

Resum en lectura fàcil

PLA D'IGUALTAT 2020-2024



Què es un pla d'igualtat?

Igualtat significa que totes les persones tenen els mateixos drets.

Per exemple:

Maria i Joan són cuiners a Aproscum.
Fan les mateixes tasques
i, per això, cobren el mateix sou.

Discriminació significa que algunes persones tenen menys drets que altres.

Per exemple:

Maria i Joan són cuiners
i fan les mateixes tasques.
Però Maria cobra menys perquè és dona.
Això no és just i no és legal.

Les empreses fan un pla d'igualtat per comprovar que treballadors i treballadores tenen els mateixos drets.

La llei obliga a les empreses a fer el seu pla d'igualtat.

El pla d'igualtat té dues parts:

La **primera part** és un estudi de l'empresa.
Aquí estudiem coses com:

- Si hi ha més homes o més dones
- Quants anys tenen
- Si cobren el mateix sou

Si en la primera part descobrim que els homes i les dones no tenen els mateixos drets, a la **segona part** fem propostes per corregir-lo.

Qui ha fet el pla d'igualtat d'Aproscóm?

Un grup de 8 persones va crear aquest pla d'igualtat.
La meitat eren dones i la meitat eren homes.

Al grup, hi havia:

- 3 representants d'Aproscóm
- 3 representants legals del personal
- 2 treballadors

Representats legals del personal son treballadors i treballadores que van ser escollits en unes eleccions per defensar els drets de totes les persones de l'empresa.

Primera part: estudiam Aproscóm

Quants homes i quantes dones treballen a Aproscóm?

En 2019, 240 persones van fer feina a Aproscóm. La majoria eren dones. De cada 10 persones que treballen a Aproscóm, 7 són dones.



Aproscóm forma part del sector dels serveis socials, que són serveis que donen suport a les persones. Per exemple, les residències de gent gran i els habitatges supervisats són serveis socials. La majoria de les persones que treballen als serveis socials són dones.

Tradicionalment, els homes preferien fer altres feines, però això està canviant. Cada vegada hi ha més homes que presenten el seu currículum a les empreses de serveis socials. Per això, a Aproscóm cada any hi fan feina més homes.

Hi ha igualtat entre els homes i les dones?

Per saber si hi ha igualtat a Aproscorn, hem estudiat diferents aspectes:

- Com es fa la selecció del personal.
- El tipus de contracte.
Per exemple, si és indefinit o temporal, de jornada completa o parcial.
- La formació.
- Els salaris.
- Les sortides de l'empresa.
Per exemple, si decideixes deixar la feina.
- Els permisos per cuidar d'infants o persones grans.
- Les promocions dins l'empresa.

Promocionar vol dir aconseguir un lloc de feina millor dins la mateixa empresa.

Per exemple:

Maria era auxiliar de jardineria.
Ara és la cap de l'equip de jardineria.

Hem estudiat aquests aspectes i hem vist que no hi ha discriminació cap a les dones ni cap als homes.

Hi ha un protocol per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe?

Protocol és un document amb els passos que hem de seguir en un cas determinat.

Per exemple:

La doctora segueix un protocol per tractar pacients amb grip.

Assetjament sexual és un atac a la llibertat sexual d'una persona.

Per exemple:

Un company de Maria l'agafa per la cintura. Ella no vol que la toqui i se sent malament.

Assetjament per raó de sexe és tractar malament a una persona pel seu sexe.

Per exemple:

Dir-li a una treballadora:
"Tot ho fas malament.
Les dones només serviu per netejar!"

Sí, Aproscom té un protocol per prevenir l'assetjament. Pots demanar el document original a la persona responsable del teu equip. També farem un resum en lectura fàcil.

Segona part: propostes de millora

A l'estudi, hem vist que no hi ha discriminació ni cap als homes ni cap a les dones. Però hi ha coses que podem millorar. Per això, ens proposem aquests objectius.

Objectius

1 Que les persones coneguin el pla d'igualtat

Compartirem el pla d'igualtat amb tot el personal d'Aproscum i farem un resum en lectura fàcil.

Publicarem el pla a la nostra web i a les xarxes socials.



2 Utilitzar un llenguatge no sexista.

El **llenguatge no sexista**

és una forma d'expressar-se que no discrimina a les persones pel seu sexe.

Aquest és un exemple de llenguatge sexista:

“Els espanyols som els que més òrgans donem”.

Amb aquesta frase, ens podríem preguntar: Les espanyoles no donen òrgans?

Aquest és un exemple de llenguatge NO sexista:

“Espanya és el país que més òrgans dona”.

Utilitzarem un llenguatge no sexista a la nostra web, cartells i altres materials de publicitat.

Farem formació perquè els treballadors i treballadores d'Aproscop sàpiguen utilitzar aquest llenguatge.

3 Fer equips de feina amb el mateix nombre d'homes i de dones.

Si un home i una dona són finalistes

en un procés de selecció per una oferta de feina,

- escollirem a la dona si a l'equip hi ha més homes
- escollirem a l'home si hi ha més dones

A les xarxes socials,

publicarem fotos dels homes treballadors

per fer més visible la seva feina.



4 Fer que tothom conegui el protocol a seguir si hi ha un cas d'assetjament.

Enviarem emails al personal

per recordar que tenim aquest protocol.

Farem un resum del protocol en lectura fàcil.

5 Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Conciliar significa fer que el treball encaixi millor amb la vida personal i familiar.

Hi ha algunes mesures que ajuden a conciliar. Per exemple, si tens infants petits, pots demanar treballar menys hores cada dia per poder cuidar-los.

Enviarem emails al personal per recordar quines són aquestes mesures de conciliació.

Farem un document en lectura fàcil per explicar-les.

Les persones que han fet aquest pla d'igualtat es reuniran cada 6 mesos per avaluar si s'estan aconseguint els objectius.

El pla d'igualtat es va aprovar el dia de 3 març de 2020.

Imatges creades per: freepik (pch.vector, stories)