

The logo consists of a rectangular area with a green-to-yellow gradient. The text 'FUNDACIÓ BENALLAR' is written in white, bold, uppercase letters, centered within the gradient.

FUNDACIÓ BENALLAR

Pla d'igualtat 2021-2023

Fundació BENALLAR

Redactat per la Comissió de Gènere de les Fundacions: BENALLAR,
Servei Solidari, FES.

Barcelona , Hivern 2020

Índex

1. Presentació

2. Històric entitat

3. Objectius

Objectiu General

Objectius Específics

4. Línies de treball

4.1 Línia 1. Accions a desenvolupar des de l'estructura organitzacional.

4.2 Línia 2. Accions en Programes i Projectes.

5. Metodologia

5.1 Diagnòsis

5.2. Procés d'implementació del Pla d'igualtat

6. Avaluació i seguiment

7. Pla operatiu 2020-2023

7.1. Objectiu General

7.2. Objectius específics

7.3. Pla d'execució(Activitats, recursos, indicadors, cronograma)

8. Annex . Resum Diagnosi.

1. Presentació.

Amb molta il·lusió us presentem el primer **Pla d'igualtat de la Fundació**

BENALLAR (2021-2023).

Aquest és el segon Pla d'igualtat de les fundacions d'Acció Social de l'Escola Pia de Catalunya.

Des de les nostres entitats, continuem amb el propòsit ferm d'anar construint entitats d'acció social, on la perspectiva de gènere es desenvolupa de forma transversal, tant en la seva estructura organitzacional com en els seus programes i projectes.

Aquest Pla d'igualtat BENALLAR, té com a objectiu implementar mesures graduals, acurades i coherents amb els valors de L'Escola Pia de Catalunya EPC. Parteix de la concepció d'una justícia social on sigui prioritari el canvi en les relacions desiguals entre dones i homes. Ens situem en una acció social on la transversalitat de gènere estigui inclosa en el model de gestió que busca eficiència i qualitat, posa en el centre a les persones i el treball educatiu integral des de la visió humanista.

Tenim així un Pla d'igualtat, que ha estat treballat amb tota la plantilla de l'entitat i que ha inclòs de forma especial d'acord amb la seva essència, al voluntariat que participa en el dia a dia de l'entitat. Així, el pla recull el sentir de les persones que formen part de la fundació BENALLAR ; que han fet una inversió de temps ,esforç i il·lusió, per a participar tant en la diagnosi com l'elaboració de les línies de treball i el Pla operatiu a desenvolupar-se (2021-2023). Tanmateix aquest Pla es regeix per la normativa internacional, estatal i autonòmica; així com el conveni que regeix les persones treballadores de la fundació BENALLAR. Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018.

Així, ens proposem implementar un Pla d'igualtat que té com marc central els drets per a tothom i una perspectiva interseccional en l'anàlisi i comprensió del funcionament de l'acció social. Volem posar en evidència com les desigualtats de gènere interactuen amb altres eixos com l'edat, la posició socioeconòmica, la diversitat funcional, l'ètnia, entre altres.

Aquest pla d'igualtat propicia accions de canvi que puguin subvertir i eradicar estereotips i obstacles que dificulten la igualtat entre dones i homes en el context del treball i en la implementació dels programes i projectes de l'entitat. Així com la realització d'accions que donin visibilitat a la responsabilitat desproporcionada en la provisió de la cura per part de les dones i per promoure un canvi cap a la democratització de la cura en el nostre entorn més proper.

Destaquem que aquest Pla d'igualtat, assumeix un compromís ferm en la sensibilització, prevenció, detecció i derivació responsable de la violència de gènere tant en la cultura organitzacional com en el desenvolupament dels programes i projectes.

2. Historic entitat:

El projecte Benallar en els seus inicis s'orientava a l'acollida i acompanyament de persones nouvingudes. L'any 2006 Benallar es constitueix com a fundació privada, amb un patronat vinculat encara a Cintra, mantenint-ne l'esperit Inter congregacional i amb l'impuls essencial de persones voluntàries.

