



Quines situacions s'engloben dintre de les pràctiques discriminatòries?

Es poden distingir dos tipus de situacions discriminatòries:

a) Aquella situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable (discriminació directa).

b) Aquella situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats (discriminació indirecte).

En tot cas serà considerada com a discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

L'assetjament sexual i per raó de sexe són comportaments discriminatoris.

S'entén per 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.

L'assetjament per raó de sexe, és 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.

Com podem assolir els objectius establerts al pla d'igualtat?

Amb la implicació de totes les persones que formen part de la FHAG, i en col·laboració amb el grup de treball d'igualtat amb representació de la Direcció i del Comitè d'empresa.

En cas de detectar qualsevol situació discriminatòria no dubteu en comunicar-ho al grup de treball d'igualtat.

Pla d'Igualtat d'Oportunitats



Què son els plans d'igualtat?

Els plans d'igualtat "són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa l'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe" (art. 46 Llei 3/2007).

Què suposa la igualtat de tracte entre dones i homes?

L'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció de les obligacions familiars i l'estat civil.

Què es considera una presència o composició equilibrada de dones i homes?

S'entén 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 60% ni siguin menys del 40% (disp. adicional 1a Llei 3/2007).

Quins àmbits pot contemplar un pla d'igualtat?

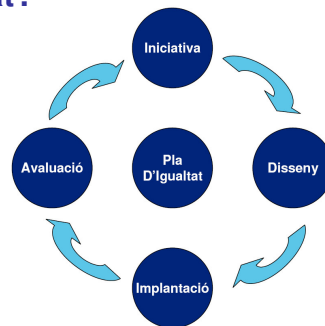
- ✓ Accés a la feina
- ✓ Promoció i formació
- ✓ Retribucions
- ✓ Temps de treball
- ✓ Prevenció assetjament sexual i per raó de sexe
- ✓

Qui és l'agent d'igualtat?

L'agent d'igualtat és el responsable de fer la diagnosi de l'empresa, elaborar i coordinar la implementació del pla d'igualtat i verificar els seus resultats.

La figura de l'agent d'igualtat serà assumida per dues persones treballadores: un home i una dona nomenats per la Direcció.

Quines son les fases d'un pla d'igualtat?



Quins son els objectius del pla d'igualtat a la FHAG?

- ✓ Assolir una representació més equilibrada de la plantilla.
- ✓ Garantir l'absència de criteris discriminatoris en l'accés al treball (selecció i reclutament).
- ✓ Potenciar la formació de les dones per desenvolupar la carrera professional i poder accedir a càrrecs de comandament.
- ✓ Procediment que permeti fixar els criteris per a l'avaluació de l'acompliment dels objectius que permeten el cobrament de la D.P.O.
- ✓ Plantejament de noves mesures de flexibilitat.
- ✓ Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- ✓ Fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista a les nostres comunicacions.