



CTRASA

GUIA EXPLICATIVA
DEL PLA D'IGUALTAT



CTIRASA



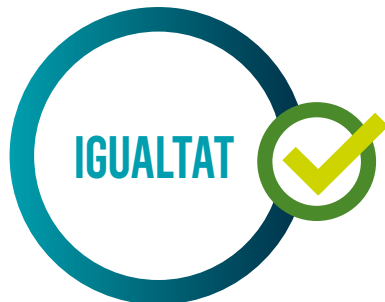
Desembre 2021

INTRODUCCIÓ

Què és la igualtat?

Parlem d'igualtat quan totes les persones, sense excepció, podem exercir els nostres drets sense ser discriminades per cap motiu. Només quan tothom pot gaudir a la pràctica dels drets civils i polítics, i dels drets econòmics, socials i culturals reconeguts en la declaració dels Drets Humans, és quan podem parlar de justícia social.

Perquè la igualtat sigui una realitat, cal que tothom sigui igual davant la llei, cal que assegurem la igualtat d'oportunitats a tota la ciutadania, i cal que els drets civils, polítics, econòmics i socials de les persones siguin, efectivament i de manera demostrable, els mateixos per a tothom.



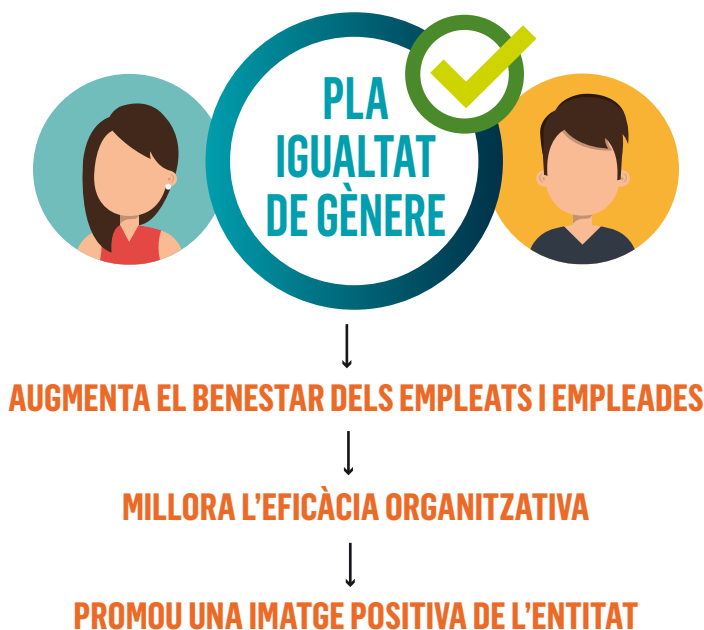
Cada vegada són més les organitzacions, públiques i privades, que treballem amb plans específics per assolir la igualtat. Aquests plans estableixen els objectius concrets d'igualtat que es volen aconseguir, i les estratègies i pràctiques que cal adoptar per assolir-los. També determinen mètodes per fer-ne el seguiment i l'avaluació.

Què és un pla d'igualtat de gènere?

Un pla d'igualtat de gènere és un **conjunt d'objectius i mesures destinades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes** en les organitzacions.

El seu objectiu principal és eliminar qualsevol mena de discriminació per raó de sexe. Així, permet, entre altres, una gestió dels recursos humans que garanteixi que dones i homes tinguem les mateixes oportunitats pel que fa a l'accés, la permanència, la promoció i la participació en l'organització.

Adoptar i implementar un pla d'igualtat de gènere permet que la política d'igualtat es converteixi en un dels eixos de la cultura organitzativa. Això no només **genera beneficis en el si de l'organització** (augmenta el benestar dels empleats i empleades, i en millora l'eficàcia organitzativa) sinó que també promou una imatge positiva de l'entitat



Alguns exemples de desigualtat de gènere en l'àmbit laboral

- Diferència de retribució entre dones i homes. És el que es coneix com a **'bretxa salarial'**.
- **Discriminació directa per raó de sexe** (situació en què una persona és tractada, per raó del seu sexe, de forma menys favorable que una altra en una situació similar).
- **Discriminació indirecta per raó de sexe** (situació en què una norma, un criteri o una pràctica aparentment neutra no es pot respectar o assolir amb la mateixa facilitat per les persones d'un dels dos sexes i les desfavoreix respecte a les persones de l'altre sexe).
- **Segregació vertical de l'ocupació** (concentració de dones en determinades ocupacions, i homes en ocupacions amb altres característiques, normalment, més favorables econòmicament).
- **Segregació horitzontal de l'ocupació** (concentració de dones i homes en diferents nivells jeràrquics en les organitzacions: els homes acostumen a ocupar posicions d'alta responsabilitat, i les dones assoleixen llocs de menor rang jeràrquic).

Avantatges de generar condicions d'igualtat de gènere en les organitzacions

- **Redueixen la rotació, l'absentisme** i les baixes laborals.
- Augmenten la captació i la **retenció del talent**.
- **Milloren la satisfacció laboral** i promouen l'orgull de pertinença.
- **Milloren la imatge de l'empresa**.
- **Reforcen** la Responsabilitat Social Empresarial (RSE).
- **Repercuteixen positivament** en la societat.

IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT A CTRASA - RESUM

A finals de l'any 2019 vam constituir la Comissió d'Igualtat de CTRASA amb l'objectiu de desenvolupar un pla d'igualtat a l'empresa. El pla es va implementar l'any 2020, i va ser guardonat el mateix any amb el **premi Olympe de Gouges de promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit laboral**, que atorga el Govern d'Andorra.

Per desenvolupar el nostre pla d'igualtat vam tenir en compte les dades sobre la situació inicial de l'empresa, i els resultats de l'enquesta sobre qüestions d'igualtat realitzada a tota la plantilla. Una vegada obtingudes i analitzades aquesta informació es van concretar els següents objectius:

> OBJECTIU 1

Informar sobre els protocols i les mesures establertes per l'empresa de cara a la conciliació de la vida familiar. Si escau, adoptar noves mesures.

> OBJECTIU 2

Ampliar la informació sobre els drets de les víctimes de violència masclista.

> OBJECTIU 3

Elaborar un protocol en cas d'assetjament.

> OBJECTIU 4

Fer visible el compromís de l'empresa amb les polítiques d'igualtat i formar la plantilla sobre igualtat de gènere a l'empresa.





Els objectius es treballen constantment amb diferents accions al llarg de tot l'any. El mes de desembre es revisen, avaluen i redefeixen per tal d'aconseguir una millora contínua en la sensibilització i en els mecanismes interns de detecció i prevenció de possibles problemes relacionats amb la discriminació de gènere a l'empresa.



Protocol en cas d'assetjament

Què podem considerar assetjament?

Considerem assetjament qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no es produeixi de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual o d'un altre tipus, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu, molest o que produeixi aquest efecte.

Diagrama d'actuació del protocol d'assetjament de CTRASA

(Veure el diagrama de la pàg, següent)

