

PLAN DE IGUALDAD 2018-2022 ASOCIACIÓN SCOUTS- EXPLORADORES BENTAYA



DRAGA ESPACIO FEMINISTA LGTBIQ⁺
ANDREA FONZALIDA ESTUPIÑÁN





INDICE

1. Contextualización de la Asociación Scout-Exploradores Bentaya.....	3
2. Justificación y compromiso con la Igualdad de Género.....	4
3. Diagnóstico previo	5
4. Objetivos y medidas	21
5. Calendarización de las medidas.....	26
6. Sistema de evaluación	32
6.1. Evaluación de seguimiento	32
6.2. Evaluación de resultados.....	33
7. Anexo: material didáctico y recursos formativos	34



1. Contextualización de la Asociación Scout-Exploradores Bentaya

FICHA TÉCNICA DE LA ASOCIACIÓN

Nombre: Asociación Scout-Exploradores Bentaya

Forma Jurídica: Asociación

CIF: G35295641

Dirección: C/ Arco, 77, Las Palmas de Gran Canaria, CP: 35004

Actividad: Educativa

Teléfono: 928 24 21 21

Correo Electrónico: bentaya@gmail.com

Página web: www.bentaya.org

Personas de contacto: Mónica Perdomo Ojeda y Melanie González Ojeda

La agrupación Scouts-Exploradores Bentaya, tal y como se refleja en su Proyecto Educativo 2004, es una organización dedicada a la educación integral de niñas, niños y jóvenes, orientada por personas adultas, miembros de la misma, comprometidas con el servicio educativo con carácter voluntario y altruista, apoyados por padres, madres y/o tutores/as. Se define a sí misma como una entidad de carácter no lucrativo, cívica de utilidad pública, de libre adhesión, de participación democrática, con actividad en política asociativa, no partidista, pluriconfesional, corresponsable con los valores de cada persona, solidaria, tolerante e integradora de las realidades sociales y/o personales más desfavorecidas, comprometida con la conservación y mejora del Medio Ambiente, propulsora de nuestra identidad Canaria y Scout en su sentir, modo de hacer e historia.

El presente documento, el Plan de Igualdad de Scouts-Exploradores Bentaya, guiará la tarea de incluir transversalmente la Igualdad de Género dentro de la asociación. En él se recogen los **objetivos y las medidas** concretas y necesarias a implantar, las cuales se han elaborado a partir de un **diagnóstico** previo donde se han desvelado las desigualdades existentes en la asociación,



así como sus buenas prácticas en materia de Igualdad. Las medidas propuestas se pondrán en marcha según el ***cronograma*** de ejecución que también se incluye en el documento. Además, se prevé en el Plan de Igualdad el establecimiento de sistemas eficaces de ***seguimiento y evaluación*** de los objetivos fijados. Por último, se encuentra un anexo con ***material didáctico y recursos formativos*** para servir de apoyo a la entidad.

La perspectiva desde la cual se elabora este Plan de Igualdad es el paradigma feminista crítico interseccional, según el cual se comprende el género siempre actuando junto a otros ejes de desigualdad como la capacidad, la etnia, la procedencia, la edad, la orientación del deseo o la clase, dando lugar así a complejas, múltiples y diversas formas de opresión.

2. Justificación y compromiso con la Igualdad de Género

En la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. También se establece como herramienta promotora de la Igualdad dentro de empresas y otras entidades, los planes de igualdad, que son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad en cuestión en un plazo de cuatro años la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Conforme a *lo establecido en la mencionada ley y en coherencia con sus fines sociales* y los valores que promueve, la Asociación de Scouts-Exploradores Bentaya, guiada **por su Comisión de Igualdad, pero en corresponsabilidad con la totalidad de todas las personas que la conforman, se compromete a:**

- *Poner en marcha las acciones y medidas* presentes en el Plan de Igualdad 2018-2022, el cual guiará el desarrollo de políticas internas para integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la puesta en valor de la diversidad de género, tanto en su labor educativa como en la gestión y organización interna y su quehacer diario.



- La *facilitación de los recursos necesarios*, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del Plan de Igualdad y la inclusión de la Igualdad en la negociación colectiva.
- La garantía de *transparencia* durante todo el proceso de implementación del Plan de Igualdad, propiciando el acceso a su contenido a todos los miembros de la asociación e informando al conjunto de la misma de la importancia de su desarrollo.

3. Diagnóstico previo

Para la elaboración del diagnóstico se han analizado y tenido en cuenta diferentes fuentes de información. Por un lado, los resultados de un *cuestionario* dirigido a las y los scouts de la agrupación. Por otro lado, los *documentos fundamentales* que guían la trayectoria de la entidad (Proyecto Educativo, Plan Anual de Grupo, Plan Anual de Unidad, etc.). Por último, los *datos y explicaciones proporcionadas por la Comisión de Igualdad* de la asociación durante las reuniones.

Con el cuestionario dirigido a las y los scouts se pretendía acceder a su percepción personal en torno a cuestiones relevantes en materia de Igualdad de Género en la agrupación. Los temas centrales de los que se recabó información fueron: la importancia que otorgan a trabajar en Igualdad dentro de la agrupación, el uso del lenguaje inclusivo, la participación de las educandas y los educandos o el conocimiento sobre el Plan de Igualdad 2014/2017 y su puesta en práctica. Este cuestionario fue enviado a la totalidad del equipo de scouts conformado por 36 personas, 18 chicas y 18 chicos. Respondieron finalmente al cuestionario de forma anónima 20 personas.

El diagnóstico está estructurado en siete ejes diferentes y su contenido se fundamenta en base a determinados *indicadores de Igualdad* que han sido elaborados previamente.



Eje 1: Cultura de la asociación

Indicadores

1.1. La organización cuenta con Plan de Igualdad.

1.2. Existen contenidos específicos en materia de Igualdad en los documentos que marcan la trayectoria y la organización de la agrupación.

