

A PROHABITATGE

SOM  LLAR

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE (PIIG)

A ProHabitatge Som Llar

(2025-2028)

DESEMBRE 2024

ÍNDIX

1.	PRESENTACIÓ	4
1.1	Raó de ser i rellevància	4
1.2	Objectius.....	6
1.3	Composició de la Comissió Negociadora	7
1.4	Àmbit d'aplicació temporal, personal i territorial.....	7
1.5	Estructura	7
2.	METODOLOGIA	9
2.1	Fase de tast o inicial	9
2.2	Fase de diagnosi.....	10
2.3.	Fase de pla d'acció.....	11
2.4.	Fase de tancament o final	11
2.5.	Fase transversal de compromís i lideratge	12
3.	DIAGNOSI.....	13
3.1	CULTURA ORGANITZATIVA.....	13
3.1.1	Estat de la qüestió	13
3.1.2	Quadre resum	30
3.2	COMUNICACIÓ I TREBALL EN EQUIP I EN XARXA.....	31
3.2.1	Estat de la qüestió.....	31
3.2.2	Quadre resum.....	42
3.3	POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ	43
3.3.1	Estat de la qüestió.....	43
3.3.2	Quadre resum.....	55
3.4	REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL.....	55
3.4.1	Estat de la qüestió.....	56
3.4.2	Quadre resum.....	62
3.5	POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	62

3.5.1 Estat de la qüestió.....	62
3.5.2 Quadre resum.....	67
3.6 EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PROFESSIONAL, FAMILIAR I PERSONAL.....	68
3.6.1 Estat de la qüestió.....	68
3.6.2 Quadre resum.....	75
3.7 SALUT, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL.....	75
3.7.1 Estat de la qüestió.....	75
3.7.2 Quadre resum.....	79
3.8 ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES EN L'ÀMBIT LABORAL....	80
3.8.1 Estat de la qüestió.....	80
3.8.2 Quadre resum.....	85
4. PLA D'ACCIÓ	86
5. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	98
5.1. Objectius i continguts del sistema de seguiment i avaluació.....	98
5.2 Composició de la Comissió de Seguiment i Avaluació	100
5.3 Procediment de modificació	100
6. ANNEXOS	100
6.1. Guió entrevistes en profunditat a Equip tècnic i Direcció d'A Prohabitatge Som Llar. 100	
6.2. Qüestionari obert a treballadores.....	103

1. PRESENTACIÓ

1.1 Raó de ser i rellevància

Les entitats sense ànim de lucre que ofereixen serveis socials i d'atenció a les persones juguen un paper fonamental en la construcció de societats més igualitàries i justes. Per la seva proximitat amb la ciutadania, tenen una **posició privilegiada** per **promoure** la **igualtat** i equitat de gènere.

Però, més enllà de la seva tasca orientada al bé de la societat, també és important que aquestes entitats apliquin polítiques i accions que reconfigurin el seu funcionament intern. Tot i que el Tercer Sector d'Acció Social sovint es percep com un dels àmbits amb menys prevalença de les violències masclistes, donat que és un sector molt feminitzat, **encara hi ha fenòmens derivats del sistema sexe-gènere** que **afecten les treballadores** de les entitats.

Alguns exemples d'aquestes desigualtats internes són la segregació horitzontal del treball, la poca presència de dones en càrrecs de poder, la bretxa salarial, la falta de mesures per conciliar la vida laboral i personal, la precarietat laboral, i altres tipus de desigualtats menys quantificables i sovint més difícils de detectar, com les que es manifesten a través del llenguatge, la comunicació o les relacions interpersonals.

Afortunadament, **el marc polític i normatiu actual recolza, promou i orienta** aquestes **polítiques d'igualtat de gènere**, que busquen eliminar les desigualtats, discriminacions i violències de gènere. Aquestes polítiques han estat impulsades i desenvolupades gràcies a la influència constant dels moviments feministes i LGBTIQ+. En aquest sentit, la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) de 1979 i la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Pequín el 1995, on es va introduir el concepte de "gender mainstreaming" (transversalització de gènere), són exemples de fites importants en **l'àmbit internacional** en aquest recorregut.

En **l'àmbit europeu**, destaquen el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica* (Conveni d'Istanbul), del 2011; i la *Carta europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local*, del 2006. Pel que fa a **l'àmbit comunitari**, el *Tractat de la Unió Europea*, el *Tractat de funcionament de la Unió Europea* i la *Carta de drets fonamentals de la Unió Europea* recullen el principi d'igualtat entre homes i dones i el principi de no discriminació.

Igualment, destaquen els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), dissenyats per l'ONU i inclosos en l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible (2015), un conjunt d'objectius que han de marcar el full de ruta per enfrontar els reptes socials, econòmics i ambientals amb la finalitat última de treballar per una vida digna per totes les persones i preservar el planeta. L'Agenda inclou un total de 17 objectius que han de contribuir a assolir aquest propòsit general, entre els quals es troba en cinquè lloc la Igualtat de gènere:

1) Erradicació de la pobresa; 2) Lluita contra la fam; 3) Bona salut; 4) Educació de qualitat; 5) **Igualtat de gènere**; 6) Aigua potable i sanejament; 7) Energies renovables; 8) Treball digne i creixement econòmic; 9) Innovació i infraestructures; 10) Reducció de la desigualtat; 11) Ciutats i comunitats sostenibles; 12) Consum responsable; 13) Lluita contra el canvi climàtic; 14) Flora i fauna aquàtiques; 15) Flora i fauna terrestres; 16) Pau i justícia; 17) Aliances per als objectius mundials.

De manera similar, a **Catalunya**, destaquen l'aprovació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, sobre el dret de les dones a erradicar la violència masclista, i la seva recent modificació - Llei 17/2020, del 22 de desembre, que introdueix canvis importants i situa aquesta qüestió com una prioritat dins l'agenda política. També és rellevant la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, que estableix un marc normatiu global per a les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya; la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; i la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

Finalment, pel que fa a la **legislació estatal**, cal tenir presents, entre altres, la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes; la Llei 15/2022, de 12 de juliol, Integral per la Igualtat de Tracte i no Discriminació; la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI; el 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; i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i el seu registre, i modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

En aquest context, el **Pla Intern d'Igualtat de Gènere** esdevé una **eina clau** per **analitzar** la situació de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i **establir un full de**

ruta per abordar les qüestions que encara impedeixen que aquesta igualtat sigui una realitat a les nostres organitzacions. En aquest marc, **la transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional i l'ètica de les cures** es consoliden com **eines feministes imprescindibles per dissenyar polítiques públiques orientades a transformar la realitat organitzativa.**

Treballar des d'una perspectiva de gènere interseccional suposa redefinir les regles del joc, amb la consciència que **res no es produeix en el buit**. Les múltiples opressions que ens travessen —sigui per gènere, raça, classe, diversitat funcional o altres eixos— són ineludibles i cal abordar-les de manera transversal i integrada.

Al mateix temps, l'ètica de les cures posa en relleu el valor del cuidar, situant-lo al centre de les polítiques i focalitzant-se en les persones i la sostenibilitat de la vida¹. Es tracta de **reconèixer i universalitzar les tasques quotidianes de gestió i manteniment de la vida com a eix fonamental per impulsar la transformació de les societats patriarcals.**

Amb aquest marc de referència, que integra la perspectiva de gènere interseccional i l'ètica de les cures, s'ha elaborat aquest Pla Intern d'Igualtat de Gènere amb un conjunt d'objectius que es detallen a continuació.

1.2 Objectius

L'objectiu principal del Pla és que A Prohabitatge Som Llar pugui comptar amb un Pla Intern d'Igualtat de Gènere, per promoure la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de cures de forma transversal a tota l'organització.

Específicament, es treballarà per:

- Identificar els obstacles i les fortaleses existents per a l'assoliment de la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de cures, amb l'elaboració d'un Informe de Diagnosi.
- Elaborar un full de ruta amb les accions que caldrà implementar, recollides en un Pla d'Acció.
- Establir un Sistema d'implementació, seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat de Gènere.

¹ Carrasco, Cristina. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 39-56.

1.3 Composició de la Comissió Negociadora

La comissió negociadora² queda constituïda el 01 de abril de 2025 per les següents persones:

En representació de la CCOO:

- Elsa Hamart

En representació de la UGT:

- Cap representació. No van respondre a la convocatòria realitzada per participar a la negociació

En representació de l'entitat

- Ariam Mayor Magdalena
- Carolina Pallàs Compte

En representació de la plantilla treballadora:

- Silvia Laporta Izquierdo
- Pau Canals i Pascual

Sense perjudici de les previsions del conveni col·lectiu que sigui aplicable, la negociació del Pla Intern d'Igualtat de Gènere i del diagnòstic previ s'han de dur a terme per la representació legal de les treballadores. En cap cas s'admeten plans negociats per comissions ad hoc.

1.4 Àmbit d'aplicació temporal, personal i territorial

Aquest pla d'igualtat s'aplica a **tota la plantilla treballadora de l'entitat**, independentment de la localització on es porti a terme l'activitat laboral. La vigència d'aquest pla comprèn el període **entre 2025 i 2028**.

1.5 Estructura

En aquesta línia, el Pla Intern d'Igualtat de Gènere s'organitza en **cinc capítols i una part d'annexos**.

² En el cas de les empreses sense representació legal de les treballadores, aquesta es determinarà segons la representativitat dels sindicats al sector. Així, la comissió sindical es considerarà vàlidament formada per aquelles organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa dins del termini de deu dies. Per a més detalls sobre com constituir la Comissió Negociadora d'un pla d'igualtat, podeu consultar [aquest](#) enllaç.

El primer capítol situa la raó de ser i la importància del pla, els seus objectius, la composició de la Comissió Negociadora, l'àmbit d'aplicació i l'estructura general del document. El segon capítol descriu la metodologia emprada, organitzada en fases: la fase inicial o de tast, la fase de diagnosi, la fase de pla d'acció i, finalment, la fase de tancament. També s'explica la fase transversal de compromís, present al llarg de tot el procés.

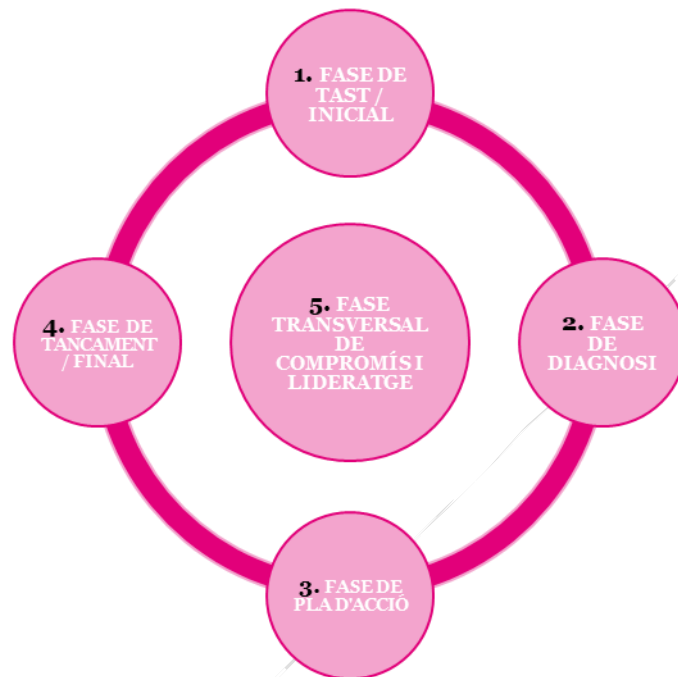
El tercer capítol presenta els resultats de l'anàlisi de la diagnosi, basada en la documentació recopilada, les entrevistes realitzades i els qüestionaris. Aquesta diagnosi s'organitza en vuit àmbits: cultura organitzativa; comunicació i treball en equip; condicions de contractació; representativitat horitzontal i vertical; política retributiva; equilibri entre vida professional, familiar i personal; salut, benestar i seguretat laboral; i abordatge de les violències masclistes en l'àmbit laboral.

El quart capítol desenvolupa vuit línies estratègiques, cadascuna amb uns objectius definits i unes accions concretes per implementar-se durant el període de vigència del pla. El cinquè capítol proposa un sistema de seguiment dels objectius i accions del pla, que inclou indicacions sobre la composició i les funcions del grup encarregat de dur-lo a terme.

Finalment, els annexos inclouen el guió de les entrevistes i el qüestionari utilitzat.

2. METODOLOGIA

El procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de Gènere s'ha desenvolupat en **cinc fases** de treball, durant les quals es desplega una **estratègia metodològica** de caràcter eminentment feminista, que combina diversos **mètodes i tècniques de recollida i anàlisi de dades**, quantitatives i qualitatives.



2.1 Fase de tast o inicial

La fase de tast permet iniciar la coordinació entre les persones implicades en l'elaboració del projecte així com obtenir la informació necessària per al desenvolupament de la resta de fases establertes. Aquesta fase ha constatat de diferents processos:

- **Reunió inicial:**

S'ha portat a terme entre les persones referents de l'entitat i les referents de la Consultora Surt. En aquesta reunió s'han acabat de concretar tots els aspectes necessaris per a iniciar el procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de Gènere, com ara les fites i el calendari d'execució.

- **Recollida de dades i documental:**

S'ha dut a terme un procés d'anàlisi per conèixer l'estat actual i la situació de partida de l'entitat en termes d'equitat de gènere. Aquest procés ha inclòs l'estudi de l'estructura organitzativa, l'avaluació del grau de sensibilització de l'organització respecte a l'equitat

de gènere i l'exploració de les percepcions sobre les relacions de gènere. A més, s'ha concretat la distribució de responsabilitats necessàries per a la redacció i execució del Pla Intern d'Igualtat de Gènere.

2.2 Fase de diagnosi

L'objectiu de la fase de diagnosi és **aprofundir en l'estat de la igualtat a l'entitat a través d'eixos d'anàlisi concrets**, des de la perspectiva de gènere interseccional.

Per a la realització de la diagnosi, la investigació s'ha desenvolupat mitjançant una **metodologia mixta**. D'una banda, s'han dut a terme entrevistes en profunditat, així com una sessió de treball amb com a instrument de recopilació de la informació qualitativa per poder ampliar més detalladament els punts clau de la diagnosi. D'altra banda, s'ha portat a terme un qüestionari en línia dirigit a les treballadores de l'entitat per tal de recollir les percepcions més subjectives en matèria de gènere a l'entitat.

Concretament, els detalls sobre els instruments utilitzats han sigut:

- **Entrevistes en profunditat a professionals de l'organització**, d'entre una i dues hores cadascuna, en modalitat virtual. Han estat entrevistes semiestructurades amb un guió de preguntes orientatiu prèviament dissenyat per la Fundació Surt. En concret s'han dut a terme un total de quatre entrevistes, on han participat sis treballadores, concretament, dues tècniques, dues coordinadores i dues persones amb càrrec directiu. Pot consultar-se el guió a l'Annex 6.1.
- **Una sessió de treball presencial a la seu d' A Prohabitatge Som Llar**, amb la participació de les referents de la Consultora Surt i diverses persones de diferents àrees i nivells de responsabilitat dins de l'equip de Prohabitatge. La sessió, amb una durada de tres hores, s'ha dut a terme en format DAFO (Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats) per analitzar amb detall la diagnosi i concretar les propostes.
- **Qüestionari obert a treballadores**. Les dades van recollir-se a través de la Plataforma en línia *Survey Monkey*. El qüestionari va estar obert del 8 de juliol al 23 de setembre de 2024. Pot consultar-se la bateria de preguntes a l'Annex 6.2, i, tot seguit, es detalla la informació més rellevant relativa a la mostra.

Les treballadores enquestades

L'enquesta va completar-se per 54 persones d'una plantilla total de 71 treballadores, el que representa un 74% del total. Per tant, la mostra es considera representativa per analitzar l'opinió general de les treballadores d'A Prohabitatge Som Llar. És important

assenyalar també que 16 persones van iniciar l'enquesta sense completar-la, motiu pel qual les seves respostes no s'han inclòs en l'anàlisi.

De les 54 participants, el 77,8% son dones, el 22,2% homes, i no hi ha cap persona de gènere no binari. En quant a l'edat, el 29,6% tenen menys de trenta-un anys, el 37% es troben entre els trenta-un i els quaranta anys, i el 33,3% superen els quaranta anys. Pel que fa a la situació familiar de les enquestades, el 31,5% tenen fills/es menors o persones dependents a càrrec seu.

En relació amb l'antiguitat a l'entitat, el 35,2% de les enquestades fa menys d'un any que hi treballen, el 53,7% fa entre 1 i 3 anys, i l'11,2% fa més de 3 anys. Pel que fa al nivell retributiu, el 75,9% se situa entre 18.001 i 31.000 €, mentre que un 7,5% guanya més de 31.000 € i un 5,6% menys de 18.001 €.

Respecte al tipus de contracte, el 70,4% de les enquestades tenen un contracte indefinit, el 14,8% un contracte fix i el 14,9% un contracte temporal. A més, el 77,8% treballen a jornada completa.

Totes les àrees de l'entitat han quedat representades en l'enquesta, i les tècniques de Gènere i del Programa d'Inclusió Residencial conformen la meitat de les respostes recollides.

2.3. Fase de pla d'acció

L'objectiu de la fase del pla d'acció és definir un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i garantia de l'equitat de gènere a A Prohabitatge Som Llar.

Per tal de dur a terme el pla d'acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi realitzada prèviament, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats, així com les aportacions del Grup de Lideratge. Aquest, a més, ha estat l'encarregat de validar les accions, la seva calendarització, indicadors i persones responsables del seguiment i avaluació del Pla.

2.4. Fase de tancament o final

L'objectiu d'aquesta fase és poder fer un tancament òptim del procés d'elaboració del Pla, per això inclou:

- La validació final del Pla Intern d'Igualtat de Gènere per part del Grup de Lideratge.
- La presentació del Pla Intern d'Igualtat de Gènere a tota la plantilla.

2.5. Fase transversal de compromís i lideratge

Finalment, cal destacar la importància de la fase de compromís i lideratge que travessa tot el procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de Gènere. Aquesta fase té com a objectiu principal reforçar el compromís amb l'equitat de gènere, fent-lo visible tant en els comportaments com en la implicació de les persones que participen en l'elaboració i el desplegament d'aquest document.

Aquest compromís ha de ser transversal a totes les etapes del procés, perquè sense ell no és possible transformar les relacions desiguals de gènere ni els valors que les sostenen. En aquest cas, **el compromís d'A Prohabitatge Som Llar amb la igualtat de gènere es fa evident no només en la seva participació activa durant tot el procés d'elaboració del Pla, sinó també en la seva llarga trajectòria implementant mesures i projectes des de la perspectiva feminista interseccional.** Aquest recorregut, així com els resultats obtinguts, es reflecteixen en la diagnosi que es presenta a continuació.

3. DIAGNOSI

A continuació, es presenten els resultats de l'anàlisi de la diagnosi, elaborada a partir de la informació recollida en la documentació recopilada, les entrevistes realitzades, la sessió de treball i el qüestionari.

La diagnosi s'estructura en vuit àmbits:

1. **Cultura organitzativa**
2. **Comunicació i treball en equip i en xarxa**
3. **Política de contractació, formació i promoció**
4. **Representativitat horitzontal i vertical**
5. **Política retributiva**
6. **Equilibri entre la vida professional, familiar i personal**
7. **Salut, benestar i seguretat laboral**
8. **Abordatge de les violències masclistes en l'àmbit laboral**

3.1 CULTURA ORGANITZATIVA

El primer àmbit d'anàlisi és la cultura organitzativa, que abasta aspectes com la missió i els valors de l'entitat, la integració transversal de la perspectiva de gènere interseccional, l'ús de metodologies feministes i el compromís de la plantilla i la direcció amb l'equitat de gènere, entre altres elements. En aquest marc, s'analitza l'estat actual de la cultura organitzativa de l'entitat. Primer, es presenten les fortaleses identificades en la documentació i les entrevistes, és a dir, les qüestions que A Prohabitatge Som Llar ja té ben implementades i treballades en matèria de gènere. Tot seguit, es destaquen els reptes futurs que l'entitat haurà d'afrontar per avançar cap a una cultura organitzativa plenament feminista.

3.1.1 Estat de la qüestió

a. Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

- Recorregut històric de l'entitat

Durant les dècades dels anys 60 i 70, en plena etapa del franquisme desarrollista, van sorgir les primeres iniciatives de Comissions Obreres per reivindicar l'accés a un habitatge digne com un dret fonamental i, per tant, un objectiu sindical. **L'equip que més tard constituiria ProHabitatge va sorgir d'aquest moviment**, que

considerava que en una societat capitalista, tota la força de treball, activa o potencial, hauria de tenir garantit l'accés a un habitatge digne.

No obstant això, en el context del creixent capitalisme, l'habitatge es va convertir en una mercaderia. Per tant, només els sectors amb suficient solvència econòmica i capacitat de pressió sobre les autoritats polítiques podien accedir-hi en condicions adequades. Així, les intervencions públiques a les ciutats, en lloc de prioritzar la construcció d'habitatges accessibles, majoritàriament eren actuacions puntuals de renovació urbana que no resolien els problemes estructurals de la manca d'habitatge digne.

En aquest context, es va començar a gestar un moviment social a Terrassa que acabaria culminant en la creació de Prohabitatge vint anys més tard. A finals de la dècada dels setanta, un grup de veïns i veïnes de la ciutat es va mobilitzar amb l'objectiu de garantir habitatges dignes per a les persones que ho necessitaven. En aquells anys, els acomiadaments massius van deixar moltes famílies sense feina, i aquelles que mantenien els seus llocs de treball havien d'adaptar-se a plans molt estrictes de regulació laboral. A més, la crisi va agreujar encara més la situació, deteriorant els barris i eliminant les condicions mínimes per a una vida digna.

Entre **finals** dels anys **setanta** i la **constitució formal** de l'entitat a **finals** dels **noranta**, aquest grup de veïnes i veïns va liderar **quatre iniciatives destacades en l'àmbit de l'habitatge**. La primera, a mitjans dels anys setanta, va ser la creació de l'"Asamblea de Trabajadores por una Vivienda Digna", que va agrupar treballadors i treballadores per lluitar per habitatges dignes. Una dècada després, van impulsar la Cooperativa d'Habitatge Ítaca, que va permetre allotjar trenta famílies. A mitjans dels anys noranta, van participar en la creació de la xarxa Igloo (Integració Global per a l'Allotjament i l'Ocupació) a Catalunya i a Espanya, una iniciativa amb suport europeu nascuda a París. Finalment, entre 1997 i 1999, van desenvolupar un programa d'inclusió social finançat amb fons europeus que va beneficiar setanta famílies, establint així les bases per a la fundació de l'entitat.

El **13 d'abril de 1999**, aquest llarg recorregut de lluita social va culminar amb **la creació de ProHabitatge**, una associació independent i sense ànim de lucre. Al llarg dels anys, l'entitat ha evolucionat tant en la seva concepció com en les seves activitats, però ha mantingut intactes els seus **objectius fundacionals**: garantir el dret a un habitatge digne des d'una perspectiva comunitària i interseccional, i promoure la inclusió residencial a través de processos d'apoderament de les persones.

Quan l'entitat va iniciar la seva tasca per promoure la inclusió residencial, el context en matèria d'habitatge a Catalunya era especialment delicat. El territori havia experimentat una transformació urbanística molt significativa, influïda per la transició política i les onades migratòries que havien fet de Catalunya un destí prioritari per a moltes persones en cerca d'oportunitats. Aquestes dinàmiques van portar a una creixent congestió de les ciutats, afavorint la proliferació d'habitatges sense regulació ni intervenció pública. Així, van sorgir barris precaris amb habitatges insalubres i una manca generalitzada de serveis bàsics, sobretot en zones populars.

En aquest escenari, les primeres accions de l'entitat es van articular al voltant de tres línies principals:

1. **Intermediació en habitatge:** Prohabitatge va desenvolupar una tasca de mediació entre el mercat privat i els poders públics per facilitar el lloguer a grups i col·lectius amb dificultats econòmiques que no podien accedir ni al mercat de promoció pública ni al privat.
2. **Reallotjament de famílies en situació de precarietat:** Mitjançant peritatges socials i l'aplicació de metodologies de mediació, l'entitat va treballar per garantir l'accés de les famílies vulnerables a habitatges socials temporals.
3. **Incidència i representació institucional:** Prohabitatge va consolidar el seu paper en l'àmbit institucional, en assumir la secretaria del Consell de l'Habitatge de Barcelona i obtenir representació a la Federació Europea de les Persones Sense Llar.

Entre els anys 2008 i 2012, l'esclat de la bombolla immobiliària va desencadenar greus conseqüències socials i urbanístiques. Es van generar conjunts urbans abandonats o inacabats, es van desnonar centenars de milers de famílies, i la densificació d'habitatges va assolir nivells inhumans. L'oferta d'habitatge públic, social o subvencionat no superava el 10% del total, la qual cosa deixava moltes famílies sense alternatives quan eren expulsades dels seus habitatges.

La pèrdua de l'habitatge es va convertir en el resultat directe d'un procés d'empobriment de les llars, on les quotes hipotecàries es van fer insostenibles. Aquesta situació es va traslladar també al mercat de lloguer, incrementant la pressió sobre el mateix, ja que moltes famílies es veien obligades a passar de la tinença en propietat al lloguer, sense que això resolgués la seva precarietat.

En resposta a aquesta crisi, **ProHabitatge va emprendre un procés de transformació entre els anys 2009 i 2012**. L'entitat va evolucionar des de la seva tasca inicial de mediació per centrar-se en l'oferta d'habitatge de transició, adreçada a famílies que havien patit una cadena de pèrdues. Aquestes famílies sovint es trobaven afectades per una intersecció de factors d'exclusió que agreujaven la seva situació i feien més difícil la seva inclusió residencial. Amb aquest canvi d'orientació, ProHabitatge va adaptar les seves intervencions a les noves necessitats derivades de la crisi, posant el focus en la protecció i recuperació de les famílies més vulnerables.

Durant aquest període, l'entitat va tancar el 100% de les borses d'habitatge que gestionava en un termini de quatre anys, mentre treballava per establir acords de cessió que li van permetre gestionar més de 60 habitatges a ciutats com Barcelona, Terrassa, Santa Coloma de Gramenet i El Prat de Llobregat.

La reorientació de les seves activitats va situar l'acompanyament social i educatiu de les famílies com el focus. Tot i això, es va mantenir la intermediació per facilitar la sortida residencial, però aquesta es va integrar com una fase més dins de la intervenció i no com l'eix central. A més, l'entitat va començar a aplicar la classificació ETHOS, un sistema europeu que permet identificar persones en situació de sensellarisme i definir els recursos residencials adequats segons cada perfil.

En paral·lel, es van desplegar diverses metodologies d'intervenció adaptades a diferents necessitats, com ara el suport educatiu i la promoció de l'autonomia, principalment per respondre a les demandes dels ajuntaments i altres agents derivadors de casos, que també utilitzaven l'ETHOS com a referència.

L'augment del cost del mercat immobiliari durant aquest període va impactar greument les trajectòries de les persones amb suport social. En resposta, la Generalitat va demanar a ProHabitatge que aportés recursos residencials i suport metodològic per fomentar l'autonomia, la mediació i l'arrelament de les famílies. Així, el 2009 es van iniciar programes d'"Habitatges amb suport a l'autonomia" per a joves, i el 2010 es van posar en marxa projectes "No Estàs Sola" per a dones i els seus fills que sortien de centres de recuperació de violència masclista.

El 2011, ProHabitatge va implementar el model EFQM com a eina per avaluar i recollir l'impacte social de les seves intervencions. A més, aquell mateix any, l'entitat va començar a participar en programes europeus destinats a desenvolupar metodologies com el Housing First i a elaborar indicadors per mesurar la inclusió social.

Entre els anys 2015 i 2016, ProHabitatge va travessar una **etapa de crisi profunda**. La gerència de l'entitat estaven a punt de jubilar-se i es plantejaven si tancar l'entitat o cercar una altra organització que en prengué el relleu. Durant aquest període, l'organització es va veure reduïda a la seva mínima expressió, amb un nombre molt reduït de professionals, projectes limitats i una situació econòmica extremadament precària. En definitiva, la sostenibilitat de ProHabitatge penjava d'un fil.

A partir de 2016 i fins al 2017, l'entitat va iniciar una **nova etapa de transició de lideratge, amb el canvi de les persones gestores i de l'Assemblea**. El gener de 2017, es van modificar els estatuts i la Fundació Surt va entrar com a sòcia, impulsant un procés de recuperació i canvi que va afectar tots els àmbits de l'entitat. Aquesta incorporació de la Fundació Surt va sorgir com a resposta a les necessitats detectades per l'entitat en aquell moment. Donat que Surt treballa per garantir els drets de les dones, l'equip va identificar que moltes de les dones que atendien vivien en condicions extremadament precàries, i que l'habitatge era una qüestió que impedia directament el seu accés a drets.

Davant d'aquestes necessitats, la Directora Carolina Pallàs va ser designada com a representant de Surt a ProHabitatge, amb l'objectiu de transmetre la metodologia de l'entitat i la seva perspectiva de drets humans. És cert que la perspectiva de gènere interseccional ja començava a guiar algunes de les accions de ProHabitatge abans de l'aliança amb la Fundació Surt. Per exemple, l'entitat ja atenia persones especialment vulnerabilitzades, com dones en situació de violència de gènere, i havia implementat un pla d'igualtat i un pla contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tanmateix, encara mancava una metodologia feminista clara i un full de ruta que permetés treballar el concepte d'equitat en l'habitatge des de la perspectiva de gènere.

Entre 2017 i 2019, ProHabitatge va iniciar un **procés de conceptualització i desenvolupament tècnic**. Aquesta etapa va començar mitjançant un enfocament d'itinerari i va donar lloc a la creació d'una guia metodològica que integrava la perspectiva de gènere interseccional, seguint el model de treball "Fair Housing", dissenyat per l'entitat. Aquest model busca garantir el dret universal a un habitatge digne, amb especial atenció als col·lectius i grups socials més vulnerables.

L'objectiu del **"Fair Housing"** és millorar l'espai vital de les persones i famílies, per permetre'ls assolir un grau d'autonomia suficient per afrontar el seu procés d'inclusió social. En aquest sentit, l'entitat reconeix la importància d'intervenir en l'àmbit comunitari, donat que un dels principals reptes per a les persones en situació de sensellarisme és la seva desconexió de les xarxes de suport i cures.

Una altra part cabdal de la nova estratègia de gènere de l'entitat va ser **establir el model de competències com a pedra angular del procés de selecció de personal**. Aquesta qüestió serà analitzada de manera crítica i en detall a l'apartat 3, dedicat al model de contractació. No obstant això, cal destacar que la implementació d'aquest paradigma va ser fonamental per a la materialització de la perspectiva feminista a l'entitat i continua sent-ho avui dia.

