



PLA D'IGUALTAT

Carretera de la Comella, s/n - AD500 Andorra la Vella
Principat d'Andorra





PLA D'IGUALTAT DE CTRASA

INDEX

1. Introducció	3
2. Metodologia	4
2.1. Iniciativa	5
2.2. Diagnosi	7
2.3. Conclusions	19
2.4. Disseny i elaboració	22
2.5. Implantació	24
2.6. Avaluació i seguiment	25



1. Introducció

Des de la direcció de CTRASA com Societat Pública, es considera molt important la correcta gestió i motivació del personal. Per aquest motiu i d'acord amb l'objectiu establert a la nostra Responsabilitat Social Corporativa, compromesa amb el compliment dels Objectius del Desenvolupament Sostenible, s'ha decidit incloure la creació d'un pla d'Igualtat de gènere, dins de les mesures de gestió del personal implantades a la nostra empresa, per estimular el benestar i la cultura d'igualtat en gènere en l'àmbit laboral.

S'ha partit d'aquest document com a base de treball per realitzar el pla d'Igualtat del Centre de Tractament de Residus d'Andorra, S.A.

S'ha tractat d'involucrar a tota la plantilla en aquest projecte mitjançant una sensibilització presencial, enviant informació per correu electrònic a tota la plantilla i realitzant enquestes a tot el personal.

La diagnosi inicial és molt important a l'hora d'identificar on es troba l'empresa respecte a la perspectiva que es té de la diferència entre gèneres.

La diagnosi es realitza des de tres punts:

- a) Dades relatives a l'empresa.
- b) Dades recollides mitjançant el qüestionari on-line que s'ha fet arribar a tots els i les treballadors/es.
- c) Entrevistes informals amb el personal.

Descripció general de CTRASA:

Nom i Raó Social: Centre de tractament de residus d'Andorra, S.A.

Forma jurídica: CTRASA és una societat anònima de capital andorrà la composició accionarial de la qual està formada per FEDA i Govern d'Andorra.

Activitat: Gestió de residus

Sector Econòmic: PRODUCCIÓ I DISTRIBUCIÓ D'ENERGIA ELÈCTRICA

Adreça: Carretera de la Comella, s/n, AD500 Andorra la Vella

Telèfon: +376 801 949

Web: Ctrasa.ad



Missió:

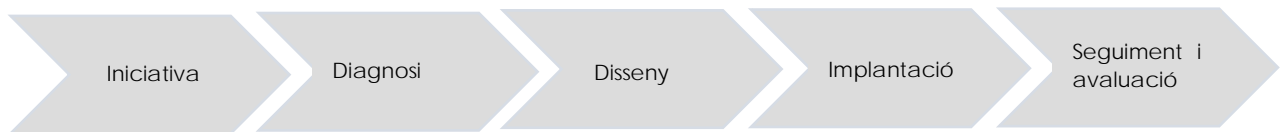
CTRASA té com a missió contribuir a la gestió final dels residus, reciclant-los i valoritzant-los. Fem ús de les tècniques més respectuoses amb l'entorn i volem ser una peça clau en l'economia circular, perseguint un desenvolupament més sostenible del país, aplicant una gestió basada en la transparència i la millora contínua, i amb un ferm compromís amb la salut de les persones i el medi ambient.

Responsabilitat Social Corporativa:

Com a organització compromesa a crear un impacte positiu en la nostra societat, treballem per dissenyar i implementar les accions més sostenibles a partir de la nostra estratègia de responsabilitat social corporativa (RSC); unes accions i una estratègia que es dirigeixen al compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides.

2. Metodologia

La implementació del pla d'igualtat a CTRASA s'ha realitzat seguint les fases següents:





2.1. Iniciativa

Es presenta a tot el personal el compromís de la direcció pel pla d'igualtat.

Es crea una comissió per a l'elaboració del pla d'igualtat formada per dos operaris del departament de manteniment, la directora de serveis corporatius i l'administrativa de qualitat i comunicació.

Compromís de la direcció



En CTRASA, som conscients que la nostra gestió empresarial ha d'estar d'acord amb les necessitats i demandes de la societat, i per això hem assumit el compromís per a l'elaboració d'un PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES en l'empresa, amb subjecció absoluta a la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats que recull la nostra Constitució.

Des d'avui i fins al 31 de desembre de 2019 està previst que realitzem la constitució del Comitè d'Igualtat, diagnòstic i disseny del nostre Pla d'Igualtat, per a això, compartim la il·lusió i interessos tant la direcció de CTRASA com, la representació de les treballadores i treballadors de l'empresa, i us instem al fet que sigueu part activa en tot el procés d'elaboració, per a això us indicarem més endavant els mitjans i mecanismes per participar, ja que el resultat d'aquesta primera fase marcarà la política de recursos humans, la comunicació interna i externa de l'empresa durant els propers dos anys.

Afrontem la implantació del Pla d'Igualtat com una modernització del nostre sistema de gestió empresarial que produirà sense cap dubte una estructura interna i unes relacions amb la societat en la qual nostres accions estiguin lliures de discriminacions per raó de sexe, contribuint a l'avanç cap a una societat en la qual la igualtat sigui real i efectiva.

Andorra la vella, a 18 d'octubre de 2019

Cristina Rico
Gerent
Centre de Tractament de Residus d'Andorra, SA



Comissió d'igualtat

El 18 d'octubre de 2019 es va constituir la comissió d'igualtat de CTRASA, amb l'objectiu de desenvolupar un pla d'igualtat a l'empresa.

S'ha ofert a tots/es els/les treballadors/es la possibilitat de formar part d'aquesta comissió o d'aportar idees o suggeriments en qualsevol moment.

Inicialment la comissió estava formada pels següents membres:

Raquel Álvarez Digon – Directora de Serveis Corporatius

Ronald Barragan – Operari de manteniment, representant dels treballadors

María José Ramírez Molina – Administratiu de qualitat i comunicació

Posteriorment, el 8 de novembre s'incorpora l'operari de manteniment David Rubia Torra.

