

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS FUNDACIÓ HÀBITAT3

Data d'aprovació: 08 de novembre de 2023

Versió: 1.0

Vigència: 4 anys

Índex

1.- INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS	3
2.- DEFINICIONS	4
3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
4.- VIGÈNCIA.....	7
5.- CRONOGRAMA D' ACTUACIONS	7
6.- ESTRUCTURA DEL PLA D' IGUALTAT	7
6.1. Objectius Generals del Pla d'Igualtat.....	8
6.2. Objectius Específics del Pla d'Igualtat.....	8
6.3. Agents implicats	9
6.4. Comitè d'Igualtat.....	10
6.5. Auditoria retributiva	11
7.- DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ	12
7.1. Procés de selecció i contractació	13
7.2. Classificació professional.....	16
7.3. Formació.....	16
7.4. Promoció professional	18
7.5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes	19
7.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	20
7.7. Infrarepresentació femenina	22
7.8. Retribucions	22
7.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	23
7.10. Violència de gènere	24
7.11. Cultura empresarial i comunicació interna	26
8.- REGISTRE.....	28
9.- IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	28
10.- REVISIÓ.....	30

1.- INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

❖ Marc normatiu

El principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes és un principi universal recollit en diversos textos legals d'ordre internacional, europeu i estatal.

A Espanya, l'article 14 de la Constitució Espanyola estableix la igualtat efectiva i la prohibició de discriminació per raó de sexe.

El reconeixement efectiu de la igualtat es va consagrar amb l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, llei d'igualtat), l'objecte de la qual és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

Per donar garantia a aquest principi, a través de l'article 45.1 de la llei d'igualtat, es va establir l'obligació d'adoptar en les empreses **mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes**, mesures que s'hauran de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals de les persones treballadores.

Aquestes mesures d'igualtat es materialitzen en l'elaboració i aplicació d'un **Pla d'Igualtat** per a aquelles organitzacions que disposin de 50 o més persones treballadores¹.

Per calcular el nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, es tindrà en compte la plantilla total de l'organització, qualsevol que sigui el nombre de centres de treball i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.

Igualment, per a aquelles entitats que així ho estableixi el conveni col·lectiu d'aplicació, i en les quals l'autoritat laboral hagués imposat en un procediment sancionador, en el qual es determini la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració d'un pla d'igualtat, també serà obligatori.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres entitats, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, sent-los d'aplicació el regulat en el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i

¹ Mitjançant el Reial Decret llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, es va establir un període de transició per a l'adopció d'un Pla d'Igualtat segons el volum de plantilla de les organitzacions, sent obligatori:

- a) A partir del 7/03/2020, per a les organitzacions de 151 a 250 persones treballadores.
- b) A partir del 7/03/2021, per a les organitzacions de 101 a 150 persones treballadores.
- c) A partir del 7/03/2022, per a les organitzacions de 50 a 100 persones treballadores.

el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

❖ Presentació de l'entitat i declaració de compromís

FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL (en endavant, "FUNDACIÓ HÀBITAT3") amb N.I.F. G66428681 i amb domicili social a Carrer de la Residència 10 baixos, CP 08030, Barcelona.

En l'actualitat, la missió de FUNDACIÓ HÀBITAT3 és ser una gestora d'habitatge social impulsada des del tercer sector que treballa amb les Entitats Socials i les Administracions Públiques per garantir el dret a un habitatge digne a les persones en situació de vulnerabilitat.

Els valors de FUNDACIÓ HÀBITAT3 són:

- Apoderament de les persones per facilitar el seu procés d'autonomia.
- Respecte a la seva dignitat i al seu dret a ser tractades de forma justa.
- Voluntat transformadora per desenvolupar nous models des de l'esperit crític i la millora.
- Transparència en la seva activitat.
- Foment de la participació i la responsabilitat.

FUNDACIÓ HÀBITAT3 considera de vital importància adoptar el present Pla d'Igualtat amb l'objectiu de garantir que, en la seva organització, no es duguin a terme pràctiques que atemptin contra el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes. De la mateixa manera, la plantilla total de l'organització representa un nombre de persones treballadores que dona lloc a l'obligació d'adoptar un pla d'igualtat.

2.- DEFINICIONS

❖ **Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.**

Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (article 3 de la llei d'igualtat).

❖ **Igualtat de tracte i d'oportunitats.**

Incorpora la garantia d'equitat en l'accés a l'ocupació, la formació professional, la promoció i les condicions de treball, incloses les retributives i les relacionades amb l'acomiadament i l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals (article 5 de la llei d'igualtat).

❖ **Assetjament sexual i per raó de sexe.**

Sens perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes de la llei d'igualtat, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.1 de la llei d'igualtat)².

Igualment, s'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.2 de la llei d'igualtat).

❖ **Igualtat de remuneració per raó de sexe.**

És l'obligació de la persona ocupadora de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, ja sigui de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels seus elements o condicions (article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors).

❖ **Treball d'igual valor.**

S'entén per tal el que, comparat amb un altre, és equivalent en la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme (article 20 de l'Estatut dels Treballadors).

❖ **Violència de gènere.**

La violència que s'exercita contra les dones com a manifestació de la discriminació i la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (article 3 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

² L'article 184.1 del Codi Penal descriu el delictes d'assetjament sexual en els termes següents: "*Qui sol·licita favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocarà a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual (...).*"

❖ **Bretxa salarial.**

Indicador per mesurar la desigualtat salarial entre homes i dones.

❖ **Remuneració.**

Comprèn el salari ordinari, bàsic o mínim, i qualsevol altre emolument en diners o en espècie pagats per la persona ocupadora, ja sigui directament o indirectament, a la persona treballadora, en concepte del seu treball.

❖ **Salari base anual.**

És la part fixa del salari, el mínim de retribució acordat en el conveni col·lectiu.

