



**Plan de Igualdad
2020-2024**

3

1.- LA EMPRESA

4

2.- DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
3.- PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6

4.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
4.1.- OBJETIVO GENERAL
4.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

8

5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
6.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN
6.1.- COMISIÓN DE IGUALDAD
6.2.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y NEGOCIACIÓN

10

7.- ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

11

8.- ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD
A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
C. FORMACIÓN
D. PROMOCIÓN PROFESIONAL
E. CONDICIONES DE TRABAJO
F. EJERCICIOS CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
G. RETRIBUCIONES
H. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

26

9.- GLOSARIO

1.- LA EMPRESA

Gestores Administrativos Reunidos S.A (GARSA) fue constituida como sociedad mercantil, en el año 1991, se trata de una sociedad formada por varios gestores administrativos colegiados, tal y como prevé el Estatuto del Colegio de Gestores Administrativos, los cuales vienen desarrollando su actividad profesional desde el año 1962.

GARSA ofrece servicios y procesos de externalización relacionados con la formalización y gestión de operaciones bancarias e inmobiliarias. La oferta de servicios de la organización se dirige principalmente a entidades financieras, clientes particulares, promotores y sociedades de gestión de activos y fondos. Concretamente, la actividad de GARSA se divide en cuatro líneas de negocio:

- Gestión hipotecaria
- Gestión y administración de inmovilizado adjudicado
- Gestión de carteras para fondos de inversión
- Externalización de procesos de negocio (BPO)

Además, la empresa posee la Certificación de Calidad de AENOR en la Tramitación de Expedientes de Préstamos Hipotecarios, norma UNE-EN nueva norma de Calidad, UNE en ISO 9001:2015, incorporando la tramitación de los activos inmobiliarios.

En cuanto a cultura empresarial, GARSA tiene como misión: “prestar un servicio de calidad a todos los clientes, implementando soluciones a todas las circunstancias que se planteen”.

Y su cultura está orientada a:

- Prestar el mejor servicio
- Máxima capacidad de adaptación
- Soluciones efectivas con personal altamente cualificado
- Crear valor añadido en nuestros clientes
- Garantizar el éxito y calidad del proyecto
- Extensa red de oficinas en constante innovación tecnológica.

2.- DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad son una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, condiciones de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

3.- PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El principio de Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, y más justa y solidaria.

El Plan de Igualdad de GARSA se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, haciendo propias las definiciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de GARSA son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de sexo, raza, etnia, religión, orientación sexual, edad, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL, Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO. (Art. 5)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA (Art. 6)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

5.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7)

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

6.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7.- DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

4.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado hemos establecido un objetivo general, que hace referencia a la totalidad del plan, y es de carácter estratégico, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

4.1.- OBJETIVO GENERAL

Establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa.

4.2- OBJETIVOS ESPECIFICOS

A.- Selección y contratación

- Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades
- Garantizar y fortalecer la igualdad de oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación, categorías profesionales y puestos de trabajo.

B.- Clasificación profesional

- Garantizar que la clasificación profesional asignada a cada persona de la plantilla sea conforme al puesto de trabajo que ocupe manteniendo el principio de igualdad de oportunidades.

C.- Formación

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
- Formación orientada a la eliminación de la segregación vertical y horizontal

D.- Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

E.- Condiciones de trabajo

- Garantizar la igualdad de condiciones laborales de toda la plantilla independientemente del sexo al que pertenezca el/la trabajador/a

F.- Ejercicios corresponsables de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndose accesibles para toda la plantilla de la empresa

G.- Retribuciones

- Reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres

H.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con la finalidad de erradicar este tipo de conductas.