La comissió d'igualtat es reuneix setmanalment i la seva funció és treballar en totes les fases per arribar a la implantació del pla d'igualtat, una vegada implantat vetllarà pel bon funcionament d'aquest pla.

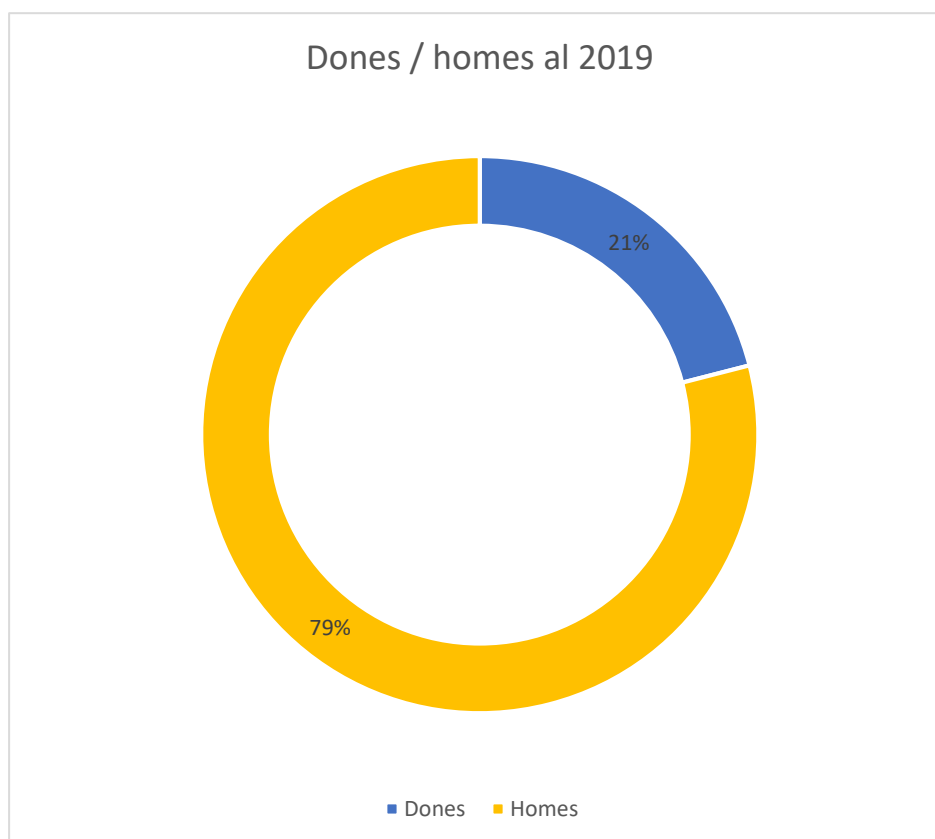
2.2. Diagnosi

Per a la realització de la diagnosi de CTRASA es fa un recull de dades d'aspectes quantitatius i un recull de dades d'aspectes qualitius.

[Recull de dades d'aspectes quantitatius](#)

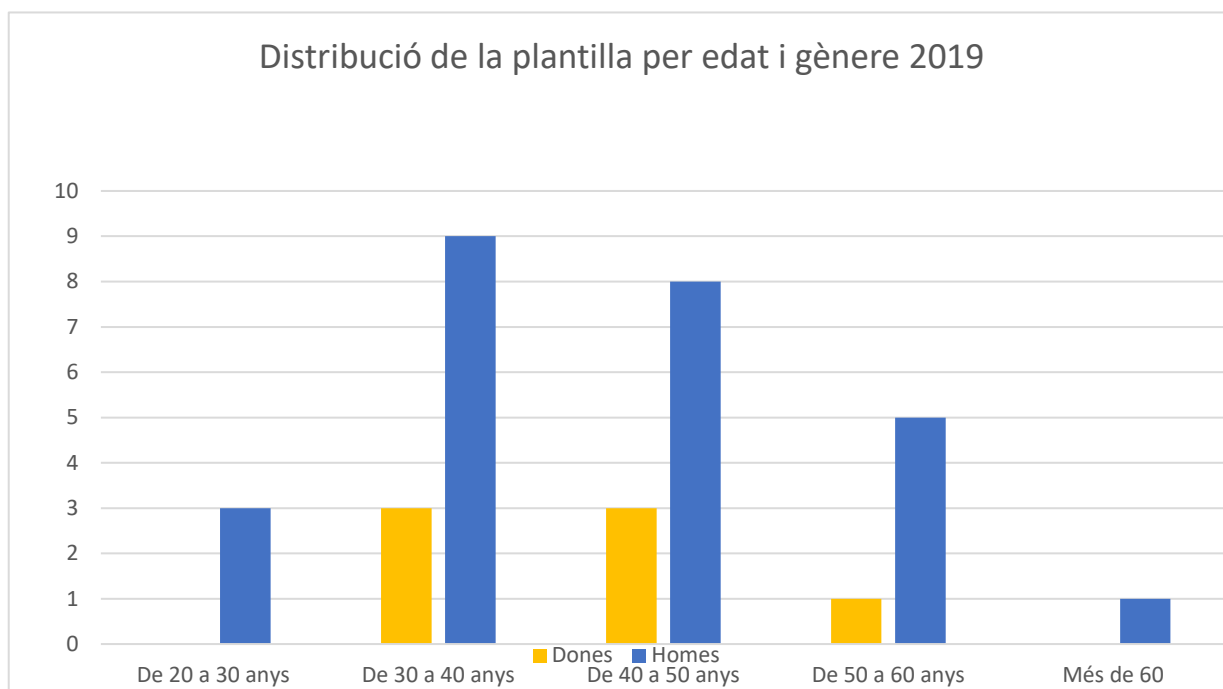
Distribució d'homes i dones de la plantilla

	Total dones	Total homes	% dones	% homes	Total
Nombre de treballadors/es	7	26	21%	79%	33