❖ **Complements salarials anuals.**

Conjunt de retribucions pagades per sobre de les retribucions bàsiques que una organització abona habitualment. Són exemples de complements salarials els complements personals (que valoren l'antiguitat), la qualificació per una determinada titulació acadèmica o professional, els plusos de nocturnitat, els de treball en dies festius, plusos per perillositat, toxicitat, etc.

❖ **Percepcions extrasalarials anuals.**

Quantitats percebudes que no tenen la consideració de salari ni caràcter remuneratiu del treball, sinó assistencial, indemnitzatori o compensatori, rescabulant-se per tant les despeses causades pel treball. Són exemples de percepcions extrasalarials anuals: dietes, desplaçaments i ús del vehicle.

❖ **Retribució anual per hores extraordinàries.**

Quantitats percebudes per les hores que es realitzen per sobre de la durada màxima d'una jornada ordinària de treball.

❖ **Retribució anual per hores complementàries.**

Quantitats percebudes per les hores que realitza la persona treballadora amb un contracte a temps parcial i que estan per sobre de les hores estipulades en el contracte.

3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Pla d'Igualtat serà d'aplicació pel centre de treball de FUNDACIÓ HÀBITAT3 situat a Carrer de la Residència, 10, baixos, 08030 Barcelona, englobant per tant a tota la plantilla indistintament del seu nivell jeràrquic, així com a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

4.- VIGÈNCIA

El present Pla d'Igualtat entrarà en vigor en la data de la seva aprovació, i la seva durada s'estendrà fins a un termini màxim de **quatre (4) anys**, sense perjudici que el seu contingut sigui sotmès a revisió sempre que concorrin les circumstàncies previstes en el propi document.

Finalitzat aquest termini, s'haurà de negociar un nou pla amb la representació legal de les persones treballadores.

5.- CRONOGRAMA D' ACTUACIONS

FUNDACIÓ HÀBITAT3 va iniciar el procediment de negociació del present Pla d'Igualtat mitjançant la constitució de la comissió negociadora (en endavant, "el Comitè d'Igualtat") dins del termini establert per la normativa vigent.

El Comitè d'Igualtat està format per les següents persones:

Representació empresarial	Representació social
Eva Romaní	Judith Lara (CCOO)
Cynthia Marín	
Albert Ferré	

El Present Pla d'Igualtat ha estat, per tant, negociat i aprovat per unanimitat per totes les persones integrants del Comitè d'Igualtat.

6.- ESTRUCTURA DEL PLA D' IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat s'articula al voltant de les següents àrees d'actuació:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes

- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Violència de gènere
- Cultura empresarial i comunicació interna

6.1. Objectius Generals del Pla d'Igualtat

FUNDACIÓ HÀBITAT3 pretén avançar en la consecució dels següents objectius generals en matèria d'igualtat, els quals han estat seleccionats en base al diagnòstic de la situació:

- Impulsar l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'organització.
- Promoure la composició equilibrada de dones i homes en totes les àrees funcionals i nivells de responsabilitat, així com en llocs directius.
- Garantir la igualtat retributiva per treballs d'igual valor entre dones i homes.
- Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que integren la plantilla de FUNDACIÓ HÀBITAT3.
- Aconseguir un entorn de treball en el qual no es produeixi cap tipus d'assetjament d'índole sexual o per raó de sexe.

6.2. Objectius Específics del Pla d'Igualtat

De conformitat amb el que s'exposa a l'article 67 del Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc pels anys 2013-2018, FUNDACIÓ HÀBITAT3 es compromet en el desenvolupament de polítiques d'igualtat amb els objectius següents:

- Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'entitat.
- Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.

- Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeixi una menor representativitat.
- Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
- Afavorir l'accés a la formació a tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.
- Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
- Conciliar l'ordenació del temps de treball pel personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament.
- Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.

6.3. Agents implicats

En el present apartat es delimiten els departaments o persones implicades en l'elaboració, implantació i seguiment de les accions o mesures proposades en el present Pla d'Igualtat:

- **Direcció de l'entitat:**
 - Decideix iniciar el procés i impulsar la realització del Pla d'Igualtat.
 - Garanteix i facilita tota la informació que sigui necessària per realitzar el diagnòstic de la situació.
 - Incorpora la igualtat entre dones i homes en la gestió diària de l'organització, establint els mitjans per això.
- **Representació sindical de les persones treballadores:**
 - Participa en el procés d'implantació i seguiment del Pla d'Igualtat i actua com a canal de comunicació amb el conjunt de la plantilla.
- **Persones treballadores:**
 - Reben la informació per part de la direcció i de la representació sindical de les persones treballadores.

- Trasllada les necessitats i suggeriments als dos col·lectius.
- Facilita que el procés sigui participatiu i afavoreixi la integració de les mesures d'igualtat a l'entitat.

6.4. Comitè d'Igualtat

El Comitè d'Igualtat és l'encarregat de l'elaboració, implantació i seguiment efectiu del Pla d'Igualtat de FUNDACIÓ HÀBITAT3 (article 46 de la llei d'igualtat). Aquest òrgan interpretarà el contingut del Pla d'Igualtat i n'avaluarà el grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions de millora programades.

Durant el procés de negociació, s'aixecarà una acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que hauran de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si fos necessari.

Les persones que integren el Comitè d'Igualtat, així com, si s'escau, les persones expertes que assisteixen a aquest òrgan, hauran d'observar en tot moment el deure de secret respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'organització al Comitè d'Igualtat podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquest ni per a finalitats diferents de les que en van motivar el seu lliurament.

▪ Funcions del Comitè d'Igualtat:

- Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'organització.
- Definició dels indicadors i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin pel mateix comitè, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i aplicació.