El model de competències facilita fer una selecció de personal basada en criteris objectius, concretament en les competències i habilitats demostrables de les candidates. Per tant, es redueix significativament la possibilitat de caure en biaixos de gènere o altres prejudicis i es reforça la possibilitat de fer de la contractació un procés més just i equitatiu. Així mateix, la implementació del model de competències va comportar una transformació en l'estructura funcional de l'entitat, així com en l'organització de les taules salarials, que es van reestructurar d'acord amb els diferents nivells de competències.

Durant aquest període de reconceptualització, enfocat a garantir l'accés a l'habitatge des d'una perspectiva de gènere interseccional, es van **implementar diverses mesures internes i es van posar en marxa accions externes**. A escala interna, es va establir una formació anual en gènere interseccional per a tot l'equip, amb la finalitat d'integrar aquesta perspectiva de manera transversal en les activitats de l'entitat. Paral·lelament, es van posar en marxa diversos programes dirigits a dones en situació de vulnerabilitat, des d'un enfocament interseccional. Per exemple, iniciatives específiques per a dones trans*, treballadores sexuals, dones víctimes d'explotació sexual, dones migrades, entre altres col·lectius. Avui en dia, totes aquestes iniciatives encara continuen duent-se a terme. D'altra banda, el 2019 es col·labora en una recerca sobre el sensellarisme femení on es va descriure el fenomen.

Amb aquesta nova estratègia portada a terme, **l'entitat va desplegar un creixement del finançament i també de posada en context i posicionament, focalitzant-se sobre habitatge i gènere**. Això va implicar fer un salt molt important, superior a les expectatives previstes, tant pel que fa l'adjudicació de projectes com a l'import adjudicat. I, malgrat la Covid-19 va comportar una aturada, l'entitat va recuperar la capacitat de creixement previst, va assolir la consolidació de serveis mitjançant provisió de serveis i licitacions, la diversificació de projectes d'habitatge, la obertura de nous recursos d'habitatge.

A partir de 2019 s'observa un **creixement significatiu en l'entitat que es consolida entre 2019 i 2021, i que esdevé exponencial a partir de 2022**. Per contextualitzar, el nombre de pisos gestionats passa de 64 el 2018 a 160 el 2022 i 188 el 2023. Paral·lelament, els ingressos també augmenten de manera exponencial, passant d'1.206.885 euros el 2018 a 2.619.000 euros el 2022 i 4.095.610 euros el 2023. Aquest creixement també es reflecteix en l'ampliació de la plantilla. Durant els darrers dos anys, el nombre de treballadores ha passat de trenta el 2023 a superar les cinquanta persones el 2024.

Tot i els **evidents beneficis** que aquest creixement ha portat per a l'entitat, **també s'ha traduït en diverses problemàtiques en l'àmbit de les cures**. En primer lloc, la càrrega de treball i el volum de feina han augmentat de manera significativa. Alhora, el ràpid increment del nombre de persones a l'organització ha dificultat la creació de vincles entre la plantilla, i per tant, és complicat generar un sentiment de comunitat i posar en relleu la importància dels interessos col·lectius, així com la necessitat d'organitzar-se per abordar-los.

Malgrat les dificultats, s'ha avançat significativament en els darrers anys en matèria de gènere i en la **consolidació d'A Prohabitatge Som Llar com una organització més democràtica i compromesa amb la justícia social**. En aquest sentit, l'any 2022 es va crear l'**àrea de gènere**, liderada per la Sílvia Laporta, amb l'objectiu de **centralitzar i desenvolupar el coneixement i les accions relacionades amb el gènere dins l'entitat**. Encara que les polítiques organitzatives en aquest àmbit depenen de l'equip directiu, l'àrea de gènere ha tingut un paper central en la reflexió i elaboració de continguts, estratègies i metodologies que orienten la intervenció.

Així mateix, **el 2022** es va iniciar una **diagnosi per analitzar la situació de l'entitat en matèria de governança democràtica**. Paral·lelament, es va organitzar una consulta participativa que va conduir **al canvi de nom de l'organització, que va passar de dir-se ProHabitatge a A ProHabitatge Som Llar**. Aquest canvi responia a la voluntat de la directora general de trobar un nom que reflectís millor la missió i els valors de l'entitat.

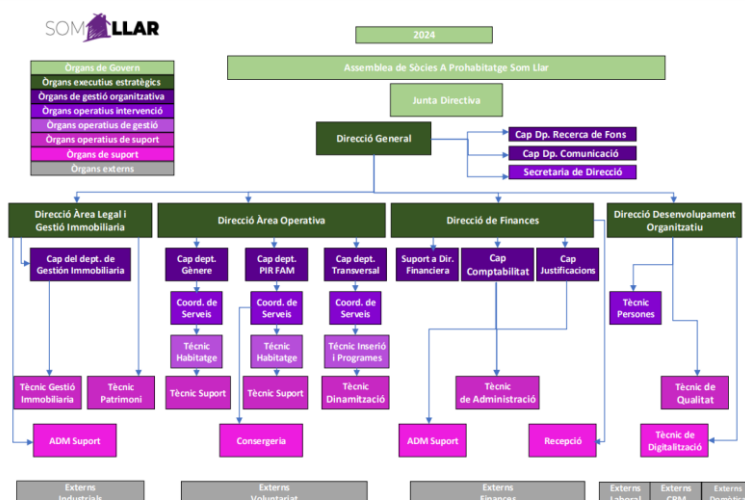
Seguidament, el 2023 es va posar en marxa un pla de comunicació que inclou diverses eines, canals i accions per apropar-se tant als públics interns com externs. L'any 2024 s'ha iniciat el desenvolupament d'un pla de persones, amb la cerca d'un equip extern per treballar en la descripció de perfils professionals i l'avaluació de competències. També ha començat a implementar-se la supervisió metodològica de casos des d'una perspectiva feminista interseccional, amb deu sessions anuals programades. Totes aquestes qüestions es desenvoluparan més a fons en els següents apartats del present pla.

- **Estructura interna**

Treballar des de la perspectiva de gènere implica molt més que treballar amb dones i per les dones. Suposa adoptar una metodologia feminista i un lideratge feminista, no només femení, que tingui l'objectiu de transformar les relacions de gènere, transversalitzar la perspectiva de gènere i integrar-la a tots els nivells i àmbits del treball. En aquest sentit, a A Prohabitatge Som Llar, **la perspectiva de gènere està plenament integrada dins l'estructura interna de l'organització.**

A l'entitat, les polítiques de gènere s'apliquen de manera transversal a tota l'entitat i es desenvolupen de forma coordinada. Tanmateix, l'organització compta amb una àrea especialitzada en gènere que centralitza el coneixement en aquesta matèria i genera discurs i eines pràctiques per a la transformació feminista. Aquesta àrea, que està en funcionament des de fa més de tres anys, és un punt positiu per a l'entitat, perquè disposar d'un equip especialitzat garanteix la consolidació d'un treball rigorós en aquest àmbit, i facilita la materialització de les polítiques feministes impulsades des de la direcció.

Tot seguit, es presenta l'**organigrama**:



- Missió i valors

Com s'ha pogut comprovar, A ProHabitatge Som Llar ha mantingut un compromís històric amb la reducció de les desigualtats i la justícia social. No obstant això, el creixement exponencial que ha experimentat l'entitat en els darrers anys ha generat algunes tensions. Aquest creixement, molt superior al previst i concentrat en un període curt de temps, ha obligat l'organització a donar respostes ràpides i immediates, implementant mesures per activar projectes i adaptar-se a les noves circumstàncies.

La situació descrita ha posat en evidència, tal com recull el pla de reptes estratègics anuals de 2024, que l'estructura de treball actual de l'entitat està desajustada en relació amb el volum econòmic i la mida de l'equip. **En aquest context de transició i creixement, és més important que mai reafirmar i tenir clar la missió, la visió i els valors que defineixen l'entitat**, assegurant així que les accions futures s'alineïn amb els seus principis fundacionals i fites socials.

Tal com es recull a les Polítiques Generals de l'entitat, **la missió de A ProHabitatge Som Llar és garantir el dret a l'habitatge per a les persones en situació de major vulnerabilitat social**. Per aconseguir-ho, l'entitat desenvolupa iniciatives que promouen l'apoderament i la inclusió, tot basant-se en una perspectiva de drets i de gènere que afavoreixi l'exercici ple de la ciutadania.

Pel que fa a la visió, l'organització aspira a consolidar-se com un referent en la provisió de serveis residencials i d'acompanyament social, amb l'objectiu de fomentar les capacitats i l'autonomia de les persones que atén, incloses les dones i persones LGBTI+.

En quant als **valors i principis** de l'entitat, destaquen **la perspectiva de gènere, la perspectiva de drets humans, el no lucre, el compromís, la coherència, la qualitat, la transparència, la participació i la intel·ligència social**. A més, en el Codi Ètic Professional s'esmenten el principi de sinceritat, el principi d'empatia i el principi de solidaritat com a qüestions que lideren les intervencions.

Una qüestió que es va fer palès tant a les entrevistes com a la sessió de treball és que la plantilla creu fermament que la missió i els valors de l'entitat no són només teòrics sinó que es tradueixen en un compromís real. En aquest sentit, el compromís de la direcció i el patronat amb la perspectiva feminista és evident, especialment des que es va prendre la decisió política de treballar amb metodologies feministes interseccionals i des d'un enfocament de drets. Aquest compromís ferm en qüestions de gènere, que és difícil de

trobar en altres organitzacions, és fonamental per impulsar mesures i projectes transformadors, i resulta essencial per a l'èxit dels objectius de l'entitat.

Així mateix, cal destacar el compromís de moltes de les treballadores, , que un cop han descobert el potencial transformador de l'habitatge, han decidit quedar-se i comprometre's fermament amb la lluita, posant els seus esforços dia rere dia per avançar en aquesta causa.

- **Polítiques internes**

A ProHabitatge Som Llar es regeix pel **Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya d'Acció Social amb nens, joves, famílies i altres persones en situació de risc** pels anys 2013-2018, així com pels seus **propis Estatuts** i els documents normatius oficials de l'entitat. En concret, el document de **Polítiques Generals** d' A Prohabitatge Som Llar inclou el conjunt de mesures que defineixen la forma de ser de l'entitat i com actua:

- Política de responsabilitat social
- Política de participació
- Política de comunicació
- Polítiques d'habitatge
- Política de persones
- Polítiques de transparència, de finançament, de rendibilitat i de despesa
- Política de seguiment i avaluació de l'entitat
- Política de qualitat, protecció de dades i confidencialitat (ISO+RGPD)
- Política de creixement i aliances, adhesions i treball en xarxa

- Projectes destacats en clau feminista interseccional

Accions per a la inclusió residencial			Estratègies transversals inclusió residencial		Altres accions
Model escala	Allotjament d'urgències	Allotjament d'emergència Terrassa	MAIS	Mesures Actives d'Inserció	Assessoraments
		SAAU			
	Acompanyament socioeducatiu	Habitatge i+	E i T	Essencials	
		No Estàs Sola	Comunitaris	Talents	
		Yasmina		Xup-xup	
		Serveis Substitutoris de la Llar			
		Work in Progress			
		Nausica			
		Equipament Alibei			
	Projectes sense acompanyament socioeducatiu	Habitatge Supervisat			
		Periscopi			
Model Housing First	Allotjament temporal	Nosaltres	Ajudes	Desfent Nusos	Consultories
				Formació i capacitació	

- Reptes en matèria de cultura organitzativa

o Transversalització de la perspectiva feminista interseccional

Durant la sessió de treball organitzada en el marc d'aquesta diagnosi, va fer-se palès que **la perspectiva de gènere interseccional encara està una mica sectorialitzada a l'entitat**. Aquesta situació sembla derivar, en part, de diferents opinions sobre com i on s'ha d'ampliar l'abast d'aquesta perspectiva.

És natural que en una organització, especialment en una tan gran i diversa com A Prohabitatge Som Llar, hi hagi certa sectorialització, donat que abasten múltiples àmbits de treball molt diferents entre si. No obstant això, és fonamental entendre que la perspectiva de gènere no és només un sector específic, sinó una forma de mirar i abordar la realitat, i que per tant, pot i ha de ser aplicada en qualsevol àmbit de treball.

Amb tot, és important **continuar esforçant-se perquè la perspectiva de gènere interseccional impregni de manera integral totes les àrees i processos de l'organització**, inclosos aquells que, a primera vista, podrien semblar menys relacionats.

En aquest sentit, una altra qüestió identificada durant les entrevistes i la sessió de treball és que, operativament, **el personal de l'entitat no sempre disposa de les eines per intervenir des de la perspectiva feminista interseccional**. Tot i que A Prohabitatge Som Llar compta amb una excel·lent política formativa en matèria de gènere, aquesta realitat continua donant-se, en part, perquè hi ha sectors dins de l'organització que estan altament formats en gènere i d'altres que no ho estan tant. No obstant, aquesta **bretxa en la sensibilització** representa una **oportunitat**: aquelles àrees més formades poden actuar com a “taca d'oli”, impulsant el coneixement i la pràctica cap a altres sectors de l'entitat. Tot i així, és essencial treballar per garantir que tot el personal tingui una base sòlida en aquesta matèria, sobretot **per assegurar que no es revictimitza a les usuàries durant les intervencions**.

En aquest sentit, **és prioritari promoure la sensibilització en diversitat sexual i de gènere** per evitar errors bàsics que encara es detecten. No es pot permetre, per exemple, que hi hagi casos en què es tracti en masculí les dones trans. Per això, cal avançar cap a la inclusivitat en tots els processos, sensibilitzant i formant tot el personal perquè sàpiga com aplicar aquests principis en el dia a dia. Les intervencions han d'estar sempre a l'alçada de la qualitat que els projectes promouen. En definitiva, l'organització ha d'afrontar aquesta bretxa formativa amb determinació i ha de prendre les mesures necessàries per garantir que la perspectiva feminista interseccional articuli totes les intervencions.

- **Formalització de les metodologies i circuits feministes**

Per tal d'assolir aquests objectius, **l'àrea de gènere ha de definir fites específiques que vagin més enllà de la gestió i execució de projectes concrets**. Un bon punt de partida per estructurar aquest procés i consolidar el compromís amb aquesta

transversalitat podria ser el **model EFQM**, donat que proporciona una base d'indicadors, estàndards i mecanismes d'avaluació.

En aquest sentit, tot i que s'ha obtingut una bona puntuació en l'EFQM, s'ha detectat que hi ha **poques mesures de gènere** que siguin **objectivables**. Això no significa que no s'estiguin implementant accions relacionades amb la perspectiva de gènere, sinó que sovint es duen a terme de manera informal, sense estar adequadament formalitzades ni mesurades. Per tant, això posa de manifest la necessitat de treballar perquè les metodologies siguin feministes, es basin en circuits formals, objectivables i, alhora, integrin la perspectiva de gènere de manera transversal.

En abordar aquesta tasca, cal tenir en compte certs aspectes clau, com ara repensar com es pot implementar la perspectiva de gènere en la intervenció amb homes. És prioritari explorar de quina manera s'ha d'intervenir amb aquest col·lectiu per **transformar les relacions socials i generar un impacte que vagi més enllà de la immediatesa i la reactivitat**.

- **Arrelament de la cultura organitzativa feminista**

D'altra banda, un altre dels principals factors que dificulten la transversalització efectiva de la perspectiva feminista a l'entitat és el creixement accelerat que ha experimentat A Prohabitatge Som Llar en els darrers anys. Aquest creixement ha generat una sèrie de desafiaments significatius. Per un costat, **l'alta rotació de treballadores ha propiciat certa desconexió amb els valors i metodologies de l'organització**, cosa que ha derivat en una menor mobilització de la plantilla cap a la igualtat real.

En segon lloc, l'alta rotació de **personal dificulta l'arrelament d'una cultura organitzativa compartida**. Aquesta dinàmica fa que sigui més complicat transmetre les metodologies pròpies de l'entitat i impregnar els equips del compromís feminista que guia la direcció. Al mateix temps, el creixement territorial també comporta reptes a l'hora de garantir que els valors i la perspectiva feminista arribin de manera uniforme a tots els equips. Com que aquest creixement territorial no es té previst que pari a curt termini, és important que l'entitat s'anticipi i treballi per consolidar la perspectiva feminista.

En aquest sentit, **la junta directiva té la voluntat clara de fomentar que les treballadores s'organitzin i adoptin una perspectiva més col·lectiva**; que s'enfoquin els seus esforços en els interessos i objectius comuns, per tal de reforçar la capacitat de treballar conjuntament davant els reptes actuals i futurs. **És important que la plantilla s'apoderi, no només per ser una receptora de polítiques, sinó**

per convertir-se en un agent actiu en la construcció d'una organització més justa i alineada amb els principis feministes que A Prohabitatge Som Llar vol consolidar.

- **Estil de lideratge feminista**

Per últim, un altre objectiu important cap al futur és aconseguir implementar un estil de lideratge global eminentment feminista. Tot i així, aquest camí ja s'està iniciant gràcies al procés de governança democràtica que s'està portant a terme, amb un diagnòstic actual que s'està realitzant per identificar on es troba l'entitat.

Quan parlem de lideratge feminista, no ens referim només a un lideratge femení, és a dir, a que siguin només les dones les que liderin. La representació femenina és important, però no és suficient per si sola. Ens referim a un treball més profund sobre la cultura organitzativa, que promogui l'horitzontalitat, els estils de lideratge no autoritaris i les relacions més democràtiques i participatives dins de l'organització.

En aquest sentit, s'ha detectat la necessitat de mantenir un debat intern a A Prohabitatge Som Llar sobre què implica la gestió d'equips, especialment per assegurar que tothom entengui les competències i les responsabilitats de les persones amb aquests càrrecs.

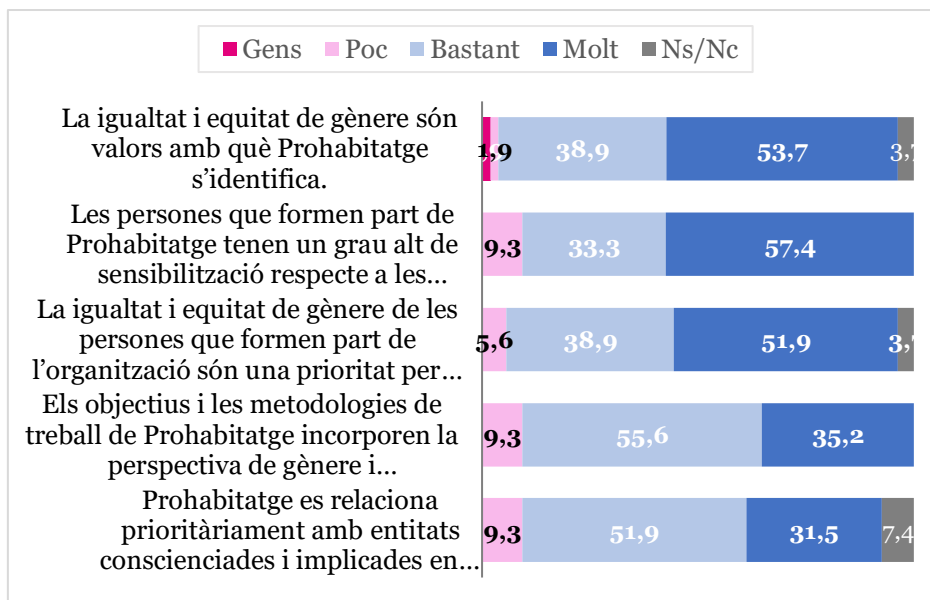
b. Resultats destacats del qüestionari

Pel que fa als resultats del qüestionari sobre el compromís de A Prohabitatge Som Llar amb la igualtat de gènere, les valoracions han estat molt positives. En primer lloc, el 92,6% de les persones enquestades estan molt o bastant d'acord en el fet que la igualtat i l'equitat de gènere són valors amb què l'entitat s'identifica. En segon lloc, el 90,7% consideren que les persones que formen part de Prohabitatge tenen un alt grau de sensibilització envers les qüestions de gènere i interseccionalitat. En el cas dels homes, el 83,3% s'hi mostren molt d'acord, mentre que entre les dones, el 50% estan molt d'acord i un 40% bastant d'acord.

A continuació, el 90,8% de les persones responen que la igualtat i l'equitat de gènere de les persones que formen part de l'organització són una prioritat per a Prohabitatge, i també creuen que els objectius i les metodologies de treball de l'entitat incorporen la perspectiva de gènere i interseccional. La frase que ha generat menys acord, tot i que encara el 83% s'hi mostren molt o bastant d'acord, és "l'entitat es relaciona prioritàriament amb entitats conscienciades i implicades en l'assoliment de la igualtat i

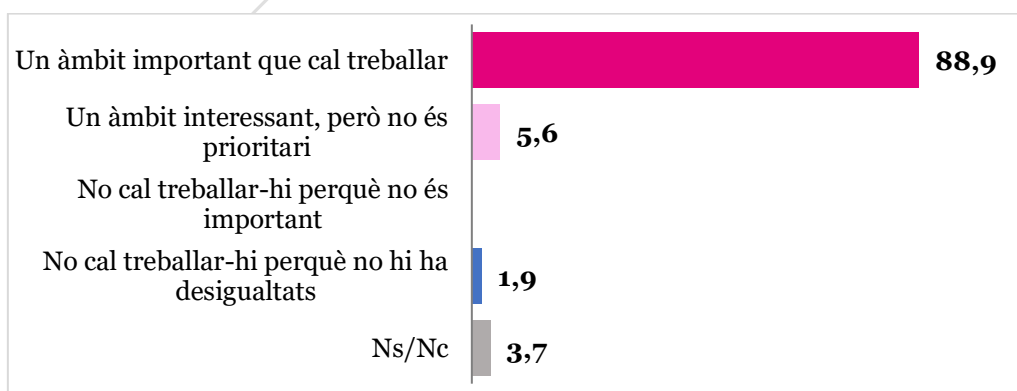
l'equitat de gènere". Un 9,3% ha indicat estar poc d'acord, i un 7,4% no ha sabut contestar.

Indica fins a quin punt estàs d'acord amb les següents afirmacions:



Pel que fa a l'equitat i la igualtat de gènere, el 88,9% considera que la igualtat i equitat de gènere a l'entitat és un àmbit important que cal treballar. Tanmateix, un 5,6% considera que és interessant, però no prioritari, en concret un 8,3% dels homes ho pensa i un 4,8% de les dones. Un 1,9% considera que no cal treballar-hi perquè no hi ha desigualtats i un 3,7% no ha sabut contestar.

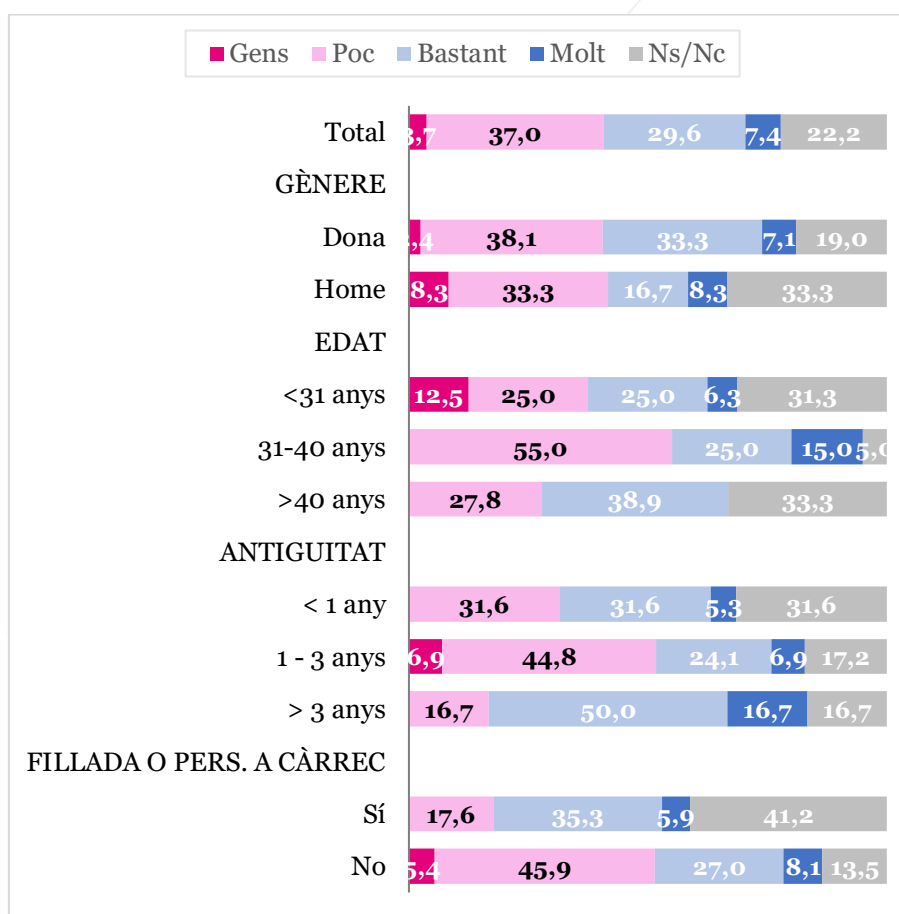
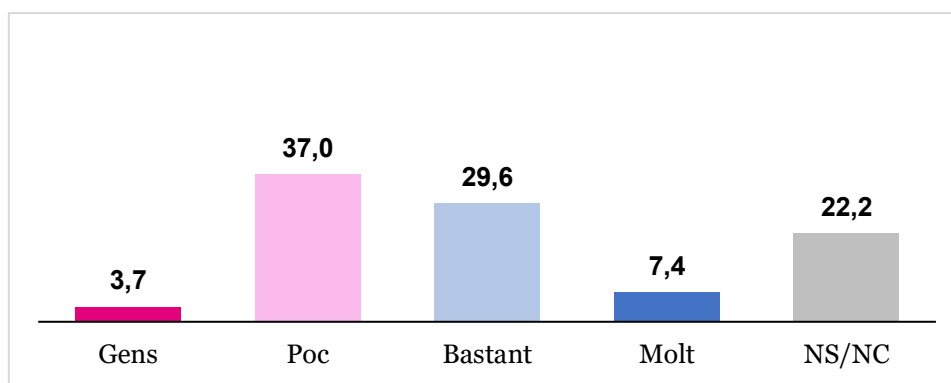
Per tu, la igualtat i equitat de gènere a A Prohabitatge Som Llar és...



Pel que fa a l'ètica de cures, les opinions sobre si a l'entitat s'estan impulsant mecanismes per a implementar aquesta perspectiva són diverses. Les persones que consideren que s'estan impulsant poc o gens superen aquelles que creuen que s'està impulsant bastant o molt. Concretament, un 3,7% opina que no s'estan impulsant gens, un 37% creu que poc

(sent un 55% d'aquest grup persones d'entre 31 i 40 anys), un 29,6% considera que bastant i un 7,4% opina que molt. Finalment, cal destacar que un 22,2% de les persones enquestades no ha sabut contestar aquesta pregunta, una xifra que augmenta fins al 33,3% en el cas dels homes i al 41,2% entre les persones que tenen fills.

Creus que a A Prohabitatge Som Llar s'estan impulsant mecanismes per a implementar l'ètica de les cures?



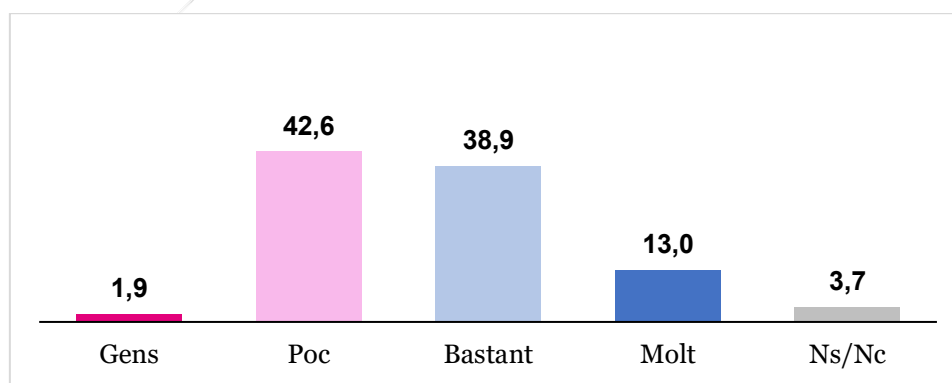
A continuació, s'exposen algunes de les respostes més rellevants davant de la pregunta oberta de quins són o haurien de ser aquests mecanismes:

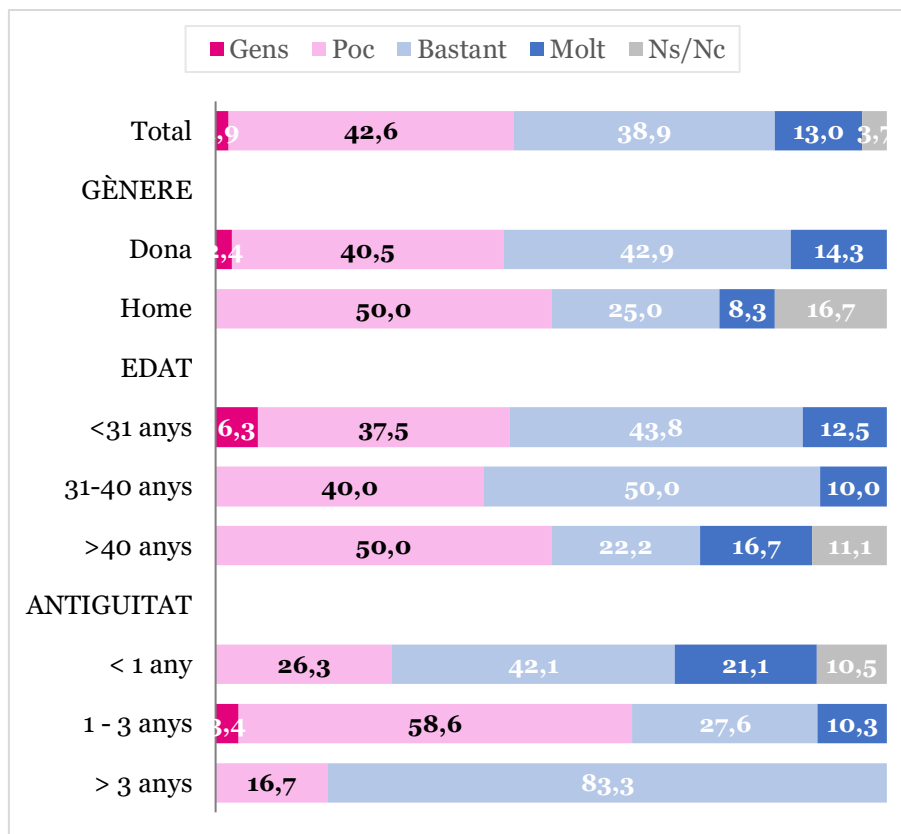
MECANISMES PER IMPLEMENTAR L'ÈTICA DE LES CURES

Establir la possibilitat de teletreball de manera puntual i segons quin departament
Treballar perquè les relacions entre la direcció i les tècniques siguin humanes i honestes
Assegurar que les tasques que realitzen les tècniques s'ajusten al seu perfil i a les seves competències
Crear espais per la presa de decisions col·lectiva
Diagnosticar quines són les necessitats de cura real dels equips
Unificar la definició de cures
Acceptar millores d'horari que venen demanant-se fa temps per evitar el <i>burn-out</i> i, en última instància, les baixes per esgotament
Espais quadrimestrals de seguiment dels equips amb la direcció operativa aprofitant l'informe per àrees
Avaluació de conflictes a càrrec d'un òrgan extern

Per últim, el 42,6% de les persones enquestades es mostren poc d'acord que hi hagi una cultura organitzativa que faciliti la detecció i recollida d'aspectes per a la millora del funcionament de l'entitat, mentre que un 38,9% està bastant d'acord. Els segments que mostren menys acord són les persones que porten entre 1 i 3 anys treballant-hi (un 58,6% poc d'acord) i les persones de més de quaranta anys (50% poc d'acord).