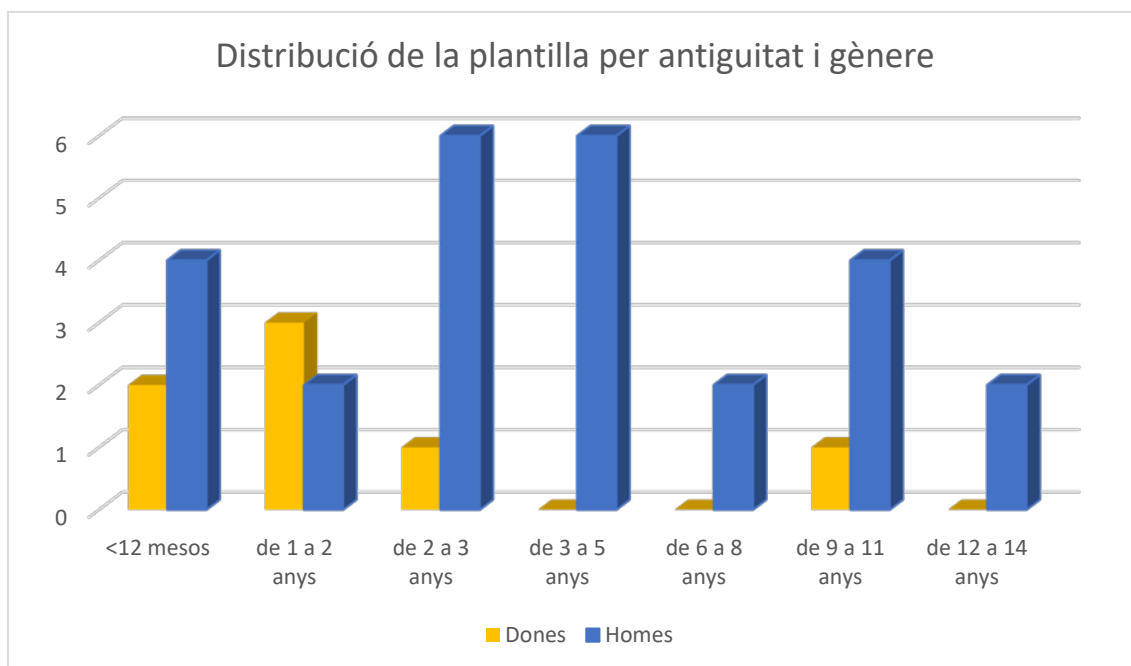
Distribució de la plantilla per edat i gènere

	Dones	Homes
Entre 20 i 30 anys	0	3
Entre 30 i 40 anys	3	9
Entre 40 i 50 anys	3	8
Entre 50 i 60 anys	1	5
Més de 60 anys	0	1



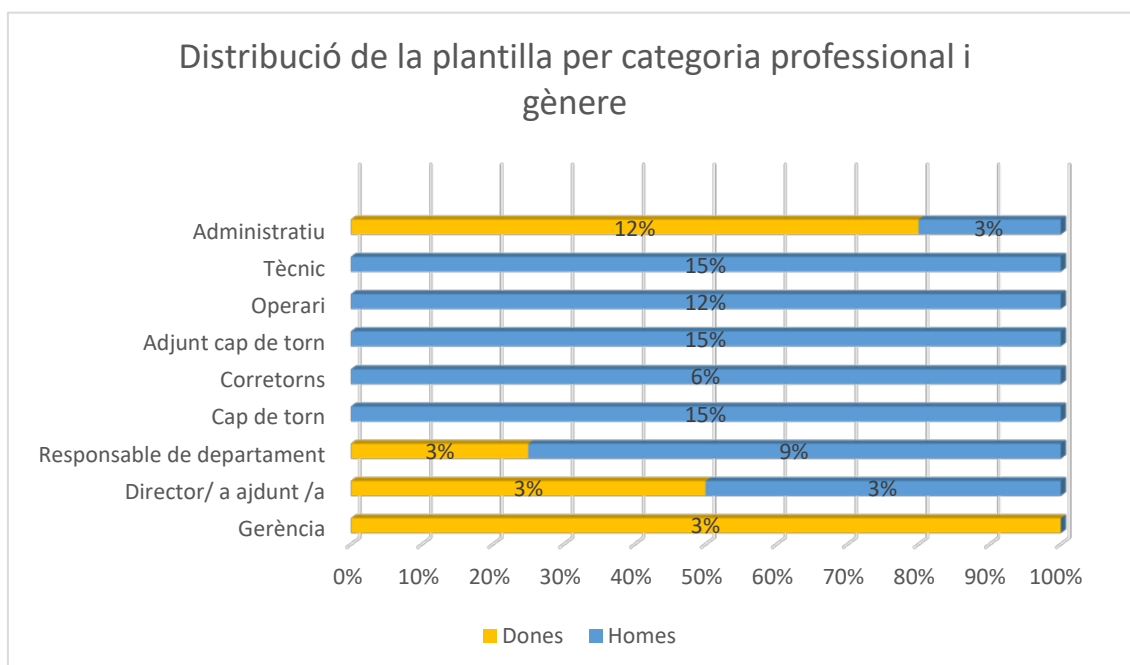
Distribució de la plantilla per antiguitat i gènere

	Dones	Homes
Menys de 12 mesos	2	4
De 1 a 2 anys	3	2
De 2 a 3 anys	1	6
De 3 a 5 anys	0	6
De 6 a 8 anys	0	2
De 9 a 11 anys	1	4
De 12 a 14 anys	0	2