1.3. La Igualdad de Género figura como principio fundamental de la asociación.

1.4. Existen alianzas con otras organizaciones que fomenten la Igualdad de Género.

1.5. El monitoreo considera importante invertir y trabajar en torno a temáticas de Igualdad de Género.

1.6. La asociación cuenta con Comisión de Igualdad.

1.1. La Asociación cuenta con un **Plan de Igualdad** vigente desde 2014, pero no se han puesto en marcha las medidas previstas en dicho Plan. El 70% de las personas que respondieron al cuestionario no conocían su existencia y de aquellas que si tenían constancia, lo habían leído el 50%.

1.2. Con respecto a los **contenidos específicos en materia de Igualdad en los documentos que marcan la trayectoria y la organización de la agrupación**, en el *Plan Anual de Grupo* 2018/2019, tanto en objetivos como en acciones, la única cuestión prevista referente al ámbito de Igualdad es la elaboración del presente Plan, por lo que no se encuentra presente de manera transversal. En el actual *Proyecto Educativo* según el cual se rige la agrupación desde 2004 se establece como compromiso la lucha por “la erradicación de todo tipo de desigualdad entre personas, ya sea por motivos de raza, nacionalidad, creencia, condición social, sexo u opción sexual o cualquier discapacidad”. Se nombra junto a otro tipo de discriminaciones pero no se establece un compromiso específico con la Igualdad de Género. Existe una brecha clara en cuanto a los contenidos de los documentos que rigen a toda la organización y aquellos que se



elaboran de manera personalizada para cada unidad. En el *Plan Anual de cada unidad*, los contenidos específicos en materia de Igualdad se encuentran algo más presentes. Por ejemplo, tanto en el Plan Anual de la unidad Waigunga como la Baobab, dentro de los objetivos relativos al compromiso social, se establece como habilidad a desarrollar la “Eliminación de hábitos, comportamientos y lenguajes sexistas”, así como trabajar en torno al concepto de feminismo.

1.3. Tanto en el Plan Anual de Grupo como en el Proyecto Educativo, figuran como **principios fundamentales** de Bentaya la libertad, la justicia, la solidaridad, la tolerancia, la responsabilidad, el respeto, la promoción de valores espirituales, el espíritu crítico y participativo o la defensa del medio ambiente, por el contrario, la Igualdad de Género no supone un principio fundamental.

1.4. En lo relativo a las **alianzas que establece la Asociación con otras organizaciones que fomenten la Igualdad de género**, actualmente se relacionan activamente con Amnistía Internacional, Asociación Síndrome de Down Las Palmas, Asociación Sociocultural Arenando, Cruz Roja y ASDE (Asociación de Scouts de España). Ninguno de estos colectivos tiene como actividad principal el fomento de la Igualdad de Género, aunque sí lo integran de manera puntual en torno a determinadas campañas. Concretamente, ASDE cuenta en su página web (<https://www.scout.es/>) con recursos educativos e información para trabajar la Igualdad entre mujeres y hombres, la diversidad sexual y de género, la incorporación del lenguaje inclusivo, así como la prevención de la violencia contra las mujeres, material disponible del que la agrupación no hace uso.

1.5. En cuanto a la **importancia que conceden a invertir y trabajar en torno a temáticas de Igualdad de género las y los scouters de Scouts-Exploradores Bentaya**, en general, todas las personas que respondieron al cuestionario lo consideran necesario y expresan efusivamente interés y voluntad al respecto. Existe una minoría que no lo estima prioritario.

1.6. Por último, Bentaya cuenta con una **Comisión de Igualdad**, creada recientemente con motivo de la elaboración de presente Plan de Igualdad, a pesar de estar prevista su puesta en marcha desde 2014, con el pasado Plan de Igualdad.



Eje 2: Representatividad y participación

Indicadores

2.1. Existe paridad entre educandos y educandas.

2.2. Se produce una evaluación interna de la paridad.

2.3. Existe paridad en los puestos decisorios en la asociación.

2.4. Existe paridad entre scouters.

2.1. Los datos recogidos durante la Ronda Solar 2017/2018 muestran que a medida que aumenta la edad de educandas y educandos, disminuye considerablemente la presencia de chicas en las unidades, como se aprecia en la siguiente tabla. En la mayoría de unidades, el número de chicos es considerablemente mayor que el de chicas, por lo que no hay **paridad entre educandos y educandas**.

Educandas y educandos por unidad		
Unidad	Chicas	Chicos
Idafe (17-21 años)	13	29
Aridane (14-17 años)	18	35
Arteteifac (11-14 años)	13	20
Autindana (11-14 años)	21	18
Waigunga (8-11 años)	15	25
Baobab (8-11 años)	17	22
Garajonay (6-8 años)	17	14
Total	114	163



2.2. La mayoría de scouters considera importante que las unidades sean paritarias y a pesar de no haber medidas concretas previstas para alcanzar dicho objetivo, se ponen en práctica medidas informales por iniciativa de determinadas personas organizadoras, como por ejemplo, en ocasiones, priorizar la incorporación de chicas con respecto a los chicos en grupos en los que exista una descompensación evidente de la representatividad. La unidad Aridane en su Plan Anual expresan ser conscientes de la desigualdad numérica que existe y establecen como objetivo que entren chicas al grupo. A pesar de no haber establecido una regulación oficial, este ejemplo de cuenta de que en cierto modo, se lleva a cabo una **evaluación de la paridad**. Existe una minoría que percibe que hay mayor participación de educandos con respecto a educandas pero no lo considera un problema a erradicar.

2.3. Con respecto a la **paridad en los puestos decisorios en la asociación**, tanto en el Consejo de Grupo como en el Grupo Vocal la representatividad de mujeres y hombres se encuentra equilibrada. A medida que el cargo se encuentra en una escala más alta en la jerarquía, o implica mayor responsabilidad, la representatividad de las mujeres disminuye, tal y como se aprecia en la siguiente tabla. Para la asignación de los altos cargos, el único requerimiento formal que existe en la organización es que la persona que así lo decida, se presente voluntariamente para ocupar el puesto.

Puestos decisorios		
Cargo	Mujeres	Hombres
Consejo de grupo	18	18
Vocales	4	3
Presidenta/e	0	1
Vicepresidenta/e	1	0
Secretaria/o	0	1
Tesorera/o	0	1
Total	23	24



2.4. Con respecto a la **paridad entre las y los scouts** de Bentaya, ésta se da por completo, como se observa en la siguiente tabla.

