

**III PLAN DE IGUALDAD Y  
NO DISCRIMINACIÓN  
ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES**

**2023-2027**

ASOCIACIÓN LA  
FRONTERA SOCIAL



## **I. FUNDAMENTACIÓN**

Cada vez es más común que las empresas incorporen en su ADN corporativo planes de igualdad que luchan por la deslegitimación de situaciones discriminatorias comúnmente normalizadas, pero que ponen en peligro la convivencia entre sus empleados y empleadas, originando entre ellos un agravio comparativo por el hecho de ser mujer. En la era actual, las organizaciones mundiales con intención de obedecer a los criterios que propone la Agenda 2030, tienen un fuerte compromiso de eficiencia energética, accesibilidad a sus recursos de forma universal y de igualdad de oportunidades, este último se convierte en un objetivo que requiere de una estrategia de igualdad clara y concisa que no puede eludirse, por ello la incorporación de un plan de igualdad asienta las bases de actuación para su correcta consecución.

Fundamentación jurídica:

El presente Plan de igualdad elaborado por La Frontera Social se fundamenta jurídicamente en un eje vertebral de ordenamientos que reman en la misma dirección, abolir las condiciones de trabajo desiguales entre hombres y mujeres para propiciar un ambiente laboral igualitario, respetuoso y donde crecer profesionalmente según las capacidades individuales y colectivas del personal. Desde el *grosso* jurídico por el que se rige la legislación española relativa a la igualdad real y formal en el ámbito laboral, es decir, desde la Constitución de 1978 hasta leyes orgánicas como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pasando por el RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La Constitución incorpora en su articulado, la condena a la discriminación por sexo en el ámbito laboral y lo hace concretamente en el artículo 35.1, pasando por alto otros ejes de discriminación imponentes en el artículo referente a la igualdad por excelencia, el artículo 14, donde aparecen también la raza, religión, nacimiento y opinión, un rasgo sociológicamente significativo como expresa Durán (2000), ya que supone que los legisladores no vieron estas características sociodemográficas como susceptibles de protección, o al menos no tanto como el aspecto del sexo. Además, en su título preliminar (Art.1.1) enuncia el deseo y deber de una sociedad futura basada en un Estado Social y Democrático de Derecho, que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, justicia, igualdad y el pluralismo político. Y en el artículo 9.2 se cede compromiso y acción a los poderes políticos para tomar medidas que logren “remover los posibles obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (Durán, 2000, p.60).

Por otra parte, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de igualdad) es una razón fundamental de este interés. Esta normativa establece que las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen que elaborar y aplicar un plan de igualdad que debe ser objeto de negociación, y

aunque la empresa “La Frontera Social” no alcanza este número y el desempeño del plan queda a disposición de nuestra voluntad tal y como se cita en el apartado 5 del artículo 45 de dicha Ley, nos sentimos en la obligación moral de respaldar la iniciativa de abolir las desigualdades de género en nuestro desarrollo y fomentar la calidad de nuestras empleadas y empleados. Es en el Capítulo III del Título IV donde la Ley de igualdad hace referencia a la elaboración de planes de igualdad, en su artículo 45 se cita textualmente “la empresas deberán respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Llegados a este punto, se considera pertinente realizar una definición de los planes de igualdad, y en el artículo 46 de la citada Ley, se detalla el concepto como “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”. De esta definición podemos observar la relevancia que tomarán en el proceso elaboración el propio diagnóstico o estado de la cuestión que presenta la empresa en materia de igualdad de oportunidades, se fijarán unas objetivos y se diseñarán estrategias de consecución, creándose una dinámica en continua revisión y evaluación tanto de las estrategias accionadas como del propio diagnóstico.

Debido a la insuficiencia de aclaraciones sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en la Ley de igualdad, aparece en el marco normativo el RD901/2020, de 13 de octubre para así por ejemplo, para esclarecer el alcance y la preceptividad de estos planes. En él se especifica cómo crear la comisión negociadora a cargo del plan, la auditoría de cuentas, el contenido, sistemas de seguimiento y evaluación, su obligatorio registro, plazos de revisión, transparencia etc.

