

PLA D'IGUALTAT



2024 - 2029

ESQUEMA

1. INTRODUCCIÓ
2. ANTECEDENTS, MARC TEÒRIC I CONCEPTUAL
3. ANÀLISI DE LA REALITAT
4. REPTES, OBJETIUS ESTRATÈGICS I ESTRUCTURA DEL PLA
5. MESURES DE MILLORA I BONES PRÀCTIQUES
6. MÈTODES D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
7. ANNEXES

1. INTRODUCCIÓ

La Federació de Centres Juvenils Don Bosco de Catalunya respon al compromís que la identifica, com a entitat sense ànim de lucre, amb els principis recollits a la Llei orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes d'incloure de forma transversal aquest enfocament de gènere dins la seva entitat.

Per aquesta raó neix la necessitat de crear un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats (Pla d'Igualtat) que estableixi un marc d'actuació que sigui guia per aconseguir una veritable igualtat d'oportunitats als centres juvenils (les entitats membre) i a la pròpia Federació.

Volem caminar cap a la construcció d'una societat més justa i lliure, en la qual prevalgui el principi d'igualtat. Aquests darrers anys s'han fet passos mitjançant l'adopció de disposicions dirigides al desenvolupament social, a la promoció del bon tracte i els espais lliures d'abús i promovent la igualtat d'oportunitats, però encara queda molt camí per recórrer.

En clau de gènere, s'ha pogut apreciar des de les entitats sense ànim de lucre que:

- L'activitat professional realitzada sota el seu prisma està molt feminitzada, tenint les dones condicions d'ocupació molt més precàries, amb jornades parcials i contractes temporals.
- Les dones tendeixen més a la realització de voluntariats i activitats d'intervenció directa, mentre que els homes solen ocupar llocs de responsabilitat, coordinació i direcció.

Pel que, a les entitats sense ànim de lucre, també són visibles els estereotips a l'hora d'atribuir funcions i tasques per gènere. Segons dades del IDESCAT (Institut d'Estadística de Catalunya), s'ha pogut apreciar en els darrers anys un augment de manifestacions de desigualtat de gènere entre els adolescents i joves, principalment, d'una de les seves formes més crues d'expressió, la violència de gènere.

La Federació compta amb més de 240 persones voluntàries i més de 1.350 infants, adolescents i joves, repartits als 10 centres juvenils que formen la nostra Federació.

Per tot això, considerem necessària la creació d'un Pla d'Igualtat que sigui guia, durant un període de cinc anys/cursos, en el disseny, execució i avaluació de polítiques i projectes dins la Federació, fonamentats en els principis d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i participació social.

Els 3 objectius estratègics principals que es volen aconseguir amb aquest pla són:

1. Eliminar tot tipus de manifestacions de desigualtat palesees dins la Federació i els centres juvenils que la conformen.
2. Impulsar i sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de les entitats que conformen la Federació.
3. Integrar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de manera transversal en totes les polítiques, accions, activitats i projectes de la Federació.

En definitiva, amb el Pla d'Igualtat es busca el propòsit d'intervenir en la discriminació per raó de sexe i de gènere en totes les seves dimensions a través d'estratègies i estructures que lluitin per fer realitat una igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes.

2. ANTECEDENTS, MARC TEÒRIC I CONCEPTUAL

Les mesures que es pretenen aplicar aniran dirigides a tots els nivells de la Federació així com dels centres juvenils que la formen buscant l'aplicació en:

- L'empoderament i presa de decisions realitzades de forma equilibrada i sense discriminació en totes les mesures dutes a terme dins les entitats.
- La introducció d'un llenguatge inclusiu i no sexista tant visual com verbal en tots els projectes, activitats, comunicacions, que es realitzin a la Federació, buscant derrotar als estereotips de gènere.
- La incorporació de manera transversal de l'enfocament de gènere en tots els projectes i mesures que es prenguin, abastant totes les necessitats que es presentin en matèria de gènere.
- El desenvolupament d'una formació que abasti condicions i posicions estratègiques dels voluntaris i les voluntàries, per a donar-li un enfocament, contingut, abast i participació igualitària.