Scouters por unidad		
Unidad	Mujeres	Hombres
Garajonay	4	2
Baobab	2	3
Waigunga	4	2
Idafe	1	1
Arteteifac	1	3
Autindana	3	2
Aridane	2	2
Scouters de grupo	1	3
Total	18	18

Eje 3: Formación

Indicadores

3.1. En los documentos que guían la línea educativa de la organización se encuentran contenidos pedagógicos en torno a Igualdad de Género.

3.2. Se realizan formaciones dirigidas a educandas y educandos en materia de Igualdad.

3.3. Las y los scouts han recibido formación específica en Igualdad de Género para poder ejercer su labor.



3.1. Con respecto a los **contenidos educativos en torno a Igualdad de Género presentes en los documentos que guían la línea educativa de la organización**, en el Proyecto Educativo 2004, la Igualdad, como ya se ha expuesto, no figura como principio fundamental. A pesar de ello, entre los documentos generales de la organización y los particulares de cada unidad existe una brecha, puesto que en los últimos sí se han previsto medidas educativas puntuales para trabajar la Igualdad de Género, aunque en ningún caso es transversal. Por ejemplo, en el caso del Plan de Grupo de Arteteifac, se establece como contenido educativo trabajar los conceptos de género, orientación sexual, o las discriminaciones a través del lenguaje sexista. Es decir, existe cierta voluntad para que estén presentes en la línea educativa algunos contenidos en torno a Igualdad de Género, pero no llega a traducirse en un mayor número de formaciones que trabajen la temática concreta.

3.2. La única **formación llevada a cabo en materia de Igualdad** dirigida a educandas y educandos durante la ronda solar 2017/2018, ha sido un taller puntual impartido por la asociación Draga Espacio Feminista LGTBIQ*, “Sexualidades Igualitarias” dirigido a la unidad Aridane, compuesta por chicas y chicos de entre 14 y 17 años. Las y los scouters expresan que de manera individual e informal se trata de fomentar y educar en Igualdad, por ejemplo, tratando de corregir determinadas actitudes sexistas que surjan entre educandos y educandas.

3.3. Las y los scouters no han recibido necesariamente **formación específica en Igualdad de Género** para poder ocupar su puesto y ejercer su labor como personas educadoras, en cambio sí reciben formación en materia de escultismo, dinamización de grupos, ocio y tiempo libre o seguridad y prevención de riesgos.

Eje 4: Actividades

Indicadores

4.1. La participación en las actividades es equilibrada entre chicas y chicos.

4.2. Se tienen en cuenta las motivaciones e intereses de chicas y chicos a la hora de planificar actividades.



4.3. Se ponen en marcha actividades concretas en materia de Igualdad de Género.

4.4. Las prácticas cotidianas y actividades diarias de la agrupación se ejecutan con perspectiva de género.

4.1. La **participación en las actividades dirigidas a educandas y educandos** se registra con la finalidad de medir el éxito de la convocatoria, pero no se desagrega por género, por lo que no es posible controlar si existe equilibrio entre chicas y chicos al respecto.

4.2. A la hora de planificar las actividades, no se tienen en cuenta formalmente los **intereses y las motivaciones de educandas y educandos**, ni los motivos por los cuales las chicas están menos incentivadas a participar en la asociación.

4.3. Se realizan actividades variadas, como por ejemplo deportivas, artísticas, de medio ambiente, para trabajar la espiritualidad y los valores, etc. En cuanto a la **ejecución de actividades concretas en materia de Igualdad**, durante esta ronda solar, con motivo del 25 de noviembre, día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres, se llevó a cabo una actividad con la tropa Autindana, compuesta por educandas y educandos de entre 11 y 14 años. Consistía en que cada persona escribiese en un papel qué creían que era la Igualdad de género, para posteriormente comentarlo en grupo, además de reflexionar si percibían en su entorno desigualdades de género (foto más abajo). Esta actividad ha sido la única de la ronda solar 2017/2018 elaborada exclusivamente para trabajar la Igualdad.



Imagen extraída de la página de Facebook GS 105 Bentaya



4.4. Para la elaboración de las **actividades diarias** en torno a cualquier temática, no se tiene en cuenta formalmente la perspectiva de género. Durante las actividades cotidianas de la agrupación, cuando es necesaria la colaboración de las educandas y los educandos para llevar a cabo tareas de limpieza, recoger, preparar la comida, etc., siempre se aplica la corresponsabilidad entre chicas y chicos.

Eje 5: Comunicación, imagen y lenguaje

Indicadores

5.1. Se emplea el lenguaje inclusivo en los documentos que marcan la trayectoria y la organización de la agrupación.

5.2. En las comunicaciones o circulares escritas dirigidas a las familias se hace uso del lenguaje inclusivo.

5.3. Se emplea el lenguaje inclusivo en las redes sociales de la agrupación.

5.4. Las y los scouters emplean el lenguaje inclusivo.

5.5. Se usan imágenes inclusivas para representar la asociación.

5.1. Con respecto al lenguaje, a pesar de que existen excepciones, en general no se hace uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la agrupación. A continuación, se exponen algunos ejemplos extraídos de distintas fuentes oficiales. Para empezar, en los **documentos que marcan la trayectoria y la organización de la agrupación**, concretamente en el *Plan Anual de Grupo 2018/2019*, se aprecia que prevalece el lenguaje sexista:



En cuanto a las personas que forman el grupo (educandos, educadores y padres) y como señalábamos anteriormente, el Bentaya es uno de los grupos más numerosos tanto en el número de asociados infantiles y juveniles como en lo tocante a los educadores. Esto nos permite ser un grupo plural y variado, así como disponer de un kraal de scouters (equipo de educadores) muy grande, heterogéneo e intergeneracional. La diferencia en el grado conocimientos y experiencia facilita la formación de los educadores más jóvenes y, en contra de lo que pudiera parecer a priori, el ambiente de equipo es muy bueno, hay cohesión y motivación.