5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y las trabajadoras de GARSÁ, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

6.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito por la empresa y por los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la empresa. Esta Comisión de Igualdad ha analizado y realizado el diagnóstico de género y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

6.1.- COMISIÓN DE IGUALDAD

6.1.1- COMPOSICIÓN

Se constituye una comisión de igualdad, de carácter paritario, formada por 3 hombres y 3 mujeres, tras un par de bajas durante la negociación del Plan, la comisión está compuesta por:

Nombre y apellidos	DNI
Alberto Romero Puebla	71128510K
Misael Meca Abad	75240658E
Jesús López Lorenzo	78033870E
Emilia Montecelo Sánchez	80081007K
Cristina González Fernández	47215816J
Mónica Casado García	52384343A

Suplentes, en caso de vacancia, ausencia o imposibilidad

Nombre y apellidos	DNI
Antonio Medina Huescar	51110706Z
María Milagros Vizcaino Monedero	31242866B
Sara Hurtado Risueño	50227065X
Beatriz Sánchez Díaz	02669117J

6.1.2.- FUNCIONES

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del Plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño de medidas evaluables, implantación, seguimiento y evaluación)

- La Dirección de la empresa facilitará los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Conciliación y corresponsabilidad
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Así como el Registro Salarial.

- Una vez realizado el diagnóstico se diseñarán las medidas evaluables del Plan de igualdad. Se establecerán los plazos y recursos para llevarlas a efecto.

- Aprobado el Plan de igualdad, la Comisión de Igualdad contribuirá a la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

- La Comisión de Igualdad, en su caso, será la encargada de realizar todas las tareas de sensibilización, difusión y comunicación del Plan de igualdad a la plantilla.

6.2.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y NEGOCIACIÓN

El pasado 3 de julio de 2019 la dirección de la empresa, manifestó el compromiso con la negociación, elaboración e implantación del nuevo Plan de Igualdad de GARSA, con un vigor de 4 años. Así, el pasado 11 de septiembre de 2019 se constituyó dicha comisión negociadora del Plan de Igualdad de GARSA. Las consiguientes fases de diagnóstico y negociación de medidas concluyeron el 4 de noviembre, la primera fase, y el 3 de febrero la siguiente. Los resultados del diagnóstico de género llevado a cabo en la empresa durante los meses de septiembre, octubre y parte de noviembre de 2019 fueron recogidos en el documento “Informe Diagnóstico”.

Con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley de mejorar, en todo lo posible, la realidad de la compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el 3 de febrero de 2020 se dio por finalizada la negociación con la dirección la empresa y se firmó el Plan de Igualdad de GARSA, que afecta a toda la plantilla y a todos centros propios actuales y futuros de la empresa.

7.- ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de GARSA entrará en vigor el 1 de abril de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años, hasta el 31 de marzo de 2024.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, hasta un plazo de 1 año. El nuevo Plan entrará en vigor desde el mismo día de su publicación.

8.- ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

A.SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A.1. OBJETIVO ESPECIFICO: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

A.1.1. Acción: Revisar todos los documentos actuales de procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puestos en las ofertas, et...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.

Destinatarios: Candidatos/as de los procesos de selección

Responsables de la implantación: Área de RRHH, en concreto, los responsables de la selección

Recursos necesarios: medios tecnológicos y gestión documental (Formularios, guiones de entrevista, ofertas publicadas en Infojobs) y recursos humanos

Calendario y duración: Para el 31/12/2020 deberán estar revisados todos los documentos

Criterios / Indicadores:

- Documentos sin lenguaje, imágenes y contenidos sexistas.
- Nº de ofertas de empleo redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas / Nº total de ofertas publicadas.

A.1.2. Acción: Implementación de un protocolo de selección y contratación. Establecimiento de un procedimiento estandarizado, objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.

Destinatarios: Candidatos/as de los procesos de selección

Responsables de la implantación: Área de RRHH, en concreto, responsables de la selección y aprobado por dirección de RRHH.

Recursos necesarios: medios tecnológicos y gestión documental (Formularios, guiones de entrevista, pruebas de conocimientos...) y recursos humanos

Calendario y duración: 31/05/2021 como fecha máxima para implementarlo. Con una duración indefinida hasta la actualización del protocolo de selección

Criterios / Indicadores:

- Creación del Protocolo de Selección y contratación

A.1.3.Acción: Formar al personal encargado del acceso a la empresa (área de RRHH, responsables de departamento y gerencias), en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.

Destinatarios: Personal implicado en la selección de personal en la empresa

Responsables de la implantación: Área de RRHH

Recursos necesarios: instalaciones, medios tecnológicos, recursos humanos y económicos.

Calendario y duración: Tras el momento de implementación del protocolo en el plazo máximo de 3 meses deberán ser informadas todas las personas implicadas en la formación.