Consideres que hi ha una cultura organitzativa que facilita detectar i recollir aspectes per a la millora del funcionament de A Prohabitatge Som Llar?





3.1.2 Quadre resum

QUADRE RESUM	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> Trajectòria marcada pel compromís amb la perspectiva de gènere interseccional Estructura organitzativa i polítiques alineades amb la igualtat de gènere Perspectiva de gènere com a principi de l'entitat El 92,6% de les treballadores considera que la igualtat i l'equitat de gènere són valors amb que l'entitat s'identifica 	<ul style="list-style-type: none"> El creixement exponencial de l'entitat ha causat alguns desajustos entre la missió, visió i valors i les accions de l'entitat Existeix certa sectorialització de la perspectiva de gènere Cal estendre la formació en diversitat sexual i de gènere per garantir entre d'altres una intervenció inclusiva i respectuosa. Part de les metodologies i circuits feministes són informals. Cal implementar accions objectivables El 40,7% de les treballadores pensa que s'estan impulsant poc o gens mecanismes per a implementar l'ètica de les cures Cal treballar per aconseguir un lideratge feminista

3.2 COMUNICACIÓ I TREBALL EN EQUIP I EN XARXA

En aquesta segona secció, s'analitzen aspectes com la comunicació interna i externa dins de la comunitat d'A Prohabitatge Som Llar, el coneixement dels circuits de l'entitat i els espais de participació, entre d'altres. Com en els altres àmbits, primer s'exposaran aquells aspectes en què l'entitat ja ha integrat de manera destacada la perspectiva feminista pel que fa a la comunicació i al treball en xarxa. Després, es parlarà dels aspectes en què encara cal continuar treballant.

3.2.1 Estat de la qüestió

a. Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

- Comunicació externa

Una de les grans forteses d'A Prohabitatge Som Llar en l'àmbit de la comunicació és la seva estratègia de comunicació externa, que s'ha vist reforçada especialment des del 2022. Un exemple d'aquest esforç és la **revisió del nom de l'entitat**, una iniciativa que va sorgir arran del malestar a l'**equip directiu**, que **considerava que el nom original no reflectia adequadament la tasca i l'orientació de l'organització**. Després de fer una consulta, es va decidir canviar el nom de Prohabitatge a A Prohabitatge Som Llar.

El 2023 es va centrar a consolidar aquesta nova identitat, amb una renovació i promoció del relat de l'entitat. Això va incloure l'actualització del web i l'enfortiment de la imatge i la narrativa per a l'exterior. També es va crear "**La Lola**", una figura simbòlica que representa l'entitat i actua com a portaveu per apropar la missió i la visió de l'organització a la comunitat i al públic en general.

Gràcies a aquesta estratègia de comunicació externa, A Prohabitatge Som Llar ha obtingut reconeixement públic, destacant **el premi Ciutat Solidària d'Onda Cero**. Però igualment valuós és el reconeixement intern que l'entitat ha aconseguit, manifestat en l'orgull i el sentiment de pertinença del seu personal. En entrevistes i sessions de treball, s'ha evidenciat l'alta implicació de tot l'equip, des de les tècniques fins als càrrecs directius.

- Comunicació interna

Una mesura interna destacada implementada durant el 2024 ha estat l'emissió de **l'informe quadrimestral**, que ha servit per recopilar i compartir tota la feina feta per

l'entitat en cada quadrimestre. Aquesta iniciativa ha estat especialment valuosa, ja que les diferents tipologies de treball, la dispersió territorial i la confidencialitat que requereixen algunes tasques sovint dificulten la circulació de la informació entre departaments. L'informe no només ha facilitat la comunicació interna, sinó que també ha permès aprofitar experiències prèvies, proporcionant eines i solucions utilitzades per altres companyes davant de situacions similars, i millorant així l'eficiència i el treball en xarxa.

A més, cal destacar el **Pla de Comunicació** elaborat el 2023, que estructura les estratègies, eines i accions per millorar la comunicació tant amb el públic intern com amb l'extern. Aquest pla inclou documents clau que guien les properes fites comunicatives de l'entitat, com ara:

- El manual d'estil general de l'entitat.
- El pla d'acollida a Som Llar amb orientacions específiques en matèria comunicativa.
- Les fitxes del catàleg d'estil, adaptades segons els serveis i les característiques de cada finançador.
- Les receptes anuals que recopilen consells per al manteniment i cura de l'habitatge.
- El catàleg de formacions, així com la seva edició per facilitar la formació de les noves incorporacions.
- El butlletí semestral i la memòria anual

No obstant, encara cal materialitzar algunes de les mesures proposades en el pla de Comunicació, com per exemple dur a terme un diccionari Som Llar que funcioni com a nomenclàtor dels conceptes fonamentals de l'entitat.

- Espais de treball i participació

Pel que fa als espais de treball, es té constància de que les direccions generals mantenen reunions setmanals amb la gerència per garantir una coordinació regular. A nivell de cada àrea interna, la freqüència i la composició de les reunions poden variar segons les necessitats. Tot i això, segons les entrevistes realitzades, la comunicació entre el personal tècnic és fluida i constant. Aquesta comunicació sol ser més quotidiana i informal, sense que sempre es necessitin reunions formals per garantir un bon funcionament.

En quant als espais de participació, a l'entitat la participació és una eina clau per establir mecanismes, formes i espais que permetin a totes les persones de l'organització

contribuir i influir en les decisions que les afecten. Malgrat aquesta política, l'estructura organitzativa es basa en una jerarquia amb diferents nivells de responsabilitat. Els espais amb funcions decisives són principalment l'Assemblea de Sòcies i la Junta Directiva.

En aquest sentit, el creixement experimentat durant els darrers dos anys ha fet necessària la incorporació de noves figures clau per diversificar el lideratge. Tot i que l'organització segueix una estructura més vertical des dels caps de departament cap avall, s'ha constatat que, en general, l'equip participa activament en la presa de decisions, i que totes les persones tenen la possibilitat de fer propostes de canvi.

A més dels espais formals, hi ha canals informals d'escolta entre companyes i superiors, on es poden abordar preocupacions o problemes de manera directa. No obstant això, l'únic espai sistematitzat per avaluar com es troben les persones treballadores és la valoració anual per àrea, fet que limita l'abast d'aquest tipus de dinàmiques.

En conjunt, A Prohabitatge Som Llar equilibra espais formals de presa de decisions amb canals informals de comunicació tot i les limitacions inherents a una estructura jeràrquica.

- **Reptes en matèria de comunicació i treball en equip i en xarxa**
 - o **Comunicació interna**

Després de l'anàlisi de la documentació, les entrevistes i la sessió de treball, s'ha pogut constatar que **l'element més feble** d'A Prohabitatge Som Llar en matèria de comunicació i treball en xarxa **és la comunicació interna**.

Una de les qüestions que es va discutir més extensament a la sessió de treball va ser el sentiment compartit entre les treballadores de desconeixement respecte a diverses qüestions relacionades amb la comunicació interna, com ara la **falta d'informació sobre les mesures i programes en marxa** o la feina desenvolupada en **altres línies de treball**, entre altres.

Durant el treball de camp, es va identificar la **manca de sistematització en la comunicació a tots els nivells i en totes les direccions** com a causa principal d'aquesta desconexió. Davant d'aquesta situació, a la sessió de treball es va proposar un model **d'informe**, similar a l'informe quadrimestral implementat durant el 2024, però amb una periodicitat **mensual**. El format seria breu, d'unes dues pàgines qualitatives, que inclogués un resum de les activitats executades amb l'objectiu de proporcionar una visió global del que ha passat. Aquest document es compartiria posteriorment amb tot

l'equip perquè tothom tingués accés i fos un mecanisme de comunicació bidireccional: de baix a dalt i viceversa.

L'objectiu no immediat d'aquest informe seria també fomentar el treball en xarxa, una qüestió que sovint es perd fins i tot en equips petits. Per tant, aquest informe ajudaria a tenir clar en quin punt es troben els projectes, els èxits aconseguits i els reptes pendents.

Així i tot, el repte rau en la **manca d'una metodologia establerta per a la creació i presentació d'aquests informes mensuals**. Actualment, només existeixen graelles on es bolquen dades per a fer l'informe quadrimestral, però aquestes són difícils d'interpretar i no permeten extreure'n conclusions clares. A més, caldria incidir també en el compromís personal per aquest informe, establir responsabilitats individuals i convertir-ho en una pràctica cultural dins de l'organització.

A més de la metodologia i el compromís, haurà d'establir-se molt clarament el propòsit de l'informe. En aquest sentit, s'haurà de començar a **reconceptualitzar l'acte del reportatge com una eina per la millora personal i de l'equip**, i no només com un mecanisme de comunicació de baix a dalt amb l'objectiu de ser avaluades, que és la idea que apareix en l'imaginari col·lectiu quan es parla de fer informes.

La metodologia de l'informe contribuiria també a **pluralitzar la direcció de la comunicació dins l'entitat**, que és un altre repte pendent. Tal com va fer-se palès a les entrevistes i a la sessió de treball, hi ha una manca clara de comunicació de dalt a baix, i això genera dubtes entre les tècniques sobre què passa als nivells de responsabilitat més alts. Tot i que és important establir límits sobre la informació que es comparteix, fomentar la transparència amb mecanismes formals de comunicació directa entre els diferents nivells de responsabilitat seria molt beneficiós. De la mateixa manera, formalitzar un mecanisme de baix a dalt també contribuiria a enriquir els processos de creació de projectes, ja que les persones responsables de donar-los forma podrien aprofitar les experiències passades d'altres equips.

- **Enfortir la figura de la coordinadora com a canal de comunicació**

En aquest sentit, una bona eina per millorar la comunicació interna i la gestió de la informació seria enfortir els mecanismes intermedis entre les tècniques i l'equip directiu, com la figura de les coordinadores. Aquestes figures poden jugar un paper clau com a "**membranes comunicatives**", connectant els nivells inferiors i superiors de l'organització.

- **Donar a conèixer els circuits i programes interns**

Una altra qüestió prioritària en l'abordatge de la situació ha de ser establir mesures per afrontar el desconeixement dels circuits interns, que es s'ha detectat com un fenomen generalitzat. Durant totes les accions en el marc de la diagnosi, s'ha constatat que hi ha desconeixement, per exemple, sobre els protocols existents a l'entitat, inclòs el protocol per abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Un aspecte clau per donar a conèixer els circuits de l'entitat és **millorar el procés d'acollida**. En aquest sentit, la direcció té la responsabilitat d'acompanyar millor les noves incorporacions des de l'acollida i d'enfortir el sistema perquè sigui més accessible i funcional. No obstant això, **l'accés a la informació ha de ser una tasca compartida**. Tot i que la direcció ha de facilitar l'accés als recursos i a les dades necessàries, també és essencial que les tècniques mostrin interès i proactivitat per informar-se sobre els circuits fonamentals de l'entitat.

- **Espais de participació i interacció directa**

D'altra banda, tant a les entrevistes com a la sessió de treball, es va constatar la demanda col·lectiva de crear més espais d'interacció directa que tinguin lloc de manera periòdica i on les veus de tot l'equip puguin escoltar-se. Aquesta demanda també està relacionada amb la implementació d'un lideratge feminista, que impulsi la creació d'espais més horitzontals i democratitzadors dins de l'organització.

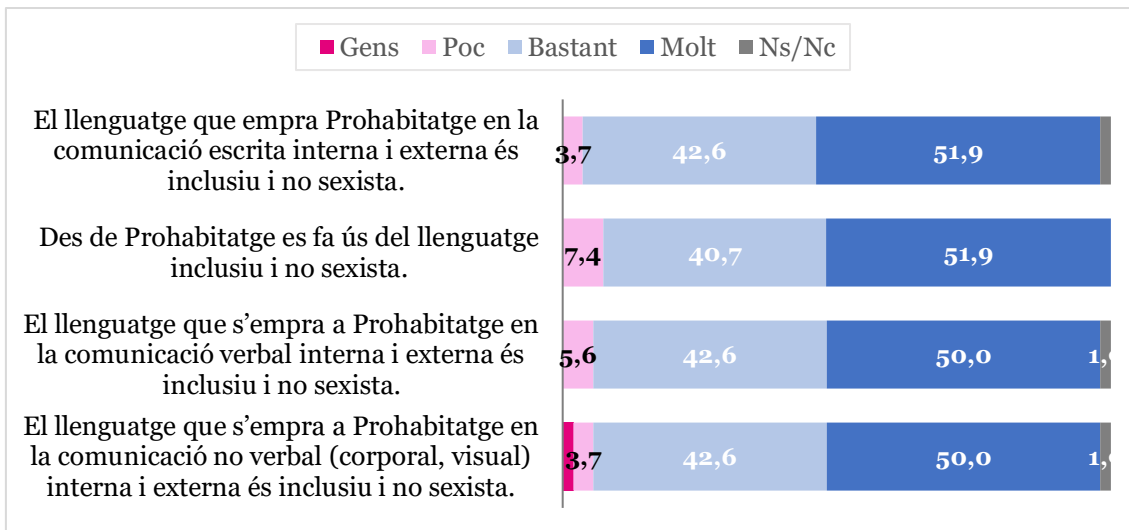
En aquest sentit, a nivell d'entitat, s'identifica una mancança important: **no existeix un espai específic de gestió de conflictes**. Tot i que hi ha un protocol clar sobre com abordar certes situacions i tensions, aquest **protocol no s'ha socialitzat** de manera efectiva entre la plantilla, la qual cosa dificulta el seu coneixement i aplicació. Aquesta realitat es veu amplificada per la manca d'abordatge de conductes i assetjaments no protocol·litzats o que no estan relacionats amb matèries de gènere. Per tant, crear espais de gestió de conflictes, així com garantir que el protocol es conegui i s'utilitzi, és cabdal.

b. Resultats destacats del qüestionari

En relació amb els resultats del qüestionari, pel que fa a l'ús del llenguatge inclusiu, les opinions són en general molt positives. Totes les persones enquestades afirmen estar molt o bastant d'acord amb el fet que a A Prohabitatge Som Llar s'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista, tant en la comunicació escrita interna com externa, així com en la comunicació verbal i no verbal. No es detecten diferències significatives per gènere ni entre els diferents segments analitzats. Tot i això, es destaca que, entre els homes i les persones més grans, hi ha més respostes de "No sap/No contesta" (Ns/Nc), mentre que

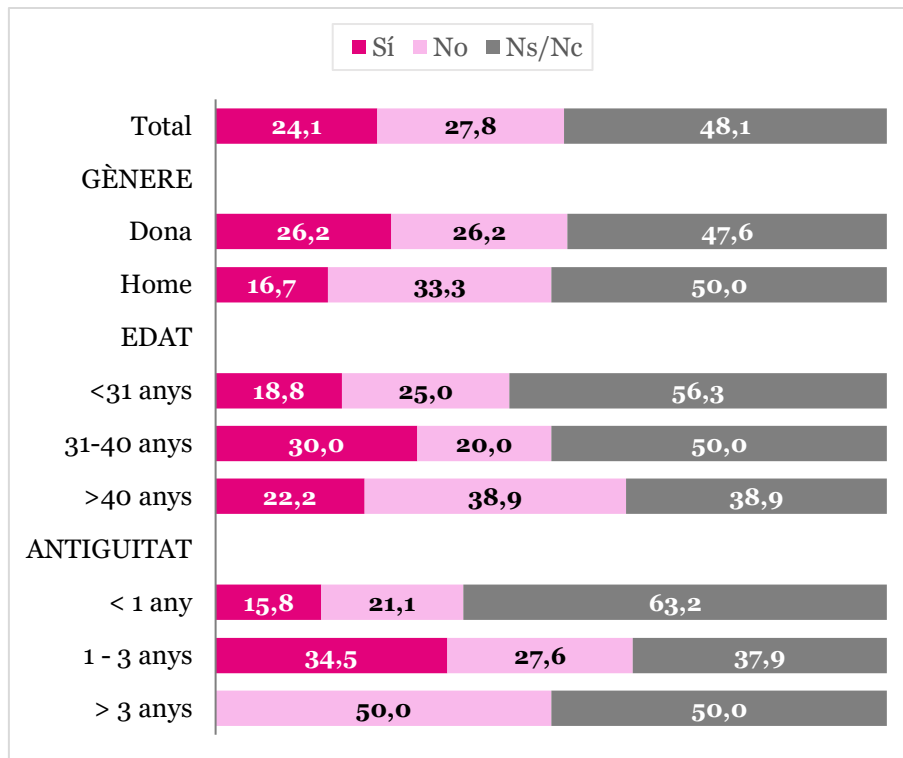
les dones i les persones més joves són més crítiques amb l'ús del llenguatge, tot i que la majoria continua donant respostes molt positives.

Indica quan d'acord estàs amb les següents afirmacions:



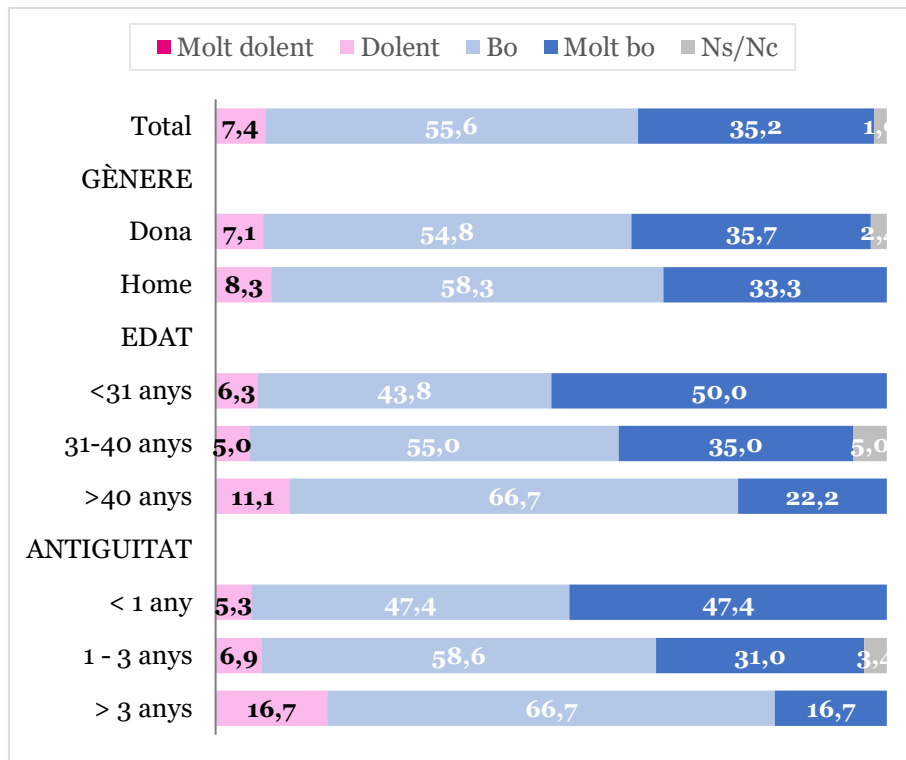
En segon lloc, destaca que el 48% de les persones enquestades no sap si existeixen mecanismes, com ara manuals o guies, que garanteixin una comunicació des de la perspectiva de gènere i interseccional, i amb un llenguatge inclusiu i no sexista. D'entre les persones que sí que han sabut respondre, un 27,8% ha indicat que no i un 24,1% ha afirmat que sí que existeixen. Tal com es pot observar a la gràfica, el desconeixement està present en tots els segments, no només entre aquelles persones amb una antiguitat inferior a un any a l'entitat, on el 63,2% no ho sap, sinó també entre les que porten entre 1 i 3 anys (37,9% no ho sap) i entre les que tenen més de 3 anys, on el 50% tampoc ho sap. Entre els segments que més han afirmat conèixer l'existència d'aquests materials, destaquen les dones (26,2%), les persones de 31 a 40 anys (30%) i les que tenen entre 1 i 3 anys d'antiguitat (34,5%).

Existeixen mecanismes com ara manuals o guies que garanteixin una comunicació des de la perspectiva de gènere i interseccional i amb un llenguatge inclusiu i no sexista?



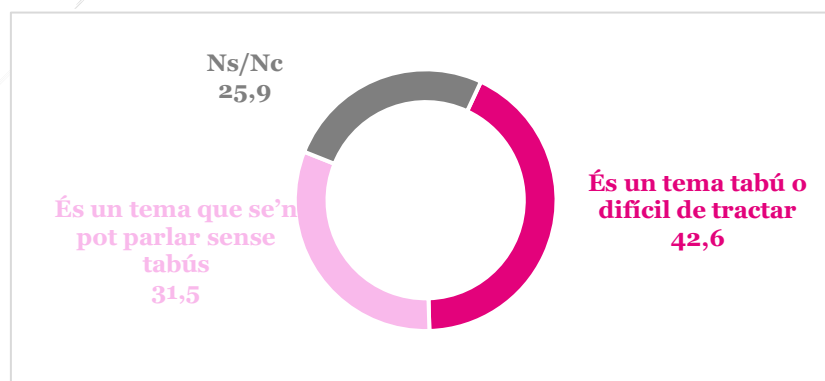
En resposta a la pregunta sobre el clima laboral, els resultats són molt positius. Més del 90,8% de les persones enquestades defineixen l'ambient i el clima laboral d' A Prohabitatge Som Llar com a bo o molt bo. Concretament, el 55,6% considera que és bo i el 35,2% molt bo. Un 7,4% considera que és dolent i un 1,9% no ha contestat. Entre les dones, el 90,5% creuen que és bo o molt bo, i entre els homes aquesta percepció és del 91,6%. Les opinions són molt similars a tots els segments analitzats, tot i que es pot observar que, a mesura que augmenta l'antiguitat a l'organització, aquesta percepció positiva disminueix lleugerament

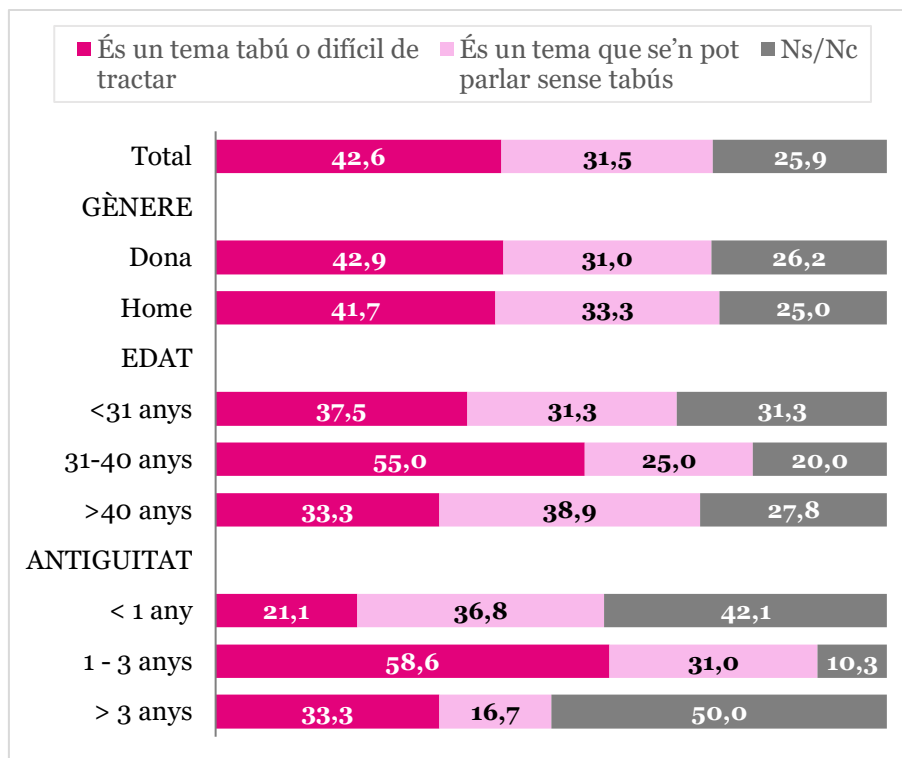
Com definiries l'ambient / clima laboral d' A Prohabitatge Som Llar?



En relació amb l'exercici del poder a l'equip directiu, quan es pregunta sobre el poder exercit per l'equip directiu de l'entitat, les opinions es mostren força polaritzades. D'entre les persones que es posicionen, un 42,6% considera que és un tema tabú o difícil de tractar, mentre que un 31,5% creu que es pot parlar d'aquest tema sense tabús. Com es pot veure a la gràfica, no s'observen diferències significatives per gènere, però sí que es detecta que les persones amb una antiguitat d'entre 1 i 3 anys i aquelles de 32 a 40 anys són les que més consideren que es tracta d'un tema tabú

L'exercici del poder a l'equip directiu de A Prohabitatge Som Llar...



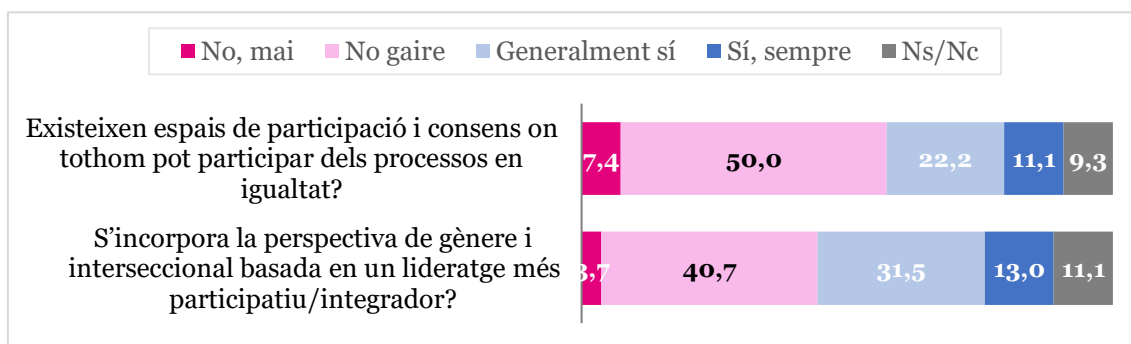


De fet, quan es pregunta de manera oberta quin és l'estil de lideratge de l'equip directiu de l'entitat, aquestes son algunes de les respostes destacades:

ESTIL DE LIDERATGE DE L'EQUIP DIRECTIU
Actualment unidireccional i jeràrquic, hi ha la sensació generalitzada de manca de comunicació i transparència així com de participació en la presa de decisions.
Estil democràtic i, sobretot, participatiu
El propi d'una entitat del tercer sector
Autoritari i burocràtic
Lideratge centrat en les persones, participatiu, democràtic, estratègic i transformador
Estil de lideratge evitatiu
Gerència i direcció operativa tenen un estil molt estratègic enfocat a resultats
Poc horitzontal, jeràrquic i rígid
Lideratge autocràtic
Organització vertical amb dificultat de diàleg i de comunicació
Lideratge proper i obert

A l'hora de prendre decisions, l'11,1% de les persones enquestades considera que, a l'equip directiu de A Prohabitatge Som Llar, sempre existeixen espais de participació i consens on tothom pot participar dels processos en igualtat, i un 22,2% diuen que generalment sí. La majoria però, un 50%, considera que no gaire i un 7,4% que mai. Entre les dones, un 54,8% ha dit que no gaire i un 4,8% que mai, mentre que el 16,7% dels homes considera que mai, un 33,3% que no gaire i un 25% no ha sabut contestar.

A l'hora de prendre decisions, a l'equip directiu d' A Prohabitatge Som Llar...

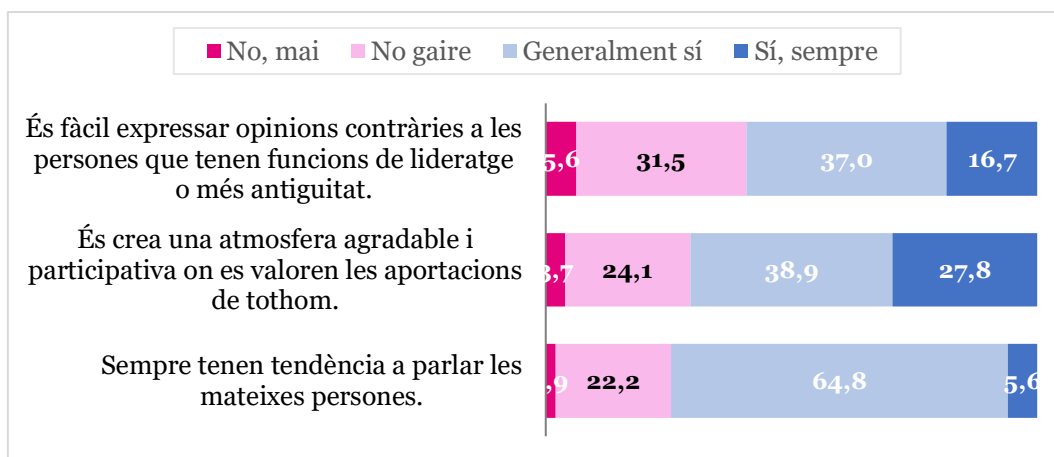


En relació amb la participació en les reunions generals, un 37% considera que, en general, és força fàcil expressar opinions contràries a les persones amb funcions de lideratge o més antiguitat, mentre que un 16,7% creu que sempre ho és. Entre les dones, un 45% considera que, generalment, sí és fàcil, i un 11,9% diu que sempre ho és. En canvi, entre els homes, un 33,3% considera que sempre és fàcil i un 8,3% creu que generalment ho és.