Per a poder aconseguir el desenvolupament d'aquestes mesures, es fa necessari incorporar eines i estratègies que facin possible la incorporació transversal d'una perspectiva de gènere en els processos de gestió de les entitats, com són:

- Registre de dades separades per sexes, permetent analitzar i interpretar els resultats obtinguts. Si s'obté un desequilibri a les dades, s'haurà de buscar les causes que el provoquen, per a aconseguir eliminar aquest desequilibri.
- Campanyes de sensibilització i difusió que permeti donar a conèixer i formar a les persones que participen a la Federació en matèria de gènere i saber com desenvolupar-la.
- Establir un protocol d'actuació en l'àmbit de la igualtat, que sigui un compromís que garanteixi la transversalitat de gènere dins les polítiques i programes d'actuació de les entitats.
- Designar persones representants a les quals se'ls assigni la labor de vetllar perquè la inclusió de l'enfocament de gènere sigui real i efectiva, així com el compliment dels objectius del Pla d'Igualtat.

Per tot l'anterior, la Federació considera necessari articular un Pla d'Igualtat d'oportunitats que inclogui les anteriors mesures, per diversos motius:

1. Per a fer efectiva i real l'existència d'un enfocament de gènere tangible dins de la formulació de projectes, execució de programes i plans, realització d'activitats i formacions.
2. Per a poder analitzar les barreres i discriminacions que presenten les entitats que conformen la Federació en matèria d'igualtat i poder avançar i millorar les deficiències detectades, així com detectar altres possibles situacions de discriminació paleses.
3. Per a fomentar una igualtat real i efectiva d'oportunitats a través d'un punt d'unió entre totes les persones que integren els diversos centres juvenils, amb independència del seu gènere, posició que ocupen, competències, funcions.

I un dels elements considerats imprescindible per a aconseguir els objectius i mesures proposades i fer efectiu aquest Pla d'Igualtat, és la implicació i la participació social de tots els membres que conformen la Federació, amb la finalitat de fer d'aquesta eina un instrument pròxim, útil i que sigui una resposta real a les necessitats existents, aconseguint així una autèntica igualtat d'oportunitats.

En definitiva, la creació d'aquest Pla d'Igualtat es recolza en l'existència de dos principis fonamentals que són present en les línies d'acció i estratègies que en ell queden plasmats:

- Principi de "Mainstreaming de gènere", és a dir, lluitar i garantir la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i polítiques, abastant tots els nivells i avaluant tots els efectes que puguin desencadenar.
- Principi de "Cooperació social", el qual busca la participació de tots els agents que articulen el Pla d'Igualtat.

3. ANÀLISI DE LA REALITAT

La Federació i els centres juvenils que la formen neixen amb la necessitat de crear un espai inclusiu, en el qual totes les persones siguem iguals sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. La Federació cerca la defensa i promoció de la infància i joventut, prestant especial atenció als grups que es troben en risc d'exclusió i/o vulnerabilitat.

Els pilars d'actuació de la Federació són el protagonisme juvenil i l'estil educatiu de Don Bosco, tots dos totalment compatibles i necessaris per a la implantació d'un Pla d'Igualtat. Les 240 persones voluntàries, així com les treballadores de la Federació són eixos claus, ja que són les artífexs perquè s'integri el principi d'igualtat i que sigui real i efectiu.

La proposta educativa que s'ofereix s'articula a través del lleure, on les persones joves troben tant l'oportunitat d'autorealitzar-se com la de formar i expressar la seva identitat personal. És aquí on, amb aquest pla, volem actuar, per a integrar de manera transversal en la vida del col·lectiu juvenil i de les persones que treballen amb ells el principi d'igualtat d'oportunitats, perquè formi part de la seva identitat i el seu creixement personal i siguin autèntics transmissors d'ell a la societat en general.

L'estructura organitzativa de les entitats que donen forma a la Federació ha avançat en les darreres dècades en matèria d'igualtat, i actualment compten amb gran paritat en els seus equips, però continua comptant amb una gran feminització en les tasques d'intervenció directa i voluntariat amb els col·lectius i una masculinització en llocs de direcció i coordinació d'equips. Amb aquest pla volem acabar amb aquesta desigual distribució de tasques, adequant l'organització de funcions i competències que més s'adaptin a cada persona, amb independència de si és home o dona, escoltant les seves inquietuds i aspiracions.