L'any 2016, a petició del patronat de la Fundació, Escola Pia de Catalunya -que forma part del patronat de Cintra- assumeix la gestió de la Fundació Benallar des del respecte a la identitat, la missió i els valors fundacionals de Benallar.

Actualment, la Fundació Privada Benallar acull, acompanya i ofereix formació a persones en situació de vulnerabilitat i risc d'exclusió a través de dos principals projectes que són l'acollida, acompanyament i formació a llarg termini de joves en situació irregular i l'acollida, acompanyament i formació de persones i famílies sol·licitants d'asil.

Des de l'any 2018 BENALLAR participa en la Comissió de Gènere de Les fundacions d'acció social de l'Escola Pia de Catalunya amb una representant. També en la mateixa època subscriu el protocol per a la Prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual i per raons de sexe, vigent des del 02-06 de 2014. En el moment de realització d'aquest Pla d'igualtat, aquest protocol té una comissió que està realitzant una revisió i actualització d'acord amb les lleis vigents. Algunes de les persones de la plantilla van participar en activitats formatives realitzades per la fundació Servei Solidari, durant els anys de 2018 - 2020.

3. Objectius

Objectiu General:

Establir una estratègia d'incorporació de la perspectiva de gènere en el context organitzacional i d'execució de programes i projectes de l'entitat.

Objectius Específics:

1. Desenvolupar accions de reflexió, planificació, gestió i avaluació en la implementació de la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional de BENALLAR.
2. Crear i promocionar múltiples accions per a concretar la implementació de

la perspectiva de gènere en totes les etapes dels programes i projectes de BENALLAR.

3. Dissenyar indicadors a curt i mitjà termini que puguin evidenciar els avanços de transversalitat de gènere a tota l'entitat.

4. Línies de treball

4.1. Línia 1 : Accions a desenvolupar des de l'estructura organitzativa de l'entitat.

Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere com una dimensió fonamental de la planificació, gestió i avaluació en la cultura organitzativa de l'entitat.

- **Formalitzar explícitament el compromís de l'entitat** envers la igualtat d'oportunitats, entre dones i homes.
- **Promoure la participació igualitària de dones i homes** als llocs de treball i nivells de responsabilitat. Implementació de clàusules de gènere en la contractació, gestió i relació de personal, treballant des de la perspectiva dels drets i els deures.
- Assumir **polítiques de comunicació inclusives i no sexistes**, en la comunicació verbal, escrita i simbòlica, per aplicar-les tant en els espais interns (formals i no-formals) de l'entitat com en el seu posicionament i comunicacions externes.
- Programar d'un **pla formatiu en igualtat entre homes i dones** a totes les persones treballadores, en pràctiques i voluntàries de l'entitat.
- Revisar, sota la perspectiva de gènere, tota la informació i protocols de l'entitat, en particular els de prevenció i atenció en **violència masclista** i

assegurar que es difonen a totes les persones de l'entitat.

- Aplicació de la perspectiva de gènere a la política de qualitat, la **prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut**.

4.2. Línia 2 : Accions en programes i projectes:

Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament dels programes i projectes.

- **Desagregar per gènere les dades** de les persones participants en tots el programes de la Fundació. Garantint la perspectiva de gènere en els sistemes d'informació i recollida de dades, mantenint una observació permanent per evitar reforçar els estereotips que afavoreixen discriminacions; fent una clara opció per situar-nos en models identitaris no binaris.
- Integració de la perspectiva de gènere, **en el disseny dels serveis i els plans de formació/sensibilització de tots els programes** i projectes de l'entitat. (tallers, xerrades, cursos, seminaris, jornades, participació i creació de campanyes, entre altres).
- Compromís per una **comunicació inclusiva i no sexista** que estigui explícita en la comunicació verbal, escrita i simbòlica de les accions dels programes i projectes.
- Establiment d'**indicadors de l'Impacte de gènere** en les actuacions dels programes i projectes, tenint en compte els avanços i les dificultats per assolir-los any a any. Considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats de gènere i com aquestes actuen com obstacle per a la igualtat.