D'altra banda, un 27,8% considera que sempre, i un 38,9% que generalment sí, que es crea una atmosfera agradable i participativa on es valoren les aportacions de tothom. En canvi, un 24,1% considera que no gaire. No s'hi troben diferències de gènere, però entre les opinions més crítiques, destaca que un 35% de les persones amb edats entre 31 i 40 anys considera que no gaire i un 5% afirma que mai.

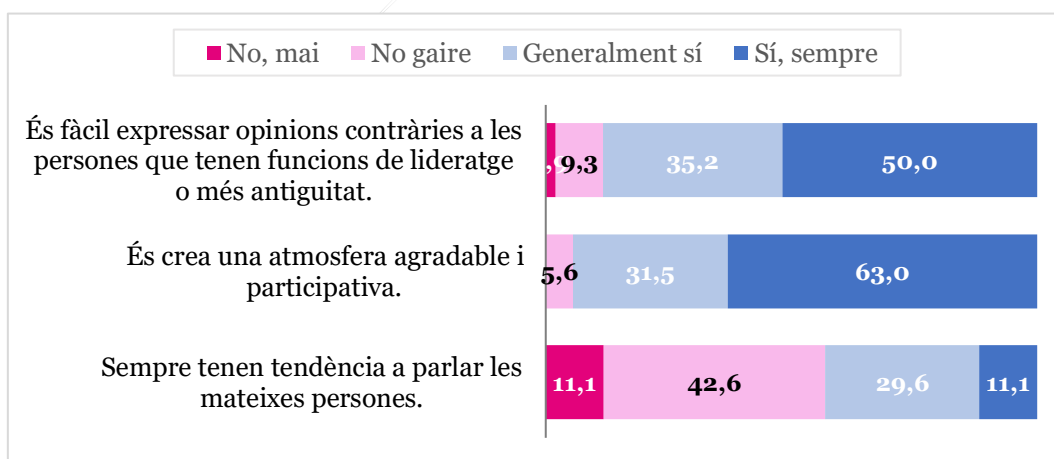
Finalment, pel que fa a la tendència a parlar per les mateixes persones, un 64,8% considera que, generalment, sí, i un 5,6% afirma que sempre. Aquesta xifra és lleugerament superior entre les dones, amb un 71,4% que considera que, generalment, sí, o sempre, mentre que entre els homes la xifra és del 66,7%. A més, és superior entre les persones amb edats entre 31 i 40 anys (85% generalment sí o sempre), així com entre aquelles que porten entre 1 i 3 anys a l'organització (82,8%) i més de 3 anys (83,4%).

En relació amb la participació en les reunions generals...



En relació amb la participació en les reunions d'equip, els resultats són generalment molt més positius que en les reunions generals. Gairebé tothom, un 94,5%, considera que, generalment o sempre, es crea una atmosfera agradable i participativa. A més, el 85,2% creu que és fàcil expressar opinions contràries a les persones amb funcions de lideratge o més antiguitat, de manera general o sempre. En tercer lloc, la majoria considera que no sempre tenen tendència a parlar les mateixes persones. Un 11,1% diu que mai i un 42,6% que no gaire. Tot i això, un 42,9% de les dones i un 33,3% dels homes continuen pensant que, generalment o sempre, són les mateixes persones qui tendeixen a parlar.

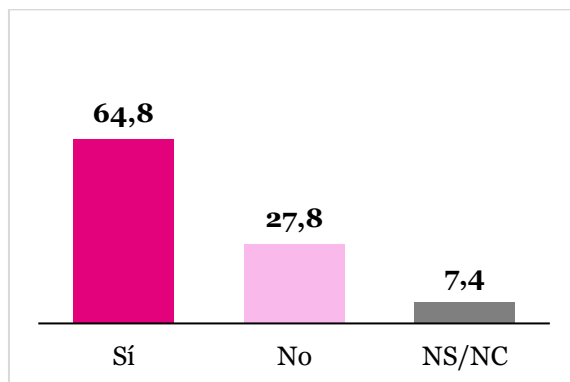
En relació amb la participació en les reunions d'equip...



Finalment, el 64,8% destaca que, en el dia a dia, en el seu equip de treball, existeix algun espai o moment específicament establert perquè les persones puguin parlar de com estan, en relació amb el seu treball i amb la resta de companys/es. Entre les dones, el 61,9% ha contestat que sí, mentre que entre els homes la xifra és del 75%. Per contra, un 27,8% considera que no hi ha aquest espai i un 7,4% no ha sabut contestar. En aquest

sentit, destaquen les persones més joves, ja que el 50% assenyalen la manca d'aquest espai, així com les persones amb menys d'un any d'antiguitat, on el 36,8% ha dit que no hi ha aquest espai i un 10,5% no ha sabut contestar.

En el dia a dia, en el teu equip de treball, existeix algun espai o moment específicament establert perquè les persones puguin parlar de com estan en relació amb el seu treball i amb la resta de companys/es?



3.2.2 Quadre resum

QUADRE RESUM	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de governança democràtica posades en marxa per representar millor els valors de l'entitat • L'informe quadrimestral ha millorat la comunicació interna en un context dispers geogràficament i ha permès la col·lectivització de sabers • Existeixen canals informals d'escolta on expressar preocupacions i dificultats. • La figura de les coordinadores té potencial per actuar com canal de comunicació • Totes les persones enquestades afirmen estar molt o bastant d'acord amb la afirmació que a l'entitat s'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista. • Més del 90,8% de les persones enquestades defineixen l'ambient de treball com bo o molt bo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cal enfortir la comunicació interna: manca d'informació generalitzada sobre els circuits de l'entitat, les mesures, els projectes desenvolupats per altres àrees... • Desconeixement transversal sobre protocols • Cal actualitzar el Pla d'Acollida • Els espais de participació són limitats • L'únic espai formal per transmetre preocupacions i dificultats és una valoració anual. Per això existeix la percepció que calen espais per la interacció dels equips i per la gestió de conflictes. • Cal materialitzar algunes de les mesures previstes al Pla de Comunicació

3.3 POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

El tercer àmbit d'anàlisi se centra en les condicions de contractació, formació i promoció, tres elements fonamentals per garantir l'equitat de gènere dins de l'organització. Aquests processos sovint poden estar influïts per diferents biaixos, i, per tant, és cabdal abordar-los amb una perspectiva de gènere interseccional. A més, són qüestions que estan estretament relacionades amb la sostenibilitat de la vida i l'ètica de les cures; processos que és important cuidar per assegurar que la plantilla es trobi bé i pugui desenvolupar-se en el lloc de treball.

En aquest marc, s'analiza l'estat actual d'aquestes qüestions a l'entitat. Es presenten, en primer lloc, les fortaleses identificades a partir de la documentació, la sessió de treball i les entrevistes realitzades. També es posen en relleu els reptes futurs que l'entitat haurà d'afrontar per enfortir les seves polítiques en matèria de contractació, formació i promoció.

3.3.1 Estat de la qüestió

a) Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

- Ús del model de competències en la contractació

La primera fortalesa destacable respecte a aquest àmbit temàtic és l'ús del model de competències en la contractació. Aquest paradigma, desenvolupat per la Fundació Surt, sorgeix com una resposta a la necessitat d'identificar, avaluar i reconèixer les competències adquirides per dones migrades en contextos informals. Aquestes habilitats, sovint infravalorades, són cabdals per promoure la seva inclusió social i millorar la seva ocupabilitat en les societats d'acollida.

El model de competències identifica i posa en valor els recursos adquirits a partir de l'experiència de vida i els trasllada a l'àmbit professional. Així, aquest model està estretament vinculat a la perspectiva de gènere interseccional, perquè dona valor als aprenentatges no formals, normalment a aquells relacionats amb les responsabilitats de cura i la gestió de l'espai reproductiu. En aquest sentit, es visibilitza i es dignifica el valor social del treball reproductiu i es contribueix a revertir la depreciació sistèmica que sovint afecta pateixen aquest tipus de feines.

Tot i que el model de competències pot ser una eina feminista, cal destacar que aquesta qualitat no depèn exclusivament de la metodologia en si mateixa. És a dir, **que A Prohabitatge Som Llar tingui un procés de contractació amb un enfocament**

eminentment feminista és el resultat del seu posicionament explícit i del compromís amb la igualtat de gènere i la justícia social, el qual s'integra plenament en la metodologia de contractació, però el seu èxit rau en l'acompanyament d'una mirada organitzativa que vetlla per la coherència d'aquestes pràctiques a tots els nivells de l'organització.

- Política de formació

L'entitat compta amb un **pla de formació anual** que identifica i consolida les necessitats competencials de l'equip, assegurant que tot el personal disposi dels coneixements, habilitats i aptituds necessaris per atendre les necessitats de les famílies i fomentar una millora contínua en la gestió de l'organització. Aquest pla **es basa en una avaluació participativa** que inclou tots els programes, equips i àrees de treball, amb un enfocament constructiu i de 360 graus, on les necessitats formatives es recullen a través d'avaluacions generals dels equips. Així, s'aconsegueix adaptar l'oferta formativa a les demandes reals de la plantilla.

Tot i que el conveni d'Acció Social Català fixa un **mínim de 30 hores anuals de formació**, l'entitat **incrementa** aquesta xifra fins a **120 hores dins l'horari laboral**. A més, les formacions es desenvolupen en modalitat mixta (presencial i telemàtica) per oferir més flexibilitat. Pel que fa a les formacions externes, es permet al personal ajustar horaris o, fins i tot, modificar temporalment el seu lloc de treball per participar en formacions externes rellevants pel seu lloc de feina.

L'entitat també promou el creixement professional mitjançant plans de carrera personalitzats i itineraris de promoció interna. En aquest sentit, s'implementen programes de mentoratge per millorar l'aprenentatge tècnic i metodològic, així com formacions específiques per a líders d'equip, enfocades a la gestió i el lideratge.

Un altre punt destacat de la política formativa d'A Prohabitatge Som Llar és el compromís amb la perspectiva de gènere. L'entitat ofereix formacions adaptades a cada perfil professional sobre aquesta temàtica. De fet, a les entrevistes, una de les qüestions millor valorades en relació la política de formació és el fet que s'incloguin continguts específics sobre violències masclistes. En aquest sentit, el Pla de Formació 2023, que és el més recent que se'ns ha fet arribar, inclou una introducció a la perspectiva de gènere per al personal de nova incorporació, una formació sobre indicadors de gènere per a l'equip tècnic i una sessió sobre ètica de les cures per a tot l'equip, realitzades amb la col·laboració de la Fundació Surt.

- **Estratègies d'inclusió, inserció i estabilització**

- o **Pla d'inserció laboral de persones amb discapacitat**

A Espanya, la legislació exigeix que les empreses amb més de 50 treballadores tinguin almenys un 2% de la seva plantilla composta per persones amb discapacitat, segons la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seva Inclusió Social.

Actualment, A Prohabitatge Som Llar es troba en el procés d'ajust final i presentació d'un pla d'inserció laboral per a persones amb discapacitat, que es formalitzarà com un únic instrument de treball per consolidar les accions que l'entitat porta a terme des de fa anys per garantir l'equitat d'accés i promoció laboral per a aquestes persones.

La responsabilitat de la coordinació, execució i seguiment del pla recaurà sobre la direcció de persones i desenvolupament organitzatiu, tot i que tots els departaments de l'entitat implicats en els processos d'ocupació d'aquestes persones també participaran en la seva implementació.

- o **Polítiques de contractació per a dones en situació de vulnerabilitat**

Una altra qüestió on es materialitza la perspectiva feminista interseccional de l'entitat són les seves polítiques de contractació per a dones en situació de vulnerabilitat. Cada any, com a part de l'estratègia per promoure la igualtat d'oportunitats i combatre les desigualtats de gènere i socials a través de la inserció laboral, es contracten un mínim de quatre dones en situació de vulnerabilitat.

- o **Estratègia organitzativa per promoure l'estabilització dels i les professionals**

A més de facilitar la contractació i inserció laboral, una altra prioritat de les polítiques laborals des de la perspectiva feminista i de l'ètica de les cures és aconseguir la màxima estabilització possible de la plantilla. En aquest sentit, fer esforços per reduir l'alta rotació no només facilita la sostenibilitat de la vida de les treballadores, sinó també crear un entorn laboral estable i compromès que afavoreixi la consecució dels objectius col·lectius en matèria de gènere. D'aquesta manera, es garanteix que no es perdi la formació adquirida ni el treball realitzat per assimilar la cultura organitzativa de l'entitat al llarg del temps.

Així, l'entitat està dissenyant una estratègia organitzativa que inclou programes de benestar laboral, desenvolupament de carrera i beneficis competitiu per incentivar la permanència del personal. Els objectius específics d'aquesta estratègia són:

- Mantenir la taxa de rotació de personal per sota del 5% anual.
- Assolir una satisfacció i compromís del personal superior al 85%, mesurat mitjançant enquestes anuals de clima laboral.
- Implementar programes de desenvolupament professional que arribin almenys al 70% de les treballadores durant el primer any.
- Millorar els processos de selecció i formació per garantir que el 90% de les noves treballadores romanguin a l'organització durant més de dos anys.

Aquesta estratègia també inclou l'ampliació de les mesures de conciliació i flexibilitat que preveu el conveni d'Acció Social i l'Estatut dels Treballadors, que es desenvoluparan dins de l'àmbit 6, dedicat a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

- **Reptes en matèria de contractació, formació i promoció**
 - o **Avaluació de competències i de rendiment**

Tot i que es valora molt positivament l'ús del model de competències, cal **trobar la manera d'implementar també l'avaluació de competències i de rendiment** com a mecanisme intern de l'entitat. Actualment, aquest sistema no està desplegat perquè no hi ha perfils dins de l'entitat que puguin descriure adequadament els perfils professionals. Per això, s'està rebent acompanyament extern per veure si es pot implementar aquest procés i qui pot assumir-ne la responsabilitat.

L'avaluació de competències i rendiment és una eina molt útil per gestionar la promoció interna. Durant el treball de camp en el marc d'aquesta diagnosi, es va posar de manifest per part de la direcció la necessitat de repensar si el sistema de promocions i trajectòries professionals és prou clar. Actualment, es recullen dades objectives sobre el rendiment de la plantilla, però no s'ha realitzat cap avaluació qualitativa extensiva, cosa que fa que algunes treballadores no siguin conscients de com estan rendint. Això ha tingut conseqüències en el passat, quan per exemple s'ha hagut de convidar a algunes persones a promocionar-se per a una vacant oberta. Tot i que algunes persones amb més iniciativa es presenten, altres no ho fan perquè no reconeixen les seves pròpies fortaleses, i l'avaluació de rendiment i competències podria ajudar en aquest aspecte.

A més, la perspectiva de gènere interseccional transversal està estretament relacionada amb l'avaluació de rendiment i competències, ja que sovint són les dones les que no fan una passa endavant i es presenten a les promocions, en part perquè tendeixen a ser més modestes sobre les seves mateixes habilitats. Per tant, aquesta metodologia podria

ajudar a millorar la representació vertical de les dones dins de la plantilla, ja que permetria reconèixer les seves competències i rendiment de manera més objectiva.

- **Estabilització de la plantilla**

De la mateixa manera, és important continuar treballant per garantir l'estabilitat contractual. És evident que l'alta rotació no és una problemàtica exclusiva de les treballadores d'A Prohabitatge Som Llar, sinó que es tracta d'una situació transversal en el sector social, derivada de les condicions precàries del conveni col·lectiu, entre altres.

En qualsevol cas, cal continuar abordant aquesta qüestió a nivell d'entitat, diagnosticant quins són els factors principals que provoquen l'alta rotació de personal i establint mesures per abordar-la. Tal com es va posar de manifest a la sessió de treball, el finançament privat podria ser una possible solució, sempre que sigui estable. Si no es garanteix la continuïtat d'aquests recursos, les accions que se'n derivin poden quedar interrompudes o sense suport econòmic.

Alhora, s'han de **cuidar els processos interns de l'entitat perquè les treballadores tinguin eines i espais per sostenir-se emocionalment en moments difícils**. La tipologia de feina que es fa a l'entitat, especialment en l'àmbit de la intervenció, tracta temàtiques molt complexes amb persones en situacions extremadament vulnerables, sovint travessades per grans dificultats i dolor.

Per tant, tal i com es va avançar a la sessió de treball, per tal de fomentar la permanència de les treballadores cal establir **mecanismes que permetin a l'entitat detectar possibles malestars abans que aquests esdevinguin problemes més greus**. És a dir, que és fonamental treballar en la prevenció i no només en la gestió de les conseqüències.

En aquest sentit, un dels aspectes que genera més preocupació entre les treballadores és la sensació de soledat en la intervenció. Tot i que no es pot evitar completament la duresa de les situacions que les tècniques enfronten, és imprescindible implementar eines que les acompanyin emocionalment en aquests processos.

- **Mesures d'acció positiva LGBTIQ+**

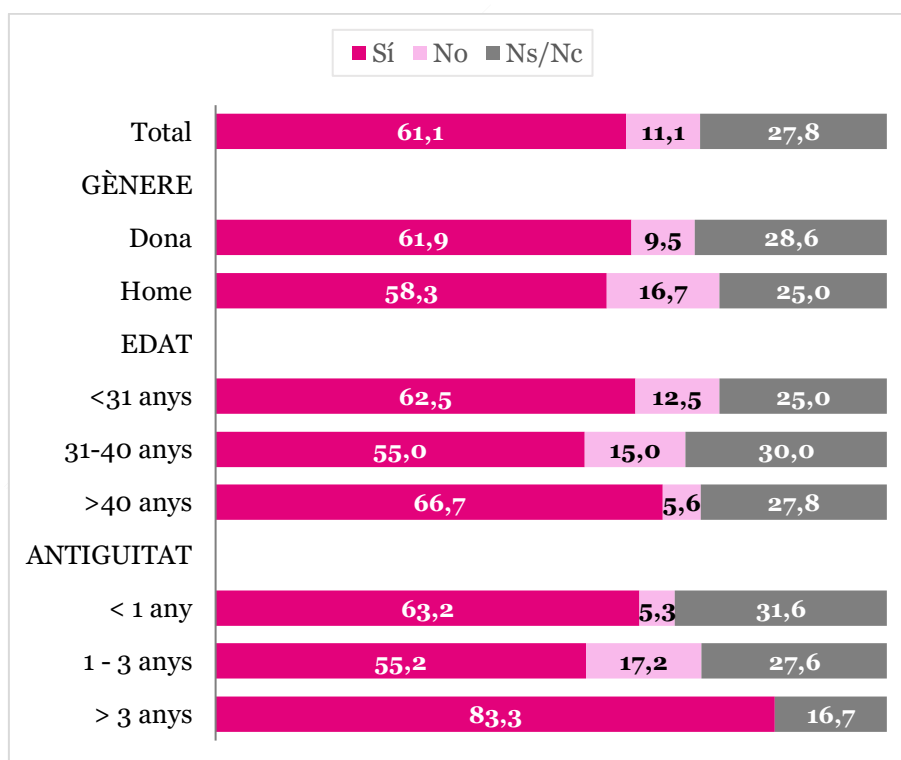
Una altra qüestió que es va posar de manifest durant la sessió de treball és la necessitat, detectada per algunes treballadores de l'àrea de gènere, d'implementar **mesures d'acció positiva** en la contractació per tal de fomentar la **incorporació de persones**

LGBTIQ+. Aquesta proposta està alineada amb el compromís de l'entitat envers les usuàries i amb l'aposta per un feminisme interseccional. Per tant, seria important reflectir aquests valors també dins de la composició de la plantilla. En aquest sentit també es va reflectir que l'entitat treballa en la actualització del seu protocol de assetjament i les mesures específiques per promoure la igualtat de persones **LGBTIQ+**.

b) Resultats destacats del qüestionari

En relació amb els resultats del qüestionari sobre la política de contractació, el 61,1% de les persones enquestades creu que la incorporació de noves persones treballadores i la promoció interna responen a processos de selecció objectius; un 11,1% opina el contrari i un 27,8% no es posiciona. Pel que fa a les dones, un 61,9% creu que els processos són objectius i un 28,6% no contesta aquesta pregunta. Entre les persones que fa més de 3 anys que treballen a A Prohabitatge Som Llar, un 83,3% considera que els processos són objectius, mentre que un 16,7% no ho sap. A tots els segments, hi ha entre un 16% i un 32% de les persones que no saben contestar la pregunta.

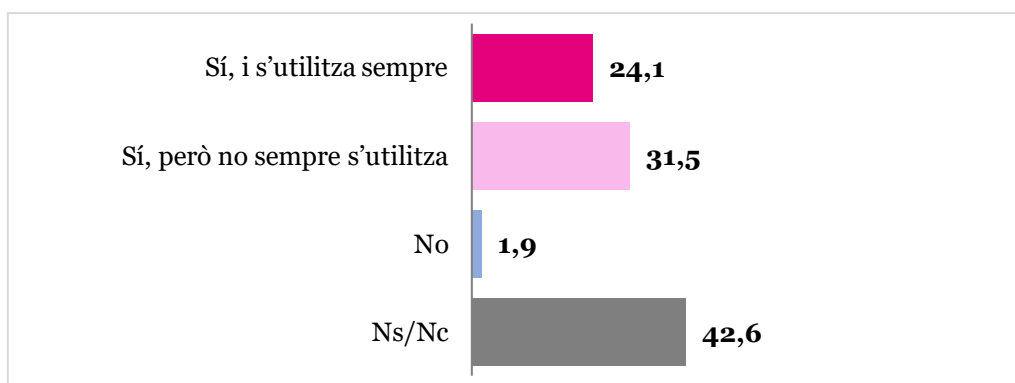
Creus que la incorporació de noves persones treballadores i la promoció interna respon a processos de selecció objectius?



En segon lloc, quan es pregunta per l'existència d'una política de contractació que promogui la igualtat d'oportunitats, les respostes són força diverses. El 42,6% de les

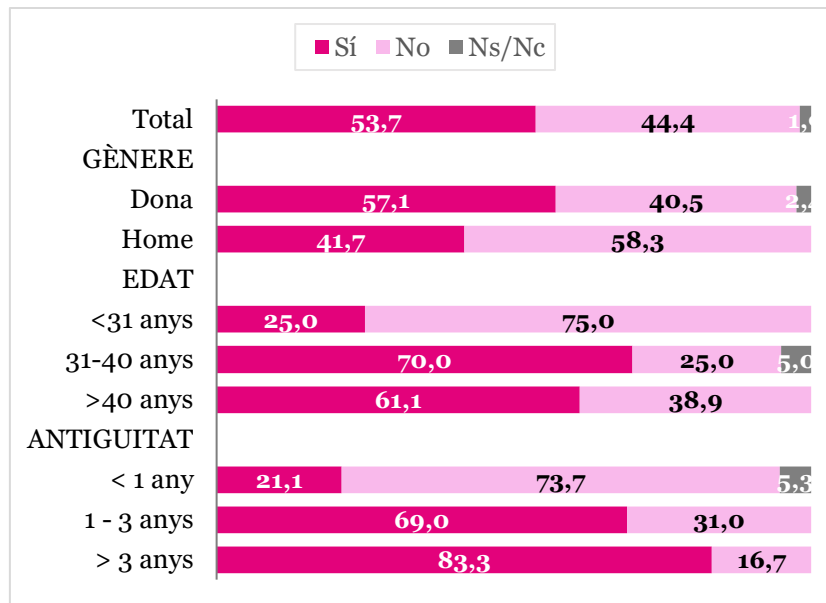
persones enquestades no saben si existeix o no, un 31,5% contesta que sí, però no sempre s'utilitza, i un 1,9% ha dit que no. En aquest sentit, una altra dada rellevant és que el 50% de les persones que tenen una antiguitat superior a 3 anys no han sabut contestar aquesta pregunta, ni tampoc el 41% de les que en porten menys de 3.

Existeix una política de contractació que promogui la igualtat d'oportunitats?



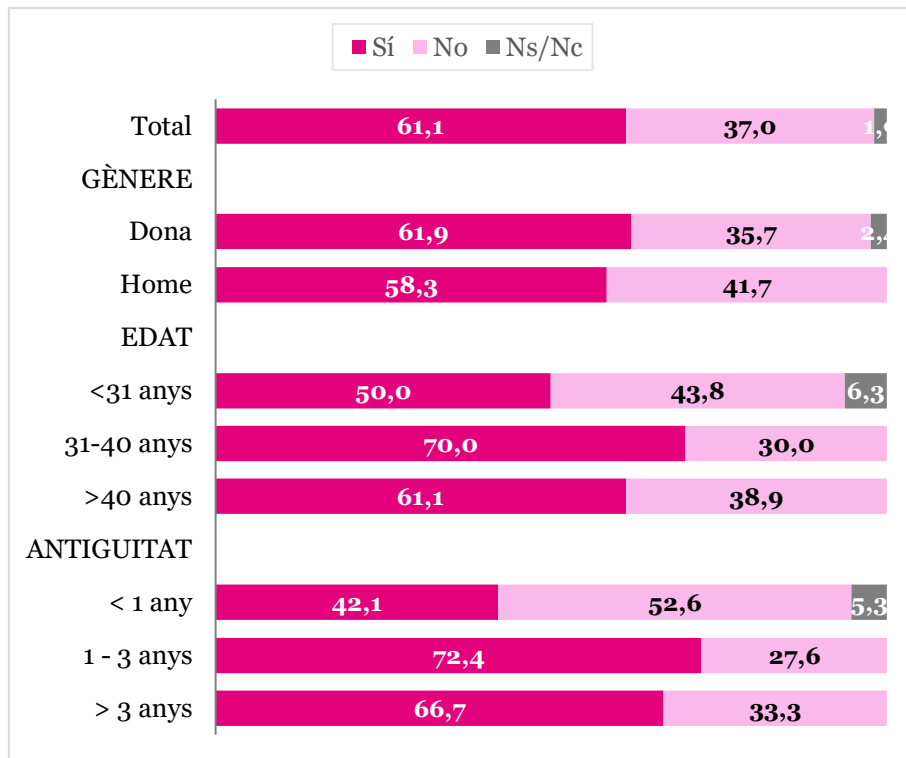
En relació amb la formació, el 53,7% de les persones enquestades diu haver demanat la possibilitat de fer formació vinculada al seu lloc de treball, enfront d'un 44,4% que responen no haver-ho demanat. Entre les dones, el 57,1% diu haver demanat la formació, mentre que entre els homes la xifra és del 41,7%. A mesura que augmenta l'antiguitat, es destaca que les responents demanen més formació. L'enquesta no recollia la informació sobre la resposta a aquesta petició i si finalment aquesta formació s'ha portat a terme o no.

Has demanat mai la possibilitat de fer formació vinculada al teu lloc de treball?



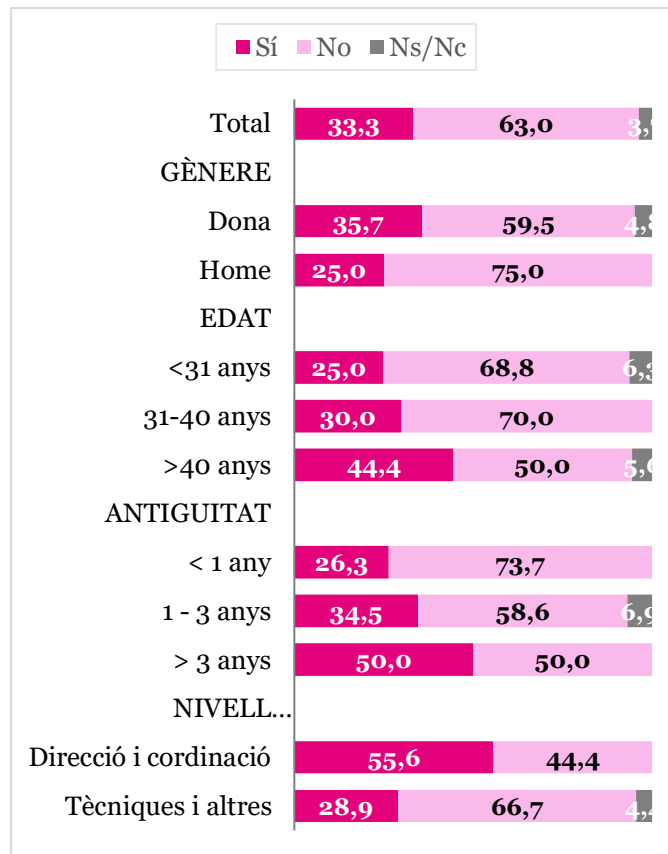
D'altra banda, segons les respostes del qüestionari, el 61,1% de les persones que han contestat l'enquesta tenen formació relacionada amb la igualtat i equitat de gènere. En aquest cas, les dones diuen tenir una mica més de formació en igualtat i equitat que els homes, amb un 61,9% d'elles i un 58,3% d'ells que afirmen tenir formació en igualtat i equitat de gènere. Les persones més formades en matèria d'equitat i igualtat són les que tenen entre 31 i 40 anys, amb un 70,0%, les que tenen una antiguitat entre 1 i 3 anys a A Prohabitatge Som Llar, amb un 72,4%, i sobretot les que treballen a l'Àrea de Gènere, amb un 91,7% de les persones que diuen tenir formació en igualtat i equitat de gènere.

Tens formació relacionada amb la igualtat i equitat de gènere?



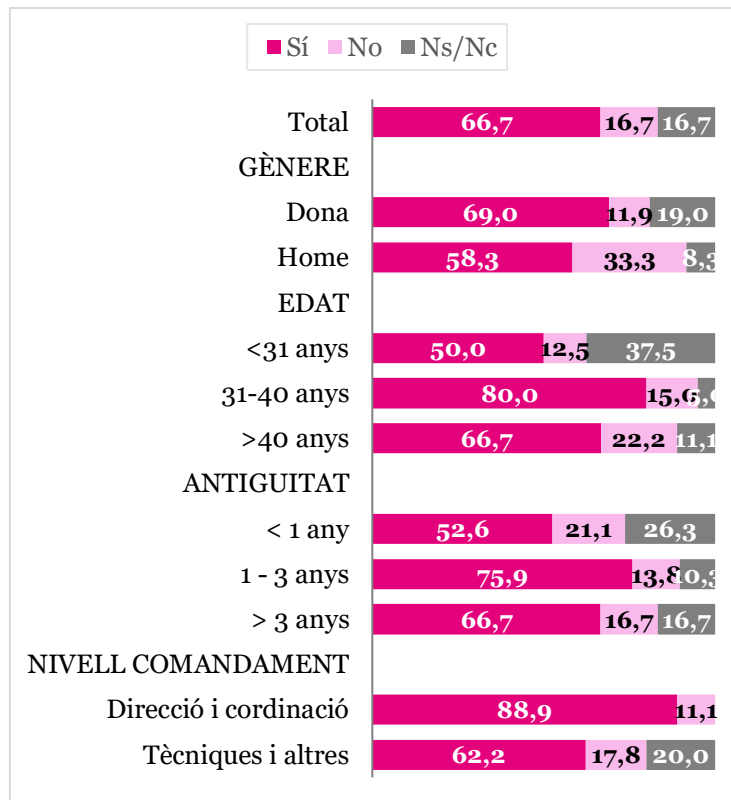
Pel que fa a la formació sobre gestió de conflictes i/o comunicació no violenta, les respostes evidencien que aquesta està menys present a l'entitat que la formació en gènere. Així, només el 33,3% de les persones enquestades ha afirmat tenir formació sobre gestió de conflictes i/o comunicació no violenta, amb un 35,7% en el cas de les dones i un 25% en el cas dels homes. A mesura que incrementa l'edat i l'antiguitat a l'organització, augmenta el percentatge de treballadores que han rebut aquesta formació. Destaca el cas dels càrrecs de direcció i comandament, on el 55,6% de les persones han rebut aquesta formació.