L'itinerari d'activitats que es realitzen dins de les nostres entitats també juga un paper desigual en molts casos, comptant amb una gran focalització del col·lectiu masculí en activitats esportives com a campionats de futbol, i una gran aflluència femenina en activitats de ball o manualitats. La influència del grup d'iguals en l'etapa adolescent i juvenil és molt alta, no podent desenvolupar-se personalment quan els seus gustos disten del que categoritza com a pertanyent al seu sexe per por del que diran o el que pensin d'ell.

El problema radica en moltes ocasions en l'exposició de les activitats que es realitzaran, presentant l'esport en llenguatge masculí i dirigint-nos a aquest col·lectiu, mentre que quan l'activitat és de ball o de manualitats, feminitzem els termes focalitzant aquestes activitats al sector femení, sense tenir en compte els gustos de les persones, i segmentant-los per sexe sense tenir en compte les seves preferències. És aquí on es vol incidir amb el Pla d'Igualtat, esfondrant els estereotips i categoritzacions preestablertes per sexe, i centrant-se en la identitat personal de cada infant, adolescent i jove.

La formació que reben tant treballadores com persones voluntàries i beneficiàries és totalment inclusiva i sense distinció de sexe, fent una oferta general sense categoritzar per gènere. Però dins d'aquest itinerari formatiu, s'aprecia per part dels destinataris i destinatàries una falta de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats per a poder dissenyar i executar els projectes respectant aquest principi per a tots i per a adquirir i desenvolupar un llenguatge inclusiu i no sexista tant a l'hora d'elaborar plans, programes, projectes o activitats com a l'hora de dirigir-se a les beneficiàries i beneficiaris.

Pel que fa a l'avaluació de les accions dutes a terme, té cabuda l'opinió de totes i tots els membres, amb independència de si són personal contractat, persones voluntàries com a destinataris. Es considera fonamental les valoracions de totes les persones que integren les entitats per a donar així una visió completa de la realitat.

4. REPTES, OBJECTIUS ESTRATÈGICS I ESTRUCTURA DEL PLA

Des de la Federació són diversos els objectius que es pretenen aconseguir en matèria d'igualtat que fan necessari la creació d'aquest pla com un marc de referència per a l'aplicació de l'enfocament d'igualtat als centres juvenils que conformen la nostra entitat.

Eix 1. Establiment de compromís dels òrgans membres de la Federació.

Per a un compromís real i efectiu en matèria d'igualtat de gènere és necessari que aquest sigui acordat, acceptat i signat pels equips directius de l'organització. És necessari que aquest compromís sigui plasmat per escrit, recollint-se en ell els següents objectius establerts:

- Integrar el principi d'igualtat d'oportunitats en les entitats que conformen la Federació en l'elaboració i execució dels seus projectes, plans i programes de manera real i concreta. Es busca que els objectius siguin plens i assolibles per a tots dos sexes, que els destinataris i les destinatàries no es vegin discriminats per ser noia o noi i que els projectes, plans i programes vagin destinats a les persones, amb independència del gènere al qual pertanyin.
- Proporcionar els mitjans i recursos necessaris, tant humans com materials, per a la realització d'un diagnòstic, anàlisi i interpretació de les dades i una elaboració i aplicació correcta del Pla d'Igualtat.
- Garantir una aplicació correcta i completa de les mesures recollides en el Pla d'Igualtat, realitzant seguiments del seu desenvolupament sotmetent-lo a contínues reflexions de millores i adaptacions.

Eix 2. Empoderament de gènere: Comissió d'Igualtat.

El Pla d'Igualtat es recolza pel principi d'apoderament i participació social, en el qual es busca el fer partícips als membres que conformen les entitats a l'hora d'elaborar, aplicar i fer el seguiment del pla, convertint-los en responsables de l'aplicació correcta del mateix en tots els àmbits que tingui repercussió.