6.5. Auditoria retributiva

L'auditoria retributiva (art. 7 i ss. del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes) té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar que el sistema retributiu de FUNDACIÓ HÀBITAT3, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

La present auditoria retributiva té la mateixa vigència que el Pla d'Igualtat. Ara bé, en cas de realitzar un nou pla, es durà a terme una nova auditoria retributiva amb anterioritat a l'elaboració del nou Pla d'Igualtat, actualitzant-se conforme a les dades obtingudes en el registre retributiu realitzat anualment.

Igualment, s'haurà de realitzar una nova auditoria salarial amb perspectiva de gènere quan canviïn substancialment les condicions en què s'ha realitzat l'actual i, en tot cas, periòdicament, a fi d'assegurar la neutralitat de gènere del sistema retributiu i la disminució de la bretxa salarial.

Cal destacar que l'auditoria de FUNDACIÓ HÀBITAT3 s'ha realitzat en base a totes les persones treballadores de l'organització, incloent una valoració dels llocs de treball existents a l'entitat, realitzada segons els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i seguint l'establert en el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

- **Mètode del sistema de valoració de llocs de treball:**

L'auditoria retributiva de FUNDACIÓ HÀBITAT3 s'ha dut a terme mitjançant l'*Eina Sistema de Valoració de Llocs de Treball en les Empreses amb Perspectives de Gènere*, la qual s'ha adequat a la realitat de l'organització, dissenyant-se un sistema propi de valoració de llocs de treball (SVPT) que té en consideració tant la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, com les condicions educatives, professionals o de formació pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu compliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme.

Aquesta auditoria es tracta d'un procediment quantitatiu o analític en el qual s'avaluen els llocs segons diferents criteris, denominats factors, prèviament seleccionats i definits. En ser quantitativs, permeten determinar un valor numèric de cada lloc i, per tant, quantificar la diferència de valor entre llocs.

En aquest sistema de valoració, s'estableix una relació de factors (com ara coneixements, experiència, etc.) i una escala de valoració per a cada factor (amb un nombre determinat de nivells o graus). Cada grau correspon a un nivell d'exigència diferent i, a partir de la descripció o de l'observació del lloc de treball, se li assigna un grau per a cadascun dels factors. En aquest sentit, la importància relativa dels factors es defineix mitjançant uns valors associats en els mateixos i

sumant els productes de les puntuacions obtingudes en cada factor pels valors corresponents, s'obté la puntuació del lloc de treball.

▪ **Mètode d'agrupació pel que fa a la política retributiva:**

La present auditoria s'ha realitzat seguint l'*Eina de Registre Retributiu* facilitada pel Ministeri de Treball i Economia Social.

Per a cada classificació professional que apareix en el Conveni Col·lectiu d'aplicació, s'ha establert una relació Escala-empresa i, dins de cada grup, s'ha diferenciat per lloc de treball.

Amb aquestes valoracions s'ha determinat, amb caràcter objectiu i qualitatiu, l'adequació retributiva de cada lloc de treball en l'organització, establint-se la mitja i la mitjana del realment percebut.

Mitjançant la realització de l'auditoria, s'han arribat a les conclusions següents:

- El sistema retributiu de FUNDACIÓ HÀBITAT3 compleix, de manera transversal i completa, amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.
- En base a l'anàlisi realitzat, no s'observa cap tipus de discriminació en el disseny de la política salarial entre dones i homes.
- La bretxa salarial existent a cada lloc de treball no és significativa, atès que les funcions o tasques efectivament encomanades, així com els requisits formatius, són diferents, així que no es presenten treballs d'igual valor.
- No es constata l'existència de factors que puguin suposar diferències retributives en funció del sexe.

7.- DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ

❖ Definició.

El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del Pla d'Igualtat, va dirigida a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir a l'organització, per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. El diagnòstic, permet així obtenir informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

El diagnòstic s'estén a tots els llocs i centres de treball, identificant en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada en el sistema general de gestió, i analitzant els efectes que per a dones i homes tenen el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta, inclosa la prestació del treball habitual, a distància o no, en centres de treball aliens o mitjançant la utilització de persones treballadores cedides a través de contractes de posada a disposició, així com les condicions, professionals i de prevenció de riscos laborals, en què aquest es presti.

❖ **Finalitat.**

L'objectiu principal del diagnòstic és obtenir una imatge fidel de FUNDACIÓ HÀBITAT3 en un moment determinat, disposant d'informació detallada de les característiques de l'organització a nivell de plantilla i de les polítiques de recursos humans que es duen a terme.

A través d'aquest anàlisi, es detecten les fortaleses i debilitats en matèria d'igualtat, obtenint la base per a la realització del Pla d'Igualtat.

❖ **Objectius específics i mesures.**

Totes les mesures que es contempen s'han definit atenent a les concretes circumstàncies de FUNDACIÓ HÀBITAT3 i s'aplicaran de forma sistemàtica i progressiva, de manera que puguin ser modificades o completades si es detecten noves necessitats.

Les mesures del Pla d'Igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

❖ **Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures i objectius.**

Totes les mesures del Pla d'Igualtat es duran a terme a través de mitjans i recursos humans, és a dir, que seran les pròpies persones de l'organització les que duran a terme i/o desenvoluparan les mesures que figuren al Pla.

De la mateixa manera, FUNDACIÓ HÀBITAT3 es compromet a facilitar al Comitè d'Igualtat els mitjans necessaris per dur a terme les reunions i el material precís per a les mesures acordades en el Pla d'Igualtat.

7.1. Procés de selecció i contractació

Objectiu: analitzar la igualtat real d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball a FUNDACIÓ HÀBITAT3 i establir mecanismes perquè dones i homes puguin participar d'una forma igualitària en les diferents àrees d'activitat.

Del diagnòstic realitzat, es conclou que, encara que no s'ha pogut detectar que es produeixi cap tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació en favor de cap sexe, no hi ha un protocol regulador del procés de selecció de personal amb perspectiva de gènere amb recomanacions i/o models d'entrevistes formalitzades que garanteixin la transparència respecte al procés, ni s'ha treballat fins ara en el "curriculum anònim o cec"³.