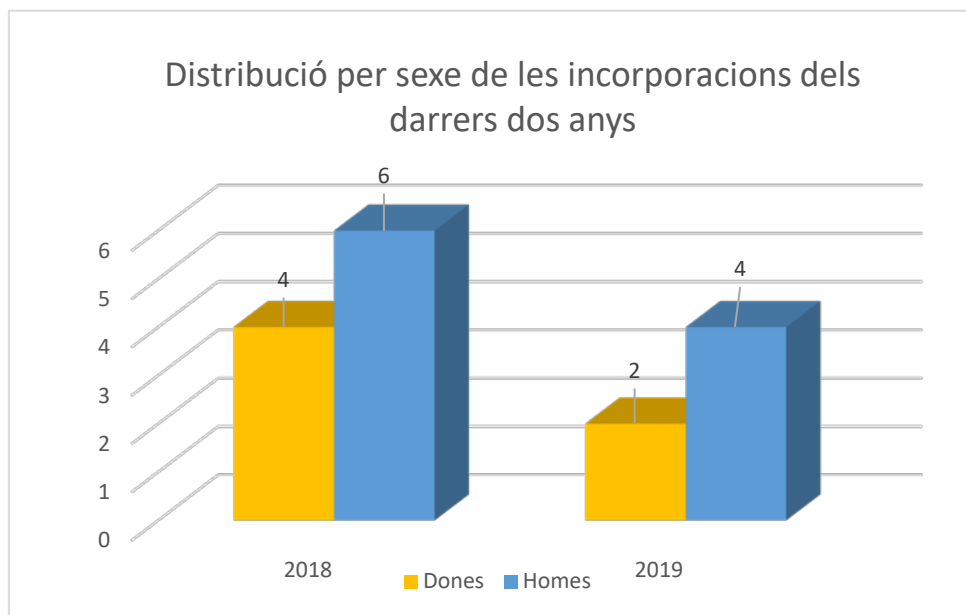
Distribució de la plantilla per categoria professional i gènere

CATEGORIA	DONES	HOMES
Gerència	1	0
Director/a	1	1
Responsable de departament	1	3
Cap de torn	0	5
Corre torns	0	2
Adjunt cap de torn	0	5
Operari	0	4
Tècnic/a	0	5
Administratiu/va	4	1



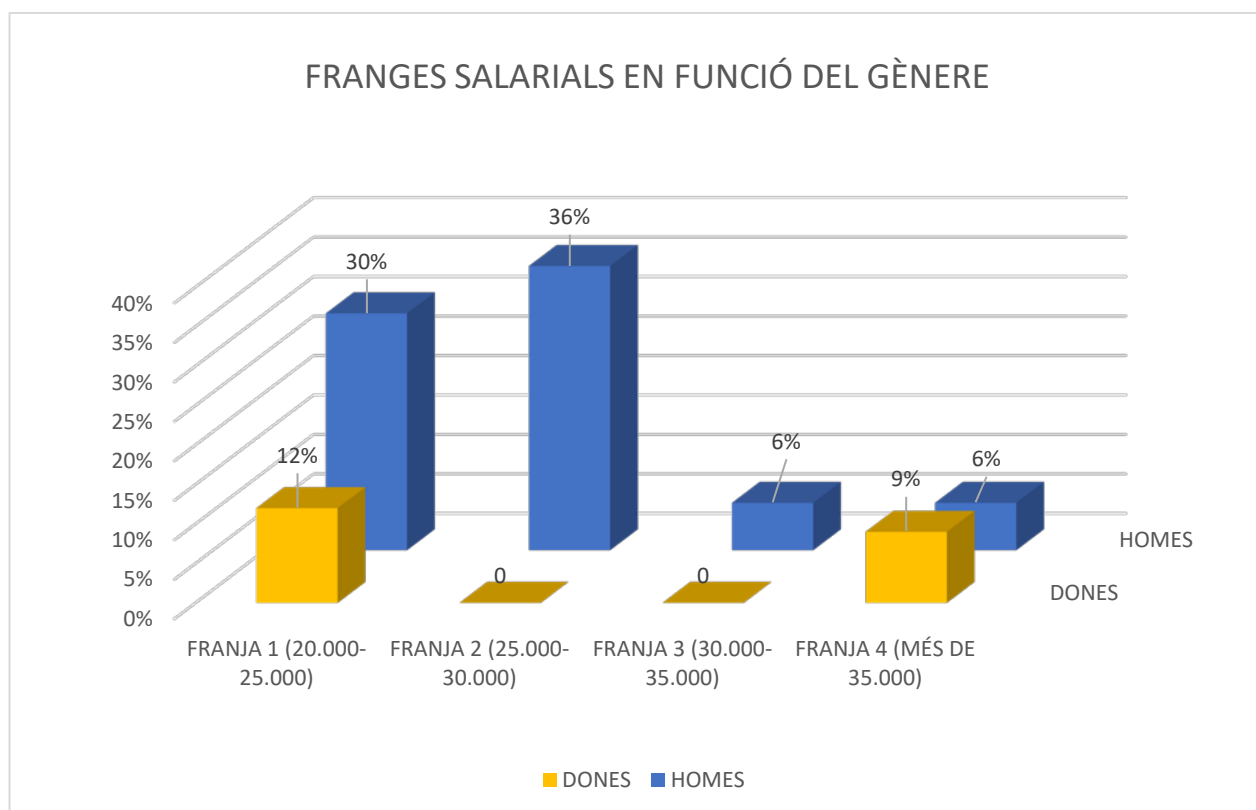
Distribució per gènere de les incorporacions dels dos darrers anys