Per a poder complir aquest principi de la forma més eficaç i integral possible, s'aprecia la necessitat de crear una "Comissió d'Igualtat", és a dir, un equip de treball amb representants dels col·lectius que conformen l'entitat (persones treballadores, voluntàries i responsables), per a portar l'abast de dos objectius específics:

E2-1. Sensibilitzar i fer veure la necessitat de tenir en compte l'enfocament de gènere en tots els àmbits en que s'abasten les polítiques i projectes de la Federació a través de taules de diàleg i reflexió, interpretació d'anàlisi, formacions, per a ajudar a créixer a la pròpia entitat i a les persones que formen part d'ella.

E2-2. Supervisar i donar suport a l'aplicació del Pla d'Igualtat en totes les iniciatives, propostes, programes i projectes que es duguin a terme.

Eix 3. Transversalitat de gènere en l'elaboració dels projectes.

El Pla d'Igualtat busca una aplicació integral de l'enfocament de gènere en tots els aspectes que conformen els plans, programes i projectes que es desenvolupen dins l'entitat.

Per a executar aquest eix és necessari que les persones encarregades de l'elaboració d'aquests projectes comptin amb un mínim de formació en gènere, conèixer les nocions bàsiques que han d'incloure en la formulació, el caràcter inclusiu de les línies d'acció i objectius a aconseguir, evitar estereotips de gènere en la formulacions d'accions a desenvolupar i continguts dels plans.

És important a l'hora de treballar la transversalitat de gènere en l'elaboració de projectes tenir en compte l'equitat, sent important incloure accions positives que afavoreixin la inclusió de tots en mateixa condició i fi, ja que un tracte igualitari en un context de desigualtat pot aconseguir que la falta d'igualtat s'intensifiqui.

Eix 4. Llenguatge no sexista en l'elaboració i execució dels projectes, plans i programes.

El Pla d'Igualtat vela per a aconseguir la inclusió de gènere en tots els àmbits, considerant-se fonamental per a aconseguir-la el llenguatge verbal i corporal no sexista.

Per a això, és necessari que tots els plans, programes i projectes que s'executin dins dels centres juvenils de la Federació estiguin recollits sota el prisma d'un llenguatge inclusiu i no discriminatori, que permeti a infants, adolescents i joves que formen l'entitat sentir-se protagonistes d'aquests projectes, sense sofrir cap mena d'exclusió per raó de gènere.

Eix 5. Instruments per a integrar el principi d'igualtat d'oportunitats en les diferents polítiques i accions de la Federació.

Per a poder aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats i materialitzar aquest pla en estratègies d'acció i formes d'aplicació específiques, es fa necessari establir una sèrie d'instruments i eines que ajudin a concretar-lo de la forma més íntegra possible.

Entre els instruments que necessitem incorporar per a aquesta correcta integració del principi d'igualtat d'oportunitats trobem:

- Registre Documental disgregat per sexe de les persones que conformen l'entitat. La disponibilitat d'aquestes dades facilitaria la concreció de cada política i cada acció en el que realment es necessita per a la igualtat d'oportunitats, ja que segons l'objectiu del pla, programa o projecte, es faria un èmfasi diferent en les dades recaptades, reconduint les accions positives cap a un punt o un altre en funció de la necessitat obtinguda en l'anàlisi i interpretació dels resultats obtinguts.
- Jornades Formatives sobre igualtat d'oportunitats a les persones responsables de l'elaboració i gestió dels projectes, facilitant amb això els seus coneixements i habilitats en la introducció de perspectiva de gènere a les accions que desenvolupin.
- Establir una taula de correlació entre paritat i competències, amb l'objectiu d'afavorir l'accés i participació tant de dones en òrgans de decisió com d'homes en àmbits d'intervenció directa, evitant amb això els estereotips de gènere.
- Presentació de l'itinerari d'activitats sense categoritzacions per sexe, sinó atès el gust de cada persona, sense importar si és home o dona, cuidant el llenguatge no sexista a l'hora de presentar-les.

Per a garantir el compliment d'aquest eix de manera integral i completa, és necessari aconseguir els següents objectius específics:

E5-1. Promocionar la igualtat de gènere a través de la difusió i desenvolupar mesures de sensibilització entre la ciutadania.