- Realitzar accions de prevenció i sensibilització en **violència masclista** en els programes i projectes. Així mateix fer accions de detecció i derivació responsables, si fos el cas.

5. Metodologia

5.1. Diagnòs: Per l'elaboració de la diagnòs es van fer en total 27 enquestes qualitatives i 15 entrevistes virtuals a persones tècniques, en pràctiques, voluntàries i de comandaments intermedis. Així com tota la informació quantitativa feta per l'administradora de l'entitat. Es van fer dues reunions- debat participatiu, en format "taller", per valorar tant les respostes qualitatives de les enquestes i entrevistes i la informació quantitativa; així com l'anàlisi de les accions i objectius a desenvolupar en el Pla operatiu per la implementació del Pla d'igualtat.

5.2. Procés d'implementació del Pla

Després de la realització i debat de la diagnòs, es va fer una sessió de debat amb tot l'equip per dissenyar el Pla Operatiu per desenvolupar, durant els propers 3 anys. (2021-2023). Ha estat un procés enriquidor i engrescador per a tothom.

El Pla operatiu contempla desenvolupar activitats tant en l'àmbit organitzacional com en els programes i projectes. Desglossades per anys i amb indicadors de gènere que puguem concretar de quina manera està sent reflectits els canvis pro igualtat de gènere i incorporació de la perspectiva de gènere a l'entitat.

El Pla tindrà una vigència de tres anys i es faran avaluacions anuals que permetran valorar els objectius assolits i prendre la decisió de fer modificacions si fos

necessari; tot amb l'objectiu de anar creant una entitat solida en igualtat de condicions per a tothom.

La Comissió de gènere de les fundacions acompanyarà, coordinarà la implementació de tot el Pla.

6. Seguiment i avaluació

Es realitzaran avaluacions anuals del pla d'igualtat, on participi tota la plantilla i les persones en pràctiques i voluntàries que tinguin interès; així com un seguiment continu de la Comissió de gènere en la implantació de les activitats proposades en el Pla operatiu. El seguiment i l'avaluació hauran d'analitzar els resultats de **procés**: objectius assolits, el que estan *In progress* implementació, així com els que no s'han realitzat, i les dificultats que es van presentar en la implementació. Això permetrà incloure accions compensatòries i de reajustament si es considera pertinent.

També l'avaluació tindrà en compte els resultats **d'impacte**: canvis fets a la cultura organitzacional i l'anàlisi de les accions implementades als programes i projectes.

7. Pla operatiu 2021-2023

Aquest pla operatiu està dissenyat a partir de les mateixes dues línies generals d'actuació de tot el Pla d'igualtat BENALLAR; inclou les accions, els recursos, les fonts de verificació i el cronograma de realització de totes les activitats que es portaren a termini en el període d'execució.2021-2023.

7.1. Objectiu General

Identificar prioritats, objectius i accions per incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura organitzativa i als programes i projectes de l'entitat.

7.2. Objectius específics:

- Mesurar la mida de les activitats en temps i recursos d'acord a els objectius del Pla d'igualtat
- Fer seguiment i avaluació de l'impacte del Pla d'igualtat 2020-2023