En relació a la fase d'entrevistes, del que es tracta és de garantir que aquestes siguin objectives i no discriminatòries, realitzant a la persona candidata preguntes estrictament relacionades amb els requeriments tècnics del lloc de treball i no amb la seva situació personal o familiar ja que, en cas contrari, això últim podria constituir un atemptat contra la seva intimitat personal (ex.: orientació sexual, si s'han de tenir fills o filles en un futur proper, si la candidata està embarassada, pertinença a algun sindicat, religió, ideologia, etc.). Així doncs, s'haurien d'incloure diferents àmbits que no s'han de preguntar a les persones candidates.

No obstant l'anterior, cal destacar que, en cap ocasió, s'ha formalitzat cap queixa pel tracte realitzat pel personal de RRHH de la Fundació en una entrevista o en un procés de selecció.

A FUNDACIÓ HÀBITAT3, totes les ofertes d'ocupació, així com les entrevistes, les realitza el personal de Recursos Humans (RRHH), el qual està format en la matèria, disposa d'una àmplia experiència en el sector i té formació relacionada però no específica en matèria d'igualtat i de selecció amb perspectiva de gènere. Prova d'això és que, de les ofertes de treball que s'han analitzat, totes tenien un llenguatge inclusiu (per exemple, a través la denominació dels llocs de treball amb ambdós gèneres gramaticals).

No obstant això, i malgrat que FUNDACIÓ HÀBITAT3 sempre ha mantingut una política de consciència social, intentant sempre complir amb el que estableix el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, no s'arriba a complir amb el 2% de plantilla amb discapacitat que estableix l'article 42 del referit text legal.

ÀREA	Procés de selecció i contractació	Acció núm. 1
ACCIÓ PRIORITÀRIA	Fomentar la contractació de persones discapacitades d'ambdós sexes o establir col·laboracions amb centres o organismes per a la contractació de personal discapacitat.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	Per donar compliment al Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, FUNDACIÓ HÀBITAT3 contractarà personal discapacitat, de tal manera que es compleixi amb el llinar del 2% de personal en plantilla amb una discapacitat igual o	

³ El "curriculum anònim o cec" elimina les dades personals de la persona candidata que puguin subministrar informació sobre alguna d'aquestes característiques com, per exemple: la fotografia, el nom, l'edat, la nacionalitat o el gènere. L'objectiu és que es seleccioni a la persona per la seva experiència, capacitats o formació, i no per altres aspectes que no guarden cap relació amb el desenvolupament del lloc de treball en qüestió.

	superior al 33%, o realitzar alguna col·laboració per a la seva contractació.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.
INDICADORS	Acta del Comitè d'Igualtat.

ÀREA	Procés de selecció i contractació	Acció núm. 2
ACCIÓ POSITIVA	Elaborar un protocol regulador del procés de selecció amb perspectiva de gènere que contingui les directrius que s'han de seguir per evitar qualsevol tipus de discriminació en el procés de selecció de personal.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	L'organització haurà d'acordar un protocol en el qual apareguin les preguntes que es poden i no es poden fer en un procés de selecció de personal, garantint que no es produeixen casos de discriminació de cap tipus.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.	
INDICADORS	Acta del Comitè d'Igualtat / Informe Anual.	

ÀREA	Procés de selecció i contractació	Acció núm. 3
ACCIÓ POSITIVA	Dur a terme un control i un seguiment periòdic de les noves incorporacions a l'organització, amb la informació desagregada per sexe.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	FUNDACIÓ HÀBITAT3 realitzarà un estudi on apareguin les noves incorporacions desagregades per sexe durant cada any natural.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.	
INDICADORS	Informe Anual / Registre Salarial.	

7.2. Classificació professional

Objectiu: garantir que un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme siguin equivalents.

L'article 35.1 de la Constitució Espanyola preveu el dret fonamental de totes les persones "al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe".

FUNDACIÓ HÀBITAT3 duu a terme la classificació dels perfils professionals de les seves persones treballadores de conformitat amb les tasques, funcions i criteris que estableix el conveni col·lectiu aplicable, això és, el Conveni Col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc per als anys 2013-2018.

Del que es desprèn del diagnòstic de la situació, no s'observa l'existència de cap biaix de gènere o de discriminació pel que fa a la classificació professional, coincidint l'atorgada per FUNDACIÓ HÀBITAT3 amb la qual correspon segons el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

ÀREA	Classificació professional	Acció núm. 4
ACCIÓ PRIORITÀRIA	Fomentar la contractació indefinida, establint percentatges de conversió de temporals a fixos.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	L'organització prioritzarà la conversió de temporal a fix a tot el personal vàlid que es tingui en plantilla, sempre que les persones treballadores compleixin amb els requisits establerts.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.	
INDICADORS	Registre salarial.	

7.3. Formació

Objectiu: garantir la integració de la perspectiva de gènere en l'elaboració del Pla de Formació i formar en matèria d'igualtat totes les persones treballadores, prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el departament de RRHH i a aquelles persones amb càrrecs de responsabilitat.

Una participació equilibrada per gènere en les activitats formatives possibilita el ple desenvolupament dels recursos humans d'una organització, contribuint d'aquesta manera al fet que l'organització compti amb perfils més qualificats i capaços d'adaptar-se millor a les actuals necessitats del mercat.

El fet de fomentar la participació de la totalitat de la plantilla en els programes formatius repercuteix positivament en la promoció professional de les persones treballadores.

A aquest efecte, FUNDACIÓ HÀBITAT3 elabora anualment un Pla de Formació, la definició del qual depèn de la persona responsable de RRHH, en la que es contemplen les demandes i necessitats per igual de dones i homes com a principi rector, per contribuir d'aquesta manera a la millora professional i personal de cada persona treballadora.