Has rebut formació sobre gestió de conflictes i/o comunicació no violenta?



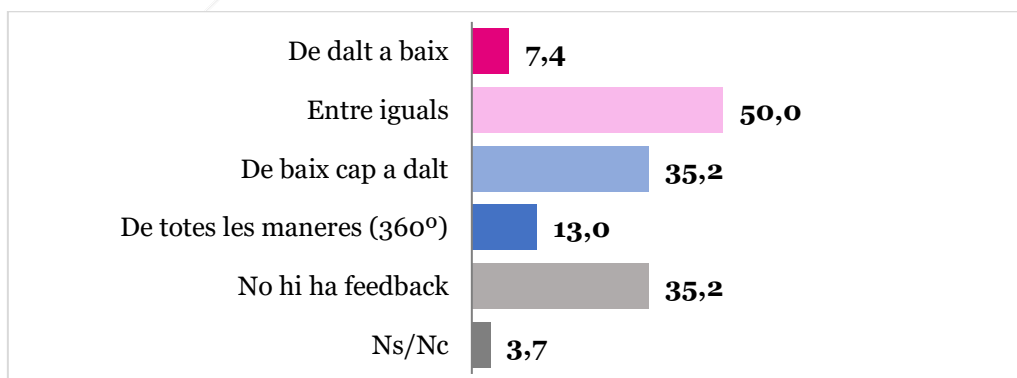
Quan es pregunta sobre l'avaluació de la feina en el dia a dia, el 66,7% de les respostes considera que els equips disposen d'eines objectives i espais per donar i rebre feedback, un 16,7% opina que no en disposen i un altre 16,7% no es posiciona. Entre les dones, un 69% afirma que els equips sí que tenen aquestes eines i espais per donar i rebre feedback, mentre que el 58,3% dels homes pensa el mateix, tot i que són aquests últims qui més assenyalen la manca d'aquests espais (un 33,3%). En canvi, el segment de direcció i coordinació és el que més declara l'existència d'aquest espai, amb gairebé el 90% de les respostes afirmatives.

Per avaluar la feina en el dia a dia, els equips disposen d'eines objectives i espais per donar i rebre feedback?



Pel que fa al procés de donar feedback, la meitat de les persones enquestades considera que el feedback es dona entre iguals, un 35,2% opina que es dona de baix cap a dalt, un 7,4% que és de dalt a baix i un 13% creu que es dona de totes les maneres. Un 35% considera que no hi ha feedback de cap manera i un 3,7% no ha sabut contestar. Entre les dones, un 16,7% creu que el feedback es dona de totes les maneres, mentre que el 50% dels homes opinen que es dona de baix cap a dalt.

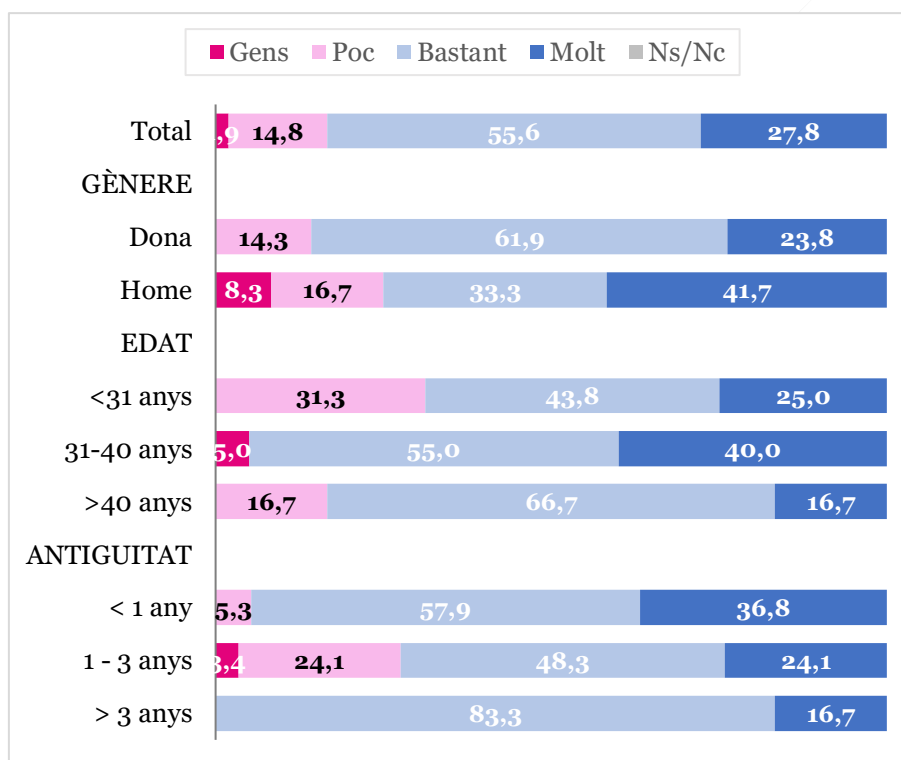
El feedback és... (multiresposta)



En la valoració dels horaris i les jornades laborals hi ha més discrepàncies. D'una banda, el 46,3% creu que les jornades i horaris que ofereix l'entitat estan bastant ajustats a les feines reals i al volum de feina, i el 14,8% considera que estan molt ajustats. Per altra

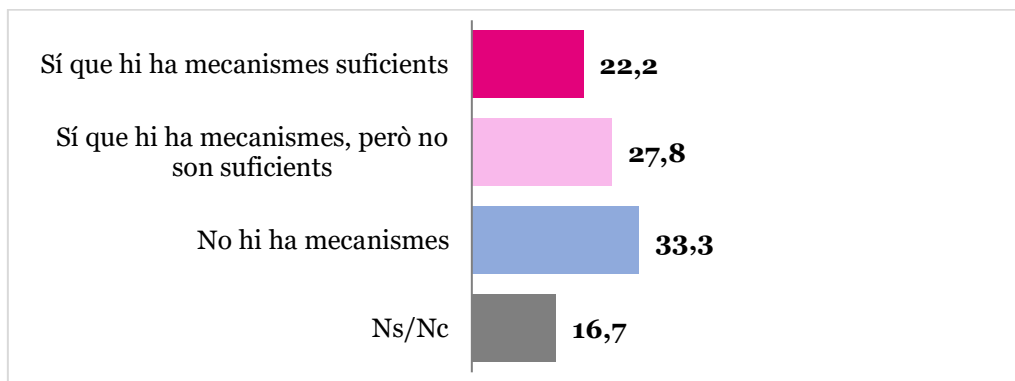
banda, el 27,8% creu que estan poc ajustats i un 7,4% considera que no estan gens ajustats. En aquest cas, els homes valoren més positivament aquest aspecte: un 41,7% considera que els horaris estan molt ajustats, mentre que només un 7,1% de les dones ho considera així. La majoria de les dones, un 54,8%, creu que els horaris estan bastant ajustats. Les persones que han treballat a A Prohabitatge Som Llar entre 1 i 3 anys són les més crítiques en aquest aspecte, amb un 48,3% que considera que els horaris estan poc o gens ajustats. Pel que fa a les diferents àrees, l'àrea de gènere és la més disconforme, amb un 66,6% de les persones que consideren que els horaris estan poc o gens ajustats.

Creus que les jornades i horaris que ofereix A Prohabitatge Som Llar estan ajustats a les feines reals / volum de feina existents?



Finalment, pel que fa als mecanismes per compensar la sobrecàrrega de feina, les respostes són molt diverses. En primer lloc, un 22,2% afirma que existeixen mecanismes per controlar i compensar els moments de sobrecàrrega de feina. D'altra banda, un 33,3% diu que no hi ha mecanismes, un 27,8% afirma que n'hi ha, però no són suficients, i un 16,7% no ha contestat aquesta pregunta. Entre les dones, un 23,8% considera que els mecanismes són suficients i un 28,6% considera que no ho són, mentre que entre els homes, el 16,7% considera que no són suficients, el 25% que no són suficients, i un 25% no ha contestat.

Hi ha mecanismes per controlar i compensar els moments de sobrecàrrega de feina?



3.3.2 Quadre resum

QUADRE RESUM	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Model de contractació per competències que posa en valor els recursos i capacitats adquirits a partir de la experiència de la vida. • Adaptació del pla formatiu a les necessitats que es recullen mitjançant un procés avaluatiu • El pla formatiu inclou diverses formacions en matèria de gènere i quadruplica les hores anuals de formació establertes pel conveni d'Acció Social Català • Polítiques de lideratge femení i de contractació de dones en situació de vulnerabilitat • S'està treballant en una estratègia organitzativa per estabilitzar la plantilla i reduir la rotació • La majoria de les treballadores creu que la incorporació de noves persones i la promoció interna responen a processos de selecció objectius 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualment no hi ha una descripció formal dels perfils professionals, ni es fa cap avaluació de competències ni de rendiment que permeti a les treballadores tenir una valoració clara del desenvolupament d'ela seva feina • Les eines suport emocional en els moments crítics no son suficients per abordar el malestar, especialment en l'àmbit de la intervenció

3.4 REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL

El quart àmbit d'anàlisi aborda la representativitat horitzontal i vertical dins d'A Prohabitatge Som Llar. En el mercat laboral regulat, la divisió sexual del treball es manifesta a través de diferents formes de segregació. En primer lloc, la segregació horitzontal fa referència a les dificultats que tenen les persones per accedir a

determinades professions. Això es tradueix en la predominança de les dones en sectors tradicionalment feminitzats, com la neteja, la cura i l'atenció a les persones, i en la seva limitada presència en ocupacions considerades "masculines". Tot i que és menys freqüent, també els homes poden trobar dificultats per accedir a sectors marcats com a "femenins".

D'altra banda, la segregació vertical es refereix a les barreres que impedeixen el desenvolupament professional de les persones. Aquest fenomen afecta especialment les dones, condicionades per factors com contractes a temps parcial, jornades continuades i sous inferiors per llocs de treball d'igual valor. Conceptes com el sostre de vidre, que fa referència a les limitacions invisibles per accedir a càrrecs alts, o el terra enganxifós, que alludeix a les càrregues i tasques que dificulten l'ascens professional, són exemples de les barreres estructurals que afronten les dones en el mercat laboral.

Aquest apartat parteix d'una perspectiva binària i, per tant, avalua principalment la representació de dones tant a nivell vertical com horitzontal. Durant el treball de camp, però, es va posar de manifest la voluntat d'A Prohabitatge Som Llar d'ampliar aquesta mirada. L'entitat considera que les mesures de contractació positiva són una política simbòlica i important, però no suficient per garantir una organització plenament feminista. Per aquest motiu, es planteja la necessitat d'implementar mesures que vagin més enllà de la representació i que contribueixin a consolidar un lideratge feminista, i no només femení, en coherència amb els principis recollits a l'apartat 3.1 sobre cultura organitzativa.

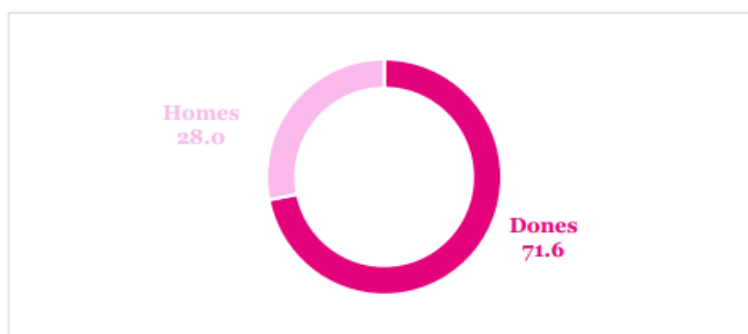
A continuació, es presenten les principals fortaleses i reptes identificats a partir de l'anàlisi de la documentació i del treball de camp realitzat, en clau de representació vertical i horitzontal d'homes i dones a l'entitat.

3.4.1 Estat de la qüestió

a. Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

En primer lloc, segons les dades de l'organització del 29 d'octubre de 2024, a A ProHabitatge Som Llar hi treballen 81 persones. D'aquestes, el 71,6% són dones (58 dones) i el 28,4% són homes (23 homes). Per tant, la **plantilla** està majoritàriament **feminitzada**, un fet bastant habitual en el tercer sector.

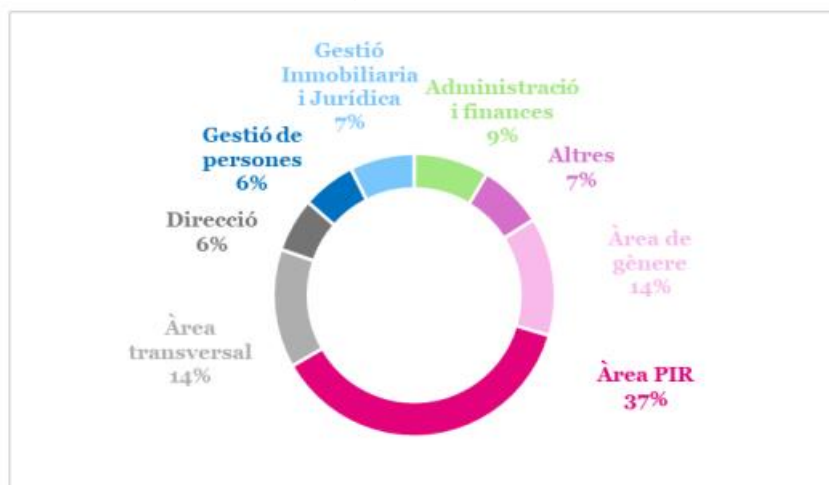
Plantilla d'A Prohabitatge Som Llar



Pel que fa a les àrees o serveis en què s'estructura Prohabitatge, s'observa que les que concentren més persones treballant-hi, en ordre decreixent, són: l'Àrea de Projectes d'Inclusió Residencial (PIR), l'Àrea de Gènere, l'Àrea Transversal (que inclou programes com la inserció laboral i altres iniciatives), Administració i Finances, Gestió Immobiliària i Jurídica, Altres, Gestió de Persones, i Direcció.

Cal destacar que aquestes **categories no són pròpies d' A ProHabitatge Som Llar, sinó** que han estat **definides** per l'equip tècnic de la **Consultora** basant-se en altres categories ja existents. Cadascuna agrupa un percentatge específic del total de la plantilla, reflectint així la distribució del personal entre els diferents serveis.

Distribució del personal per àrees

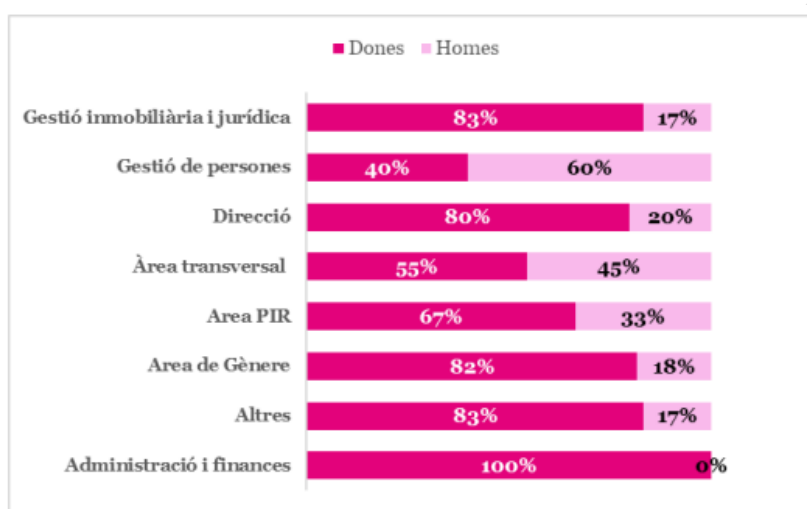


Pel que fa a la distribució de les dones segons l'àrea de treball (**segregació horitzontal**), la gràfica revela que **només hi ha una àrea** amb una segregació **total** (100% femenina), que és l'àrea d'**Administració i Finances**. Durant les entrevistes, es va destacar l'orgull de la plantilla pel fet que una àrea tradicionalment masculinitzada com la de finances estigués composta íntegrament per dones.

A més, hi ha quatre àrees en què la representació femenina supera el 80%: Gestió Immobiliària i Jurídica, Direcció, Gènere, i l'àrea anomenada "Altres", que agrupa diverses funcions amb un nombre reduït de persones. En la majoria de les àrees, el nombre de dones supera el d'homes, cosa que posa de manifest el caràcter altament feminitzat de la plantilla.

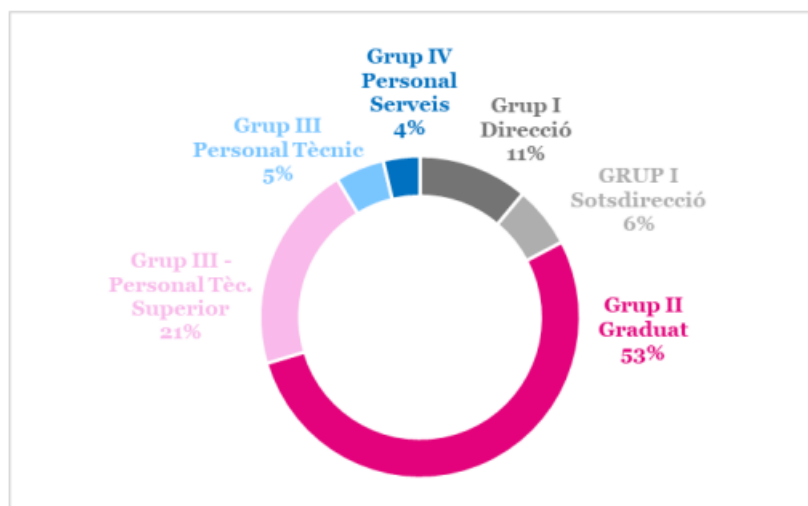
Tanmateix, resulta sorprenent que a l'àrea de Gestió de Persones hi hagi una major presència masculina, donat que tradicionalment aquest àmbit ha estat dominat per dones.

Distribució per gènere segons l'àrea de treball



Pel que fa a les categories professionals, el grup amb més persones treballant-hi és el Grup II, Graduats, que representa el 53% de la plantilla. En segon lloc, hi ha la categoria de Personal Tècnic Superior, que agrupa un 21% del personal. A continuació, trobem el Grup I, Direcció, que representa un 11% del total. Finalment, les categories amb menor representació són el Grup I, Sotsdirecció (6%), el Grup III, Personal Tècnic (5%) i el Grup IV, Personal de Serveis (4%).

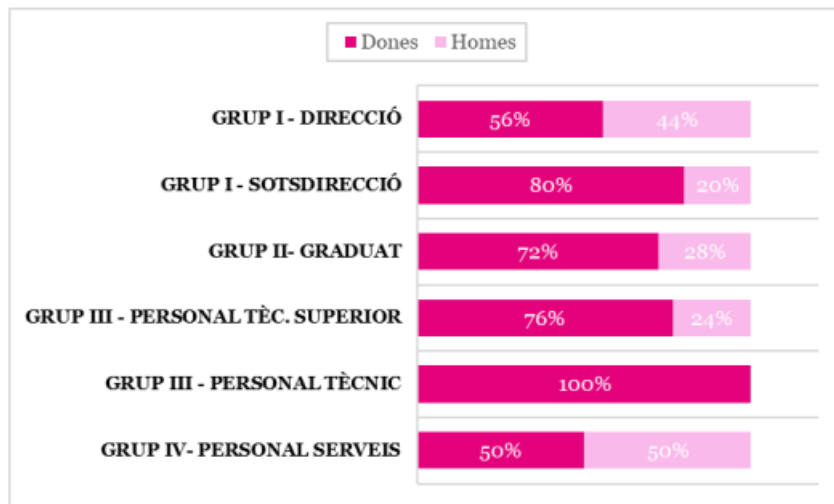
Categories professionals



En quant a que fa a la distribució de dones segons la categoria professional a l'organització, les dones representen el 100% del Grup II, Personal Tècnic. Al Grup I, Sotsdirecció, la representació femenina arriba al 80%. A més, el Grup II, Graduats, i el Grup III, 48 Personal Tècnic Superior, estan formats per un 72% i un 76% de dones, respectivament. En canvi, els grups amb una presència més alta d'homes són el Grup I, Direcció, on els homes representen el 44%, i el Grup IV, Personal de Serveis, amb una representació masculina del 50%.

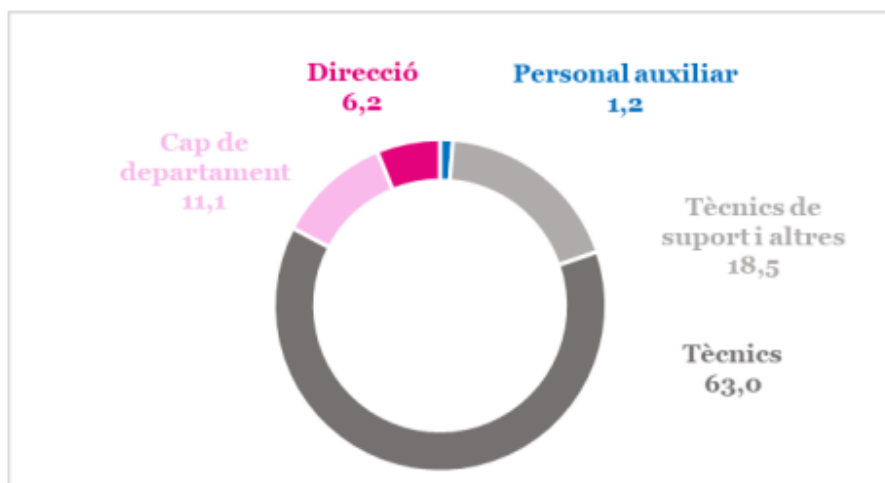
És important destacar que **A Prohibitatge Som Llar hi ha estratègies per garantir la representació femenina en alts càrrecs.** Tot i això, aconseguir contractar dones per a aquests llocs de vegades és un desafiament, ja que no sempre es presenten a aquest tipus d'ofertes. Les entrevistes han posat de manifest que, en ocasions, tot i la voluntat de prendre mesures per afavorir la contractació de dones, finalment s'ha contractat homes per la manca de candidatures femenines.

Distribució per gènere segons categoria professional



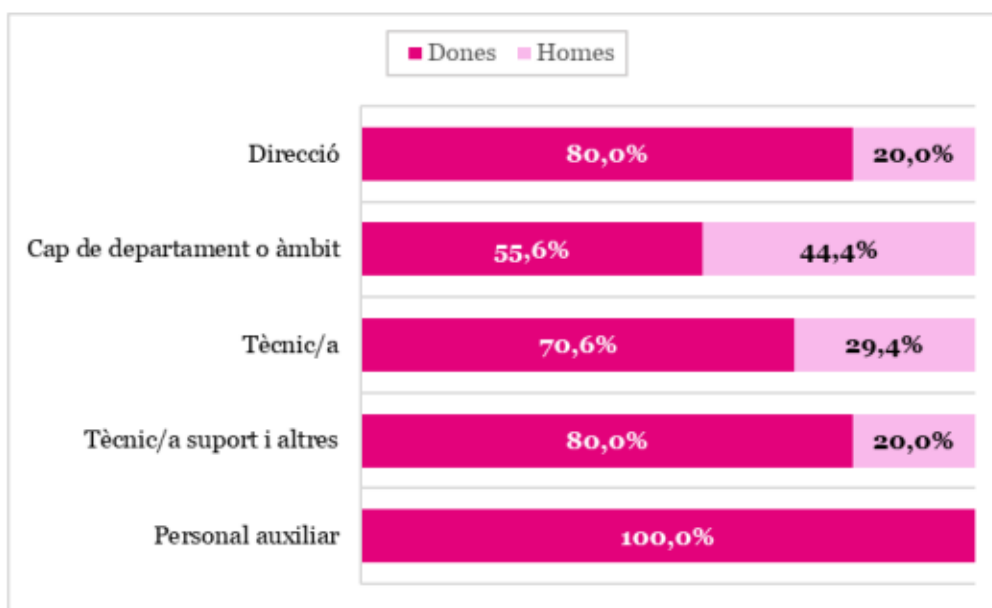
En relació amb el nivell de comandament, unificat segons els criteris d' A ProHabitatge Som Llar, el gràfic mostra que la major part de la plantilla, concretament el 81.5%, està composta per tècnics i tècniques.

Nivell de comandament



Pel que fa a la distribució per gènere segons nivell de comandament, hi ha una diversitat interessant. Tot i que en els **nivells inferiors** es veu una **tendència a tenir més homes a mesura que s'ascendeix en la jerarquia**, el grup de **direcció** destaca per una notable excepció amb **una majoria femenina del 80%**. En global, es conclou que, a pesar d'aquesta tendència masculina en els nivells més baixos, les dones representen la majoria (49) en tots els nivells de comandament.

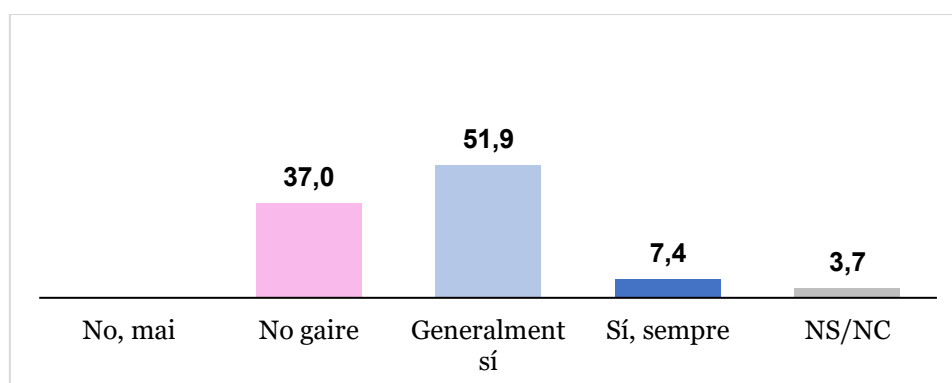
Distribució per gènere segons nivell de comandament



b. Resultats destacats del qüestionari

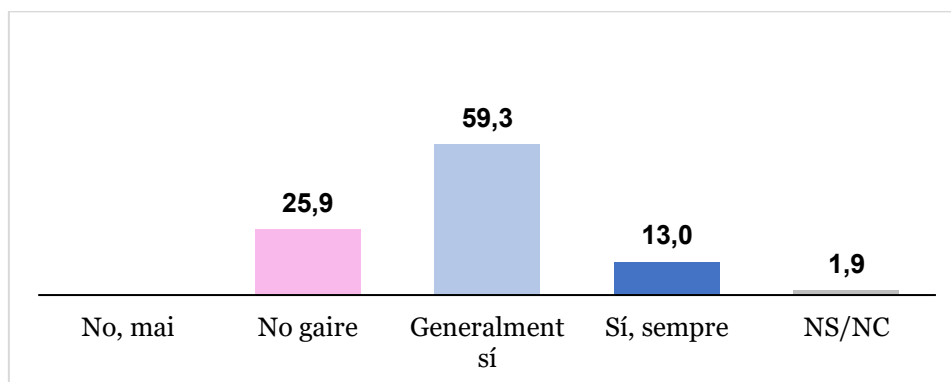
En relació amb els resultats del qüestionari, quan es demana per la representació vertical i horitzontal a l'entitat, el 59,3% considera que, generalment o sempre, existeix una presència equilibrada de dones i homes en tots els departaments i àrees. Concretament, el 59,5% de les dones ha contestat que generalment sí i el 7,1% que sempre, mentre que el 58,3% dels homes consideren que no gaire, i un 25% ha contestat que generalment sí.

Existeix una presència equilibrada de dones i homes en tots els departaments/àrees?



D'altra banda, el 72,3% de les persones enquestades considera que la presència de dones i homes als diferents nivells de responsabilitat, generalment o sempre, és igualitària. D'altra banda, el 25,9% considera que no gaire. En aquest cas, les opinions entre homes i dones són més similars. Entre les dones, el 73,8% considera que és igualitària, mentre que un 23,8% creu que no gaire. En canvi, entre els homes, un 33,3% considera que no gaire, i un 66,6% considera que sí que ho és.

La presència de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat és igualitària?



3.4.2 Quadre resum

QUADRE RESUM	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">• Representació femenina en nivells alts de comandament• Rol protagonista de les dones en espais de lideratge i especialització• Àrea tradicionalment masculinitzada com finances composta exclusivament per dones	<ul style="list-style-type: none">• En consonància amb els objectius establerts a l'apartat 3.1 Cultura organitzativa, cal implementar mesures que vagin més enllà de la representació i que contribueixin a consolidar un lideratge feminista

3.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA

El següent apartat es realitza l'auditoria retributiva d'A ProHabitatge Som Llar.

3.5.1 Estat de la qüestió

a. Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

D'acord amb l'article 7.1 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, sobre igualtat retributiva entre dones i homes, les empreses que elaborin un pla d'igualtat han d'incloure-hi una auditoria retributiva, tal com estableix l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

L'objectiu d'aquesta auditoria és obtenir la informació necessària per verificar que el sistema retributiu de l'empresa s'aplica de manera equitativa i garanteix la igualtat salarial.

La bretxa salarial fa referència a la diferència anual, en termes de salari brut entre homes i dones. És important destacar que aquesta diferència no sol estar retribució desigual d'una feina d'igual valor, donat que això està prohibit per l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors. sinó a factors estructurals com la major càrrega de responsabilitats familiars i domèstiques que assumeixen les dones, fet que pot implicar interrupcions en la seva trajectòria professional o més sol·licituds d'excedències i reduccions de jornada, entre altres.