7.3. Pla d'execució(Activitats, recursos, indicadors, cronograma)

LÍNIES DE TREBALL

Línia 1 : Accions a desenvolupar des de la gestió de l'entitat.				
Incorporar la perspectiva de gènere com una dimensió fonamental de la planificació, gestió i avaluació en la cultura organitzativa de l'entitat.				
ACTUACIÓ	RESPONSABLE	FONS DE VERIFICACIÓ	DATA	RECURSOS
Aprovació del Pla.	Direcció, representant i Comissió de Gènere.	Publicació..	Desembre 2020-Gener 2021	Recurs humans propis de l'entitat. 5 persones de la Comissió.
Explicitació d'igualtat en els processos de selecció, acollida i vinculació de persones treballadores i voluntariat.	Equip directiu, amb suport de la Comissió de Gènere.	Procediment de contractació. Procediment de cerca de voluntariat. Protocol d'acollida de persones treballadores. Protocol d'acollida de persones voluntàries	Gener-desembre 2021	Recurs humans propis de l'entitat. 5 persones de la Comissió de Gènere. Persona encarregada administració i de recursos humans.
Pla de Formació en "igualtat de tracte i oportunitat a homes i dones".	Equip directiu, amb suport de la Comissió de Gènere.	Disseny del pla. Graells participants Fotografies	Setembre-2021-Desembre 2023	Comissió de Gènere. Recursos físics (sales, materials didàctic)

		Avaluació d'activitat		Formacions gratuïtes entitats públiques, tripartita i PIMEC. 500€	
Formació "Comunicació inclusiva" i no sexista.	Equip directiu amb suport de la Comissió de Gènere.	Graelles participants. Fotografies. Avaluació d'activitat	Gener-Desembre 2021	Comissió de Gènere. Recursos físics (sales, materials didàctic) Formacions gratuïtes d'entitats públiques i associacions	
Actualització, difusió i accions formatives del protocol d'assetjament sexual i per raons de sexe en el context laboral.	Equip directiu amb suport de la Comissió de Gènere	Document de Protocol. Formacions realitzades a la plantilla. Difusió del protocol.	Gener-Desembre 2021	Comissió de Gènere. Recursos físics (sales, materials didàctic) Formacions gratuïtes d'entitats públiques, formacions associacions HELIA, Plataforma Unitària contra les violències masculines)250€	

Línia 2 : Accions en programes i projectes

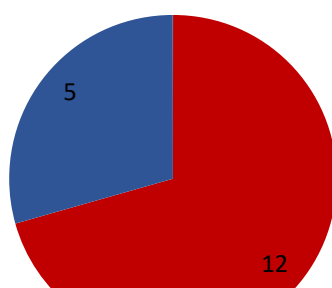
Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament dels programes i projectes.

ACTUACIÓ	RESPONSABLE	Fonts de Verificació	DATA	RECURSOS
Desagregació de dades a tots els programes i projectes anuals.	Coordinació i tècniques. Suport Comissió de Gènere.	Indicadors programa Documents memòria i informes de programes i projectes.	Gener-2021- desembre 2023	Recursos físics de l'entitat. Recursos humans : Comissió de gènere
Accions formatives i sensibilització en igualtat de gènere. (tallers, xerrades, cursos, jornades.)	Coordinació i tècniques. Suport Comissió de Gènere.	Fulletons promocions Nombre de participants Promoció a les xarxes.	Gener 2021- Desembre 2023	Comissió de Gènere. Recursos físics (sales, materials didàctic) Formacions gratuïtes d'entitats públiques Entitats contractades. Subvencions públiques i privades.