Fragmento extraído del Plan Anual de Grupo 2018/2019

¿Por qué no es fácil? Pues básicamente porque hemos querido que sea un Plan Anual que responda a la realidad del Grupo, un Plan en el cual todos puedan aportar su idea o sugerencia, scouts, scouters y tutores, un Plan que permita la acción educativa, fijando contenidos educativos e indicadores de evaluación, además de objetivos generales y específicos, y sobre todo que sea un Plan viable, realista, el cual podamos desarrollar y del cual podamos obtener satisfacciones, diversión, emociones, amistad y sobre todo progresión educativa para nuestros educandos.

Fragmento extraído del Plan Anual de Grupo 2018/2019

Por otro lado, en el *Proyecto Educativo 2004*, existen ejemplos de buenas prácticas para un lenguaje igualitario, como emplear el genérico “personas” o utilizar el femenino y el masculino por igual. A pesar de ello, se emplea paralelamente, incluso dentro del mismo párrafo, el masculino neutro:

La persona que queremos es una persona íntegra, capaz de relacionarse adecuadamente con el mundo en el que vive para que, a través de una actitud de compromiso, pueda llegar a mejorarlo.

Queremos una persona:

- libre, capaz de ser partícipe de su propio destino.
- crítica, con capacidad para reaccionar ante las personas y las situaciones que supongan manipulación o agravio para ella o los demás.
- digna de confianza y fiel a sus ideales.
- sociable, veraz y respetuosa.
- que se perfeccione con y para los otros, en constante actitud de servicio.
- consecuente, que asuma sus principios y creencias como opción de vida y las manifieste con su actuación, intentando siempre llevar a buen puerto sus compromisos.
- responsable y comprometida que trabaje activamente por la transformación y mejora de su entorno.
- que vea las situaciones cotidianas de la vida de una manera positiva y con alegría.
- amiga de todas las demás personas.

Fragmento extraído del Proyecto Educativo 2004



DEFINICIÓN

La Asociación Scouts-Exploradores “Bentaya” es una organización dedicada a la educación integral de niños/as y jóvenes, orientada por adultos, miembros de la misma, comprometidos con el servicio educativo con carácter voluntario y altruista, apoyados por los padres, madres y/o tutores.

Fragmento extraído del Proyecto Educativo 2004

5.2. En las **comunicaciones o circulares escritas** dirigidas a las familias de las y los educandos, también se observan intentos de emplear un lenguaje igualitario que conviven con usos sexistas:

1.- CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimados amigos:

Ante todo queremos mostrarles nuestra satisfacción por poder dirigirnos a Uds. a través de la presente, ya que con ello nos permiten, de alguna forma, difundir algo más nuestra labor y la que unos 40 millones de Scouts desarrollan en más de 225 países o territorios de todo el mundo.

Es evidente que en unas pocas palabras no se puede resumir que son los Scouts, y mucho menos detallar sus actividades, tradiciones, valores, acción educativa, compromiso social o sus órganos de participación, administración, etc...

Dicho lo anterior, pretendemos con la presente documentación facilitar un conocimiento mínimo de nuestra Asociación a aquellos que inician su aventura Scout y darles la información mínima necesaria para emprender el camino siendo conscientes de las cuestiones que ello conlleva y las responsabilidades mutuas que se adquieren.

Aunque los principales protagonistas en nuestra Asociación son los niños/as y jóvenes, en la misma también tienen un papel muy importante los padres/madres y/o tutores, ya que ante todo, los Scouts son un Movimiento Educativo. De esta forma, se hace totalmente necesaria una comunicación fluida y directa entre los educadores (scouters) y ustedes.

Como todo camino se hace al andar, esperamos que los niños/as y/o jóvenes tengan Buena Caza en la senda Scout que ahora inician, y que los padres/madres y/o tutores colaboren y participen en ella de forma activa, y ¿por qué no?, que también se animen a explorar esa senda.

Fragmento extraído de una circular dirigida a las familias



Las Palmas de Gran Canaria, 22 de octubre de 2018

Estimadas Familias:

Durante la actividad del próximo fin de semana, las unidades procederán a repartir a sus hijos/as un talonario de participaciones de Lotería de Navidad, que tradicionalmente hacemos todos los años.

Queremos destacar que con los ingresos que obtenemos de dicha venta de Lotería, el Grupo puede hacer frente a diversas acciones como por ejemplo:

- Reformas y mantenimiento de la Casa de Tejeda y la finca de Santidad de Arucas
- Invertir en la formación de los/as Scouters.
- Hacer frente a los gastos de Gestión del Local y financiar actividades
- Llevar a cabo la Acción Social del Grupo
- Y un largo etcétera, como por ejemplo, la ayuda a los/las participantes del grupo en el Jamboree Scout Mundial que se celebrará en EE.UU el mes de julio de 2019 (que tendrán que vender el doble que el resto, dicho sea de paso)

Fragmento extraído de una circular dirigida a las familias

5.3. Ocurre lo mismo en cuanto al lenguaje empleado en **redes sociales**, tanto en Facebook como en Twitter. Esta ambivalencia en el uso del lenguaje refleja que existe una voluntad por alejarse de prácticas sexistas, pero no llega a interiorizarse completamente o hay falta de herramientas para emplearlo.



Imagen extraída del Twitter de GS 105 Bentaya



Imagen extraída de la página de Facebook GS 105 Bentaya

5.4. En cuanto al **uso del lenguaje inclusivo por parte de las y los scouter** que respondieron al cuestionario, la mayoría expresan que tratan de ponerlo en práctica a la hora de comunicarse dentro de la agrupación, tanto de forma oral como escrita. También expresan que lo consideran importante, a pesar de reconocer que les supone un reto difícil. En general, demandan herramientas para su correcto uso, pues carecen de conocimientos al respecto a pesar de que en la web de ASDE hay disponible una guía de lenguaje inclusivo, “PAUTAS PARA UN USO NO



SEXISTA DEL LENGUAJE” (ver anexo), la cual no se emplea. Existe un sector minoritario entre las y los scouter que expresa abiertamente no ponerlo en práctica por no estimarlo necesario.

5.5. Con respecto a las **imágenes** que se difunden para representar a la agrupación, en el Proyecto Educativo se observan imágenes poco inclusivas, incluso que realzan y transmiten la idea de que la agrupación es heredera de una tradición de hombres. En la imagen más actual que vemos a continuación, a pesar de haber mujeres en ella, se encuentran de espaldas y en pequeño tamaño.