A més, les dones estan més presents en sectors laborals amb salaris més baixos i en llocs amb jornades parcials, i la diferència salarial global es veu afectada per aquesta realitat. Per tant, **la presència d'una bretxa salarial en una organització no implica que hi hagi una desigualtat entre homes i dones en la retribució per a llocs equivalents, sinó que pot respondre a desigualtats estructurals del mercat laboral.**

La bretxa salarial engloba la discriminació directa i indirecta, en tant que pot calcular-se de forma **ajustada**³ o **no ajustada**⁴. La fórmula per a calcular la bretxa salarial de gènere (BSG) és la següent:

$$BSG = \left[\frac{\text{salari brut anual homes} - \text{salari brut anual dones}}{\text{salari brut anual homes}} \right] * 100$$

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, insta a realitzar les dues anàlisis (ajustada i no ajustada) en les auditories de bretxa salarial i marca l'obligatorietat de realitzar registres de la situació retributiva així com una auditoria salarial de forma anual⁵.

Les dades proporcionades per Prohabitatge a l'octubre de 2024 indiquen que, en relació amb l'anàlisi no ajustada de la bretxa salarial per raó de gènere, les dones treballadores de l'entitat guanyen de mitjana un 7,7% menys que els seus companys homes (tenint en compte les retribucions totals). Tot i això, cal destacar que, **per aconseguir una bretxa salarial no ajustada de zero, seria necessari que homes i dones ocupessin els mateixos llocs i categories de feina en una proporció del 50%-50%, a més d'aplicar-se les mateixes mesures de conciliació i reducció de**

³ És a dir, discriminació directa, perquè té en compte les característiques individuals i el lloc de treball (aquest tipus de bretxa és poc freqüent, doncs incompleix la normativa)

⁴ És a dir, discriminació indirecta, ja que té en compte el global sense comparar característiques específiques (la seva causa s'explica pels complements salarials, la segregació horitzontal del mercat de treball amb la consegüent major valoració dels llocs de treball masculinitzats i la poca presència de dones en càrrecs de responsabilitats, entre altres)

⁵ L'auditoria salarial s'integra en aquest document de forma transversal.

jornada, entre altres condicions. Donades les desigualtats estructurals presents al mercat laboral, que afecten a qualsevol organització, és pràcticament impossible que es doni aquesta bretxa a zero. De fet, en el cas de A ProHabitatge Som Llar, cal destacar que **la bretxa salarial** es troba més de deu punts per sota de la mitjana del conjunt del mercat laboral a **Catalunya**, que és del **19,9%**⁶.

Diferències salarials no ajustades

Concepte	Homes	Dones	Bretxa salarial
SOU BRUT ANUAL	24.936	22.936	7.7%

Taula 1. Diferències salarials no ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per A Prohabitatge Som Llar.

Per calcular la bretxa salarial ajustada, s'ha fet una selecció de les dades tenint en compte només les persones que treballen a jornada completa. Això permet determinar la bretxa salarial si totes les treballadores treballessin a jornada completa. A ProHabitatge Som Llar, hi ha una gran diversitat de jornades laborals, de manera que és difícil determinar què és jornada parcial i jornada completa. Per això, s'ha utilitzat la definició de l'Organització Internacional del Treball (OIT), que considera que el treball a temps parcial no supera les 34 hores setmanals. Per tant, només s'han inclòs en l'anàlisi aquelles persones que treballen entre 35 i 38,54 hores setmanals. Amb aquest filtre, **la bretxa salarial ajustada es redueix al 0,6%**. Cal tenir en compte, però, que en excloure les treballadores amb jornada parcial, aquestes representaven un 19% del total de dones i només un 9% del total d'homes.

Diferències salarials ajustades

Concepte	Homes	Dones	Bretxa salarial
SOU BRUT ANUAL	26.157,57	26.002,41	0,6%

Taula 2. Diferències salarials ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per A Prohabitatge Som Llar.

Referent als nivells de comandament en els que és possible dur a terme l'anàlisi de diferències salarials, s'observa que hi ha diferències en tots els nivells. D'una banda, a direcció les dones tenen un sou brut anual mitjà més alt que el dels homes. En canvi, a la resta de nivells, sí que existeix una bretxa salarial, en especial referent als sous de les

⁶ Segons indica l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", de l'Observatori del Treball i Model Productiu del Departament de Treball elaborat amb dades de l'any 2021. Enllaç web: https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/perspectiva_genere/Desigualtat-salarial/arxius/Evolucio-bretxa-salarial-de-genere-2021.pdf

tècniques de suport. En aquest sentit, el fet que hi hagi aquest contrast entre direcció i la resta de nivells, que són els que concentren una major proporció de treballadores, suposa que la bretxa total s'equilibri i que per tant la bretxa total l'entitat es situï en un 7,7%.

Diferències salarials segons nivell de comandament

Nivell de comandament	Sou brut anual homes	Sou brut anual dones	Bretxa salarial
Direcció	33.529 €	45.166,59€	-34,7%
Cap d'àrea	31.641,4€	29.088,29 €	8,1%
Tècnic/a	23.880,86 €	22.173,27 €	7,7%
Tècnic/a suport i altres	22.393,45€	18.827,46 €	15,9
Personal auxiliar		19.546 €	

Taula 3. Diferències salarials per nivell de comandament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per A Prohabitatge Som Llar.

Pel que fa a les diferències salarials ajustades per nivells de comandament, s'observa que els únics nivells de comandament que experimenten canvis en ajustar les diferències salarials són els de Tècnic/a i Tècnic/a suport i altres. En tots dos casos, la bretxa salarial disminueix després d'ajustar-la, el que posa de manifest la influència de la jornada laboral en la determinació de la bretxa salarial en aquests nivells.

Diferències salarials ajustades segons nivell de comandament

Nivell de comandament	Sou brut anual homes	Sou brut anual dones	Bretxa salarial
Direcció	33.529 €	45.166,59€	-34,7%
Cap d'àrea	31.641,4€	29.088,29 €	8,1%
Tècnic/a	24.656,37 €	24.342,57 €	1,3%
Tècnic/a suport i altres	22.393,45€	21.523,06 €	3,9%
Personal auxiliar		19.546€	

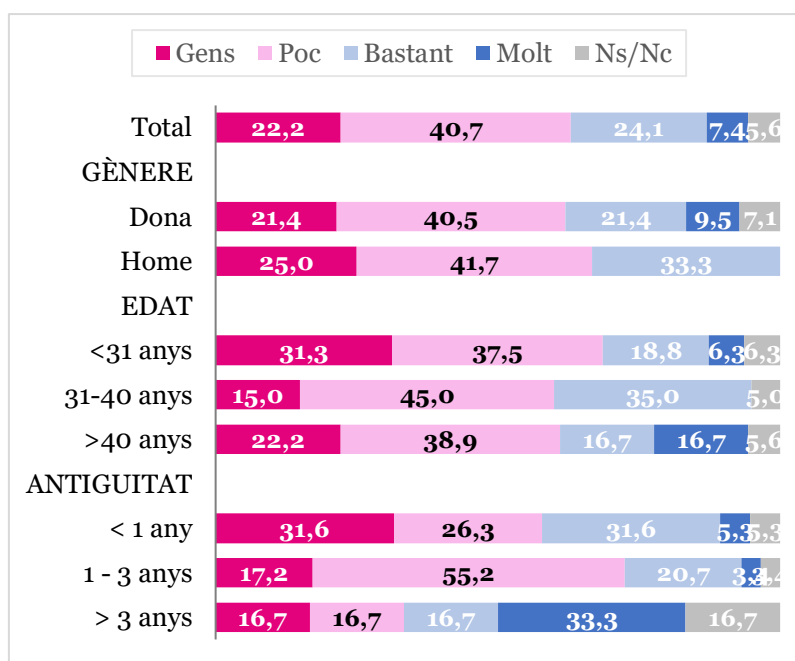
Taula 4. Diferències salarials ajustades per nivell de comandament. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per A Prohabitatge Som Llar.

Després d'analitzar la documentació, les dades mostren que les diferències salarials a l'entitat es deuen principalment a dues causes. En primer lloc, a factors estructurals que fan que les dones tendixin a tenir jornades més curtes que els homes, cosa que influeix directament en la diferència de retribució anual. En segon lloc, a la diferència en el sou brut anual mitjà a la direcció de l'entitat, on les dones tenen una remuneració superior a la dels homes, fet que contrasta amb les diferències observades en nivells inferiors.

b. Resultats destacats del qüestionari

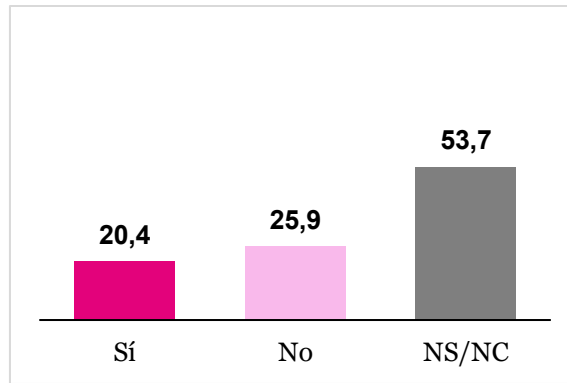
En relació amb les dades obtingudes al qüestionari, quan es pregunta fins a quin punt es coneix la política retributiva, el 22,2% de les responents afirma conèixer-la gens i el 40,7% poc. Aquesta manca de coneixement és transversal a tots els segments, però destaca especialment entre les persones que tenen una antiguitat d'entre 1 i 3 anys, on el 72,4% la coneix poc o gens, i les persones més joves, on el 68,8% també diu que la coneix poc o gens.

Fins a quin punt coneixes la política retributiva d'A Prohabitatge Som Llar?



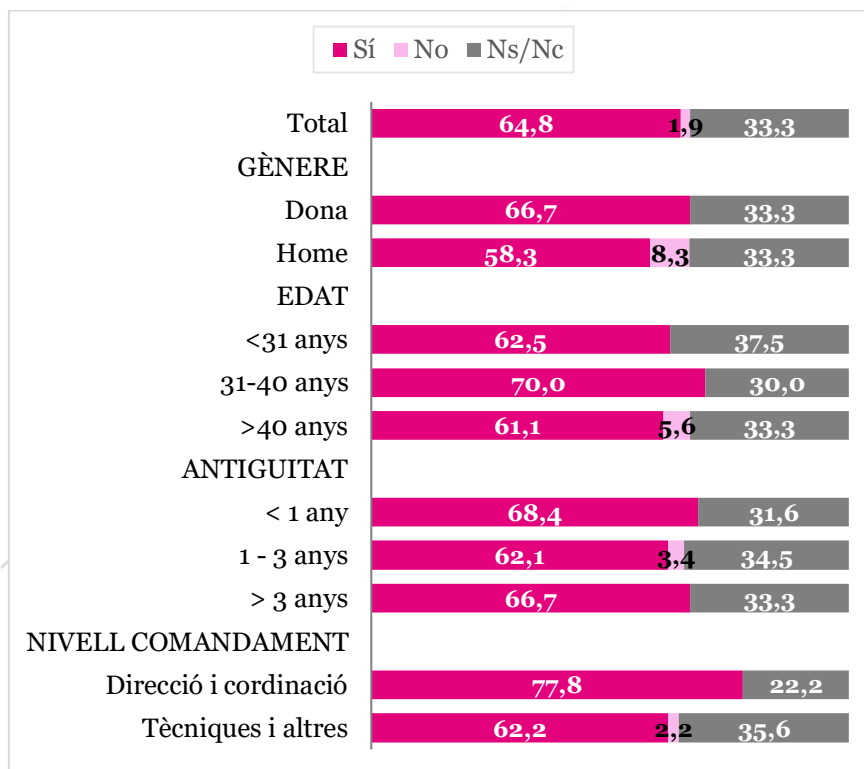
En aquest sentit, quan es pregunta si que la política retributiva de l'entitat és clara i transparent, només un 20,4% de les responents contesta que sí, mentre que el 25,9% ha dit que no i el 53,7% no respon. Els homes, amb un 41,7%, i els càrrecs directius, amb un 55,6%, són els segments que més diuen creure que la política retributiva és clara i transparent.

Creus que la política retributiva de d'A Prohabitatge Som Llar és clara i transparent?



Tanmateix, tot i la desconeixença respecte a la política retributiva, un 64,8% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que l'entitat elimina les diferències salarials entre homes, dones i persones no binàries en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents.

Consideres que A Prohabitatge Som Llar elimina les diferències salarials entre dones, homes i persones no binàries en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents?



3.5.2 Quadre resum

QUADRE RESUM

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> Bretxa baixa respecte a la mitjana de Catalunya 	<ul style="list-style-type: none"> Desigualtats estructurals que condicionen la realitat de l'entitat Diferències salarials en els nivells de tècnic/a perquè les dones fan jornades més curtes. Més del 70% de les treballadores creu que la política retributiva no és transparent

3.6 EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PROFESSIONAL, FAMILIAR I PERSONAL

3.6.1 Estat de la qüestió

a. Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

L'any 2018, l'entitat va fer un traspàs del Conveni d'Oficines i Despatxos amb l'objectiu de millorar les condicions laborals de les treballadores, incloent-hi un augment salarial i una reducció de la jornada laboral de 40 a 38,5 hores setmanals. Tot i que en una entitat poden coexistir diferents convenis en funció de les activitats desenvolupades, es va optar per aplicar el Conveni d'Acció Social de Catalunya a totes les treballadores com a marc comú.

Entre els anys 2019-2020, es van implementar accions per fomentar la l'ètica de les cures. Aquestes mesures es van ampliar el 2021 amb noves accions per reforçar dit enfocament. Finalment, el 2023 es van introduir ajustos i millores addicionals per reduir la presencialitat a l'entitat. No obstant això, atès que l'organització presta serveis de primera necessitat, la reducció de la presencialitat presenta límits, perquè la proximitat és necessària donada la tipologia de les intervencions i les necessitats de les persones usuàries de l'entitat.

Aquesta cronologia resumida constitueix la base per al desenvolupament de l'estratègia d'estabilització esmentada a l'apartat 3 sobre la política de contractació, formació i promoció . Aquest marc consolida les mesures internes de conciliació implementades fins ara, que s'han anat desplegant de manera progressiva.

- Mesures recollides al conveni d'Acció Social

A continuació, es detallen les mesures recollides al conveni d'Acció Social a les quals totes les treballadores tenen accés.

Naixement o adopció	Tres dies laborables. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada s'amplia a cinc dies si són dos fills i a set dies si en són tres o més.
Accident, hospitalització, cirurgia, malaltia greu o defunció de familiars	Tres dies fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si es necessita viatjar, quatre dies
Matrimoni o inici de vida en comú	Independentment de la seva orientació sexual. Cal demostrar mitjançant certificat d'unions civils, acta notarial o registre de parelles de fet.
Trasllat del domicili habitual	Dos dies per canvi de domicili habitual
Deure inexcusable de caràcter públic i personal	El temps necessari segons el marc legal
Exàmens prenatals, preparació al part o preparació a l'adopció	El temps necessari
Permís per assumptes propis	24 hores de permís per any. Aquest permís s'ha de comunicar per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 5 dies i no requereix justificació. Les persones amb reducció de jornada també, independentment del percentatge de reducció
Reducció de la jornada laboral	Reducció de jornada laboral, amb la corresponent reducció proporcional del salari, per a la cura d'un menor de 12 anys o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat remunerada, entre un vuitè i la meitat de la jornada laboral.
	La persona progenitora, adoptant o acollidora preadoptiva o permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la corresponent reducció proporcional del salari, d'almenys la meitat de la seva durada per tenir cura d'un menor a càrrec afectat per una altra malaltia greu durant el tractament.
	Per a la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valdre per si mateix i no exerceixi cap activitat remunerada.

- **Mesures dissenyades i implementades per A Prohabitatge Som Llar**

En aquest apartat, s'exposen les mesures dissenyades i implementades per l'entitat amb l'objectiu d'ampliar els drets en matèria de conciliació i flexibilitat.

Permisos	24h destinades a assumptes propis de caràcter recuperable
	Permís d'acompanyament a parelles sense ser cònjuges legals
	Temps indispensable per a tractaments mèdics relatius a la transició de gènere
	Excedència temporal de 15 dies per necessitats personals. Sense sou però amb reserva de lloc de treball. Per treballadores amb un mínim d'un any a l'entitat.
	Permisos per a atendre a esdeveniments escolars
Flexibilitat	Flexibilitat en la fixació de l'horari d'entrada i sortida 30 minuts previ acord i viabilitat del projecte i/o lloc de treball. El pacte ha de ser estable en el temps, no és un permís fluctuant diari.
	Flexibilització horària temporal per causes de caràcter formatiu vinculada amb el lloc de treball
	Temps indispensable per reunions escolars o especialistes de primer grau de consanguinitat
	Reorganització temporal de la jornada en cas de familiar de primer grau amb ingrés hospitalari
	Organització de les vacances preferentment d'acord amb el calendari escolar: dos torns per Nadal i Setmana Santa, i de juny a setembre.
	Política de llums apagades que prohibeix allargar la jornada laboral més enllà de la sortida oficial excepte en situacions excepcionals
	De manera extraordinària, les persones amb famílies fora del país podran compactar les seves vacances en períodes diferents als habituals per aprofitar millor els dies de visita
	Reducció voluntària de jornada per raons personals sempre que l'operativa ho permeti, fins i tot sense un marc legal que el reguli
	Opció de reducció del temps de menjar
	Compactació de la jornada de la tarda, de tres tardes a la setmana a només dos per a aquelles treballadores que no estiguin requerides en activitats presencials
	Flexibilitat addicional pels càrrecs directius amb l'objectiu de compensar pics de treball. Se'ls permet fins a 9 dies no consecutius de descans a l'any, en divendres, dilluns o durant vacances.

Suport econòmic	Ajut de 250 euros per situacions sobrevingudes
	Possibilitat d'avançar pagaments de nòmina en casos excepcionals per a les treballadores amb més d'un any d'antiguitat
Suport jurídic	Assessoria jurídica gratuïta per a consultes personals de les treballadores

- **Futurs reptes en matèria de conciliació de la vida laboral, professional i personal**

Després d'analitzar la documentació i de dur a terme el treball de camp, s'ha constatat que, **tot i que l'entitat disposa de nombroses mesures per afavorir la conciliació, moltes treballadores no les coneixen**. Això torna a posar de manifest una dificultat en la comunicació interna que s'ha detectat reiteradament al llarg d'aquesta diagnosi. Per aquest motiu, és imprescindible establir mecanismes clars i eficients per donar a conèixer aquestes mesures, juntament amb altres iniciatives de l'entitat, que sovint no arriben adequadament a les treballadores.

A més, s'ha identificat la necessitat de crear **un espai per parlar sobre les mesures de conciliació** i per calibrar les necessitats individuals i col·lectives. En particular, s'ha detectat **malestar en relació amb la qüestió del teletreball**. Tot i que aquest tema ja s'ha parlat en diverses ocasions en espais col·lectius i s'ha conclòs que no es pot implementar de manera sistemàtica a causa de la necessitat de presencialitat per garantir la qualitat de la intervenció i evitar greuges comparatius dins l'equip, el malestar persisteix.

Actualment, certes mesures informals permeten flexibilitzar tasques puntuals que no requereixen presencialitat, com ara la redacció d'informes. Aquestes solucions es gestionen a través de sol·licituds informals que, en general, es concedeixen. Tot i això, la sistematització d'un model de treball híbrid s'ha descartat per evitar impactes negatius en les usuàries, que depenen de la proximitat i presencialitat dels serveis oferts.

Davant aquest escenari, seria important habilitar un espai on les treballadores puguin expressar les seves inquietuds respecte al teletreball i parlar obertament sobre aquestes qüestions per explicar de nou el raonament darrere de les decisions preses. Aquest procés seria també una mesura de cura en si mateixa, al escoltar i reconèixer les preocupacions de la plantilla, tot i que la decisió final es mantingui sense canvis.

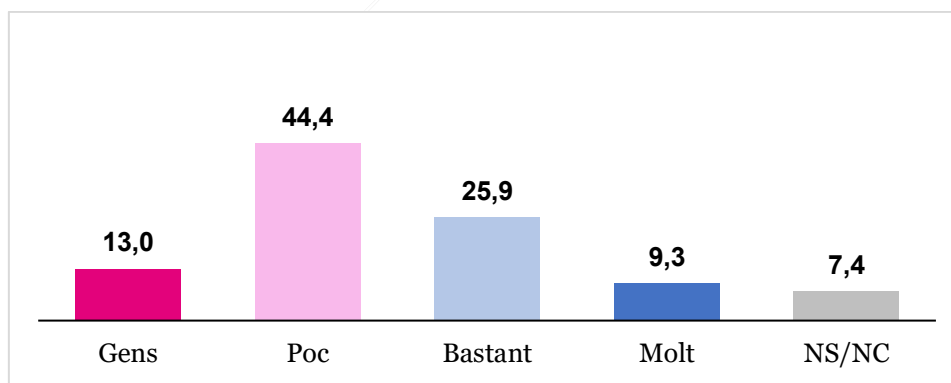
b. Resultats destacats del qüestionari

Les percepcions recollides a través del qüestionari en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar mostren que la major part de la plantilla afirma tenir poc o gens de coneixement dels drets de conciliació que garanteix l'organització. Segons les dades, un 13% de les persones enquestades diuen no conèixer-los gens, un 44,4% poc, un 25,9% bastant i només un 9,3% molt. Aquesta tendència és encara més pronunciada entre aquelles persones amb fills/es o persones dependents a càrrec seu: només un 5,9% afirmen conèixer-los molt i un 23,5% bastant.

Pel que fa al coneixement dels drets segons el gènere, s'observa que un 41,7% dels homes enquestats asseguren conèixer els drets de conciliació molt o bastant, mentre que en el cas de les dones aquesta proporció és del 33,3%. Això és especialment rellevant si es considera que el 91,7% de les persones amb reducció de jornada són dones, cosa que posa de manifest una disparitat en el coneixement d'aquests drets que afecta majoritàriament aquelles que tenen més càrregues familiars.

D'altra banda, hi ha una relació clara entre l'antiguitat a l'entitat i el grau de coneixement dels drets de conciliació. Entre les persones més noves, només un 15,8% afirmen conèixer-los molt o bastant, mentre que aquesta xifra augmenta fins al 66,6% entre les persones amb més antiguitat.

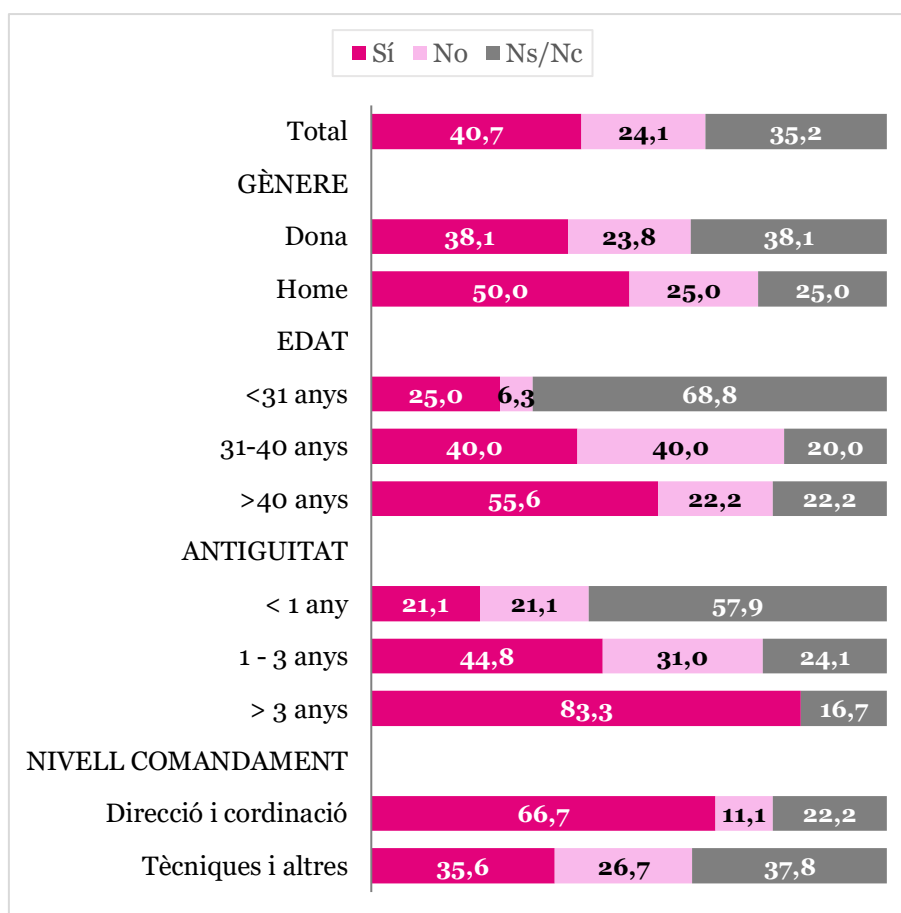
Fins a quin punt coneixes els drets en relació a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal que garanteix A Prohabitatge Som Llar?



Segons les dades recollides, el 40,7% de les persones enquestades considera que els mecanismes per sol·licitar i acollir-se a les mesures de conciliació a l'entitat estan formalitzats i són els mateixos per a tothom, mentre que un 24,1% pensa que no és així i un 35,2% no es posiciona. Entre les dones, el 38,1% opina que sí, davant del 50% dels homes que comparteixen aquesta percepció. No obstant això, destaca que un 38,1% de les dones no ha sabut contestar, en comparació amb un 25% dels homes.

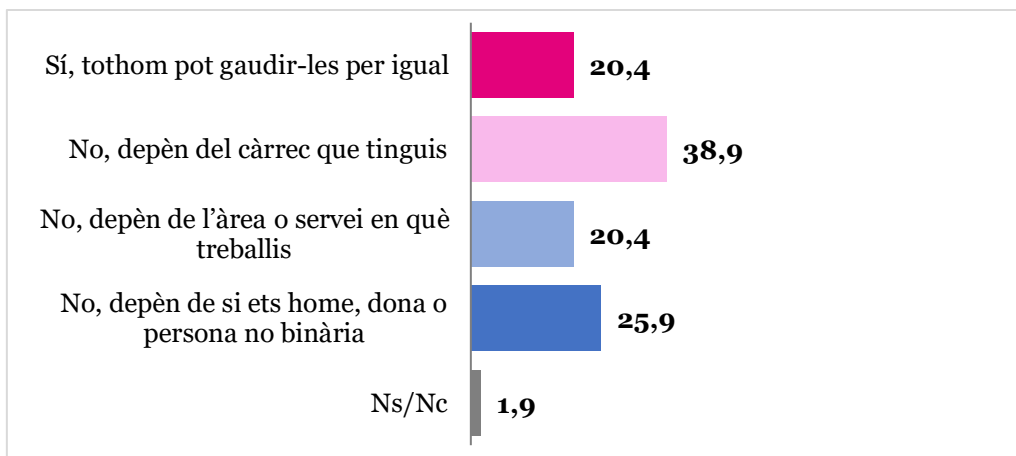
L'antiguitat també influeix en aquestes percepcions. El 31% de les persones que treballen a A Prohabitatge Som Llar entre 1 i 3 anys creuen que els mecanismes no són els mateixos per a tothom, mentre que el 83,3% de les persones amb més de 3 anys d'antiguitat considera que sí que ho són. Entre les persones més joves, el 40% creu que l'accés a aquests mecanismes no és uniforme.

Els mecanismes per a sol·licitar i acollir-se a les mesures de conciliació existents a A Prohabitatge Som Llar estan formalitzats i són els mateixos per a tothom?



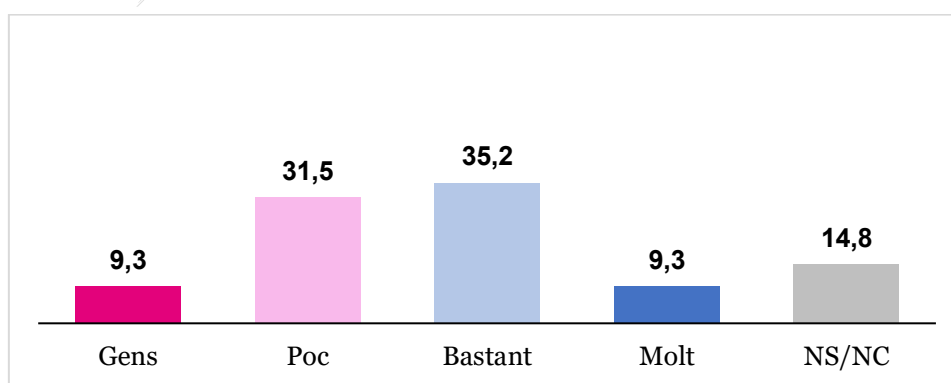
Les dades recollides sobre el gaudi igualitari de les mesures de conciliació a l'entitat evidencien percepcions molt diverses i desigualtats percebudes segons diversos factors. En primer lloc, només un 20,4% de les persones enquestades considera que tothom pot gaudir de les mesures de conciliació per igual. La resta atribueix diferències al càrrec ocupat (38,9%), a l'àrea o servei on es treballa (20,4%) o al gènere (25,9%).

A la teva àrea / departament, creus que tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal?



Les respostes a la pregunta sobre si es contempla la vida personal (més enllà de la familiar) a l'entitat mostren una opinió molt dividida. Un 9,3% de les persones enquestades considera que no es contempla gens, mentre que un 31,5% creu que es contempla poc. D'altra banda, un 35,2% opina que es contempla bastant, i un 9,3% considera que es contempla molt. Entre les dones, un 40,5% considera que es contempla poc o gens, mentre que un 45,3% pensa que bastant o molt. Entre els homes, el 41,6% creu que es contempla poc o gens, mentre que el 41,7% considera que bastant o molt. Pel que fa a les percepcions més negatives, les persones d'entre 31 i 40 anys són el grup més crític, amb un 60% que creu que es contempla poc o gens, seguit per les persones amb una antiguitat d'1 a 3 anys, on el 51,7% creu que es contempla poc, i les persones sense fills/es, on el 45,9% considera que es contempla poc. En l'extrem contrari, entre les percepcions més positives destaquen les persones amb càrrecs de direcció, on un 77,8% considera que es contempla bastant o molt, i les persones de més de 40 anys, on un 50% opina que es contempla bastant o molt.

Creus que es contempla la vida personal (més enllà de la familiar)?



3.6.2 Quadre resum

QUADRE RESUM	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">A banda de les mesures de conciliació i flexibilitat establertes pel Conveni, l'entitat ha dissenyat i implementat les seves pròpies mesures que amplien els drets de les treballadores en aquesta matèria	<ul style="list-style-type: none">Hi ha un desconeixement generalitzat de les mesures de conciliació i flexibilitat que ofereix l'entitatMalestar en la plantilla en relació a la manca de mesures de teletreballUn 77,7% de les treballadores creuen que no tothom pot gaudir per igual les mesures de conciliació. D'entre els diferents factors que hi intervenen, un 38,9% assenyalen el càrrec ocupat.