Els processos de formació són accessibles tant a dones com a homes, essent el nombre d'hores i d'accions formatives equilibrades per a ambdós sexes.

Cal destacar que, durant l'exercici 2022, s'ha dut a terme una formació a tota la plantilla sobre l'existència del protocol en matèria d'assetjament; no obstant, no s'ha dut a terme cap acció formativa fins al moment en matèria d'igualtat.

ÀREA	Formació	Acció núm. 5
ACCIÓ POSITIVA	Incloure la perspectiva de gènere com un dels punts fonamentals del Pla de Formació anual.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	Per a una correcta difusió de totes les mesures en matèria d'igualtat, s'hauran d' incloure en el Pla de Formació anual les mesures específiques d'igualtat. Aquesta formació serà anual amb caràcter obligatori.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.	
INDICADORS	Acta del Comitè d'Igualtat.	

ÀREA	Formació	Acció núm. 6
ACCIÓ POSITIVA	Formar a tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	S'inclourà al Pla de Formació una formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, destacant les mesures adoptades al Pla d'Igualtat, així com la seva difusió.	

RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	2 anys.
INDICADORS	Acta del Comitè d'Igualtat.

ÀREA	Formació	Acció núm. 7
ACCIÓ PRIORITÀRIA	Formar les noves incorporacions sobre l'existència del protocol en matèria d'assetjament, així com del seu contingut.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	S'hauran de realitzar diverses sessions formatives per formar la plantilla sobre el protocol d'assetjament, deixant constància de les formacions realitzades. Aquesta formació serà de caràcter obligatori i es realitzarà anualment.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.	
INDICADORS	Acta del Comitè d'Igualtat/Certificat de la formació.	

7.4. Promoció professional

Objectiu: garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus, especialment per raó de sexe, essent valorades exclusivament en funció de les seves qualificacions, competències, coneixements i experiència.

La competitivitat d'una organització rau, en gran mesura, en l'aprofitament de tot el capital humà amb coneixement i experiència de l'entitat. Un altre factor essencial per garantir la sostenibilitat i competitivitat d'un negoci és la motivació del personal. En aquest sentit, fomentar un esperit de promoció interna en igualtat de condicions entre homes i dones resulta fonamental per tal de mantenir motivada a la totalitat de la plantilla.

Com a conseqüència de l'exposat, resulta convenient elaborar un pla de promoció interna a FUNDACIÓ HÀBITAT3 amb perspectiva de gènere, el qual asseguri mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus, especialment per raó de sexe, essent valorades les candidatures exclusivament en funció de les seves aptituds tècniques, coneixements, motivació, experiència, adequació al lloc, qualificacions, etc.

Cal ressaltar que a FUNDACIÓ HÀBITAT3 s'opta per cobrir les vacants de lloc de treball a través de la promoció interna abans que recórrer a convocatòries externes, sempre que sigui possible i existeixin candidatures que compleixin amb els requisits, complint, per tant, amb el que estableix l'article 24 del Conveni Col·lectiu d'aplicació.

ÀREA	Promoció professional	Acció núm. 8
ACCIÓ POSITIVA	Elaborar un pla de promoció interna, per tal d'eliminar possibles desigualtats i establir, com un dels objectius, la igualtat entre homes i dones.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	Atès que no existeixen mesures objectives per a la promoció de les persones treballadores per procediment intern de l'organització, s'haurà de desenvolupar i implantar un pla d'acord a paràmetres objectius.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	3 anys.	
INDICADORS	Acta del Comitè d'Igualtat.	

7.5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes

Objectiu: garantir unes condicions i entorn de treball sense biaix o discriminació per gènere.

En virtut del principi d'igualtat retributiva establert a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, per a llocs de treball iguals o d'igual valor, correspon igual retribució. L'efectiva aplicació d'aquest principi referma la lleialtat, el compromís i la motivació de la plantilla de l'organització, traduint-se això en un augment de la productivitat i en el compliment íntegre de la legislació.

Després de realitzar el diagnòstic de la situació, així com d'analitzar el registre salarial i l'auditoria salarial, no s'ha apreciat una diferència de salaris entre dones i homes per la realització d'un treball d'igual valor, més enllà dels valors que es reflecteixen en el registre salarial, els quals han estat degudament justificats per causes alienes a la voluntat de l'organització.

Tampoc s'ha detectat cap bretxa salarial que suposi cap discriminació entre sexes a l'auditoria retributiva que s'ha realitzat per a la confecció del present Pla d'Igualtat.

ÀREA	Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes	Acció núm. 9
ACCIÓ POSITIVA	Revisió periòdica de l'auditoria salarial realitzada.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	En cas de modificació del Pla d'Igualtat o canvis substancials dins de l'organització interna, s'haurà de realitzar una nova auditoria segons la Guia Tècnica de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	Direcció.	
TERMINI D' IMPLANTACIÓ	4 anys.	
INDICADORS	Auditoria salarial.	

7.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu: garantir l'exercici corresponsable dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla, i millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

L'article 44 de la llei d'igualtat estableix que els "*drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de forma que es fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici*".

La conciliació és una estratègia que permet la construcció d'un entorn laboral i social on les persones poden complir les seves responsabilitats laborals, familiars i personals, amb un equilibri en la distribució del temps que dediquen a cadascuna d'aquestes esferes.

Apostar per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores és sinònim d'incrementar la seva satisfacció i motivació i, conseqüentment, la seva productivitat. Tot això, també té com a efecte la retenció del talent a l'organització i, per tant, la reducció de despeses derivades de processos de selecció, formació, etc.