Participació i creació de campanyes en temàtiques de gènere adients a cadascú dels programes i projectes. Mínim 1 activitat per any i per programa o projecte. Cada programa o projecte estableix anual com i quan farà l'acció.	Coordinació i tècniques. Suport Comissió de Gènere.	Fulletons promocions Nombre de participants Promoció a les xarxes.	Gener-2021- desembre 2023	Comissió de Gènere. Recursos físics (sales, materials didàctic) Formacions gratuïtes d'entitats públiques Entitats contractades. 300€
Producció audiovisual de clips que expliquen la importància de la transversalitat de gènere en el desenvolupament dels programes i projectes. (Realitzada en coordinació amb Servei Solidari)	Equip de comunicació, coordinació i tècniques amb el suport de la Comissió de gènere	1 audiovisual per any	Gener-2021- desembre 2023	Equip de comunicació (2 persones) Comissió de gènere (5 persones). Materials propis de l'entitat.
Indicadors d'impacte. Eines per a la inclusió de la perspectiva de gènere en el disseny, implementació i avaluació de programes i projectes. (Realitzada en coordinació amb Servei Solidari)	Coordinacions i tècniques. Suport Comissió de Gènere.	Document anual d'impacte de gènere en els programes i projectes.	Gener-2021- desembre 2023	Comissió de i persones tècniques i responsables de programes i projectes de l'entitat

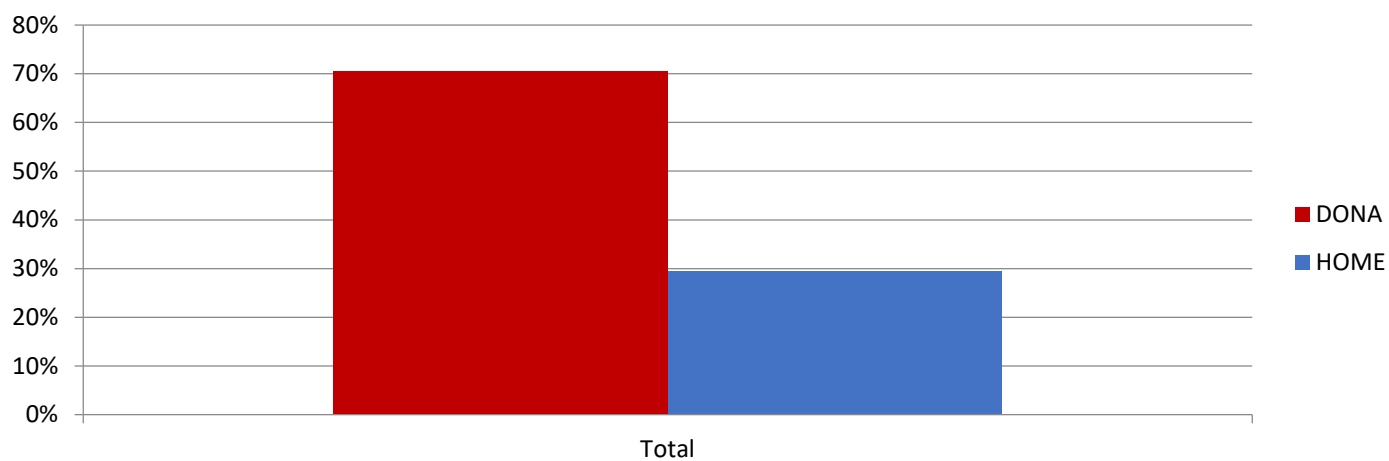
Composició de la plantilla

Nombre

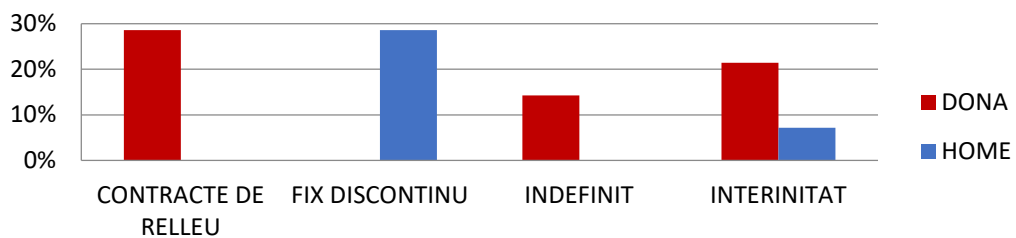


■ DONA
■ HOME

Distribució de dones i homes per franges d'edat Percentatge



Distribució de dones i homes per tipus de contracte Percentatge



Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes