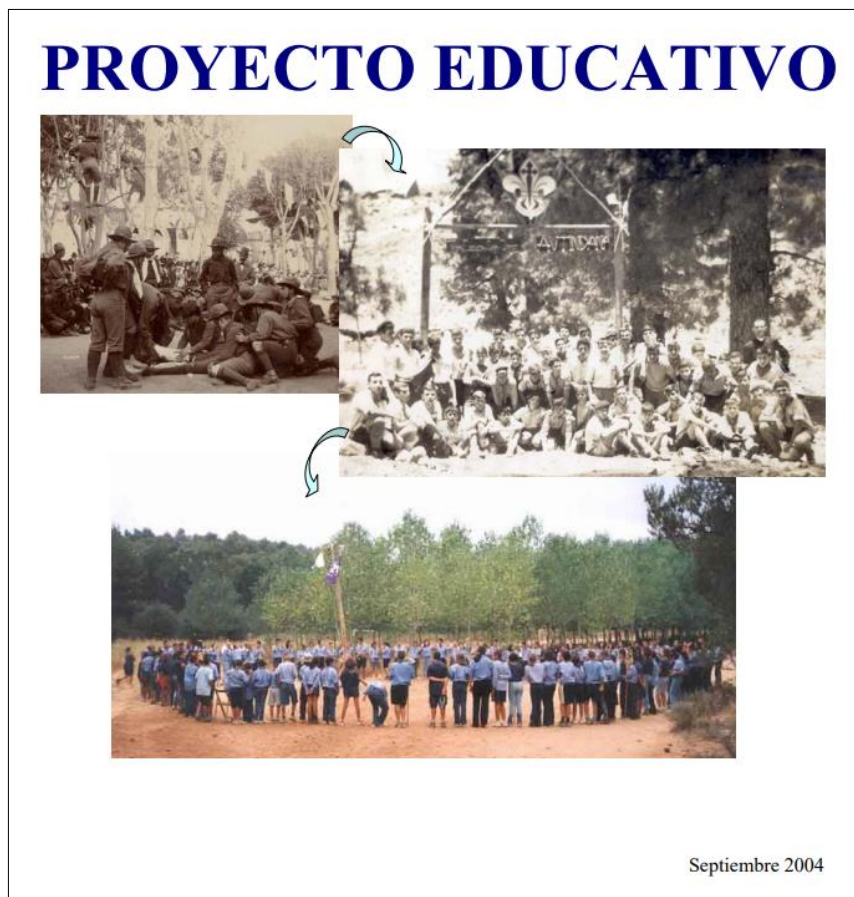


Imagen extraída del Proyecto Educativo 2004



En el Plan Anual de Grupo 2018/2019, elaborado recientemente, se encuentran imágenes igualitarias y en positivo, ejemplo de buena práctica.



Imagen extraída del Plan Anual de Grupo 2018/2019

Eje 6: Acoso sexual y acoso por razón de género

Indicadores

6.1. La asociación cuenta con un protocolo de actuación para situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.

6.2. Educadoras y educadores ponen medidas formales ante las situaciones de acoso.

6.3. Se han llevado a cabo formaciones concretas dirigidas a educandas y educandos que trabajen la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género.



- 6.1. La asociación no cuenta con un **protocolo de actuación** para situaciones de acoso, a pesar de que si se han dado casos dentro del grupo de educandos y educandas.
- 6.2. Las **medidas** que han puesto educadoras y educadores al respecto son informales y se basan en hablar con las personas implicadas y sus progenitores.
- 6.3. Se ha llevado a cabo un **taller o charla formativa** impartido por la asociación Draga Espacio Feminista LGTBIQ*, “Sexualidades Igualitarias”, donde se trabajaron herramientas para establecer relaciones afectivo-sexuales con buenos tratos, deseadas, consensuadas y en positivo. El taller fue dirigido a la unidad Aridane.

Eje 7: Diversidad sexual y de género

Indicadores

- 7.1. La asociación cuenta con un protocolo de actuación para casos de personas que expresen diversidad sexual o de género dentro de la asociación.
-
- 7.2. Educadoras y educadores ponen medidas formales ante casos de personas que expresen diversidad sexual o de género dentro de la asociación.
-
- 7.3. Se han llevado a cabo formaciones concretas dirigidas a educandas y educandos que trabajen temáticas de diversidad sexual o de género.
-
- 7.1. No existe un **protocolo de actuación** para casos de personas que expresen diversidad sexual o de género dentro de la asociación.
- 7.2. Nunca se han puesto **medidas** al respecto, dado que no se han dado casos en Bentaya de personas que expresen diversidad sexual o de género, o al menos no han sido visibles.
- 7.3. Se ha llevado a cabo un **taller o charla formativa** impartido por la asociación Draga Espacio Feminista LGTBIQ*, “Sexualidades Igualitarias”, donde se trabajaron conceptos como género, sexo, identidad de género, orientación del deseo, expresión de género o diversidad sexual y de género. El taller fue dirigido a la unidad Aridane.



4. Objetivos y medidas

Eje 1: Cultura de la asociación

1. **Objetivo general:** Incorporar la Igualdad de Género como elemento básico y crucial en la cultura de la agrupación en todos sus estamentos, desde los grupos coordinadores hasta las educandas y los educandos, tanto en sus prácticas como en discursos.

Medidas

1.1. Difundir el presente Plan de Igualdad en el interior de la agrupación, recalcando la relevancia de su implementación.

1.2. Elaborar los futuros documentos de la asociación (Proyecto Educativo, Plan Anual de cada Unidad, Plan Anual de Grupo, Memorias, etc.) incluyendo transversalmente la perspectiva de género.

1.3. Incluir la Igualdad de Género como valor fundamental de Bentaya, tanto en el Plan Anual de Grupo como en el Proyecto Educativo.

1.4. Establecer colaboraciones activas y sostenidas en el tiempo con otras asociaciones que fomenten la Igualdad de Género.

1.5. Crear consensuadamente un decálogo (declaración básica de principios) que defina nuevas líneas de actuación de la asociación en torno a la Igualdad de Género, construyendo un compromiso colectivo y asumiendo responsabilidades.