Per a fer real i efectiva la igualtat d'oportunitats, és important tant que els beneficiaris i beneficiàries dels projectes, plans i programes així com les persones responsables de dissenyar-los i dur-los a terme tinguin clar el respecte a aquest principi d'igualtat com fer-li veure al conjunt de la població la importància d'aquest principi per a integrar-lo de manera transversal en tots els aspectes de la societat (laboral, educatiu, vida quotidiana). D'aquesta manera s'aconseguiria que totes les persones se sentissin implicades amb el Pla d'Igualtat.

El mitjà per a aconseguir-lo serà a través de la difusió, que tindrà dos vessants:

- *Difusió interna.* Destinada a les persones que tenen un paper dins l'entitat, ja sigui com a treballador/a, voluntari/a o beneficiària/o, i té com a objectiu la de difondre el Pla d'Igualtat entre totes les persones que conformen les entitats per a fer-los sentir participants d'ell.

- *Difusió Externa.* Igualment important és que les institucions públiques competents, organitzacions i la societat en general conegui el pla, els seus objectius i les seves línies d'acció. Aquesta difusió juga un paper important a l'hora de donar a conèixer la labor exercida per la Federació, promovent una sèrie de beneficis per a les entitats, com a millores en les relacions amb l'administració pública, major coneixement dels projectes de l'entitat en la societat i millora en els plans, programes, projectes i activitats que es realitzin.

E5-2. Assegurar la implantació integral i completa de la perspectiva de gènere.

No n'hi ha prou amb planificar i dissenyar els projectes sota el prisma de la igualtat, sinó que és important assegurar la seva implantació així com el seu manteniment al llarg de la seva execució d'una forma integral i completa. Per a assegurar aquest objectiu, és necessari empoderar a tots els membres que conformen aquesta realitat perquè siguin els encarregats de fer-ho possible, i de denunciar els possibles casos de discriminació i desigualtat que apreciïn les persones responsables dels plans d'igualtat en la seva entitat.

E5-3. Promocionar la igualtat en l'àmbit educatiu i formatiu dels centres juvenils.

Perquè la igualtat d'oportunitats sigui interioritzada per tots com una cosa natural i bàsica en la vida, és fonamental crear la necessitat dins de cada persona, fent-ho que ho vegi com una cosa intrínseca en cadascuna de les accions dutes a terme.

Per això, és necessari que des de les activitats més bàsiques que es realitzin dins dels centres juvenils, estiguin sota el prisma de la igualtat de gènere, buscant sempre la promoció d'equitat i la participació social, en el qual totes les persones se sentin part de cadascun dels plans, programes i projectes que neixen en la Federació amb independència del seu gènere, a través de:

- Activitats inclusives i no discriminatòries.
- Llenguatge no sexista.
- Evitant categoritzacions d'activitats per sexes.

E5-4. Transmissió de valors i actituds igualitàries.

És fonamental per a aconseguir una efectiva igualtat de gènere desenvolupar actituds i valors que fonamentin la igualtat, eliminant estereotips i prejudicis que ens trobem en el nostre dia a dia a través dels mitjans de comunicació, publicitat, cartelleria, missatges subliminals, etc.

La Federació cerca centrar-se en les persones, en les seves necessitats, en el seu progrés i aspiracions socioeducatives, formatives i personals, per la qual cosa la desigualtat de gènere i els estereotips no han de tenir mai cabuda dins dels seus plans, ni dels centres juvenils que la formen.

5. MESURES DE MILLORA I BONES PRÀCTIQUES

Són diverses les estratègies i línies d'acció que es poden dur a terme als centres juvenils i a la Federació per a complir amb el Pla d'Igualtat. Segons l'àmbit on es vulgui focalitzar, les mesures serien les següents:

1. Formació

- Assegurar que totes les persones que conformen l'entitat reben l'oferta formativa que s'ofereix sense distinció de cap mena, especialment, per raó de sexe.
- Introduir dins de l'itinerari formatiu mòduls destinats a la formació en igualtat d'oportunitats i llenguatge no sexista perquè les persones responsables dels dissenys i gestió de projectes incloguin la perspectiva de gènere en totes les accions que duguin a terme.
- Garantir que la formació sigui impartida en un llenguatge inclusiu.
- Incloure a l'itinerari anual activitats formatives basades en les realitats que sofreixen moltes dones en el món a causa de la desigualtat de gènere (tràfic de dones i nenes amb finalitats d'explotació sexual, violència de gènere, discriminació educativa i laboral...).