Tot el procediment d'intervenció establert en el protocol garanteix

CONDIDENCIALITAT
DEL PROCEDIMENT

PROTECCIÓ
DAVANT POSSIBLES REPRESÀLIES

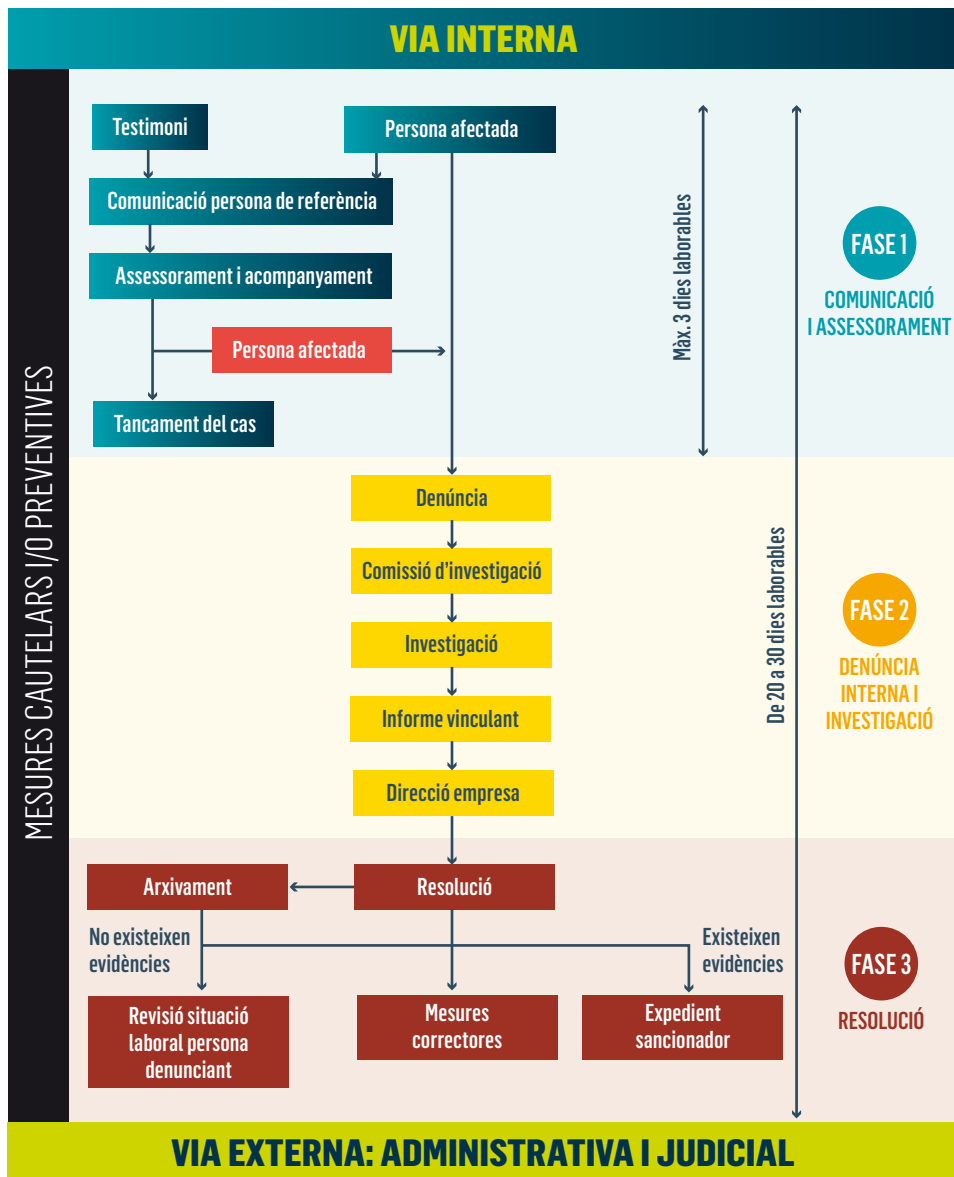
TRACTE JUST
GARANTIT

SUPORT
DE PERSONES FORMADES

RESPECTE I PROTECCIÓ
DE LES PERSONES IMPLICADES

DRET A LA INFORMACIÓ

Diagrama d'actuació del protocol d'assetjament de CTRASA



Protocol per a dones embarassades

Quin és l'objectiu del protocol?

L'objectiu principal del protocol per a embarassades és **informar, formar i sensibilitzar** totes les dones que es troben en estat de gestació sobre els seus drets. En aquest sentit, es vol oferir la informació necessària per acordar unes pautes i uns procediments per a les dones embarassades, i **vetllar així per la seva seguretat i pel benestar de l'embrió** establint les mesures preventives necessàries per evitar cap risc per a elles i per a l'embrió. Aquest protocol s'aplica a totes les persones, tant internes com externes, a CTRASA.

ENTRE LES ACCIONS DEL PROTOCOL PER A DONES EMBARASSADES, I SEGONS LA LLEI 34/2008, DEL 18 DE DESEMBRE, CTRASA ES COMPROMET A ADOPTAR LES MESURES SEGÜENTS:

- **Garantir de manera específica la protecció dels treballadors** que, per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball.
- Les treballadores **no poden ocupar els llocs de treball** en els quals, a causa de les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, poden estar **exposades a situacions de perill** elles mateixes, altres treballadors/res o persones alienes a l'empresa.

- Les treballadores **no poden ocupar els llocs de treball** quan es trobin en situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius i **que poden generar situacions de risc**.
- Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les col·laboradores, s'ha d'**evitar l'exposició** a aquells agents, procediments o condicions de treball que **puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus**, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.
- S'han d'**evitar aquells espais de treball on hi hagi contacte amb gèrmens, productes químics i soroll**, o bé se n'ha de limitar el temps d'exposició.
- En aquest sentit, **CTRASA posa a la disposició** de cada facultatiu/va **els resultats dels estudis ambientals** realitzats periòdicament per tal que pugui valorar el grau d'afectació i, posteriorment, fer la seva recomanació mèdica.
- Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible, la col·laboradora ha d'**ocupar un lloc de treball** o una funció diferent i **compatible** amb el seu estat.
- Si el canvi de lloc de treball no és possible, **es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte** per risc durant l'embaràs durant el període necessari per protegir-ne la seguretat o la salut.
- **CTRASA habilitarà un espai d'al·letament** quan sigui necessari.

LLENGUATGE INCLUSIU

Què és el llenguatge inclusiu?

Per mitjà del llenguatge inclusiu **aconseguim evitar l'ús del masculí gramatical com a forma genèrica** per representar tots els gèneres (homes, dones i persones no binàries). Quan fem servir llenguatge inclusiu, fem i creem paraules que visibilitzen els diferents grups de persones amb identitats de gènere diferents i orientacions sexuals diverses.

Com s'utilitza el llenguatge inclusiu?

Estem fent servir llenguatge inclusiu quan triem conscientment paraules que eviten l'ús de la forma masculina per a la descripció de persones en general.

Hi ha dues maneres principals que ens ajuden a fer-lo servir:

D'una banda, **podem fer un desdoblament de paraules** (companya/company; amics/amigues; empleats/empleades), provant de no fer-ho massa exhaustivament per tal que el discurs no es torni carregós. D'altra banda, també **es poden emprar paraules que incloguin els dos gèneres**, com per exemple, *humanitat* (en comptes de "els homes"), *personal* (en comptes de "els empleats"), *la ciutadania* (en comptes de "els ciutadans"), etc.

Exemples de com es pot transformar el llenguatge per fer-lo inclusiu

Es pot fer servir la frase «tots els sexes» i «sexe assignat en néixer» en comptes d'«ambdós sexes» o «sexe biològic». I per a identitat de gènere, es pot fer servir «tots els gèneres».

Per què cal utilitzar un llenguatge inclusiu?

- Perquè **disminueix el sexisme i evita promoure els prejudicis** i l'exclusió al lloc de treball.
- Perquè **contribueix a reduir les bretxes de desigualtat laboral**, ja que pot atraure grups diversos de persones que siguin candidates a un lloc de treball vacant.
- Perquè pot **atraure tipus de clients més diversos**.





www.ctra.ad