1.6. Definir formalmente los objetivos de la Comisión de Igualdad, así como sus funciones, miembros, periodicidad de reuniones, coordinación con otros organismos y demás elementos de organización efectiva.



Eje 2: Representatividad y participación

- 2. Objetivo general:** Establecer paridad en la representatividad y la participación de mujeres y hombres en Bentaya.

Medidas

2.1. Priorizar formalmente la incorporación de chicas en todas aquellas unidades en las que exista una desigualdad patente en la representación.

2.2. Realizar un informe al final de cada Ronda Solar para evaluar formalmente la paridad en las unidades de educandas y educandos, donde se incluya un resumen de las altas y las bajas desagregadas por género, las posibles causas y mecanismos que sostienen el desequilibrio en la participación, además de medidas para corregirlo.

2.3. Facilitar el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión de la organización a través de un sistema de cuotas, además de establecer relevos periódicos.

2.4. Tener como objetivo la paridad durante el procedimiento de composición de cada kraal y que se encuentre recogido por escrito.

Eje 3: Formación

- 3. Objetivo general:** Incorporar la Igualdad de Género dentro de la entidad a través de las formaciones que realice o reciba.

Medidas

3.1. Incluir transversalmente la perspectiva de género en todos los documentos que guían la línea educativa de la organización, además de contenidos educativos específicos en materia de igualdad.



3.2. Realizar formaciones frecuentes dirigidas a educandas y educandos que trabajen la Igualdad de Género, contando con profesionales especialistas en la materia.

3.3. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Género a educadoras y a educadores a través de entidades externas especializadas, que les permita llevar a cabo una gestión en la entidad con perspectiva de género y contar con conocimientos básicos.

Eje 4: Actividades

- 4. Objetivo general:** Fomentar la Igualdad de Género en la agrupación a través de las actividades que se desarrollen durante la ronda solar dirigidas a educandas y educandos.

Medidas

4.1. Registrar la asistencia de las educandas y educandos a las actividades desagregando por género y fomentar la participación igualitaria de chicas y chicos en las actividades incentivando a los grupos minorizados.

4.2. Realizar un sondeo en torno a los intereses y la motivación de las educandas y los educandos en cuanto a las actividades que se realizan, para comprobar si existen diferencias significativas que no se estén atendiendo entre chicas y chicos y tener en cuenta los resultados a la hora de la planificación de las actividades y así evitar el desinterés de las chicas de la asociación.

4.3. Crear un decálogo de actividades específicas que trabajen la Igualdad de Género para poner en práctica durante la ronda solar y en concreto con motivo de las fechas señaladas del calendario violeta (25 de noviembre, 8 de marzo, 28 de junio, etc.).



4.4. Hacer uso y difundir internamente la guía “El género en el tiempo libre, guía práctica para el monitoreo” (ver anexo), para orientar la planificación y ejecución de actividades y prácticas cotidianas teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Eje 5: Comunicación, imagen y lenguaje

5. Objetivo general: Implantar en la asociación de forma transversal el uso de la imagen, el lenguaje y la comunicación inclusiva.

Medidas

5.1. Reformular los documentos que marcan la trayectoria y la organización de la agrupación (Plan Anual de Grupo, Proyecto Educativo...) aplicando el lenguaje inclusivo.

5.2. Usar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones o circulares escritas dirigidas a las familias de las educandas y los educandos.

5.3. Emplear en las redes sociales de Bentaya (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) un lenguaje no sexista.

5.4. Realizar un taller de concienciación para educadoras y educadores acerca del uso del lenguaje inclusivo y su relevancia y difundir dentro de la organización la guía facilitada por ASDE “Pautas para un uso no sexista del lenguaje” (ver anexo) para que las educadoras y los educadores adquieran herramientas al respecto.

5.5. Proyectar imágenes inclusivas y en positivo para representar a la asociación y eliminar aquellas poco igualitarias, tanto en documentos oficiales como en redes sociales y demás soportes visuales.



Eje 6: Acoso sexual y acoso por razón de género

- 6. Objetivo general:** Evitar cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de género dirigido a chicas, personas trans*, personas con expresiones de género u orientaciones del deseo no normativas y demás identidades diversas y actuar en caso de que se den tales situaciones en Bentaya.

Medidas

- 6.1.** Crear un protocolo formal de actuación para situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.
- 6.2.** Formar a educadoras y educadores en herramientas de intervención social ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.
- 6.3.** Realizar formaciones dirigidas a todas las unidades en materia de educación afectivo-sexual y prevención del acoso sexual y acoso por razón de género.

Eje 7: Diversidad sexual y de género

- 7. Objetivo general:** Garantizar a cualquier persona que exprese en Bentaya una identidad sexual y de género diversa, una experiencia positiva, basada en el respeto, el acompañamiento, la tolerancia y la puesta en valor.

Medidas

- 7.1.** Crear un protocolo formal de actuación para casos de personas que expresen diversidad sexual o de género dentro de la asociación.
- 7.2.** Formar a educadoras y educadores en herramientas de intervención social en el acompañamiento de personas que expresen diversidad sexual o de género.
- 7.3.** Realizar formaciones dirigidas a todas las unidades en materia de respeto y puesta en valor de la diversidad sexual y de género.