Les polítiques d'ordenació del temps i conciliació de la vida laboral i familiar de FUNDACIÓ HÀBITAT3 s'ajusten al que estableix el Conveni Col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc per als anys 2013-2018. Prova d'això és que es disposa d'una flexibilitat horària d'entrada i sortida d'una hora, així com que cada persona treballadora disposa d'un permís per assumptes propis de 24 hores al llarg de l'any (per a

persones treballadores amb jornada completa) o el que proporcionalment els correspongui en funció de la jornada contractada.

Els permisos per excedències i les condicions de reincorporació es ceneixen al marc legal de l'Estatut dels Treballadors, així com al Conveni Col·lectiu d' aplicació.

ÀREA	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Acció n° 10
ACCIÓ PRIORITÀRIA		Fomentar la desconexió digital un cop finalitzada la jornada laboral: no respondre al telèfon, als correus electrònics o missatges professionals de qualsevol tipus, etc., fora de l' horari laboral.
MESURES/ DESCRIPCIÓ		FUNDACIÓ HÀBITAT3 elaborarà i difondrà, a totes les seves persones treballadores, un protocol o política interna en la qual s'estableixin quines mesures implanta l'organització per garantir la desconexió digital de les persones treballadores, així com de les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evitin el risc de fatiga informàtica.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ		RRHH.
TERMINI D' IMPLANTACIÓ		1 any.
INDICADORS		Acta del Comitè d' Igualtat.

ÀREA	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Acció n° 11
ACCIÓ PRIORITÀRIA		Es permetrà que tota persona treballadora (incloent els homes) pugui absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
MESURES/ DESCRIPCIÓ		En virtut de l'article 38.f) del conveni col·lectiu d'aplicació, tota persona treballadora, amb avís previ i justificació posterior, tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ		RRHH.
TERMINI D' IMPLANTACIÓ		1 any.

INDICADORS	Acta del Comitè d' Igualtat.
-------------------	------------------------------

7.7. Infrarepresentació femenina

Objectiu: equilibrar la presència de dones i homes en els llocs i categories on les primeres estan infrarepresentades.

Les dades de l'exercici 2021 mostren que a FUNDACIÓ HÀBITAT3 hi ha una majoria substancial de dones enfront d'homes, superant el límit del 60% marcat per la Disposició addicional primera de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat entre dones i homes, la qual estableix que "*(...) s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni sigui menor del quaranta per cent*".

A l'organització, els homes representen el 36% de la plantilla, mentre que les dones representen el 64%, durant tot l'exercici 2021. En aquest sentit, les mesures que haurà d'adoptar FUNDACIÓ HÀBITAT3 aniran encaminades a incrementar el nombre de personal masculí a l'organització, sempre que això sigui possible.

ÀREA	Infrarepresentació femenina	Acció núm. 12
ACCIÓ POSITIVA	Revisió periòdica de l'equilibri per sexe de la plantilla i l'ocupació de dones i homes en els diferents llocs i categories professionals.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	S'hauran d'analitzar anualment els diversos llocs que ocupin les dones a l'organització i es realitzarà un pla d'acció perquè el sexe infrarepresentat tingui més presència.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	Comitè d'Igualtat.	
TERMINI D' IMPLANTACIÓ	4 anys.	
INDICADORS	Informe Anual.	

7.8. Retribucions

Objectiu: aconseguir un seguiment i control de l'estructura salarial existent a FUNDACIÓ HÀBITAT3, garantint la transparència de la mateixa i eliminant qualsevol discriminació per raó de sexe.

En virtut del principi d'igualtat retributiva establert a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, a llocs de treball iguals o d'igual valor, correspon igual retribució. L'efectiva aplicació d'aquest principi referma la lleialtat, el compromís i la motivació de la plantilla de l'organització, traduint-se això en un augment de la productivitat i en el compliment íntegre de la legislació.

En aquest sentit, es tracta de dissenyar una estructura retributiva clara i transparent, per tal de garantir el seu caràcter antidiscriminatori, incloent-hi la definició i condicions de tots els plusos i complements salarials, i anul·lant qualsevol element en la seva aplicació que comporti una diferència per raó de gènere o altres motius subjectius.

A FUNDACIÓ HÀBITAT3 s'aplica el Conveni Col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc pels anys 2013-2018 a la totalitat del personal en plantilla, no havent-hi una distinció entre el salari d'un home i una dona per a la realització d'una tasca idèntica.

A través del diagnòstic de la situació, així com d'acord amb el registre salarial de FUNDACIÓ HÀBITAT3, s'han detectat certes bretxes salarials en els diferents llocs de treball; no obstant això, s'ha procedit a donar una justificació motivada, segons el requerit a l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors.

ÀREA	Retribucions	Acció núm. 13
ACCIÓ PRIORITÀRIA	Actualització anual del registre salarial amb els valors mitjos dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials segons sexe i categories professionals, i distribuïts conforme a la classificació professional aplicable a FUNDACIÓ HÀBITAT3.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	L'organització realitzarà una anàlisi del salari que cobra cada persona treballadora i si està vinculat realment al seu acompliment laboral.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.	
INDICADORS	Informe Anual.	

7.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu: establir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament, de discriminació i de condicions contràries al benestar de la plantilla.

La política de FUNDACIÓ HÀBITAT3 és mostrar tolerància zero davant conductes d'assetjament i emprar les mesures disciplinàries que es requereixin, aplicant-se l'acomiadament de la persona infractora en cas que es consideri provat l'assetjament.

De conformitat amb l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, FUNDACIÓ HÀBITAT3 disposa d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual i/o assetjament moral, per tal de complir amb la normativa d'igualtat.

FUNDACIÓ HÀBITAT3 vetllarà perquè aquest protocol s'actualitzi de manera periòdica i s'ajusti en tot moment a la legislació vigent, incloent-se l'establert en el Conveni Col·lectiu.

D'altra banda, del diagnòstic realitzat, es destaca que FUNDACIÓ HÀBITAT3 no ha estat coneixedora, per mitjans propis ni a través de denúncies internes ni externes, de l'existència de casos d'assetjament.