Criterios / Indicadores:

-Nº de personas informadas de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección /Nº de personas que participan en los procesos de selección

A.1.4.Acción: Realizar contrataciones a través de empresas, centro de formación, asociaciones de fomento de la inserción laboral de perfiles de personas con diversas identidades étnicas-raciales, sexo, edad, diversidad funcional...

Destinatarios: Plantilla de la empresa

Responsables de la implantación: Área de RRHH

Recursos necesarios: Cartera de empresas o centros colaboradores. Recursos humanos y medios tecnológicos.

Calendario y duración: Desde la implantación del Plan hasta finalizar su vigencia.

Criterios / Indicadores:

-Nº de procesos de selección anuales donde se hayan incluido personas provenientes de este tipo de empresas .

-Nº de personas incorporadas provenientes de este tipo de empresas

A.2. OBJETIVO ESPECIFICO: Garantizar y fortalecer la igualdad de trato de oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación, categorías profesionales y puestos de trabajo.

A.2.1.Acción: Incrementar, en la medida de lo posible, el número de candidatos/as finalistas del sexo subrepresentado.

Destinatarios: Candidatos/as en los procesos de selección

Responsables de la implantación: Área de selección de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos y recursos humanos.

Calendario y duración: Desde el momento de la publicación del Plan de Igualdad hasta finalizar su vigencia.

Criterios / Indicadores:

-Nº de hombres y mujeres que presentan solicitud y resultado final de la selección por puesto de trabajo

-Nº de mujeres y hombres distribuidos por áreas de negocio/ departamentos en la empresa

A.2.2. Acción Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos desagregados por sexo según el tipo de contrato, jornadas, categoría profesional

Destinatarios: Comisión de igualdad

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: medios tecnológicos y recursos humanos.

Calendario y duración: Seguimiento anual durante los 4 años que dura el Plan de Igualdad

Criterios / Indicadores:

-Informar a la comisión de los datos estadísticos desagregados por sexo anualmente.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

B.1. Objetivo específico: Garantizar que la clasificación profesional asignada a cada persona de la plantilla sea conforme al puesto de trabajo que ocupe manteniendo el principio de igualdad de oportunidades

B.1.1. Acción: Actualización de las categorías asignadas al personal de la plantilla, con el objetivo de que cada trabajador/a tenga asignada la categoría correspondiente al salario y acorde al convenio regulador vigente.

Destinatarios: Plantilla de GARSa

Responsables de la implantación: Área de RRHH

Recursos necesarios: gestión documental, medios tecnológicos y recursos humanos

Calendario y duración: Fecha máxima de 2 años desde la implantación del Plan

Criterios / Indicadores:

-Nº de personas asignadas a su categoría correspondiente /nº de personas total de la empresa

C. FORMACIÓN

C.1. OBJETIVO ESPECIFICO: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

C.1.1. Acción: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad, la igualdad de oportunidades y otras materias relacionadas, previa encuesta realizada a la plantilla sobre su visión acerca de la igualdad de género en la empresa. El contenido de la campaña será consultado a la Comisión de Seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la comisión.

Destinatarios: Plantilla GARSA

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, medios de difusión y recursos humanos y económicos.

Calendario y duración: Durante la vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Nº de personas formadas cada año / Total de la Plantilla

-Nº de campañas u formaciones realizadas en igualdad de genero

C.1.2. Acción: Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla

Destinatarios: Plantilla GARSA

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de formación de RRHH

Recursos necesarios: Medios físicos y tecnológicos (Campus GARSA y manual de acogida) y recursos humanos.

Calendario y duración: Tras 3 meses desde la publicación del Plan

Criterios / Indicadores:

-Comprobar la introducción de módulos de sensibilización en igualdad en el Campus GARSA

C.1.3. Acción: Incorporar formación y/o módulos específicos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, responsables que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.

Destinatarios: Directivos, mandos y responsables

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de formación de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos.

Calendario y duración: Durante la vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Nº de cursos en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres / Nº de directivos, mandos o responsables formados en igualdad.

-Nº de cursos donde se han incluido módulos específicos de igualdad de trato y de oportunidades / Nº de directivos, mandos o responsables formados en igualdad.