5. Calendarización de las medidas

Medida	1 ^{er} y 2 ^o año	3 ^o y 4 ^o año
1.1. Difundir el presente Plan de Igualdad en el interior de la agrupación, recalcando la relevancia de su implementación.	X	
1.2. Elaborar los futuros documentos de la asociación (Proyecto Educativo, Plan Anual de cada Unidad, Plan Anual de Grupo, Memorias, etc.) incluyendo transversalmente la perspectiva de género.		X
1.3. Incluir la Igualdad de Género como valor fundamental de Bentaya, tanto en el Plan Anual de Grupo como en el Proyecto Educativo.		X
1.4. Establecer colaboraciones activas y sostenidas en el tiempo con otras asociaciones que fomenten la Igualdad de Género.	X	
1.5. Crear consensuadamente un decálogo (declaración básica de principios) que defina nuevas	X	



líneas de actuación de la asociación en torno a la Igualdad de Género, construyendo un compromiso colectivo y asumiendo responsabilidades.		
1.6. Definir formalmente los objetivos de la Comisión de Igualdad, así como sus funciones, miembros, periodicidad de reuniones, coordinación con otros organismos y demás elementos de organización efectiva.	X	
2.1. Priorizar formalmente la incorporación de chicas en todas aquellas unidades en las que exista una desigualdad patente en la representación.	X	
2.2. Realizar un informe al final de cada Ronda Solar para evaluar formalmente la paridad en las unidades de educandas y educandos, donde se incluya un resumen de las altas y las bajas desagregadas por género, las posibles causas y mecanismos que sostienen el desequilibrio en la participación, además de medidas para corregirlo.	X	



2.3. Facilitar el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión de la organización a través de un sistema de cuotas, además de establecer relevos periódicos.	X	
2.4. Tener como objetivo la paridad durante el procedimiento de composición de cada kraal y que se encuentre recogido por escrito.	X	
3.1. Incluir transversalmente la perspectiva de género en todos los documentos que guían la línea educativa de la organización, además de contenidos educativos específicos en materia de igualdad.		X
3.2. Realizar formaciones frecuentes dirigidas a educandas y educandos que trabajen la Igualdad de Género, contando con profesionales especialistas en la materia.	X	
3.3. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Género a educadoras y a educadores a través de entidades externas especializadas, que les permita llevar a cabo una gestión en la	X	



entidad con perspectiva de género y contar con conocimientos básicos.		
4.1. Registrar la asistencia de las educandas y educandos a las actividades desagregando por género y fomentar la participación igualitaria de chicas y chicos en las actividades incentivando a los grupos minorizados.	X	
4.2. Realizar un sondeo en torno a los intereses y la motivación de las educandas y los educandos en cuanto a las actividades que se realizan, para comprobar si existen diferencias significativas que no se estén atendiendo entre chicas y chicos y tener en cuenta los resultados a la hora de la planificación de las actividades y así evitar el desinterés de las chicas de la asociación.	X	
4.3. Crear un decálogo de actividades específicas que trabajen la Igualdad de Género para poner en práctica durante la ronda solar y en concreto con motivo de las fechas señaladas del calendario violeta (25 de	X	



noviembre, 8 de marzo, 28 de junio, etc.).		
4.4. Hacer uso y difundir internamente la guía “El género en el tiempo libre, guía práctica para el monitorado” (ver anexo), para orientar la planificación y ejecución de actividades y prácticas cotidianas teniendo en cuenta la perspectiva de género.	X	
5.1. Reformular los documentos que marcan la trayectoria y la organización de la agrupación (Plan Anual de Grupo, Proyecto Educativo...) aplicando el lenguaje inclusivo.		X
5.2. Usar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones o circulares escritas dirigidas a las familias de las educandas y los educandos.	X	
5.3. Emplear en las redes sociales de Bentaya (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) un lenguaje no sexista.	X	
5.4. Realizar un taller de concienciación para educadoras y educadores acerca del uso del lenguaje inclusivo y su relevancia y	X	



difundir dentro de la organización la guía facilitada por ASDE “Pautas para un uso no sexista del lenguaje” (ver anexo) para que las educadoras y los educadores adquieran herramientas al respecto.		
5.5. Proyectar imágenes inclusivas y en positivo para representar a la asociación y eliminar aquellas poco igualitarias, tanto en documentos oficiales como en redes sociales y demás soportes visuales.	X	
6.1. Crear un protocolo formal de actuación para situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.		X
6.2. Formar a educadoras y educadores en herramientas de intervención social ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.	X	
6.3. Realizar formaciones dirigidas a todas las unidades en materia de educación afectivo-sexual y prevención del acoso sexual y acoso por razón de género.	X	
7.1. Crear un protocolo formal de actuación para casos de personas		X



que expresen diversidad sexual o de género dentro de la asociación.		
7.2. Formar a educadoras y educadores en herramientas de intervención social en el acompañamiento de personas que expresen diversidad sexual o de género.		X
7.3. Realizar formaciones dirigidas a todas las unidades en materia de respeto y puesta en valor de la diversidad sexual y de género.	X	

6. Sistema de evaluación

La evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas en las diferentes áreas de actuación han facilitado la consecución de los objetivos generales previstos, hacer ajustes de mejora si es necesario durante el proceso y detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro.

6.1. Evaluación de seguimiento

La evaluación de seguimiento consiste en convocar *trimestralmente* reuniones organizadas por la Comisión de Igualdad con el resto del equipo humano de Bentaya, para tratar temas relevantes sobre el desarrollo del Plan, fomentar la comunicación y la coordinación entre ambas escisiones y propiciar el compromiso colectivo. En dichos encuentros han de tratarse como mínimo los siguientes puntos:

1. Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan hasta el momento.
2. Puntos fuertes y dificultades encontradas en el proceso.
3. Compromiso e implicación del monitorado.



4. Adecuación técnica del monitorado con las nuevas formas de proceder.
5. Gestión de la Comisión de Igualdad.
6. Adecuación de las medidas, procedimientos y metodologías ya puestas en marcha.
7. Necesidad de nuevas medidas.
8. Cumplimiento del calendario.

6.2. Evaluación de resultados

La evaluación de resultados se realiza con el objetivo de conocer el impacto final del Plan a través del nivel de cumplimiento de las medidas previstas. Aporta una visión concreta de los resultados obtenidos. Consiste en volver a aplicar a la nueva realidad de la asociación los *indicadores de Igualdad* que se emplearon para estructurar el diagnóstico inicial. Esta evaluación debe ponerse en práctica tanto a los *dos años* de la puesta en marcha del Plan, como a los *cuatro años*, al final de su vigencia.