ÀREA	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Acció núm. 14
ACCIÓ PRIORITÀRIA	Deixar constància documental de la gestió dels eventuais supòsits d'assetjament esdevinguts a l'organització.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	En consonància amb el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual i/o assetjament moral, s'haurà d'elaborar un document tipus en el qual la persona afectada per un cas d'assetjament pugui exposar tots els fets. D'igual manera, en cas de tenir constància d'un cas d'assetjament, es reflectirà en acta del Comitè d' Igualtat aquest cas.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	1 any.	
INDICADORS	Acta del Comitè d'Igualtat.	

7.10. Violència de gènere

Objectiu: difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere, contribuint així en major mesura a la seva protecció.

La violència de gènere comprèn tot acte de violència física i psicològica que s'exerceix sobre les dones per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat

l·ligats per relacions similars d'afectivitat (Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere). Aquesta violència és una de les expressions més greus de la discriminació i de la situació de desigualtat entre dones i homes i, la seva erradicació, precisa de profunds canvis socials i d'actuacions integrals en diferents àmbits, incloent-hi l'àmbit laboral.

Malgrat que la violència de gènere es produeix en gran mesura en l'àmbit familiar, FUNDACIÓ HÀBITAT3 no pot ser aliena al fet que les seves persones treballadores pateixin danys físics i/o morals sense intervenir al respecte.

En aquest sentit, i malgrat no haver tingut constància de cap cas de violència de gènere en l'actualitat o en el passat, FUNDACIÓ HÀBITAT3 implantarà mesures per actuar davant d'aquest tipus de conductes, de tal manera que les persones treballadores tinguin constància que l'organització mostra tolerància zero davant d'aquesta mena de comportaments.

ÀREA	Violència de gènere	Acció núm. 15
ACCIÓ PRIORITÀRIA		Facilitar l'adaptació de la jornada, canvi de torn o flexibilitat a les dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a la protecció social integral.
MESURES/ DESCRIPCIÓ		En cas que es detecti que una dona de FUNDACIÓ HÀBITAT3 ha estat víctima de violència de gènere, s'establiran mesures adaptades a la seva persona per desenvolupar la seva activitat laboral.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ		RRHH.
TERMINI D'IMPLANTACIÓ		2 anys.
INDICADORS		Acta del Comitè d'Igualtat.

ÀREA	Violència de gènere	Acció núm. 16
ACCIÓ POSITIVA		Realitzar un protocol intern d'actuació pel personal que sigui víctima de violència de gènere.
MESURES/ DESCRIPCIÓ		A causa de la dificultat de gestionar les situacions de violència de gènere dins d'una organització, el Comitè d'Igualtat confeccionarà un protocol d'actuació per gestionar aquest tipus de situacions.
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ		Comitè d'Igualtat.
TERMINI D'IMPLANTACIÓ		2 anys.

INDICADORS	Acta del Comitè d' Igualtat.
-------------------	------------------------------

ÀREA	Violència de gènere	Acció núm. 17
ACCIÓ POSITIVA	Admetre com a víctima a tota dona que presenti el títol habilitant com a víctima de violència masclista.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	No es requerirà com a títol imprescindible la resolució judicial que estableixi que una dona és víctima de violència masclista, sinó que, amb el títol habilitant o el sistema d'acreditació de víctima de violència masclista emès per l'Administració Pública, es gaudiran dels mateixos drets.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	Comitè d'Igualtat.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	6 mesos.	
INDICADORS	Acta del Comitè d' Igualtat.	

7.11. Cultura empresarial i comunicació interna

Objectiu: assegurar una comunicació a tota la companyia que promogui una imatge igualitària de dones i homes, així com difondre una cultura empresarial compromesa amb la Igualtat, sensibilitzant a tota la plantilla sobre la necessitat d'actuar i treballar de forma conjunta.

Les mesures dirigides a fomentar una cultura empresarial basades en la igualtat efectiva entre dones i homes tenen, com a fi últim, el garantir que la Igualtat es constitueixi com un valor corporatiu essencial que inspiro els comportaments de les persones treballadores i el desenvolupament de la seva activitat professional.

En aquest àmbit, s'analitza i avalua la comunicació interna i externa de FUNDACIÓ HÀBITAT3 en matèria d'igualtat d'oportunitats, així com la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral.

FUNDACIÓ HÀBITAT3 defensa la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la seva política de Recursos Humans. No obstant això, després de l'anàlisi de la documentació interna en la present matèria, s'ha pogut observar que FUNDACIÓ HÀBITAT3 no compta amb una política de comunicació i llenguatge inclusiu, ja que en la gran majoria de documentació es generalitza en termes masculins.

No hi ha una política estratègica clarament definida que potencii la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en el tracte entre i cap a altres empreses, proveïdors i institucions o participacions en campanyes que promoguin la igualtat i la no discriminació.

Així mateix, les polítiques de responsabilitat social corporativa s'han d'alinejar amb el concepte d'igualtat, donant pas a una gestió de la diversitat i la no discriminació, apostant pels col·lectius en risc d'exclusió social i generant polítiques que contribueixin a una igualtat real i efectiva dins i fora de l'organització.

ÀREA	Cultura empresarial i comunicació interna	Acció núm. 18
ACCIÓ POSITIVA	Evitar l'ús d'un llenguatge sexista i d'estereotips de gènere en les normatives, comunicacions i la resta de documentació interna de l'organització (exemple: rètols de les portes dels despatxos, organigrames, la denominació dels llocs, etc.). De la mateixa manera, s'eliminarà qualsevol document amb llenguatge sexista, adequant-lo a l'establert en el Pla d' Igualtat.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	El llenguatge de tots els documents corporatius s'ha de presentar sense biaix de gènere, de tal manera que ambdós sexes hi estiguin representats. Els documents que es difonguin a la plantilla hauran de ser revisats prèviament per acreditar la seva adequació i, en el cas de trobar documentació amb llenguatge no inclusiu, es procedirà a modificar-la i/o eliminar-la.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	Direcció.	
TERMINI D'IMPLANTACIÓ	2 anys.	
INDICADORS	Informe Anual.	