3.7 SALUT, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL

En aquest setè apartat s'analitzen les condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut, benestar i seguretat laboral que son clau per garantir un ambient de treball segur, respectuós i saludable per a les treballadores. En aquest sentit, la seguretat laboral no només es refereix a la prevenció física davant d'accidents, sinó també als riscos psicosocials derivats de la naturalesa de les tasques així com de les condicions en què es desenvolupen. Un entorn laboral segur i saludable, per tant, serà aquell que afavoreixi una bona qualitat de vida per les seves treballadores, sense exposar-les a riscos que puguin perjudicar el seu estat de salut físic i mental.

Tot seguit, s'analitzen les fortaleeses d'A Prohabitatge Som Llar en matèria de salut, benestar i seguretat laboral, i es delimiten alguns reptes que han d'abordar-se en el futur.

3.7.1 Estat de la qüestió

a. Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

- Mesures de salut i benestar laboral a l'entitat

A principis de l'any 2024, a l'entitat es va dur a terme una **avaluació de riscos laborals juntament amb un pla d'accions preventives i correctives per a tots els llocs de treball**, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el Reglament dels Serveis de Prevenció 39/1997. L'informe inclou una anàlisi dels riscos detectats i les mesures per complir amb la normativa vigent. La metodologia emprada per a l'avaluació va consistir en la recollida de dades generals de l'empresa, una inspecció inicial de les instal·lacions mitjançant visites tècniques, i una avaluació dels riscos segons la

classificació dels llocs de treball i la identificació dels perills específics. Cada risc es va avaluar assignant-li un nivell de probabilitat i severitat, establint així un nivell global de perill. Finalment, es va acordar que les mesures preventives s'implementaran un cop resolts els riscos més urgents. L'informe final, que inclou les no conformitats detectades, es lliurarà a l'empresa per a la seva revisió i ajust, facilitant la planificació preventiva.

Durant l'avaluació es van identificar diversos riscos físics, com les condicions inadequades d'aïllament en parts actives d'equips elèctrics amb risc de contacte directe, així com possibles riscos legals, com la manca de compliment de la Coordinació d'Activitats Empresariales, atès que hi ha treballadors d'empreses externes al centre de treball. No obstant això, l'avaluació no va identificar riscos psicosocials que requereixin cap tipus d'intervenció.

D'altra banda, al treball de camp es va evidenciar que, més enllà de les mesures de conciliació i flexibilitat establertes, les cures a A Prohabitatge Som Llar es gestionen de manera informal. És a dir, que la resta de necessitats de les treballadores que no queden cobertes per les mesures de conciliació i flexibilitat es cobreixen mitjançant **acords individuals i altres mecanismes informals**. En aquest sentit, s'ha posat de manifest que el personal responsable d'aquestes qüestions tendeix a ser prou flexible. Un espai de cures que sí que està sistematitzat és la supervisió mensual de casos, que resulta molt útil per tractar temes concrets i avançar en solucions clares. Tot i que no es poden evitar ni prevenir les complexitats d'algunes intervencions, aquest tipus d'espai és ben valorat pel personal perquè permet trobar solucions específiques.

- **Futurs reptes en matèria de salut i benestar laboral**

Tot i que en l'avaluació de riscos laborals no es van identificar riscos psicosocials, les entrevistes realitzades en el marc d'aquesta diagnosi van posar en relleu diverses problemàtiques en aquest àmbit. En primer lloc, es va detectar que es repeteixen episodis de **sobrecàrrega de feina que excedeix les hores contractades**, la qual genera estrès i dificulta la desconnexió. A més, es va destacar la **manca de mecanismes formals per gestionar els conflictes**, el que crea una sensació de tensions no abordades dins l'organització. Aquesta situació, junt amb l'absència d'una figura de mediació específica, fa que els problemes es resolguin de manera informal, sovint a través de la o del cap d'àrea.

Pel que fa a les cures, el treball de camp ha evidenciat diverses dificultats relacionades amb aquesta temàtica. En primer lloc, s'ha detectat que **no hi ha una definició clara i unificada del que s'entén per cures**. Com s'ha dit, tot i que s'han implementat diverses mesures de cura tan formal com informalment, alguns aspectes encara queden

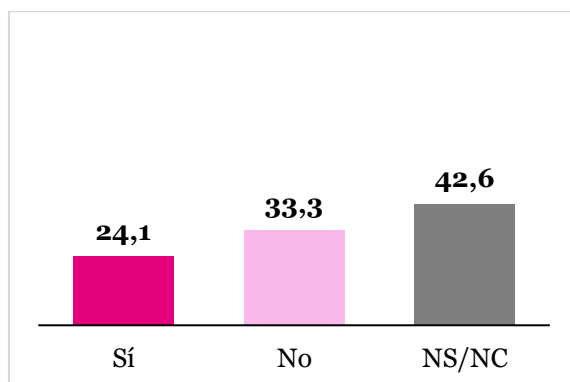
desastres, probablement perquè les persones responsables de dissenyar i aplicar aquestes mesures no les consideren com a part d'aquest concepte. Per exemple, hi ha moltes mesures de flexibilitat per afavorir la conciliació entre la vida personal i laboral, però encara **falten mecanismes formals per gestionar l'angoixa derivada de certs tipus d'intervencions**. A més, s'ha constatat que crear espais de cures resulta complicat a causa de la dispersió geogràfica dels serveis.

Finalment, s'ha detectat que algunes iniciatives destinades a crear **espais de cures** han acabat desvirtuant-se o s'han convertit en espais de reivindicació de drets laborals. És important **treballar per evitar que aquests espais es desvirtuin**, donat que és difícil posar-los en marxa i, si no es fan servir adequadament, perden la seva utilitat. Tanmateix, també **cal analitzar les causes d'aquesta desvirtuació**, perquè finalment són la prova que hi ha malestars latents que requereixen un altre tipus d'espai per poder-los tractar adequadament.

b. Resultats destacats del qüestionari

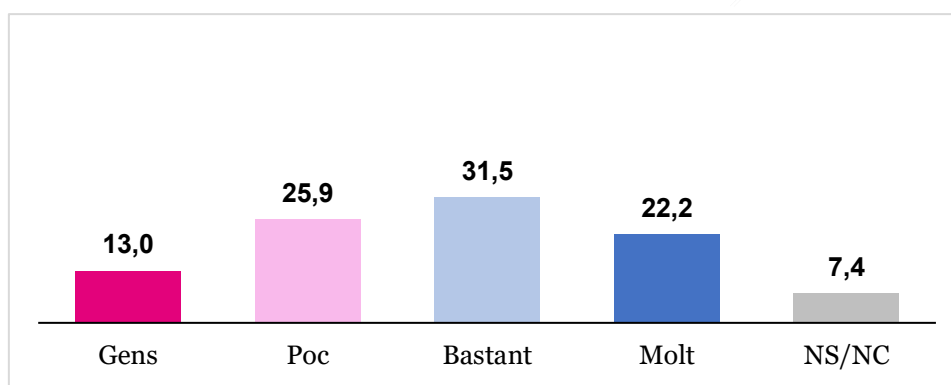
Quan es pregunta si a l'entitat es realitzen avaluacions de riscos laborals que tinguin en compte els riscos psicosocials, les opinions són dispars. Aquells que creuen que no es tenen en compte superen a aquells que creuen que sí. Un 33,3% ha respost que no, un 24,1% que sí, i un 42,6% no ha sabut respondre. Entre les dones, un 21% considera que sí, mentre que un 31% pensa que no, mentre que entre els homes, un 41,7% ha respost que no i un 33,3% que sí. El percentatge de persones que no han contestat entre les dones, amb un 47,6%, és gairebé el doble que el dels homes, que és del 25%, sent dels més alts entre tots els grups. A més, un 62,5% de les persones menors de 31 anys no han sabut què contestar, així com un 50% de les persones amb més de 3 anys d'antiguitat.

A Prohibitatge es porten a terme avaluacions de riscos laborals tenint en compte els riscos psicosocials?



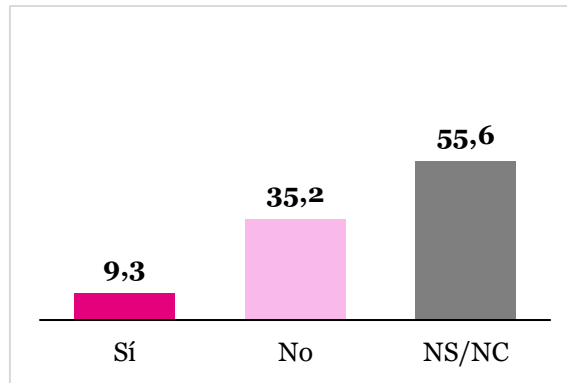
Les dades recollides al qüestionari mostren que els indicadors d'estrès, com baixes laborals, absentisme, accidents, conflictes interns i desmotivació, estan força presents en el dia a dia d' A Prohabitatge Som Llar. Concretament, un 31,5% dels enquestats ha notat aquests indicadors de manera bastant destacada, i un 22,2% els ha percebut molt. Tots els grups han observat aquests indicadors en un grau o un altre, però crida especialment l'atenció entre les persones amb més de 3 anys d'antiguitat, ja que un 83,3% d'aquest grup ha indicat que els ha notat bastant (50%) o molt (33,3%). També destaca entre les persones d'entre 31 i 40 anys, on el 70% ha respost que els ha notat molt o bastant. Pel que fa al gènere, les dades són similars: entre les dones, un 31% ha notat aquests indicadors bastant i un 23,8% molt, mentre que entre els homes, un 33,3% els ha notat bastant i un 16,7% molt.

Has notat indicadors d'estrès en forma de baixes, absentisme, accidents laborals, conflictes interns o desmotivació?



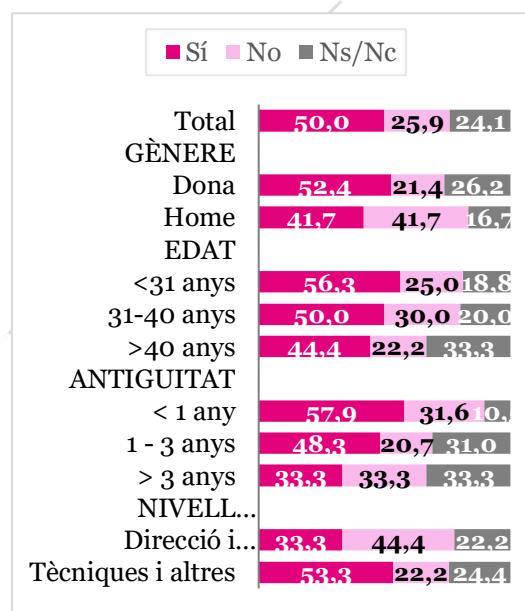
En relació amb els conflictes laborals, més del 90% de les persones que han contestat l'enquesta ha contestat que no o que no sap si l'entitat disposa de mecanismes explícits establerts per a la gestió de conflictes. Només un 9,3% ha contestat que sí que en té. En el cas dels homes, la meitat considera que no i l'altra meitat no ho sap, mentre que en el cas de les dones, un 11,9% contesta que sí, un 31% que no i un 57,1% no ho sap ho sap.

L'entitat té mecanismes explícits establerts per a la gestió de conflictes?



Finalment, el 50% de les persones enquestades han indicat que existeixen conflictes latents no tractats a l'organització. Entre les dones, aquesta percepció és del 80%, mentre que entre els homes és del 50%. A més, el 100% de les persones amb més de 3 anys d'antiguitat a A Prohabitatge Som Llar han respost afirmativament, així com el 87% de les persones menors de 35 anys. Com més joves i amb menys antiguitat, més alta és la percepció d'existència de conflictes latents no resolts. En canvi, els càrrecs de direcció i coordinació son el grup amb menor percepció d'aquests conflictes.

Consideres que hi ha conflictes latents no tractats?



3.7.2 Quadre resum

QUADRE RESUM	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA

<ul style="list-style-type: none"> • Prohabitatge compta un informe d'avaluació de riscos laborals • La revisió mensual de casos és un mecanisme que funciona molt bé a l'hora de tractar temes concrets i avançar en solucions clares. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'informe d'avaluació de riscos laborals de Prohabitatge no inclou una avaluació de riscos psicosocials • Detecció d'una sobrecàrrega de feina així com una manca d'espais formals per gestionar els conflictes o una figura de mediació. • El 90% desconeix si l'entitat disposa de mecanismes de gestió de conflictes • Necessitat d'unificar els principis de l'ètica de les cures a l'entitat • Un 53,7% de les treballadores ha notat bastant o molts indicadors d'estrès en forma de baixes, absentisme, accidents laborals, conflictes interns o desmotivació
---	--

3.8 ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES EN L'ÀMBIT LABORAL

El darrer apartat de la diagnosi tracta l'abordatge de les violències masclistes en l'àmbit laboral. Segons estableix la normativa vigent, aquestes violències es poden manifestar de diverses formes, principalment assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, situacions de discriminació o assetjament relacionades amb l'embaràs, la maternitat o l'exercici de drets de conciliació, així com assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, entre d'altres. A continuació, s'analitza la presència d'aquestes violències a l'entitat i la situació actual d'A Prohabitatge Som Llar, sobretot pel que fa a les fortaleses i debilitats relatives a l'abordatge de les violències masclistes.

3.8.1 Estat de la qüestió

a. Resultats destacats de la documentació i les entrevistes

- Mesures d'abordatge de les violències masclistes

Segons l'article 42.d de l'Estatut dels Treballadors i l'article 14 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, recau en l'entitat la responsabilitat principal de prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Això implica garantir un entorn de treball saludable per a totes les persones, promovent condicions laborals que evitin qualsevol forma d'assetjament i establint procediments clars per a la seva prevenció i sanció, tal com indica l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007.

En aquest marc, A Prohabitatge Som Llar disposa d'un **Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe** que proporciona orientacions pràctiques per

gestionar aquestes situacions. El protocol estableix diverses mesures per abordar i prevenir l'assetjament així com garantir la protecció de les persones afectades. Per exemple, inclou accions preventives com la designació de persones de referència formades per assessorar i acompanyar, vies de suport específiques i la garantia d'atenció mèdica si és necessària per gestionar la situació.

Pel que fa a l'abordatge, el protocol fixa un termini màxim de set dies per arribar a una resolució i contempla la possibilitat d'iniciar un procediment de denúncia interna si els mecanismes inicials no són suficients o adequats per a la víctima.

D'altra banda, el **present pla d'igualtat** representa una altra passa endavant en la millora de l'abordatge de les violències masclistes a l'entitat. Aquest pla permet diagnosticar l'estat de l'organització en diversos àmbits, a part de posar llum sobre el compromís històric de l'entitat en matèria de gènere i facilitar la planificació de les següents accions necessàries per aconseguir un entorn de treball més just i equitatiu.

- Futurs reptes en matèria d'abordatge de les violències masclistes

Mitjançant el treball de camp, s'ha detectat una **manca de coneixement generalitzat pel que fa a les mesures d'intervenció en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe** en el context laboral. En aquest sentit, existeixen dubtes compartits entre la plantilla i equip directiu sobre si s'està fent una bona feina en la difusió del protocol. Tot i estar disponible a la carpeta col·lectiva i inclòs en el pla d'acollida, amb les revisions i canvis successius, aquesta transmissió s'ha anat perdent. A més, sovint es dona per fet que ningú haurà d'utilitzar-lo, fet que contribueix a la seva infrautilització i desconeixement.

Entre aquelles persones que sí que coneixen l'existència i funcionament del protocol, s'ha destacat que aquest no és prou exhaustiu, donat que **no contempla les relacions entre treballadores i la ciutadania atesa**, on també poden donar-se violències masclistes.

Encara que el protocol menciona la necessitat de promocionar-lo perquè compleixi amb la seva funció, no s'especifiquen mesures concretes per garantir que aquesta promoció es dugui a terme de manera efectiva. Això ha provocat **que el document no s'hagi socialitzat adequadament**. Cal destacar que **la feina preventiva no es limita a l'existència d'un protocol**, sinó que també implica fomentar que la plantilla se senti

identificada amb ell, el conegui a fons, el pugui utilitzar i contribueixi activament a prevenir violències.

De la mateixa manera, el protocol presenta **mancances pel que fa a les eines de reparació**. No contempla mesures per reparar la víctima, ni preveu accions col·lectives per abordar la situació amb l'agressor. Tampoc especifica si el cas es tractarà en l'àmbit comunitari, en cas que hagi tingut un impacte a aquest nivell. En definitiva, cal treballar aquesta qüestió de manera més completa, assegurant que es cobreixin tant els aspectes previs com posteriors a l'agressió per garantir un abordatge integral de les violències masclistes.

En aquest sentit, encara que **l'entitat disposa d'un Pla LGBTI** amb un marc teòric valuós per sensibilitzar la plantilla sobre aquesta temàtica, aquest **tampoc ha estat socialitzat adequadament**, cosa que dificulta greument l'impacte real.

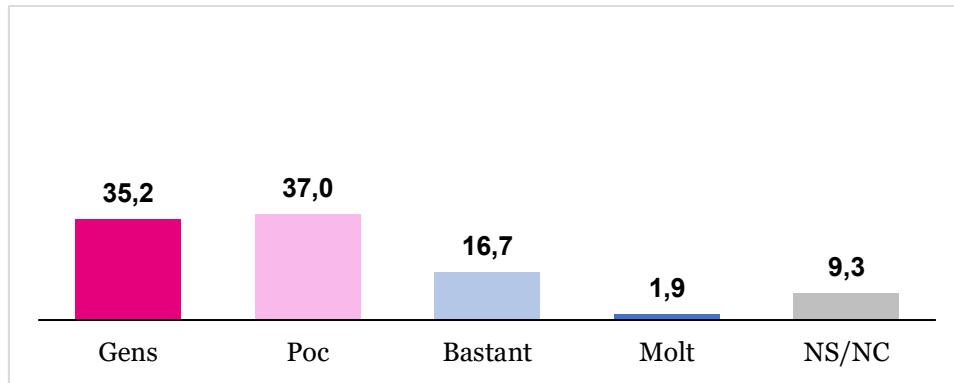
Aquestes mancances posen de manifest la necessitat d'enfortir tant la promoció com la implementació pràctica dels protocols i plans, així com d'integrar una visió més àmplia que inclogui totes les formes de violències masclistes en tots els àmbits relacionals de l'entitat.

b. Resultats destacats del qüestionari

Quan es pregunta sobre les eines i recursos disponibles a l'entitat per fer front a actituds sexistes, l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, els resultats mostren un alt nivell de desconeixement generalitzat. Un 37% de les persones enquestades indica que coneixen poc aquestes eines, i un 35,2% que no les coneixen gens.

La diferència de coneixement és notable segons el gènere: mentre que un 58% dels homes afirma no conèixer gens aquests materials, entre les dones aquest percentatge és del 28,6%. Tot i això, el desconeixement no és exclusiu d'un grup concret i afecta de manera transversal la plantilla, amb l'excepció de les persones amb càrrecs de direcció o coordinació. En aquest cas, un 66,7% afirma conèixer força bé o molt bé les eines i recursos disponibles.

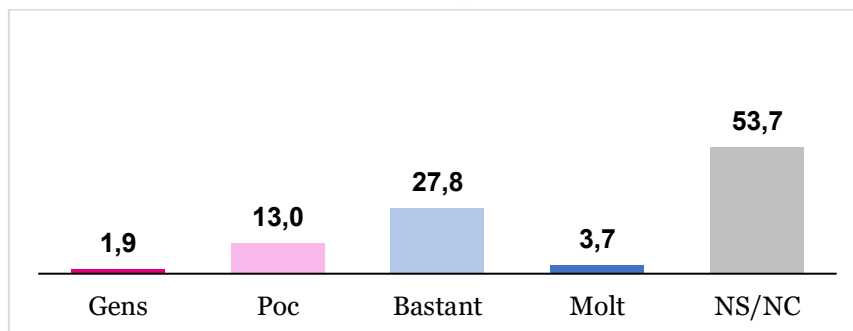
Coneixes les eines i recursos dels quals disposa l'entitat per a fer front a les actituds sexistes, l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe/gènere (protocol, circuit d'actuació, persona/equip de referència...)?



Malgrat el desconeixement generalitzat sobre les eines i recursos disponibles, les respostes indiquen que un 27,8% de les persones enquestades hi confia força i un 3,7% hi confia molt. Per contra, un 1,9% manifesta que no hi confia gens, i un 13% que hi confia poc. Un 53,7% de les persones enquestades no ha respost aquesta pregunta.

Pel que fa a les opinions positives, aquestes són més freqüents entre les dones (35,7% confien molt o força), les persones més joves (50,1% confien molt o força) i aquelles amb càrrecs de direcció o coordinació (66,7% confien molt o força).

Confies en aquestes eines?



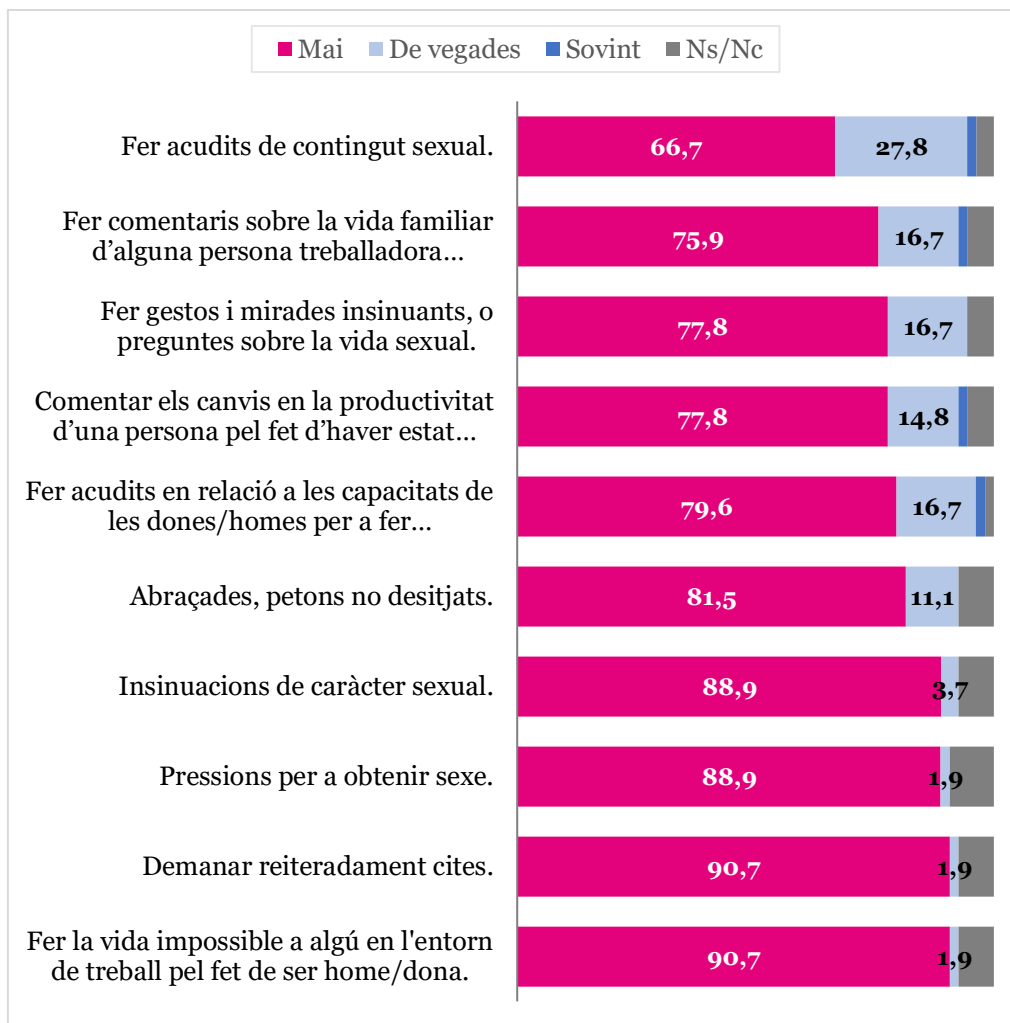
Quan es pregunta sobre la freqüència de comportaments que podrien considerar-se assetjament laboral, es constata que hi ha actituds que la majoria de les persones enquestades indiquen que mai no es produeixen o que no en tenen coneixement. Entre aquestes actituds s'inclouen fer la vida impossible a algú pel fet de ser home o dona, demanar cites reiteradament, exercir pressió per obtenir sexe o fer insinuacions sexuals.

D'altra banda, algunes persones enquestades assenyalen altres actituds que sí que es produeixen amb certa freqüència. Un 27,8% afirma que de vegades es fan acudits de contingut sexual, i un 1,9% considera que sovint es produeixen. Entre les dones, un 31% considera que això passa sovint o de vegades, mentre que un 25% dels homes comparteixen aquesta percepció.

Pel que fa als comentaris sobre la vida familiar de les treballadores, un 16,7% considera que de vegades es fan, i un 1,9% diu que sovint. Entre les dones, un 21,4% pensa que de vegades es fan aquests comentaris, mentre que només un 8,3% dels homes ho perceben. Així mateix, un 16,7% percep que de vegades es fan gestos i mirades insinuants o preguntes sobre la vida sexual, una pràctica que es detecta sobretot entre les dones (21,4%), però no entre els homes.

Un 14,8% considera que de vegades es fan comentaris sobre la productivitat d'una persona per haver estat mare o pare, i un 1,9% pensa que sovint es fa. Entre les dones, un 19,1% creu que això es dona de vegades o sovint, mentre que només un 8,3% dels homes ho considera. A més, un 16,7% considera que de vegades es fan acudits sobre les capacitats de les dones o homes per fer determinades tasques, i un 1,9% diu que sovint es produeixen. En el cas de les dones, un 23,8% ha sigut testimoni d'aquests acudits, mentre que cap home ho menciona.

Indica amb quina freqüència creus que es donen els següents comportaments en el teu entorn de treball:



3.8.2 Quadre resum

QUADRE RESUM	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> Es disposa d'un protocol per abordar i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe i un pla LGBTIQ+ El 31,5% de les persones enquestades afirma que confia molt o bastant en les eines de les que disposa l'entitat per fer front al sexisme i discriminació 	<ul style="list-style-type: none"> Existeix una desconexió generalitzada de l'existència del protocol d'assetjament.. El pròpi protocol té limitacions pel que fa a les relacions que abasta, ja que no recull cap actuació pels casos d'assetjament entre personal d'intervenció i ciutadania. Manca de mesures de reparació davant d'un cas d'assetjament sexual Part de la plantilla opina que de vegades es fan comentaris sexistes

4. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es presenten les vuit línies estratègiques i objectius a complir en el període de vigència del Pla Intern d'Igualtat de Gènere d'A Prohabitatge Som Llar (2024-2028), formulades a partir de la diagnosi elaborada. Al pla d'acció, entès com un pla de treball, s'ofereix un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de les cures a l'organització. Les línies estratègiques en què s'estructura aquest pla d'acció (en línia amb la diagnosi), són les següents:

- Línia estratègica 1. Cultura organitzativa
- Línia estratègica 2. Comunicació i treball en equip i en xarxa
- Línia estratègica 3. Condicions de contractació
- Línia estratègica 4. Representativitat horitzontal i vertical
- Línia estratègica 5. Política retributiva
- Línia estratègica 6. Equilibri de la vida personal i professional
- Línia estratègica 7. Salut, benestar i seguretat laboral
- Línia estratègica 8. Abordatge de les violències masclistes d'àmbit laboral

A cada línia estratègica, es fixa un objectiu específic i s'estableixen un seguit d'accions a desenvolupar en el període de vigència del Pla (2025-2028), acompanyades d'un calendari que indica en quin període ha d'iniciar-se el desenvolupament de l'acció i d'una bateria d'indicadors per a mesurar el seu compliment. A les accions no s'especifica quines són les àrees responsables del seu seguiment i compliment. Aquesta informació haurà de ser decidida entre les persones encarregades del seguiment estratègic del Pla una vegada es defineixin els recursos tècnics destinats al Pla.

En tractar-se d'un document de treball, i **sempre que la Comissió de seguiment, la qual s'haurà de constituir d'acord amb les indicacions de l'apartat 5.3 del Pla hi estigui d'acord**, les accions podran ser modificades, així com el seu calendari d'execució, sempre que respongui a una decisió estratègica a favor de la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de les cures.

Cadascuna de les actuacions recollides al pla d'acció es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. Aquesta codificació ens indica la línia estratègica i objectiu al que pertany cada acció, per exemple: la L1.O1.A1. és la primera acció del primer objectiu de la primera línia estratègica.