Indicadors:

- Totes les persones de l'entitat reben l'oferta formativa.
- S'inclou almenys un mòdul d'igualtat d'oportunitats i llenguatge no sexista en l'itinerari formatiu.
- La formació s'imparteix amb llenguatge inclusiu.
- S'inclouen, almenys, tres activitats formatives anuals en l'itinerari dels destinataris.

2. Accés i promoció a llocs de responsabilitat

- Desagregar totes les dades disponibles per sexe per a conèixer la realitat de cada lloc de responsabilitat i poder adaptar les accions de la forma més precisa i real.
- Oferir els llocs de coordinació i responsabilitat tant en femení com en masculí, amb independència de les competències a desenvolupar en ells.
- Trencar amb les categories de llocs feminitzats i masculinitzats, centrant-se en els gustos i aspiracions de cada persona de l'entitat amb independència del seu gènere.
- Buscar modes d'acció per a equilibrar la presència d'homes i dones en les diferents àrees de treball que s'apreciï desigualtat representativa.

- Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases i etapes dels processos de selecció i promoció en llocs de responsabilitat.
- Comptar amb mecanismes que garanteixin que les valoracions i opinions femenines tinguin el mateix valor que les masculines en tots els aspectes a tenir en compte.

Indicadors:

- Les dades relatives a les persones que formen part de l'entitat estan desagregades per sexe i actualitzats anualment.
- Els itineraris de promoció i accés a llocs de responsabilitat es dissenyen amb perspectiva de gènere i es difonen amb llenguatge inclusiu.
- Es dissenya un document marc i una eina d'avaluació i seguiment sobre la igualtat en la presa de decisions i en l'expressió d'opinió.

3. Planificació i execució de projectes i activitats

- Contemplar en el disseny i execució del projecte activitats enfocades per a tots dos col·lectius, no limitant la participació segons sexe al qual pertanyi la persona i fent la presentació d'una forma inclusiva sense limitació de gènere, donant llibertat al beneficiari o beneficiària per a triar la que més s'adapti a les seves preferències.
- Dissenyar i aplicar mesures d'acció positiva en els casos que en el qual existeixi desigualtat en l'oferta d'activitats o enfocament dels projectes focalitzats cap a un sexe concret.
- Desenvolupar iniciatives socioeducatives i instruments que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Tenir en compte a l'hora de realitzar els projectes, plans, programes, activitats... la presència i participació de les persones més vulnerables, en concret, noies que es trobin en risc d'exclusió per la seva situació personal (xarxa de suport inestable, immigrants, conductes d'inferioritat respecte als nois...) buscant mecanismes que facilitin la seva participació activa, que millorin la seva qualitat de vida, la seva integració i el seu desenvolupament personal i social.

Indicadors:

- Registre de participació a les activitats, projectes o programes desagregat per sexe.
- Es realitzen almenys, tres activitats anualment relacionades amb la igualtat de gènere en els projectes de la Federació.

4. Mitjans de Difusió Interna i Externa

- Constituir mecanismes per a la difusió interna en matèria d'igualtat dins de les entitats.
- Establir modes de difusió externa per a fer arribar el principi d'igualtat a la societat a través de mitjans de comunicació, sessions formatives, jornades, on es facin arribar els projectes, plans, programes i activitats que es realitzen a la Federació i als centres juvenils que la componen.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en tots els mitjans on es projecti i difongui la imatge de la Federació, així com dels centres juvenils (xarxes socials, pàgines web, jornades formatives...)

Indicadors:

- La comunicació interna i externa es fa a través de llenguatge inclusiu.
- Les persones responsables de la comunicació reben, almenys, una formació en matèria d'igualtat de gènere en la comunicació.

6. MÈTODES D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per a saber si el pla està complint els objectius que fonamenten la seva existència i la seva aplicació ha millorat la situació de la qual s'ha partit, i per tant està sent eficaç i efectiu, s'ha establert un període de vigència de cinc anys/cursos (2024-2029), durant el qual, es podrà observar si s'han obtingut els resultats previstos. Per a això, és necessari aplicar una avaluació del pla.