ANY	DONES	HOMES
2018	4	6
2019	2	4



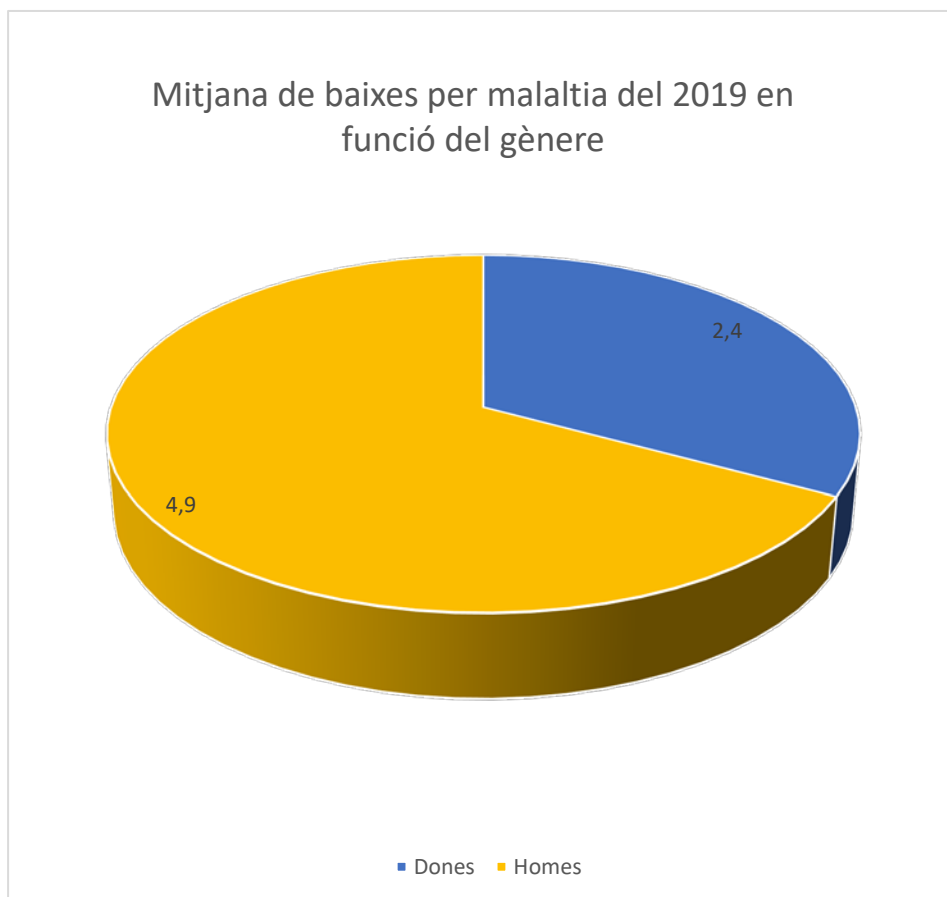
Franges salarials en funció del gènere, per motius de confidencialitat, aquesta taula no es pot fer més detallada, ja que el nombre de treballadors/res és baix i quedaria al descobert informació confidencial.

	DONES	HOMES
FRANJA 1 (20.000-25.000)	12%	30%
FRANJA 2 (25.000-30.000)	0%	36%
FRANJA 3 (30.000-35.000)	0%	6%
FRANJA 4 (MÉS DE 35.000)	9%	6%



La mitjana de baixes per malaltia del 2019 en funció del gènere

	DONES	HOMES
MITJANA DIES PER HOME / DONA	2,4	4,9





ALTRES DADES D'INTERÈS

Horari de Treball:

L'horari de treball és de dilluns a dijous de 8:00 h a 16:00 h i els divendres de 8:00 h a 15:00 h, amb jornada intensiva des de Sant Joan fins al dia de Meritxell.

L'empresa dona un marge de flexibilitat per canviar l'hora d'entrada i sortida fins a una hora diària, sempre que es mantingui el mateix horari.

A causa de l'activitat que desenvolupa CTRASA, la instal·lació està oberta 24 hores els 365 dies de l'any. Per donar compliment amb aquest horari, 10 empleats treballen a torns. Aquests treballadors treballen seqüències de 9 dies (3 matins, 3 tardes i 3 nits) i descansen 6 dies consecutius. En el seu cas, per poder gaudir de flexibilitat, es poden realitzar canvis de torns entre ells i també disposem de dos corre torns. Aquests treballadors poden entrar a torn pels casos que s'hagi de cobrir a algun company.

La planificació horària dels treballadors a torns es fa mitjançant un calendari que es planifica anualment i es distribueix a tot el personal que treballa a torns. Aquest calendari en principi no es modifica si no es per causes molt específiques (baixes, permisos retribuïts o no retribuïts d'algun treballador/a o sortida de l'empresa), si es així els canvis es notifiquen com a mínim amb un mes d'antelació.

Formació:

CTRASA disposa d'un pla de formació per tot el personal, cada any s'acorden les formacions de cada empleat/da amb els seus responsables i també existeix l'opció de demanar formacions no planificades en el cas que es consideri oportú.

Al llarg del 2019 tots/es els/es treballadors/es han gaudit de diverses formacions, tant internes com externes en total s'han fet 728,25 hores de formació i 44 formacions, de les quals 27 han sigut externes i 17 internes, en total s'han invertit 29.552 € en formació fins a la data.

Conveni laboral i representant dels treballadors/es:

Des del mes de maig del 2018 disposem d'un conveni laboral d'empresa per millorar les condicions dels empleats/des.

Adjuntem una còpia d'aquest conveni amb el Pla d'Igualtat. Aquest conveni està a disposició de tot el personal de l'empresa.

També disposem d'un representant dels treballadors que forma part del Comitè creat per l'empresa per elaborar el Pla d'Igualtat.



Codi d'ètica: L'empresa ha aprovat un codi d'ètica per exposar els comportaments no acceptats dins de l'empresa. Dins d'aquest codi el punt 3 fa referència a la igualtat, en concret diu:

Les persones de l'empresa tenen dret a la igualtat de condicions sense prendre'n en consideració el color, la religió, la raça, la nacionalitat, el gènere o sexe, l'orientació sexual, l'edat, la discapacitat, la diversitat, la afiliació política, la participació en els grups sindicals existents i qualsevol altre motiu de discriminació.

Contractació del personal:

El procediment de contractació de CTRASA està basat en la formació, les capacitats, i experiència dels candidats, mai en el seu sexe.

S'escull el/la candidat/a més adient pel lloc de feina segons els requisits establerts a les fitxes del lloc de treball definides per l'empresa i la valoració que es fa de l'entrevista personal. No es tenen en compte circumstàncies familiars o de gènere.

Promoció:

L'any 2019, s'ha implantat un model de progressió professional dels llocs dissenyant un Sistema amb criteris objectius que permetin el salt o avançament entre categories i trams de les mateixes de forma equitativa, que afavoreixi el desenvolupament professional dels/es treballadors/es i compleixi amb les necessitats de l'organització.

Aquest pla de carrera, s'ha dissenyat perquè sigui transparent i objectiu. Es basa en l'avaluació de les actituds, competències, coneixements específics, consecució d'objectius i les formacions.

Per avaluar aquests requisits, s'ha establert un sistema d'avaluació que sigui mesurable mitjançant comportaments observables i una escala d'avaluació.

En aquest pla també s'han definit els requisits a assolir, tant en l'àmbit de l'experiència com formatius per evolucionar d'una posició a altra o per millorar en la mateixa posició.