7. Anexo: material didáctico y recursos formativos

- El género en el tiempo libre, guía práctica para el monitorado (http://www.bizkaia.eus/Gizartekintza/Genero_Indarkeria/blt36/documentos/El_genero_tiempo_libre.pdf?hash=1a13767aebb7f76cdc190e90eeb28a79)
- PAUTAS PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE <https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/2587709/Uso+no+sexista+del+lenguaje+GUI%CC%81A.pdf>
- ABRAZAR LA DIVERSIDAD: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/Abrazar_la_diversidad.pdf
- CINE-FORUMS: IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL https://issuu.com/scout_es/docs/cineforum_sexualidad
- CINE, EDUCACIÓN EN VALORES Y SEXUALIDAD http://www.baiona.org/c/document_library/get_file?uuid=0a7235dc-ed79-44b9-b89a-ac16eaf35c4c&groupId=10904
- PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORES SOBRE EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL Y PREVENCIÓN DE VIH-SIDA DIRIGIDO A FAMILIAS Y APAS EDUCACIÓN SEXUAL DESDE LA FAMILIA <http://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/educacion-sexual-monitores.pdf>
- Guía didáctica sobre diversidad de género e infancia trans* dirigida a alumnado de secundaria, en particular de 1º y 2º de la ESO. <http://cabildo.grancanaria.com/documents/6306648/0/gu%C3%ADa+didactica+SOL+UN+NOMBRE/da157106-99f4-4068-807b-fcab04c7122e>
- Proyecto educativo para trabajar la coeducación en el aula. Trabajo interdisciplinar para llevar a cabo desde las áreas de Música, Plástica, Educación Física, Lengua y en el ámbito de la tutoría <https://sites.google.com/view/dependedelos2/inicio>



- GUÍA PRÁCTICA DE VIAJE POR LA HISTORIA DE LAS MUJERES CON ACTIVIDADES PARA REFLEXIONAR, PENSAR Y ACTUAR http://coeducando.educacion.navarra.es/wp-content/uploads/2011/10/Recorrido_por_la_historia_de_las_mujeres.pdf
- Guía didáctica “Construyendo la igualdad prevenimos la violencia de género” https://3d7e66ea-a-62cb3a1a-sites.googlegroups.com/site/recursosigualdad/home/14693551-Construyendo-La-Igualdad-Primaria.pdf?attachauth=ANoY7cqMYXBJKx-2ZlhAV1ESaOKFAubAvAeDJHuRGFGelJXf9PEUrUvXuqmKiP9rT6xL-GOyGxu2iSBn2m0iCe7XHwYDmJab36kWmy70XtACUD_gLGrW5OvxdN2gTkbrMoWFx6li1MNRZZH0Zwgf53jN6jMdeiXys00N484jOwf8ENuLhqGWD7W0_ROvdXHOs4zhI-f5R9HeykJPoj1-4ce37DDvBLmViORuN4-6FVTJMKaC3A9JuAwYztIjtTxfGw3WogrCQTYGnYJ0aA3htB5xw459vIXdA%3D%3D&attredirects=0
- Materiales para prevenir la violencia contra las mujeres desde el marco educativo. Unidad didáctica para Educación Secundaria. https://3d7e66ea-a-62cb3a1a-sites.googlegroups.com/site/recursosigualdad/home/violencia.pdf?attachauth=ANoY7crODuYrXMck88mYRW9_0hi81Xo0Uk9Cx_oKrI5A7VX93zXY91gqh0lB852COiW9qoUjdtN8C4DbwHVuIw2qm9LtR9U8CCZJaGytx8nUQPpk9H7Y6xb5Av0gSO4Od4BlMlJmkkf8GJjavsdLXjaHB68AYPkv8qleLEYrLA91DDAGLvHSU571GXHYp4bZfOG-LGIQ3fzsiSeFuBabJMbeO8zBTCgrii65VFKILPyPj6Cgkbp5KwU%3D&attredirects=0
- El buen amor, evitando amores que matan. Prevención de la violencia de género en parejas adolescentes https://3d7e66ea-a-62cb3a1a-sites.googlegroups.com/site/recursosigualdad/home/Cuaderno_profesorado_BuenAmor.pdf?attachauth=ANoY7cqrMkGq1j38FzFGU6K-_bzulUN-UJomsKc3pIkF0_ldd9Ry05xs8xGZS651e1Kzjx1SReVWfRz75R2S_ZU7FZmYeMA1Frn5IIafCVN5ieit8UNV38tsdLeG_HSCRHAYlRPi0z_2aDHPlq8vRnH4xAbP17AKs0BZGtrIjItSWChrDVS-WFJkOsQ4_NwOwejPM51zXXUrrvk7GUvN4CFIq8t3WFC0FzpqMIBJw4R2jeXc3OG4rT61u7p7Qc7Rs27dwELgq4k0&attredirects=1



- Sexualidades en clave cultural. Guía informativa para la promoción de la salud sexual.
<https://www.slideshare.net/UNAF/gua-sexualidades-en-clave-cultural-122985708>
- COLECCIÓN DE GUÍAS SOBRE DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS DE LAS MUJERES JÓVENES:

- Anticoncepción y embarazos no planificados
http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/igualdad/_galerias/ici_documentos/documentacion/Guia_AnticoncepcionENP_ICI_2017.pdf

- Deseo, placer y satisfacción
http://www.gobiernodecanarias.org/cpji/docs/ici/Ediciones/Guia_Sex_2_DPS.pdf

- Prácticas eróticas seguras frente a las ITS
http://www.gobiernodecanarias.org/cpji/docs/ici/Ediciones/Guia_Sex_3_PESFITS.pdf

- Sexualidad. Cuerpos, identidades y orientaciones
http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/igualdad/_galerias/ici_documentos/documentacion/Guia_Sex_4_CIO.pdf

- No le cuentes cuentos. CUENTO SOBRE SEXUALIDAD PARA LEER EN FAMILIA CON NIÑOS Y NIÑAS A PARTIR DE 3 AÑOS
<https://www.ceapa.es/sites/default/files/Documentos/No%20le%20cuentos%20cuentos.pdf>

- Cuentos para coeducar. Dirigidos a niñas y niños de entre 6 y 12 años.
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/CuentosCoeducar.pdf>

- Y tú, ¿qué sabes de “eso”? Manual de educación sexual para jóvenes
http://educagenero.org/Recursos/QueSabesdeEso_Mar.pdf

- Formación Online gratuita Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades:

- <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Formacion.htm>

- <https://www.escuelavirtualigualdad.es/>