L'avaluació estarà dividida en dues etapes periòdiques, una just enmig de la temporalització establerta, durant els dos primers cursos d'aplicació del pla (2024-2026) per si calgués reconduir els objectius deguts a les necessitats sentides una vegada aplicat el pla o enfocar-lo cap a un altre costat, i una altra avaluació al final del període definit d'implantació del pla, on es podrien obtenir dades més completes.

Aquesta avaluació és una de les fases més importants del Pla d'Igualtat, ja que ens permetrà conèixer els punts forts i febles del pla i poder anar adaptant-lo als canvis que es vagin aconseguint, fixant nous objectius i noves accions o buscant estratègies noves si no s'han aconseguit els objectius proposats.

Les característiques que ha de tenir l'avaluació del Pla d'Igualtat són les següents:

- Contínua. L'avaluació ha de ser el sumatori de totes les apreciacions que s'han anat donant al llarg de l'aplicació del pla, de manera contínua i integral, no sent una cosa puntual segons les circumstàncies.
- Inclusiva. Han de valorar-la totes les persones que conformen l'entitat, tant persones treballadores com voluntàries i beneficiàries. L'opinió de tot el món té el mateix valor amb independència de les seves funcions, sexe, lloc de responsabilitat.
- Completa. L'objectiu de l'avaluació és aconseguir que el Pla d'Igualtat sigui de veritat un motor de canvi per als centres juvenils i la pròpia Federació en matèria de desigualtat d'oportunitats, per la qual cosa és necessari que l'Avaluació permeti donar una visió completa de tots els aspectes abastats i veure els resultats obtinguts després de l'aplicació del pla.

El mètode d'avaluació considerat més apropiat és el qüestionari quantitatiu, tant per a la seva aplicació, com per a l'anàlisi i interpretació dels resultats i posada en marxa dels canvis pertinents per a la millora del Pla i les seves estratègies d'acció. Aquest qüestionari se li aplicarà de manera anònima a totes les persones que conformen l'entitat, lloc de

responsabilitat o funcions, ajudant a això a aconseguir uns resultats el més reals i íntegres possible.

El que si es considera interessant tenir en compte en l'avaluació d'aquest primer Pla és el sexe de la persona que respon el qüestionari, per a poder fer una interpretació dels resultats desagregats per sexe, i realitzar una avaluació d'impacte de gènere per a valorar les repercussions que ha tingut el pla i les mesures preses tant per al col·lectiu femení com per al masculí de forma diferenciada.

El qüestionari inclourà preguntes sobre:

- Estereotips i prejudicis preconcebuts.
- Millores notòries des de l'aplicació del pla.
- Coneixements i formació adquirida.

Finalment, una vegada aplicat el qüestionari i analitzades les dades obtingudes a les avaluacions, s'aplicarà una correlació entre els resultats i els objectius aconseguits, per a fer una valoració sobre la posada en marxa del Pla, una anàlisi integral dels resultats i establiment de les millores a aplicar en ell per a continuar avançant.

7. ANNEXES

NORMATIVA CATALANA

- Estatut d'autonomia de Catalunya (Any 2006)
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

NORMATIVA ESTATAL

- Constitució espanyola (Any 1978)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

NORMATIVA EUROPEA

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).

DRET INTERNACIONAL

- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

ALTRA DOCUMENTACIÓ CONSULTADA

- Perspectiva feminista i ètica de la cura. (La Fede.cat) 2018
- Guia d'ús no sexista del llenguatge. (Ajuntament de Barcelona) 2018
- La comunicació inclusiva a l'entitat. Butlletí núm. 154 (CJB – Consell de la Joventut de Barcelona) Desembre 2017
- Guia de llenguatge no sexista. (CJB i CJ València) 2017
- Unfollow a les violències masclistes. Guia per treballar les violències masclistes en entorns digitals (CNJC – Consell Nacional de la Joventut de Catalunya) 2019
- Juguem ... Guia d'activitats per a la coeducació i la no violència de gènere. (Acció Escolta) 2004
- Pla d'Igualtat Bosko Taldea Federazioa (Federació Andalus de centres juvenils) 2022
- Pla d'Igualtat El Patio (Federació Basca de centres juvenils) 2020