Amb el compliment d'aquest pla s'elimina tota possibilitat de discriminació per raó de gènere, només es tenen en compte els aspectes professionals a l'hora de promocionar o pujar el sou a una persona.

Adjuntem còpia del pla de carrera dissenyat pel personal de CTRASA.



Política retributiva:

CTRASA té definida una política retributiva per llocs de treball, totes les persones de la mateixa categoria tenen el mateix sou.

Adjuntem fitxes de lloc de Treball.

Com a part del salari variable, cada any s'estableixen uns objectius per lloc de treball. A final d'any es fa l'avaluació i es veu el nivell d'acompliment que ha tingut el treballador i es paga en funció al % obtingut a l'avaluació.

Els objectius proposats per cada treballador/a es donen personalment pel seu responsable en una reunió d'avaluació.

Salut Laboral:

Ctrasa dóna molta importància a la salut dels treballadors/es, sempre ofereix a tots els treballadors/es la possibilitat de realitzar l'examen mèdic de salut, sigui obligatori o no i es tracta de fer els exàmens el més exhaustiu possible. Les proves a fer al personal són determinades per un metge en funció del lloc de treball que ocupa, i si escau en funció del gènere.

Cada any es fa un estudi epidemiològic i també es donen formacions als treballadors/es en aquest àmbit. (Primers auxilis, treballs en alçada, carretons elevadors, contra incendis...)

També ens hem adherit a la Declaració de Luxemburg com empresa saludable amb el compromís d'integrar els principis bàsics de la promoció de la salut en el treball i en la gestió de la salut dels treballadors/es.

En referència a les mesures de protecció durant l'embaràs o alletament, s'establirà un procediment d'actuació, per informar a les treballadores que pel seu lloc de treball hagin d'accedir a la planta de valorització, les directrius que han de seguir.

En cas d'embaràs: tan bon punt siguin coneixedores que es troben en gestació, s'ha d'informar a direcció i al departament de seguretat i salut en el treball per que es puguin prendre les mesures necessàries per minimitzar el risc.

En cas de reincorporació del permís per maternitat o de nova contractació d'una treballadora que estigui realitzant l'alletament natural, també caldrà notificar-ho i l'empresa adaptarà un espai destinat a sala d'alletament.

Degut a que l'empresa es una planta industrial, no s'ha previst cap espai pels infants de la plantilla, ja que no es considera un ambient adient per un infant. Tampoc es considera que pugui ser pràctica una mesura d'aquest tipus degut a la reduïda dimensió de la plantilla.

1 - Antecedents

Recopilació de dades d'aspecte qualitatiu

Enquesta

Es realitza una enquesta de valoració de diferents punts d'igualtat a CTRASA, es distribueix a tot el personal, aquesta enquesta ha estat contestada per 7 dones i 13 homes. Sent <<5>> totalment d'acord i <<1>> totalment en desacord. Els resultats han estat els següents:

	DONES (mitjana)	HOMES (mitjana)
En general a CTRASA, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes	4,57	4,55
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció	4,14	4,2
Dones i homes tenen igual accés a la formació interna / contínua	4,35	4,35
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional	4,71	4,6
Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a CTRASA	4,16	4,11
En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a CTRASA	4,07	4,05
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles	4,07	3,94
Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe.	3,85	3,65
Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de la violència masclista.	3,07	3
Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes	Si:1 No: 6	Si: 2 No: 11
Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a CTRASA?	Si: 7 No:	Si: 8 No: 5



Entrevistes

Es realitza una entrevista a dues dones i dos homes sobre la seva opinió respecte a la igualtat a CTRASA. Aquests han estat els resultats:

- **En general creieu que a CTRASA es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?**

H1: Sí, però a les dones no els hi agrada aquesta feina.

H2: Sí, hi ha hagut dones a explotació.

D1: Sí.

D2: No, agafen més homes que dones.

- **Creieu que hi ha llocs de treball més feminitzats i d'altres més masculinitzats?**

H1: Pel físic tot i que no hi hauria cap problema.

H2: Els treballs físics són més per a homes.

D1: A departament de manteniment es necessita més força.

D2: Sí, sobretot pels treballs físics.

- **Creieu que hi ha una representació equilibrada als llocs de direcció?**

H1: Ara està equilibrat abans hi havia més dones.

H2: Està igualat.

D1: Està equilibrat.

D2: Està igualat.

- **Creieu que, en general, l'organització afavoreix l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal?**

H1: Sí, amb l'horari i la flexibilitat podem començar entre les 8 h i les 9 h.

H2: No, en el cas que tinguis el nen malalt o hagis d'anar al metge has de demanar mig dia de permís quan realment estàs una hora fora.

D1: Sí, amb la flexibilitat de l'horari.

D2: Sí, amb la flexibilitat de l'horari.

- **Creieu que a aquesta empresa pot donar-se una bretxa salarial entre dones i homes?**

H1: No, es mira el càrrec i la responsabilitat.

H2: No, el càrrec i la responsabilitat de la persona.

D1: No, es té en compte el càrrec.

D2: No, es paga el mateix.

- **Creieu que és important treballar per a l'ús d'una comunicació no sexista?**

H1: No, es parla bé sense fer diferència.

H2: No, però fa temps hi havia una dona a explotació i algunes persones no li feien cas.

D1: No cal, no n'hi ha.

D2: Sí, per evitar alguns casos.

- **Creieu que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?**

H1: No cal.



H2: No cal.

D1: No.

D2: Sí, s'hauria de treballar, de fet estem bastant enrere en aquest tema.

- Coneixeu si alguna vegada hi ha hagut casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

H1: No.

H2: No.

D1: Jo no els he vist.

D2: No.

- Creieu que l'organització podria fer alguna cosa més per protegir les persones víctimes de violència?

H1: No se sap si hi alguna cosa contra la violència.

H2: No se sap.

D1: No se sap si hi ha alguna cosa.

D2: No se sap si hi ha alguna cosa.

- Creieu que és necessari un pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a CTRASA?

H1: No fa falta.

H2: No, de fet hi ha hagut més dones que homes a les oficines.