C.1.4. Acción: Formación en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a los miembros de la comisión de igualdad

Destinatarios: Comisión de igualdad

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de formación de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos.

Calendario y duración: 2020

Criterios / Indicadores:

-Nº de integrantes de la comisión formados en igualdad

C.2. OBJETIVO ESPECIFICO: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras de cada centro, a la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

C.2.1. Acción: Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de formación de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos.

Calendario y duración: Durante la vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Nº de formaciones realizadas fuera de la jornada laboral

C.2.2. Acción: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión del contrato (excedencias, bajas de larga duración, crianza de los hijos), dicha suspensión tiene que haber sido por un período no inferior a un año.

Destinatarios: Trabajadores/as de GARSÁ que finalizan una suspensión del contrato

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de formación de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos

Calendario y duración: Desde la publicación del plan hasta el final de la vigencia del mismo

Criterios / Indicadores:

-Nº de personas formadas tras suspensión de contrato/ excedencia o baja de larga duración

C.2.3. Acción: Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de mujeres y hombres según la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y nº de horas.

Destinatarios: Plantilla de GARSA

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de formación de RRHH

Recursos necesarios: Medios informáticos y recursos humanos.

Calendario y duración: Durante la vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Información dada a la comisión

C.2.4. Acción: Dar a conocer los planes de formación por varios canales de comunicación para que toda la plantilla sea conocedora del mismo.

Destinatarios: Plantilla de GARSA

Responsables de la implantación: Área de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos (Intranet, correo electrónico) y recursos humanos.

Calendario y duración: Durante la vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

- Canales de comunicación utilizados para la difusión del Plan de Formación Anual

C.3. OBJETIVO ESPECIFICO: Formación orientada a la eliminación de la segregación vertical y horizontal

C.3.1. Acción: Plan de formación diseñado por puestos de trabajos

Destinatarios: Plantilla de Garsa

Responsables de la implantación: Área de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, medios tecnológicos, recursos humanos y económicos para la elaboración y puesta en práctica de planes de carrera.

Calendario y duración: Para 2023 como fecha máxima

Criterios / Indicadores:

-Plan de formación diseñado por puestos de trabajo

- Nº de formaciones impartidas del plan de formación

-Nº de personas formadas

C.3.2. Acción: Promover formación en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo y gestión de equipos para el acceso a puestos de responsabilidad

Destinatarios: Trabajadoras de GARSa

Responsables de la implantación: departamento de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, equipos, medios y recursos humanos para llevar a cabo la formación.

Calendario y duración: Para 2023 como fecha máxima

Criterios / Indicadores:

-Nº de mujeres que has recibido formación en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo y gestión de equipos u otra formación destinada a eliminar la segregación vertical y horizontal

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

D.1. OBJETIVO ESPECIFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones utilizando un procedimiento que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes fundamentados en los conocimientos, la experiencia y las competencias de la persona.

D.1.1. Acción: Implementación de un protocolo de promoción objetivo

Destinatarios: Plantilla de GARSa

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Medios físicos y tecnológicos (ej. salas para realización de pruebas, test, realización de descripciones de perfiles profesionales), recursos humanos y económicos

Calendario y duración: Antes del 31/12/2020

Criterios / Indicadores:

-Protocolo de promoción implementado

D.1.2. Acción: Publicar las vacantes y sus requisitos en los medios de comunicación habituales de la empresa.

Destinatarios: Plantilla de GARSa

Responsables de la implantación: área de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos (ej. Intranet)

Calendario y duración: 2020

Criterios / Indicadores:

-Nº de ofertas de promoción publicadas / nº de promociones anuales

D.1.3. Acción: Garantizar la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla con los requisitos. Debiendo presentar justificación del perfil no encontrado dentro

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos, recursos humanos y económicos.

Calendario y duración: 2020

Criterios / Indicadores:

-Nº de puestos promocionales cubiertos a través de fuentes externas / nº de promociones internas.

D.1.4. Acción: Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos

Calendario y duración: Formación realizada antes del 31/12/2021

Criterios / Indicadores:

-Nº de personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones formados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

D.1.5. Acción: Informar a las personas con contratos a tiempo parcial la posibilidad de presentarse a las vacantes

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: área de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos (Intranet) y recursos humanos.