ÀREA	Cultura empresarial i comunicació interna	Acció núm. 19
ACCIÓ POSITIVA	Crear l'adreça de correu en matèria d' igualtat d' oportunitats, en la qual tota la plantilla podrà remetre els seus dubtes o comunicar incidents en aquesta matèria.	
MESURES/ DESCRIPCIÓ	FUNDACIÓ HÀBITAT3 proporcionarà a les seves persones treballadores una adreça de correu electrònic per comunicar incidents o realitzar qüestions relacionades amb el Pla d'Igualtat.	
RESPONSABLE IMPLANTACIÓ	RRHH.	
TERMINI D' IMPLANTACIÓ	1 any.	

INDICADORS	Acta del Comitè d' Igualtat.
-------------------	------------------------------

8.- REGISTRE

El present Pla d'Igualtat serà objecte d'inscripció obligatòria en registre públic, qualsevol que sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagi estat o no adoptat per acord entre les parts.

A aquests efectes, es considerarà com el Registre de Plans d'Igualtat de les empreses el registre de convenis i acords col·lectius de treball regulat en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, creat i regulat per les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències.

Aquesta inscripció permetrà l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat.

9.- IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La **implantació** consisteix en l'execució de cadascuna de les mesures que conté el present Pla d'Igualtat.

Igualment, l'article 46 de la llei d'igualtat estableix que els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de **seguiment i avaluació** dels objectius fixats.

El seguiment i avaluació no s'ha d'entendre com un procés secundari del Pla d'Igualtat, sinó que ha de formar part del disseny inicial d'aquest, ja que comprèn l'actualització i l'anàlisi continuada de la informació necessària per verificar el compliment efectiu de les accions i dels objectius proposats, així com detectar àrees de millora que puguin portar a l'organització a assolir una igualtat efectiva.

Aquesta obligació de seguiment i avaluació és independent a l'obligació prevista a l'article 47 de la llei d'igualtat⁴ i a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors⁵.

⁴ Article 47 de la llei d'igualtat: "Es garanteix l'accés a la representació legal dels treballadors i treballadores o, si no n'hi ha, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius".

⁵ Article 64.3 de l'Estatut Treballadors: "També tindrà dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en la qual s'haurà d'incloure el registre previst a l'article 28.2 i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'escau, s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació."

Convé fer referència a la importància que el Pla d'Igualtat es constitueix com un "document viu", és a dir, un document el contingut del qual s'adequa a la realitat corporativa de cada moment (canvis organitzatius, canvis en l'activitat empresarial, canvis en l'estructura de control, etc.), així com a les necessitats i dificultats que vagin sorgint durant l'elaboració i implantació del mateix.

En aquest sentit, la fase de seguiment, avaluació i revisió periòdica contemplada en el present Pla d'Igualtat permetrà conèixer el desenvolupament del mateix i els resultats obtinguts a les diferents àrees d'actuació, facultant d'aquesta manera adoptar en qualsevol moment les mesures correctores oportunes a efectes d'actualitzar el pla a la realitat empresarial del moment.

Mitjançant les reunions que es duguin a terme pel Comitè d'Igualtat, s'establiran els avenços, així com els aspectes a millorar i/o a modificar del present Pla d'Igualtat, ja sigui per canvis legislatius o organitzatius de l'entitat. Amb les modificacions que s'acordin en aquestes reunions, s'adequarà el Pla d'Igualtat en altres versions.

D'una banda, es realitzarà un seguiment programat de les mesures a adoptar disposades en el Pla d'Igualtat a través de les reunions del Comitè d'Igualtat, les quals es duran a terme, ordinàriament, amb caràcter **semestral**.

A través d'aquestes trobades, es determinaran les necessitats i/o dificultats sorgides durant l'execució del mateix, i es debatran i prendran les decisions pertinents sobre el Pla d'Igualtat i les seves mesures, incloent-se possibles modificacions i/o millores que pugui tenir aquest document.

Els acords que s'adoptin pel Comitè d'Igualtat seran vàlids si aconseguen els vots favorables de la majoria simple de les persones integrants, tenint cada membre dret a un vot i, en cas de produir-se un empat de vots, la Presidència del comitè comptarà amb vot de qualitat. Els membres del Comitè d'Igualtat no podran delegar en un tercer la seva participació en les reunions i, en el supòsit que persones externes al comitè assisteixin a la reunió, aquestes podran participar amb veu, però sense vot.

El resultat dels acords adoptats quedarà reflectit per escrit mitjançant les actes del Comitè d'Igualtat i, en cas que algun membre desitgi fer constar expressament i per escrit la seva discrepància amb alguna de les decisions adoptades, s'inclouran les observacions corresponents a l'acta. En el supòsit que no s'aconseguissin les majories necessàries, i en cas d'una discrepància greu on les parts no puguin resoldre-ho de manera autònoma, el Comitè d'Igualtat acudirà als òrgans de solució autònoma de conflictes laborals.

Igualment, s'emetrà un **Informe Anual** en el qual s'estableixi el nivell de desenvolupament de les accions realitzades en el Pla d'Igualtat durant la seva vigència. Aquest informe haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla d'Igualtat.
- El grau d'execució de les mesures establertes.
- La identificació de les possibles accions de millora.

Per donar compliment a totes les funcions del Comitè d'Igualtat serà necessària la col·laboració de la Direcció de FUNDACIÓ HÀBITAT3, aportant tota la informació i/o documentació que es sol·liciti.

10.- REVISIÓ

El present Pla d'Igualtat haurà de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'organització.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'organització, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades al diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'organització per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.