D1: No, de fet hi ha dones amb càrrecs de responsabilitat.

D2: Sí, hi ha més homes que dones.

2.3. Conclusions

En observar les dades i gràfics presentats, es poden extreure les següents conclusions:

Podem observar que tant en homes com en dones l'edat de la majoria de la plantilla està entre els 30 i els 50 anys.

En referència a l'antiguitat, tenim cinc dones que porten entre 1 mes i 2 anys a l'empresa, una que porta entre 2 i 3 anys i una que porta entre 9 i 11 anys. Dels homes, tenim 6 que porten entre 1 mes i 2 anys, 12 que porten entre 3 i 5 anys i 8 que fa més de 6 anys que treballen a Ctrasa.

En relació amb la Categoria professional i el gènere, la Gerent és una dona. Dels dos directors que hi ha a la plantilla, hi ha un home i una dona. De Responsables de departaments hi ha tres homes i una dona, pels llocs d'explotació de la instal·lació son tot homes (Cap de Torn, Adjunts, corre torns, i operaris de manteniment), en la categoria de tècnics administratius hi ha un home i quatre dones.

Pel que respecta a les noves incorporacions, l'any 2018 es van incorporar 4 dones i 6 homes a la plantilla i el 2019 s'han incorporat 2 dones i 4 homes.

En relació amb les franges salarials, tenim un percentatge més alt d'homes que de dones que es troben a la franja més baixa (20.000 a 25.000 €). En les franges



intermèdies (entre 25.000 i 35.000 €) hi són un 42% dels homes i en les franges superiors (a partir de 35.000 €) hi és un % més alt de dones que d'homes.

Al llarg del 2019, la mitjana de baixes per malaltia dels homes és més alta que la mitjana de les dones.

Dels resultats de l'enquesta, enviada a tots/es els/es treballadors/es i que han respost un total de 20 persones, podem concloure:

A la pregunta de si en l'empresa es té en compte la igualtat d'oportunitat entre dones i homes, tant les dones com els homes han respost amb una puntuació mitjana més del 4,50 sobre cinc.

A les preguntes sobre si homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, formació, promoció i desenvolupament professional, totes les respostes tant d'homes com de dones ha sigut superiors al 4,14.

Pel que fa a la igualtat salarial dins del mateix lloc de treball, tots i totes han respost per sobre del 4,11 sobre 5.

A la qüestió sobre si Ctrasa afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, la mitjana de les respostes de tots els treballadors, tant homes com dones, està per sobre del 4 sobre un màxim de 5.

Les pitjors puntuacions que s'han obtingut són les que fan referència al coneixement de les mesures de conciliació disponibles en l'empresa, el protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i els drets laborals de les treballadores víctimes de la violència masclista. La puntuació en aquestes qüestions ha anat entre el 3 i 4,07 tant en homes com en dones.

A la pregunta sobre si alguna vegada han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre homes i dones, 1 dona i 2 homes han respost afirmativament i 6 dones i 11 homes han respost negativament.

Per últim, a la pregunta de si consideren necessari un pla d'igualtat a l'empresa, 7 dones i 8 homes han contestat que si i 5 homes han dit que no.

Ctrasa és una empresa que per la natura de les seves feines, des de la seva creació, té una majoria d'homes a la seva plantilla, tot i això en els darrers anys s'han anat incorporant més dones a diferents tasques i departaments. D'un total de 33 treballadors, actualment tenim 26 homes i 7 dones, el percentatge d'homes és del 79% i el 21% de dones.

Tot i ser més homes es pot observar que hi ha tres dones en càrrecs directius i amb salaris en la franja més alta. En llocs de càrrecs directius i responsables de departament hi ha 4 homes.

Considerem que tant en temes de formació i promoció no fem discriminació per sexe en cap moment, sempre és en funció del lloc que ocupa la persona i els coneixements necessaris per a la millora continua i el desenvolupament de la feina.

A escala salarial, tenim establerts els salaris per categories i també tenim un pla de carrera per totes les categories i tota la plantilla, en el que en cap moment



afecta la qüestió del sexe per accedir a les diferents promocions salarials com de lloc de feina.

Revisant les dades reals de la nostra empresa i dels resultats obtinguts en les enquestes i entrevistes fetes al personal, la conclusió és que s'ha d'incidir bàsicament en els punts següents:

- 1- Informació dels protocols i mesures establertes per l'empresa orientats a millorar la conciliació de la vida familiar i si escau prendre noves mesures.**
- 2- Informació sobre els drets de les víctimes de la violència masclista.**
- 3- Elaborar un protocol d'assetjament.**
- 4- Fer visible el compromís de l'empresa amb les polítiques d'igualtat i formar a la plantilla sobre igualtat de gènere.**



2.4. Disseny i elaboració

A continuació dissenyarem el pla d'igualtat amb l'objectiu d'arribar a complir els objectius que hem marcat com a prioritaris, que inicialment són millorar els punts febles detectats en la nostra anàlisi de l'empresa.

OBJECTIU 1: Informació dels protocols i mesures establertes per l'empresa de cara a la conciliació de la vida familiar i si escau prendre noves mesures.

Situació actual:

L'empresa té un horari intensiu de dilluns a dijous de 8 a 16 h, amb possibilitat de fer l'hora d'entrada entre les 8 i les 9 i la sortida entre les 16 i 17 h per tal que cada persona es pugui adaptar els horaris segons les seves circumstàncies familiars.

Tots els divendres i des de Sant Joan fins a Meritxell es fa jornada intensiva, de 8 a 15 h, amb la flexibilitat d'una hora de marge d'entrada i sortida.

En els períodes de vacances escolars, es pot gaudir de jornada intensiva si es recuperen les hores en un altre moment.

Les vacances es poden fraccionar de forma que tenim 5 dies que es poden distribuir a conveniència dels/es treballadors/es, sempre previ acord amb l'empresa.

També tenim dos dies de pont.

En referència als/les treballadors/es del departament d'explotació que estan a

Propostes d'acció: reforçar la informació de protocols i mesures de conciliació de la vida familiar a través de la Comunicació Interna:

Arran del resultat de les enquestes al personal, s'ha detectat que no tots/es els/les treballadors/es la tenen clars els protocols i mesures de l'empresa per la conciliació familiar, proposem divulgar aquestes mesures en les sensibilitzacions presencials que farem cada 6 mesos i a través de les eines que tenim a l'empresa per la comunicació interna. Aquestes eines són:

- 1- Adreça de correu per tot el personal laboral.
- 2- La intranet, en la que informem el personal de diferents temes de Recursos Humans, incorporacions o baixes dels treballadors, anuncis d'auditories, activitats proposades per l'empresa, etc)
- 3- El Sharepoint, és un programa de gestió documental. Aquesta eina que permet penjar la documentació referent als procediments interns, registres, actes, sol·licitud de vacances... Tothom té accés a aquest portal i pot veure la documentació de l'empresa, també tenim penjat aquí el codi ètic, el conveni d'empresa, el reglament intern.

- 4- El Yammer, és una xarxa social només pels empleats/es, aquí informem de notícies dels diferents àmbits d'interès de l'empresa (prevenció de riscos, medi ambient, gestió de residus, etc.) i també la utilitzem per dinamitzar la cohesió del personal fent concursos de fotos, aportacions o suggeriments sobre activitats a fer en l'empresa, etc.
- 5- Taulell d'anuncis per penjar en paper les informacions rellevants pels treballadors.

Proposem eliminar el possible llenguatge discriminatori en els comunicats interns o anuncis externs.

Tenim una bústia anònima de suggeriments en la que qualsevol treballador/a pot fer suggeriments de millora tant del conveni com d'altres temes.

OBJECTIU 2: Ampliar la informació sobre els drets de les víctimes de la violència masclista.

Situació actual: fins al moment actual, a l'empresa mai s'ha parlat o informat d'aquest tema als treballadors/es.

Proposta d'acció: Incloure accions formatives específiques en matèria de actuació davant de situacions de discriminació o violència masclista de dintre el pla formació, en el qual tenim una partida pressupostària assignada per la formació de tot el personal.

Difondre a través dels nostres canals interns de comunicació informació i notícies sobre aquest tema.

OBJECTIU 3: Elaborar un protocol d'assetjament.

Situació actual: fins al moment actual, a l'empresa mai s'ha parlat o informat d'aquest tema als/les treballadors/es.

Proposta d'acció: la comissió d'igualtat es reunirà al llarg de l'any 2020 per tal de dissenyar e implantar un protocol d'assetjament abans del desembre de 2020.

OBJECTIU 4: Fer visible el compromís de l'empresa amb les polítiques d'igualtat i formar a la plantilla sobre igualtat de gènere en l'empresa.

Situació actual: En aquest moment, l'empresa ja ha divulgat el compromís de la Direcció amb les polítiques d'igualtat tant digitalment com en paper i s'ha fet un primer taller de sensibilització al personal.



Aquest taller, s'ha realitzat internament amb la documentació lliurada pel Departament de Polítiques d'igualtat. S'ha fet una introducció teòrica i s'ha visualitzat el vídeo de Dibuixant el gènere.

La sensibilització la han fet els integrants de la Comissió d'igualtat, després de realitzar al formació amb la cap d'àrea de Polítiques d'igualtat del Govern d'Andorra.

Proposta d'acció: Es publicarà pla d'igualtat de l'empresa a la pàgina web i es farà menció a les xarxes socials de Ctrasa.

2.5. Implantació

Planificació per la implantació del pla d'igualtat, aprovat per direcció.

Les accions proposades es començaran a executar al gener de l'any 2020 segons el calendari adjunt.

PERIODE	ACCIONS A REALITZAR
GENER	PRESENTACIÓ PLA D'IGUALTAT
	PENJAR PLA D'IGUALTAT A LA WEB DE CTRASA
FEBRER	DIVULGACIÓ INTERNA DE PROTOCOLS DE L'EMPRESA PER LA CONCILIACIÓ
MARÇ	INFORMACIÓ SOBRE ELS DRETS DE LES VICTIMES DE LA VIOLENCIA MASCLISTA
ABRIL	FORMACIÓ/SENSIBILITZACIÓ GÈNERE
MAIG	ELABORACIÓ PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL
JUNY	ELABORACIÓ PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL
JULIOL	ELABORACIÓ PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL
AGOST	ELABORACIÓ PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL
SETEMBRE	ELABORACIÓ PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL
OCTUBRE	ELABORACIÓ PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL
NOVEMBRE	PRESENTACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT A LA PLANTILLA
DESEMBRE	REALITZACIÓ DE LA ENQUESTA ALS TREBALLADORS
	ESTABLIMENT D'OBJECTIUS D'IGUALTAT PEL 2021 ARREL DESL RESULTATS DE L'ENQUESTA



Detall d'accions a executar:

Comunicacions internes mensuals a les nostres xarxes internes i a la intranet.

Sensibilitzacions presencials cada 6 mesos, la primera serà per presentar el Pla d'igualtat a tots els/les treballadors/es.

Fer divulgació de protocols i mesures de conciliació de la vida familiar a través de les eines que tenim a l'empresa per la comunicació interna.

Inclourem accions formatives en matèria de gènere al nostre pla de formació.

Es posarà a disposició de la plantilla informació sobre els drets de les víctimes de la violència masclista.

Organitzarem una ponència sobre igualtat de gènere a les empreses per fer sensibilització, aquesta conferència serà oberta a tota la població.

Continuarem amb les reunions periòdiques de la Comissió d'igualtat per elaborar el protocol d'assetjament al llarg del 2020.

Es publicarà pla d'igualtat de l'empresa a la pàgina web i es farà menció a les xarxes socials de Ctrasa.

2.6. Avaluació i seguiment

El seguiment es farà des de la Comissió d'igualtat.

En les diferents reunions convocades mensualment es planificaran les accions a fer i es farà l'acta amb els acords per tal de poder fer el seguiment i control.

A final d'any, es tornaran a fer enquestes als treballadors/es per veure si la valoració millora respecte a l'enquesta inicial.

Les enquestes també ens serviran per, en funció dels resultats, planificar les accions de millora de cara al període 2021.