Calendario y duración: Desde la implantación del Protocolo de Promoción.

Criterios / Indicadores:

-Nº de ofertas de promoción publicadas donde se indica la posibilidad de presentarse con contratos a tiempo parcial / nº de ofertas de promoción publicadas.

D.1.6. Acción: Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida.

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: datos de promociones

Calendario y duración: Anual hasta fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

- Nº de personas promocionados segregados por tipo de jornada, sexo, puesto de origen y destino

D.1.7. Acción: Informar a la persona candidata sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria, y resaltando sus cualidades

Destinatarios: Plantilla de GARSa

Responsables de la implantación: área de RRHH

Recursos necesarios: Medios y recursos humanos.

Calendario y duración: Tras la publicación del Protocolo de Promoción

Criterios / Indicadores:

- Nº de personas informadas / Nº de personas candidatas no promocionadas por sexo
- Evidencia del registro de los datos

D.1.8. Acción: Informar a la Comisión de seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto, perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, etc.

Destinatarios: Plantilla de GARSa

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos y recursos humanos.

Calendario y duración: Anual hasta fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

- Comisión informada sobre los criterios en promoción aplicados

D.1.9. Acción: Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada

Destinatarios: Plantilla de GARSa

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos y recursos humanos

Calendario y duración: Anual hasta fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

- Evidencia del seguimiento de las promociones

E. CONDICIONES DE TRABAJO

E.1. OBJETIVO ESPECIFICO: Garantizar la igualdad de condiciones laborales de toda la plantilla independientemente del sexo al que pertenezca el/la trabajador/a

E.1.1. Acción: Difusión del tríptico informativo sobre los derechos y medidas según la normativa vigente, el convenio colectivo y los acuerdos del Plan de Igualdad, en materia de permisos y ausencias, excedencias, jornada y horarios, movilidad, beneficios sociales, así como en violencia de género

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad

Recursos necesarios: Medios de consulta y recursos humanos

Calendario y duración: 2 meses tras la publicación del Plan y hasta fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Difusión del tríptico informativo sobre los derechos y medidas vigentes

E.1.2. Acción: Informar a la comisión de seguimiento anualmente de las condiciones de trabajo de la empresa: jornada y horarios, permisos y ausencias, excedencias, beneficios sociales y retribuciones

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ / Comisión de igualdad

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad

Recursos necesarios: Medios tecnológicos y recursos humanos

Calendario y duración: Informe anual hasta el fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Presentación de un informe anual a la comisión de seguimiento del Plan

F. EJERCICIOS CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

F.1. OBJETIVO ESPECIFICO: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndose accesibles para toda la plantilla de la empresa

F.1.1 Acción: Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, así como cualquier otra que se adopte.

Destinatarios: Plantilla de GARSA

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad, área de RRHH y empresa

Recursos necesarios: Medios tecnológicos (intranet) y recursos humanos

Calendario y duración: Deberá implantarse en el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan de Igualdad y actualizarse regularmente

Criterios / Indicadores:

- Publicación del documento informativo.
- Nº de comunicados sobre medidas de conciliación

F.1.2. Acción: Introducir módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares en la plantilla en las campañas de sensibilización en materia de igualdad y/o formaciones realizadas en la empresa

Destinatarios: Plantilla GARSA

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos

Calendario y duración: Durante la vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

- Evidencias de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad dentro de campañas de sensibilización en materia de igualdad
- Evidencias de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad dentro de formaciones impartidas por la empresa

F.1.3. Acción: Crear una bolsa de horas para aquellos que quieran disfrutar el día de libre disposición en horas. Dichas horas solo se podrán fragmentar en 4 días como máximo

Destinatarios: Plantilla de GARSA

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad, IT, área de RRHH y responsables de departamento

Recursos necesarios: Medios tecnológicos y recursos humanos para el control por parte de los responsables.

Calendario y duración: Fecha estimada de implantación el 1 de enero de 2021

Criterios / Indicadores:

- Nº de personas que han añadido el día de libre disposición a la bolsa de horas

F.1.4. Acción: Establecer la política de desarrollo de reuniones dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique.

