizar encuestas para conocer la situación de la Confederación, Federaciones y CCJJ	Anual
2.3 Presentar el Plan de igualdad	2023
3.1 Desarrollar un Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o acogernos a uno que responda a nuestra realidad	Anual
3.2 Dar formaciones sobre el protocolo	Anual
3.3 Difundir los canales de denuncia	Anual
4.1 Elaboración de un Plan de conciliación o acogernos a uno que responda a nuestra realidad	Anual

5.1 Evitar la representación superior del 70% de cualquier género en equipos de trabajo	Anual
5.2 Elaborar tips para que las personas que coordinan equipos tengan en cuenta la perspectiva de género presente	Anual
5.3 Incluir testimonios de mujeres con cargos de liderazgo y de hombres implicados en grupos de igualdad en alguna de las sesiones formativas	Cuatrimstral
6.1 Dar formaciones para equipos técnicos	Cuatrimstral
6.2 Dar formaciones para voluntarios y voluntarias	Cuatrimstral
6.3 Crear contenidos digitales en redes sociales	Mensual
7.1 Revisar los objetivos, acciones y calendarización anualmente	Anual
7.2 Revisar de Plan de Igualdad cada 2 años	Bianual
7.3 Desarrollar las reuniones del Grupo operativo de igualdad	Mensual
7.4 Realizar seguimiento a través del equipo técnico de la Confederación Don Bosco	Anual

6 Métodos de evaluación

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 (2023-2027), durante el cual, se podrá observar si se han obtenido los resultados previstos.

Para esto, es necesario aplicar una evaluación continua del Plan. Dicha evaluación continua consta de evaluaciones anuales tanto por parte del equipo técnico anualmente como por parte de las entidades de las acciones llevadas a cabo cada dos años, ya que aunque las actividades serán las que se presentan en el plan, la planificación de las mismas puede variar anualmente.

De esta forma, se analizan posibles pequeños cambios debido a nuevas necesidades que aparecen una vez aplicado el plan. Dichas evaluaciones se llevarán a cabo al principio y al final de cada año. De esta forma, al llegar a los cuatro años de vigencia del plan, podrá usarse cada evaluación como un histórico evolutivo de las entidades y como herramientas para elaborar el nuevo plan.

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 valorar todas 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 permite 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 son los cuestionarios anónimos cuantitativos y cualitativos, 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.

Estos cuestionarios se aplicarán de forma anónima a personas pertenecientes a todos los diferentes grupos que conforman la Confederación y las entidades miembro.

Para una evaluación completa:

- Por un lado, el equipo técnico analiza las acciones anualmente.
- Por otro lado, en la primera parte de la encuesta a las entidades (Confederación Don Bosco, federaciones y centros juveniles) se analiza la realidad de la que parten. Finalmente, en la segunda parte de las encuestas (pueden realizarse al final de cada año o cada dos años) se analiza si la realidad se ha ido modificando y de qué manera debido a las acciones llevadas a cabo.

Lo que se considera imprescindible a tener en cuenta en la evaluación, es conocer el sexo de la persona que responde el cuestionario, para realizarla teniendo en cuenta la perspectiva de género, para poder hacer una interpretación de los resultados desagregados por sexo, para valorar las repercusiones que ha tenido el plan y las acciones tomadas tanto para el colectivo femenino como para el masculino de forma diferenciada.

El cuestionario incluirá preguntas sobre:

- Estereotipos, roles y prejuicios preconcebidos.
- Mejoras notorias desde la aplicación del Plan (tanto en las personas voluntarias y destinatarias, como en las estructuras)
- Conocimientos y formación adquirida.

Por último, una vez aplicados los cuestionarios (cada dos años) y analizar los datos obtenidos en los mismos, 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.

7 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.

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.

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.

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.