1. Cultura organitzativa (LE1)

Objectiu 1: Donar continuïtat al compromís institucional amb l'equitat de gènere i la seva promoció en la dimensió interna de l'organització				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1.1.1	Aprovar com a normativa interna el PIIG i fer-ne difusió a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Existència d'un Pla Intern d'Igualtat amb caràcter de normativa interna i registrat. Difusió del Pla (seguiment dels canals pels quals s'ha enviat). 	GENER - FEBRER 2025	DIRECCIÓ GENERAL ÀREA DE PERSONES
LE1.1.2	Assignació de personal i recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions i del Pla.	<ul style="list-style-type: none"> Existència d'una partida pressupostària específica i de personal tècnic destinat a la implementació del Pla. 	MARÇ- JUNY 2025	DIRECCIÓ GENERAL ÀREA DE PERSONES
LE1.1.3	Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del Pla.	<ul style="list-style-type: none"> Periodicitat de les reunions de la Comissió de Seguiment. Existència d'informes de seguiment anuals sobre la implementació del Pla Intern d'Igualtat. Grau d'implementació del Pla, en percentatge. 	FEBRER- MAIG 2025	COMISIÓ DE SEGUIMENT

Objectiu 2: Treballar perquè la mirada de gènere interseccional articuli tots els processos interns i les intervencions externes de l'entitat				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1.2.1	Definir objectius estratègics per a l'àrea de gènere mitjançant un procés participatiu de les treballadores d'aquest departament, amb l'objectiu de	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sessions participatives realitzades amb les treballadores de l'àrea de gènere Nombre d'objectius estratègics definits i aprovats per l'àrea de gènere 	ABRIL- JUNY 2025	DEPARTAMENT DE GÈNERE I COMISIÓ DE SEGUIMENT

	transversalitzar la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'organització,.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de pràctiques/polítiques adaptades a partir dels objectius definits 		
LE1.2.2	Acotar mesures de gènere objectivables a nivell organitzatiu utilitzant el marc de l'EFQM	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de mesures de gènere objectivades incorporades en els processos organitzatius ○ Puntuació obtinguda en l'EFQM després de la implementació de dites mesures 	DESEMBRE 2024 – SETEMBRE 2025	DEPARTAMENT DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU I COMISIÓ DE SEGUIMENT

Objectiu 3: Implementar un estil de lideratge feminista

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1.3.1	Organitzar una sessió participativa entre les treballadores amb càrrecs de lideratge per parlar sobre la gestió d'equips a l'entitat i reflexionar entorn com fer que aquesta sigui més horitzontal i democràtica i quines responsabilitats han d'assumir-se.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'iniciatives o canvis en les dinàmiques de treball adoptats després de la sessió 	SEPTEMBRE - NOVEMBRE 2025	DEPARTAMENT DE PERSONES I COMISIÓ DE SEGUIMENT

2. Comunicació i treball en equip i en xarxa (LE2)

Objectiu 1. Treballar per enfortir la comunicació interna				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2.1.1	Elaborar un informe mensual a cadascuna de les àrees per enfortir el treball en xarxa i pluralitzar les direccions de la comunicació.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'informes mensuals elaborats i compartits. ○ Percentatge d'àrees que presenten l'informe mensual respecte al total d'àrees. ○ Enquesta qualitativa sobre la millora del coneixement respecte als projectes i mesures desenvolupats en altres àrees arran de la implementació de l'informe. 	PERMANENT	ÀREA DE COMUNICACIÓ DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU
LE2.1.2	Desenvolupar una metodologia per dur a terme l'informe mensual.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desenvolupament, difusió i formació del personal en l'ús de la metodologia 	PERMANENT	DIRECCIÓNS D'ÀREA
LE2.1.3	Actualitzar el Pla d'Acollida i incorporar-hi el protocol per assetjament sexual i per raó de sexe, el present pla d'igualtat i les mesures de conciliació i flexibilitat a les quals tenen accés les treballadores.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actualització del document 	GENER - ABRIL 20225	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

Objectiu 2. Materialitzar les propostes previstes al Pla de Comunicació

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2.2.1	Dur a terme un Nomenclàtor/diccionari Som Llar amb els conceptes clau de l'entitat	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboració , distribució i promoció del document 	SETEMBRE - DESEMBRE 2025	ÀREA DE COMUNICACIÓ DIRECCIONS DE TREBALL

3. Política de contractació, formació i promoció (LE3)

Objectiu 2. Continuar apostant per una política de promoció feminista

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3.2.1	Treballar per poder implementar el mecanisme d'avaluació de competències i de rendiment	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de professionals contactades o aliances establertes per trobar solucions. ○ Nombre d'eines o models analitzats per a l'avaluació de competències. 	JUNY 2025- JUNY 2026	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU
LE3.2.2	Promoure la promoció interna del personal seguint criteris feministes interseccionals	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de comunicacions internes destinades a difondre i fer accessibles els criteris de promoció associats als diferents llocs de treball. ○ Establiment de pautes clares per a la promoció del personal. ○ Grau de satisfacció de la plantilla respecte a la claredat i transparència dels criteris de promoció. 	PERMANENT	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

Objectiu 3. Promoure l'estabilització de les treballadores per facilitar la sostenibilitat de la vida i crear un entorn compromès amb la cultura organitzativa feminista

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3.3.1	Organitzar una reunió mensual com a espai de cures amb l'objectiu de compartir inquietuds i malestars derivats de la feina, creant un espai perquè les companyes intercanviïn experiències i es donin suport emocional.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de reunions dutes a terme ○ Assistència mitjana a cada reunió ○ Valoracions qualitatives del format de les reunions per part de les participants mitjançant una recollida de dades estandarditzada ○ Valoracions qualitatives de l'impacte de les reunions per part de les participants mitjançant una recollida de dades estandarditzada ○ Reducció del percentatge de rotació del personal després de la implementació de les reunions. 	PERMANENT	ÀREES DE TREBALL

Objectiu 4. Promoure la sensibilització en diversitat afectivosexual i de gènere de manera unitària i per a totes les treballadores

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3.4.1	Oferir formació sistematitzada i obligatòria en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere a les treballadores	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i afectiva. ○ Nombre i gènere de les persones participants en les accions formatives en matèria d'equitat de gènere, nivell de comandament i àrea 	PERMANENT	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU ÀREA DE GÈNERE

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Nivell de satisfacció de les persones participants per gènere, nivell de comandament i àrea 		
--	--	---	--	--

4. Representativitat horitzontal i vertical (LE4)

Objectiu 1. Fomentar la representació equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'organització				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4.1.1	Portar un registre de l'exercici de tendència a la paritat en els llocs amb major segregació.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evolució percentual anual del nombre d'homes i dones en les ocupacions amb major segregació. 	PERMANENT	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

5. Política retributiva (LE5)

Objectiu 1. Treballar per aconseguir la igualtat salarial en tots els nivells i perfils professionals				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5.1.1	Dur a terme de forma periòdica els informes sobre igualtat retributiva d'acord amb el Reial Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre homes i dones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realització dels registres retributius anuals 	PERMANENT	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

Objectiu 2. Difondre la política retributiva en línia amb el principi de transparència				
--	--	--	--	--

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5.2.1	Difondre la política retributiva de forma anual i revisar-la per recollir noves necessitats tal com estableix la Directiva (UE) 2023/970 del Parlament Europeu, per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un mateix treball o un treball de valor igual a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes per al seu compliment.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de difusions realitzades ○ Recull de les necessitats afegides 	ABRIL 2025	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

6. Equilibri entre la vida professional, personal i familiar (LE6)

Objectiu 1. Donar a conèixer les mesures de conciliació i flexibilitat que s'ofereixen A ProHabitatge Som Llar				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6.1.1	Difondre el document de mesures de conciliació i flexibilitat per assegurar que totes les treballadores en tinguin coneixement.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de disseminació sobre el document ○ Nombre de sessions formatives en què s'ha presentat el document ○ Increment en el nombre de sol·licituds de mesures de conciliació o flexibilitat 	DESEMBRE 2024- FEBRER 2025	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

7. Salut, benestar i seguretat laboral (LE7)

Objectiu 1. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'entitat				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7.1.1	Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de millores específiques de gènere recollides a l'avaluació del Pla. 	NOVEMBRE 2025-MAIG 2026	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

Objectiu 2. Treballar per millorar la gestió de conflictes interns				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7.2.1	Crear un mecanisme formal per millorar la gestió de conflictes interns	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència d'un mecanisme formal dissenyat i implementat ○ Nombre d'avaluacions realitzades al mecanisme 	PRIMER TRIMESTRE 2026	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU
LE7.2.2	Designar el personal i recursos necessaris per al desenvolupament i gestió del mecanisme de gestió de conflictes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assignació de recursos i personal tècnic responsable 	PRIMER TRIMESTRE 2026	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU
LE7.2.3	Socialitzar el protocol de gestió de conflictes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de disseminació sobre el document ○ Nombre de sessions formatives en què s'ha presentat el document 	SEGON SEMESTRE 2026	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU ÀREA DE COMUNICACIÓ

Objectiu 3. Construir una definició consensuada de l'ètica de les cures a l'entitat

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7.3.1	Dur a terme una sessió participativa amb el personal amb l'objectiu de definir col·lectivament l'ètica de les cures a l'entitat	<ul style="list-style-type: none"> ○ Organització de la sessió participativa ○ Percentatge de participació del personal en la sessió registrat per gènere, àrea i nivell de comandament ○ Nombre de principis consensuats incorporats al document final 	MAIG 2026	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU COMISIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA EQUIP DE DIRECCIÓ
LE7.3.2	Elaborar un document formal que reculli els principis de l'ètica de les cures a l'entitat	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència del document 	MAIG -JUNY 2026	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

Objectiu 4. Incorporar mecanismes per adreçar la sobrecàrrega de treball

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7.4.1	Creació de mecanismes formals per disminuir les sobrecàrregues de treball.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existència de mecanismes de registre de la sobrecàrrega de treball segregats. ○ Nombre de baixes mèdiques o accidents de treball vinculats a la sobrecàrrega de treball. 	NOVEMBR E 2023 – JUNY 2025	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones contractades per fer substitució o complementar a persones que fan ús de mesures de conciliació. 		
--	--	---	--	--

8. Abordatge de les violències masclistes en l'àmbit laboral (LE8)

Objectiu 1. Actualitzar el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe perquè pugui donar una resposta integral a les violències masclistes en l'àmbit laboral

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE8.1.1	Incorporar mesures de reparació	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de reparació incorporades 	PERMANENT	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU
LE8.1.2	Incorporar mecanismes per abordar les violències masclistes que es donen entre les treballadores i la ciutadania atesa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incorporació de mecanismes específics ○ Registre del nombre i de la tipologia de casos on s'han hagut d'utilitzar aquests mecanismes específics 	PERMANENT	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU

Objectiu 2. Socialitzar el protocol perquè sigui una eina útil i viva

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE8.2.1	Fer una formació obligatòria per familiaritzar a les treballadores amb el protocol d'assetjament sexual	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'hores realitzades 	SEGON TRIMESTRE 2025	DIRECCIÓ DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANIZATIU



5. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A continuació es presenta una **proposta per al sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures** que integren el present Pla Intern d'Igualtat de Gènere. L'objectiu és posar a disposició de l'entitat cal una eina que li permeti monitoritzar l'avanç en la implementació del Pla, així com la consecució dels seus objectius i dels resultats esperats.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'unes pautes que han de permetre que els i les responsables de la implementació del Pla (Comissió de seguiment i grup de lideratge) puguin disposar d'orientacions de caràcter metodològic relatives al seu seguiment i avaluació. Orientacions que, a la vegada, siguin coherents amb els principis operatius, la metodologia i els indicadors en què s'ha basat el procés d'elaboració del Pla.

Concretament, la proposta estableix **dos elements bàsics** en tot sistema de seguiment i avaluació:

1. Els objectius i continguts del sistema de seguiment i avaluació.
2. Les instàncies de seguiment i avaluació.

5.1. Objectius i continguts del sistema de seguiment i avaluació

L'**objectiu general** del sistema de seguiment i avaluació és **aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament** del Pla Intern d'Igualtat de Gènere, **els resultats i els impactes** de les actuacions que l'integren, i establir **eventuals mecanismes de millora o correcció** per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es poden plantejar els següents **objectius específics**:

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (avaluació de l'execució).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti a l'entitat valorar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).

- Valorar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés)
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere en el si de l'organització (actualització del diagnòstic).

De cara a definir i concretar el sistema d'avaluació i de seguiment del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de A Prohabitatge Som Llar, caldrà fer referència als següents **aspectes clau**:

- La **designació de persones** i/o instàncies responsables del seguiment i l'avaluació.
- L'**assignació de recursos** (tècnics, de recursos humans i de temps) que es dedicaran a l'avaluació del Pla.
- El **tipus d'avaluació**, els instruments que utilitzarà i la periodicitat amb què es durà a terme.

El procés de seguiment i avaluació ha de permetre convertir el Pla en un element cíclic de millora contínua per a l'entitat. És a dir, la valoració final del Pla ha de permetre establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que permetin a l'organització continuar millorant en termes d'equitat de gènere. Els progressos realitzats han de ser, en aquest sentit, mesurables, i per això s'ha incorporat un sistema d'indicadors associat a cada acció que permeti avaluar en cada moment la situació de l'organització i les millores que s'hagin pogut aconseguir. En aquest sentit, els indicadors poden reflectir el nivell d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

L'assignació de responsabilitats per dur a terme el seguiment i avaluació del Pla és clau per assegurar la seva continuïtat en el temps. En aquest sentit, es proposen els següents nivells d'intervenció:

- **Seguiment estratègic:** les persones (a determinar per l'entitat) que s'encarreguin d'aquest nivell d'intervenció hauran de vetllar per l'aconseguit dels objectius generals inicialment plantejats al pla. De caràcter anual.
- **Seguiment operatiu:** les persones (a determinar per l'entitat) que s'encarreguin d'aquest nivell d'intervenció hauran de fer seguiment i recopilar informació per l'avaluació amb l'objectiu de donar a conèixer els resultats així com les possibles incidències. De caràcter trimestral.

5.2 Composició de la Comissió de Seguiment i Avaluació

Aquesta comissió serà l'encarregada de comprovar el desenvolupament de les mesures i accions proposades en el Pla, així com de proposar les millores o correccions que sigui necessari aplicar. Està formada per les mateixes persones que la comissió negociadora.

5.3 Procediment de modificació

D'aquesta manera, el procediment de modificació que ha de permetre donar resposta a les discrepàncies o incidències que puguin sorgir durant l'aplicació, el seguiment i l'avaluació o revisió del Pla, es farà efectiu durant les reunions de treball previstes en els dos nivells d'intervenció: l'estratègic i l'operatiu. No obstant això, el Grup Motor serà l'òrgan responsable final de decidir sobre possibles canvis en els objectius i les actuacions del Pla, sempre amb el vistiplau del Consell de Direcció i el Patronat.

6. ANNEXOS

6.1. Guió entrevistes en profunditat a Equip tècnic i Direcció d'A Prohabitatge Som Llar.

OBJECTIUS DE L'ENTREVISTA

Conèixer l'estat de la qüestió en relació a:

- Les percepcions generals sobre el nivell d'igualtat/equitat, sobre l'existència de discriminacions i violències, així com la cultura i valors en matèria d'igualtat.
- Les accions concretes que s'han realitzat a nivell intern en temes d'igualtat.
- Els punts forts i febles de l'organització, els àmbits clau en els quals s'hauria de fer més incidència, així com els principals problemes a resoldre.
- Les expectatives posades en el procés.

INTRODUCCIÓ

1. Presentació i càrrec de les persones entrevistades, així com quina responsabilitat tenen en relació amb les polítiques de gènere.
2. Quina és la **motivació** de Prohabitatge per a dur a terme un Pla Intern d'Igualtat de Gènere?
3. Quines són les teves **expectatives** respecte aquest Pla Intern d'Igualtat de Gènere? Què n'esperes d'aquest procés?

4. Podeu explicar una mica la **trajectòria** de Prohabitatge? Quin any es va crear, amb quin objectiu, quins són els valors...?
5. Com s'**estructura** Prohabitatge? Àrees, àmbits de treball... (organigrama)
6. Fins ara, quines **polítiques de gènere** s'han dut a terme des de Prohabitatge? (formacions, protocol, campanyes...)
7. Quins creus que són els **punts forts i els punts febles** de Prohabitatge en matèria d'igualtat? És a dir, quins són els obstacles i els beneficis a l'hora d'assolir canvis en aquest terreny?
8. Creieu que les persones que treballen a Prohabitatge tenen un grau alt de **sensibilització** respecte el gènere i les desigualtats per raó de gènere? És possible que trobem resistències?

PRESA DE DECISIONS I LIDERATGE

9. A nivell de **coordinació**, es fan reunions periòdiques de coordinació entre els equips? I entre la direcció i les persones treballadores?
10. Com es prenen les decisions i quin paper tenen les persones treballadores? Teniu **espais de participació i consens** ens els processos?
11. Quina tipologia de **lideratge** consideres que s'està portant a terme actualment? Creus que té en compte les noves fórmules que incorporen la perspectiva de gènere i interseccional basades en un lideratge més participatiu/integrador?

COMUNICACIÓ

12. Com es fa la **comunicació interna**? Teniu algun tipus de plataforma per fer arribar la informació a tothom?
13. Teniu algun tipus de **guia per la comunicació no sexista i inclusiva**? O feu servir alguna de referència? Utilitzeu aquest llenguatge de forma habitual?
14. Penseu que la informació sobre les **accions** que du a terme Prohabitatge en matèria d'igualtat arriba a tot el personal?
15. Més enllà de la comunicació escrita, quin paper té la **comunicació verbal i no verbal** (corporal, visual) en el vostre dia a dia? (p. Exemple converses de passadís, reunions on determinats perfils de persones tendeixen a parlar més que altres o acaparar atenció)

RECLUTAMENT, PROMOCIÓ I PRESÈNCIA DE DONES

16. Consideres que existeix una **presència equilibrada** de dones i homes en tots els **departaments o àrees**? Hi ha alguna àrea que percebis que estigui feminitzada o masculinitzada? I en els diversos **nivells de responsabilitat**?
17. Hi ha un mecanisme o **procediment per avaluar** si una persona fa bé o no la seva feina? **Valoració dels llocs de treball**?
18. Creieu que Prohabitatge pot prendre **mesures** per a una presència més equilibrada de dones i homes a les diferents àrees i nivells directius?

CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

19. Quina és la vostra percepció respecte a la **sensibilització i formació** en la igualtat de gènere de les persones treballadores? S'han ofert **formacions** en matèria d'igualtat?
20. Penses que **les jornades i l'horari laboral s'ajusten a les feines**? Com és la vostra jornada? Teniu flexibilitat horària? Teletreball?
21. Consideres que Prohabitatge ofereix **facilitats per equilibrar la vida laboral, familiar i personal** (flexibilitat horària, teletreball, permisos...)? Quines mesures de conciliació i reduccions teniu? Creieu que es contempla la vida personal (més enllà de la familiar/reduccions tradicionals)?
22. Heu inclòs alguna **mesura extra** que no estigui prevista al Conveni (millores)?
23. Heu fet algun estudi per tal d'analitzar possibles desajustos en els **salaris**? Diries que hi ha diferències salarials entre homes i dones? I per àrees/àmbits?

CURES

24. Heu fet algun procés per a poder copsar què s'entén per **polítiques de les cures** a l'entitat?
25. Teniu **espais de cohesió de grup**? Entenen-los com espais que se surten de la rutina diària, marxar a fer una barbacoa, a fer una ruta de muntanya, de casa rural...
26. Teniu mecanismes per identificar els moments de **sobrecàrrega** de feina?
27. Hi ha alguna **figura encarregada de les cures** o recau en la persona responsable/cap de l'àrea? (per exemple, algú que identifiqui les càrregues de feina, redistribució dels recursos, benestar emocional...)

28. Disposeu d'eines per a portar a terme una **prevenció i gestió de conflictes** des d'un tipus de comunicació no violenta i on es considerin els processos de mediació?
29. Quin procediment seguïu per **gestionar els conflictes**? Disposeu d'espais on detectar i expressar els conflictes?

PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

30. Disposeu d'alguna **eina específica** per abordar situacions d'assetjament laboral i masclista?
31. Existeixen **accions de sensibilització** a la plantilla en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, actituds sexistes i tractes discriminatoris?
32. Perceps que hi hagi **actituds sexistes**, sigui "acudits", menystenir la feina, insinuacions...? S'ha produït algun cas d'assetjament? Si és així, com s'ha resolt?

TANCAMENT

33. Quins **àmbits consideres que són clau** pel Pla Intern d'Igualtat?
34. Quines **dificultats o obstacles** creus que es pot trobar el Pla Intern d'Igualtat en la seva implementació?
35. Vols **afegir** alguna cosa que consideris necessària i no t'hagi preguntat?

6.2. Qüestionari obert a treballadores

El present qüestionari s'emmarca en el procés d'elaboració de la **diagnosi del Pla Intern d'Igualtat de Gènere** de Prohabitatge. L'anàlisi de les dades obtingudes permetrà realitzar una diagnosi aterrada a la realitat d'A Prohabitatge Som Llar, a partir de les percepcions de les persones que hi treballen. L'enquesta és anònima i els resultats seran analitzats per la Fundació SURT. Respondre el qüestionari no et portarà més de 15 minuts, i recorda que has d'arribar al final i prémer Finalitzar perquè quedin registrades les teves respostes. Moltes gràcies per endavant per la teva participació!

A. ABANS DE COMENÇAR

1.-Quina és la teva identitat de gènere?

Dona

Home

No binària

Altres (Especificar).....

Ns/Nc

2.- Quina és la teva edat? (Anotar edat exacta i codificar)

3.-Quants anys fa que treballes a A Prohabitatge Som Llar?

Menys d'1 any

Entre 1 i 3 anys

Entre 4 i 6 anys

Entre 7 i 10 anys

Més de 10 anys

4.-Quin és el teu nivell retributiu?

Menys de 18.000€

Entre 18.001€ i 31.000€.....

Entre de 31.001€ i 40.000€.....

Més de 40.000€

Ns/Nc.

5.-Quina relació contractual mantens amb Prohabitatge?

Contracte fixe

Contracte indefinit.....

Contracte temporal

Altres (Especificar)

6.-Actualment, quina és la teva jornada de treball segons contracte?

Temps parcial

Temps complet

Altres (Especificar)

7.-Quina és l'àrea de Prohabitatge on treballes? (només és possible triar una opció)

Coordinació d'àrea o departament

Àrea de suport estratègic

Gènere (Tècniques i altres categories)

PIR (Tècniques i altres categories)

Inserció (Tècniques i altres categories)

DESFENUSOS (Tècniques i altres categories)

Gestió Immobiliària (Tècniques i altres categories)

Administració i economia i finances (Tècniques i altres categories)

Gestió i desenvolupament organitzatiu (Tècniques i altres categories)

Altres (Especificar).....

8.-Tens fills/es menors o persones dependents al teu càrrec?

Sí

No

B. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I EQUITAT DE GÈNERE

9.-Indica fins a quin punt estàs d'acord amb les següents afirmacions:

Gens.....

Poc.....

Bastant.....

Molt.....

Ns/Nc.....

9.1. La igualtat i equitat de gènere són valors amb què Prohabitatge s'identifica.

9.2. La igualtat i equitat de gènere de les persones que formen part de l'organització són una prioritat per Prohabitatge.

9.3. Els objectius i les metodologies de treball de Prohabitatge incorporen la perspectiva de gènere i interseccional.

9.4. Les persones que formen part de Prohabitatge tenen un grau alt de sensibilització respecte a les qüestions de gènere i la interseccionalitat.

9.5. Prohabitatge es relaciona prioritàriament amb entitats conscienciades i implicades en l'assoliment de la igualtat i equitat de gènere.

10.-Per tu, la igualtat i equitat de gènere a Prohabitatge és...

Un àmbit important que cal treballar

Un àmbit interessant, però no és prioritari

No cal treballar-hi perquè no és important

No cal treballar-hi perquè no hi ha desigualtats.....

Ns/Nc

C. CULTURA ORGANITZATIVA I ESTIL DE LIDERATGE

11.- Consideres que a Prohabitatge...

No, mai

No gaire

Generalment sí

Sí, sempre

11.1. Existeix una presència equilibrada de dones i homes en tots els departaments / àrees?

11.2. La presència de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat és igualitària?

12.-L'exercici del poder a la l'equip directiu de Prohabitatge...

És un tema tabú o difícil de tractar

És un tema que se'n pot parlar sense tabús

Ns/Nc

13.-Pots descriure quin consideres que és l'estil de lideratge de l'equip directiu de Prohabitatge?

14.- A l'hora de prendre decisions, a l'equip directiu de Prohabitatge...

No, mai

No gaire

Generalment sí

Sí, sempre

Ns/Nc

14.1. Existeixen espais de participació i consens on tothom pot participar dels processos en igualtat?

14.2. S'incorpora la perspectiva de gènere i interseccional basada en un lideratge més participatiu/integrador?

15.-Consideres que hi ha una cultura organitzativa que facilita detectar i recollir aspectes per a la millora del funcionament de Prohabitatge?

Gens...

Poc.....

Bastant

Molt.....

Ns/Nc

D. PRAXI COMUNICATIVA

16.- Indica quan d'acord estàs amb les següents afirmacions:

Gens

Poc

Bastant.....

Molt.....

Ns/Nc

16.1.Des de Prohabitatge es fa ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

16.2.El llenguatge que s'empra a Prohabitatge en la comunicació verbal interna i externa és inclusiu i no sexista.

16.3.El llenguatge que s'empra a Prohabitatge en la comunicació no verbal (corporal, visual) interna i externa és inclusiu i no sexista.

16.4.El llenguatge que empra Prohabitatge en la comunicació escrita interna i externa és inclusiu i no sexista.

17.-Existeixen mecanismes com ara manuals o guies que garanteixen una comunicació des de la perspectiva de gènere i interseccional i amb un llenguatge inclusiu i no sexista?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

E. CONDICIONS DE CONTRACTACIÓ

18.-En general, en una escala de 0 a 10, on 0 significa molt malament i 10 molt bé, com valoraries les condicions laborals de Prohabitatge?

19.-Creus que la incorporació de noves persones treballadores i la promoció interna respon a processos de selecció objectius?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

20.-Existeix una política de contractació que promou la igualtat d'oportunitats?

Sí, i s'utilitza sempre.....

Sí, però no sempre s'utilitza

No.....

Ns/Nc

21.-Has demanat mai la possibilitat de fer formació vinculada al teu lloc de treball?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

22.-Tens formació relacionada amb la igualtat i equitat de gènere?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

23.-Aquesta formació ha estat proporcionada per Prohabitatge, total o parcialment?

Sí.....

No.....

No tinc formació

Ns/Nc

24.-Fins a quin punt coneixes la política retributiva de Prohabitatge?

Gens.....

Poc.....

Bastant

Molt.....

Ns/Nc

25.-Creus que la política retributiva de Prohabitatge és clara i transparent?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

26.-Consideres que Prohabitatge elimina les diferències salarials entre dones, homes i persones no binàries en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

F. SALUT LABORAL

27.-A Prohabitatge es porten a terme avaluacions de riscos laborals tenint en compte els riscos psicosocials?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

28.-Consideres que el teu espai de treball és acollidor i disposa de tot el que necessites per realitzar la teva tasca?

Gens.....

Poc.....

Bastant

Molt....

Ns/Nc

29.-Creus que les jornades i horaris que ofereix Prohabitatge estan ajustats a les feines reals / volum de feina existents?

Gens.....

Poc.....

Bastant

Molt.....

Ns/Nc

30.-Hi ha mecanismes per controlar i compensar els moments de sobrecàrrega de feina?

Sí que hi ha mecanismes suficients

Sí que hi ha mecanismes, però no són suficients

No hi ha mecanismes.....

Ns/Nc

31.-Has notat indicadors d'estrès en forma de baixes, absentisme, accidents laborals, conflictes interns o desmotivació?

Gens.....

Poc.....

Bastant

Molt.....

Ns/Nc

32.-Creus que a Prohabitatge s'estan impulsant mecanismes per a implementar l'ètica de les cures?

Gens..

Poc.....

Bastant

Molt..

Ns/Nc

33.-Pots indicar quins són, o bé quins creus que haurien de ser?

G. CONCILIACIÓ

34.-Fins a quin punt coneixes els drets en relació a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal que garanteix Prohabitatge?

Gens.....

Poc.....

Bastant

Molt.....

Ns/Nc

35.-Els mecanismes per a sol·licitar i acollir-se a les mesures de conciliació existents a Prohabitatge estan formalitzats i són els mateixos per a tothom?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

**36.-A la teva àrea / departament, creus que tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal?
(Multiresposta)**

Sí, tothom pot gaudir-les per igual

No, depèn del càrrec que tinguis

No, depèn de l'àrea o servei en què treballis

No, depèn de si ets home, dona o persona no binària

Ns/Nc

37.-Creus que es contempla la vida personal (més enllà de la familiar)?

Gens.....

Poc.....

Bastant
Molt.....
Ns/Nc

H. COHESIÓ I TREBALL EN EQUIP

38.-Com definiries l'ambient / clima laboral de Prohabitatge?

Molt dolent
Dolent
Bo.....
Molt bo
Ns/Nc

39.-En relació amb la participació a les reunions generals...

- 39.1. Tenen tendència a parlar les mateixes persones.
39.2. És fàcil expressar opinions contràries a les persones que tenen funcions de lideratge o més antiguitat.
39.3. És crea una atmosfera agradable i participativa on es valoren les aportacions de tothom.
- No, mai
No gaire
Generalment sí
Sí, sempre
Ns/Nc

40.-I en relació amb les reunions d'equip...

- 40.1. Tenen tendència a parlar les mateixes persones.
40.2. És fàcil expressar opinions contràries a les persones que tenen funcions de lideratge o més antiguitat.
40.3. És crea una atmosfera agradable i participativa.
- No, mai
No gaire
Generalment sí
Sí, sempre
Ns/Nc

41.-A Prohabitatge es porten a terme periòdicament avaluacions de competències dels diferents llocs de treball?

Sí.....
No.....
Ns/Nc

42.-Per avaluar la feina en el dia a dia els equips disposen d'eines objectives i espais per donar i rebre feedback?

Sí.....
No.....
Ns/Nc

43.-El feedback és... (Multiresposta)

De dalt a baix
Entre iguals
De baix cap a dalt
De totes les maneres (360°)
No hi ha feedback
Ns/Nc

44.-En el dia a dia, en el teu equip de treball, existeix algun espai o moment específicament establert perquè les persones puguin parlar de com estan, en relació amb el seu treball i amb la resta de companys/es?

Sí.....
No.....
Ns/Nc

I. ABORDATGE DE LES ACTITUDS SEXISTES, L'ASSETJAMENT SEXUAL I LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE/GÈNERE

45.-Coneixes les eines i recursos dels quals disposa Prohabitatge per a fer front a les actituds sexistes, l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe/gènere (protocol, circuit d'actuació, persona/equip de referència...)?

Gens.....
Poc.....
Bastant
Molt.....
Ns/Nc

46.-Confies en aquestes eines?

Gens.....
Poc.....
Bastant
Molt.....
Ns/Nc

47.-Indica amb quina freqüència creus que es donen els següents comportaments en el teu entorn de treball:

Mai
De vegades
Sovint
Ns/Nc.....

47.1. Fer acudits de contingut sexual.

47.2. Fer acudits en relació a les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques.

47.3. Fer comentaris sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora reiteradament.

47.4. Demanar reiteradament cites.

47.5. Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare.

47.6. Fer gestos i mirades insinuants, o preguntes sobre la vida sexual.

47.7. Insinuacions de caràcter sexual.

47.8. Abraçades, petons no desitjats.

47.9. Pressions per a obtenir sexe.

47.10. Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser home/dona.

48.-T'has sentit alguna vegada discriminat/da pel fet de ser home, dona o persona de gènere no binari en l'àmbit laboral? Ens referim durant la teva trajectòria a Prohabitatge.

Sí, pel fet de ser home.....
Sí, pel fet de ser dona.....
Sí, pel fet de ser persona de gènere no binari.....
No.....
Ns/Nc

J. CONFLICTES LABORALS

49.-Has rebut formació sobre gestió de conflictes i/o comunicació no violenta?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

50.-Prohabitatge té mecanismes explícits establerts per a la gestió de conflictes?

Sí.....

No.....

Ns/Nc.....

51.-Consideres que hi ha conflictes latents no tractats?

Sí.....

No.....

Ns/Nc

K. REFLEXIÓ GENERAL FINAL

52.-Per acabar, quin creus que és el repte més important al qual hauria de fer front Prohabitatge per promoure la igualtat i equitat de gènere de forma transversal a l'ens?

53.-Vols afegir algun comentari?