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad, área de RRHH y empresa

Recursos necesarios: Instalaciones, equipos tecnológicos, medios y recursos humanos

Calendario y duración: Desde la publicación del Plan de Igualdad hasta finalizar su vigencia

Criterios / Indicadores:

- Nº quejas de reuniones realizadas fuera del horario laboral.
- Comunicación sobre la política de desarrollo de reuniones dentro del horario laboral

F.1.5 Acción: Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad, área de RRHH y empresa

Recursos necesarios: Recursos humanos y económicos

Calendario y duración: Desde la publicación del Plan

Criterios / Indicadores:

- Nº de peticiones de permiso no retribuido por este hecho causante

F.1.6 Acción: Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro de trabajo, cuando dicha solicitud sea por motivos de cuidado de personas dependientes (menores y familiares) justificando el motivo, y siempre y cuando haya vacante en el lugar solicitado

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad, área de RRHH y empresa

Recursos necesarios: Instalaciones, medio tecnológicos y recursos humanos.

Calendario y duración: Desde la publicación del Plan

Criterios / Indicadores:

- Nº de peticiones de movilidad geográfica alegando motivos de cuidado de personas dependientes

G. RETRIBUCIONES

G.1. OBJETIVO ESPECIFICO: Reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres

G.1.1 Acción: Realizar un estudio salarial anual de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías profesionales, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Datos salariales desagregados por sexo.

Calendario y duración: Informe anual hasta el fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Informe anual de toda la plantilla donde se analicen las retribuciones medias de los hombres y de las mujeres

G.1.2. Acción: Política salarial asociada a puestos de trabajo, estableciendo criterios objetivos para la valoración de los puestos de trabajo

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Área de RRHH

Recursos necesarios: Tablas salariales adaptadas a los puestos. Medios tecnológicos y recursos humanos

Calendario y duración: Hasta el fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Salario medio hombres vs mujeres
- Brecha salarial

G.1.3. Acción: Informar a la comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la comisión

Destinatarios: Plantilla de GARSÁ

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad

Recursos necesarios: Datos estadísticos e informe, medios tecnológicos y recursos humanos

Calendario y duración: Informe anual hasta el fin de vigencia del Plan

Criterios / Indicadores:

-Presentación de un informe anual a la comisión de seguimiento del Plan

H. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

H.1. OBJETIVO ESPECIFICO: Definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con la finalidad de erradicar este tipo de conductas.

H.1.1 Acción: Implantación de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que incluya definición de acoso sexual y/o por razón de sexo, ámbito de aplicación, mecanismos de actuación y medidas sancionadoras

Destinatarios: Plantilla de la empresa

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Medios tecnológicos, legislativos y recursos humanos

Calendario y duración: Publicación como máximo 2 meses después tras la publicación del Plan de Igualdad

Criterios / Indicadores:

-Disponer del protocolo y su publicación

H.1.2. Acción: Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas con las debidas medidas de seguridad, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir

Destinatarios: Plantilla de la empresa

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad, área de RRHH y empresa

Recursos necesarios: Medios tecnológicos, recursos humanos y económicos (Persona formada en igualdad y que conozca el protocolo)

Calendario y duración: Mayo de 2020. Vigencia de 4 años

Criterios / Indicadores:

-Disponer de una persona designada responsable del protocolo

H.1.3 Acción: El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (intranet)

Destinatarios: Plantilla de la empresa

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad, área de RRHH y persona responsable del protocolo

Recursos necesarios: medios tecnológicos (intranet)

Calendario y duración: Tras la aprobación del protocolo se difundirá en la Intranet de la empresa

Criterios / Indicadores:

- Protocolo publicado en la Intranet

H.1.4 Acción: Incorporar el protocolo en el manual de acogida de la entidad

Destinatarios: Nuevas incorporaciones

Responsables de la implantación: Comisión de igualdad y área de RRHH

Recursos necesarios: Medios materiales y tecnológicos (Protocolo, manual de acogida, Campus GARSA) y recursos humanos

Calendario y duración: Julio de 2020. Vigencia de 4 años

Criterios / Indicadores:

-Publicación del protocolo en el manual de acogida

7.- GLOSARIO

- **Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

-**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7).

-**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

-**Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

-**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y 47 Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

-**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

-**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

- **Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

-**Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

-Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

-Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión