

Resum en lectura fàcil



PLA D'IGUALTAT 2023-2027



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'Aproscom?

Un grup de 8 persones va crear aquest pla d'igualtat.

Al grup, hi havia:

- 4 representants d'Aproscom
- 4 representants legals del personal

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 Aproscocom

Quants homes i quantes dones treballen a Aproscocom?

En 2022, 384 persones van fer feina a Aproscocom. La majoria eren dones. De cada 10 persones que treballen a Aproscocom, 7 són dones.



Aproscocom 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 Aproscocom cada any hi fan feina més homes.

Hi ha igualtat entre els homes i les dones?

Per saber si hi ha igualtat a Aproscum, 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 i amb les normes 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 hi ha 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 aquestes accions.

1 Utilitzar un llenguatge no sexista en les ofertes de feina.

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:

“Oferta de feina: jardiner”.

Amb aquesta frase, ens podríem preguntar: Les dones no poden presentar-se a l'oferta?

Aquest és un exemple de llenguatge NO sexista:

“Oferta de feina: jardiner/a”.

2 Tenir un bon protocol de selecció i contractació.

Gràcies al protocol, ens assegurarem de fer una bona difusió de les ofertes i de contractar a la persona més adequada per a cada lloc de feina.

Les persones que fan les entrevistes de feina tindran formació en igualtat.

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 a 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.

4 Oferir formació en igualtat a tots els treballadors i treballadores.



5 Tenir un protocol de desconnexió digital.

La **desconnexió digital** és el dret a **no** respondre el telèfon ni el correu electrònic de la feina fora de l'horari laboral.

Gràcies al protocol, ens assegurarem que tothom pot desconnectar de la feina durant el seu temps de descans.



6 Assegurar-nos que no hi ha bretxa salarial.

La **bretxa salarial** apareix quan els homes guanyen més que les dones per fer el mateix treball. Això passa a algunes empreses.

Hem estudiat els salaris d'Aproscum i hem vist que **no** hi ha bretxa salarial. Cada any, revisarem els salaris per assegurar-nos que això no canvia.

7 Donar suport a les víctimes de violència de gènere.

La **violència de gènere**

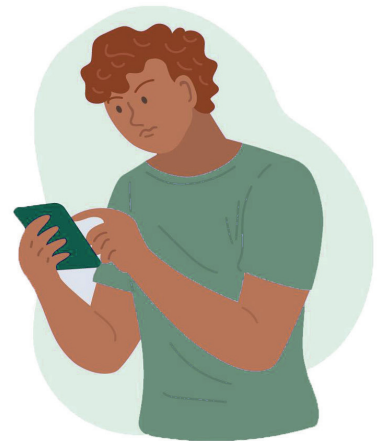
és la violència d'un home contra una dona que és la seva parella o ha estat la seva parella.

Farem un document amb informació sobre els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.

Donarem informació a les víctimes sobre els recursos d'ajuda que hi ha a la comunitat.

Atenció!

Recorda que el SAVDI ajuda a les persones amb discapacitat que han patit abusos, tant a les dones com als homes. Si necessites ajuda, pots trucar al SAVDI: 971 59 00 76



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