Fundamentación sociohistórica:

Trascendiendo el ordenamiento jurídico, son numerosos los beneficios que proporciona la implantación de planes de igualdad a las empresas, más allá de los lógicamente atribuibles por su propia denominación, la implantación de relaciones de igualdad en el ámbito laboral y de conciliación. Algunos de ellos según se recopila en el *manual de indicadores para la igualdad en las empresas* elaborado por el Departamento de Trabajo del Gobierno de Cataluña (2010) son el realzamiento y aprovechamiento de las capacidades individuales y colectivas, el potencial de todas las personas, además, los planes de igualdad, también aumentan la implicación con el trabajo y la motivación de toda la plantilla, lo que se traduce a una capacidad mayor de atracción y retención del talento por parte de la empresa. Los planes de igualdad consolidan una marcada cultura de empresa que otorga un mayor compromiso social, y una buena imagen corporativa,

pero por encima de todo, reconoce el derecho de las mujeres a ser valoradas justamente en sus capacidades, eliminando taxativamente la discriminación por razón de género.

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado fue sucediendo paulatinamente entre el año 1960 y 1980, en este primer período la tasa de empleo femenino se situaba alrededor del 20,1% y fue incrementando hasta configurar el 32,6% a principios de los ochenta, lo que supuso un cambio considerable no solo para el entorno laboral sino también para la esfera social de las mujeres (Uris, 2022). La realidad actual refleja una alta involucración de la mujer en el ámbito laboral y su compaginación con las tareas mal llamadas reproductivas. Pero aún teniendo en cuenta este avance, se siguen identificando brechas de igualdad de género en aspectos como por ejemplo la diferencia salarial de puestos con las misma responsabilidad según el sexo, dificultades de acceso a un empleo formalizado que configure el principal sustento económico de la persona, conciliación laboral y vida familiar o extrafamiliar o la poca participación de las mujeres en cargos directivos (Montalvo, 2020).

**Tabla 1. Salario por hora de la mujer respecto del hombre.2020.**



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE

Fuente: INE- Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Encuesta de Población Activa. Recuperado de <https://www.ine.es/uc/u9g3Py8t>

A continuación los siguientes datos gráficos denotan la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en el año 2020 en España tras un estudio longitudinal que comprende el período de 2009 hasta 2020 realizado por el Instituto Nacional de Estadística. Un 16,8% de las mujeres se ven afectadas por la desigualdad salarial respecto a los hombres si observamos su actividad laboral en jornadas de tiempo parcial, donde seguramente por factores sociales como por ejemplo la de división de tareas, las mujeres serán la muestra más representativa, en otras palabras, casi 2 mujeres de cada 10 sufren de una menor remuneración económica que el resto de sus compañeros en un mismo tiempo de jornada laboral (Instituto Nacional de Estadística, 2023)

Además, esta problemática se debe a múltiples factores relacionados con las condiciones de trabajo y la segregación ocupacional de la mujer, al concentrarse en sectores donde la actividad laboral se relaciona con los servicios y con el cuidado. Por lo tanto, se plantea un procedimiento de trabajo que mantenga en equilibrio la responsabilidad y la conciliación familiar con la laboral, reflejando de esta manera una clara discriminación

de las mujeres en el mercado de trabajo, siendo la sociedad cómplice de la legitimación de estos roles de géneros forzosamente adjudicados.

## II. DIAGNÓSTICO

Respeto a la delimitación territorial de aplicación, la entidad la Frontera Social cuenta con cinco sedes de trabajo hasta la actualidad, el centro neurálgico se localiza en el distrito de Fuencarral-El Pardo en Madrid capital, la segunda, tercera y cuartas sedes se encuentra en la localidades de Navalagamella, Valdemorillo pertenecientes a la Mancomunidad de la Sierra Oeste y Villa del Prado perteneciente a la Mancomunidad de Los Pinares respectivamente, todas ellas pertenecientes a la Comunidad de Madrid. Y por último, la sede más joven, la sede situada en Carabanchel. Como se puede observar, la diversidad de puntos de encuentro que tiene esta entidad se traduce también a diversidad en las personas con las que interviene, concentrado mucha más participación de etnia gitana en Fuencarral que en el resto, donde la población principal suele ser marroquí y latina.

Para la consecución del plan de igualdad es necesario realizar un diagnóstico que muestre el estado de la cuestión de la entidad y la relación en términos de igualdad de oportunidades de la plantilla y los servicios que se ofrecen. Para ello, se ha realizado una metodología mixta de cuestionarios y observación participante por parte de las personas encargadas de llevar a cabo el plan de igualdad.

La recogida de datos se ha organizado mediante el reparto online de un formulario de google que contenía las preguntas ordenadas por indicadores de medición recomendados por la Delegación de Trabajo del Gobierno de Cataluña en el año 2010. Aunque los indicadores de igualdad de oportunidades han sido desde entonces sujeto de modificaciones que los hace especialmente sensibles a la situación actual de las empresas y entidades, hemos considerado que los estipulados en 2010 por dicha Delegación de Trabajo, delimitan muy bien aspectos importantes para conocer el punto de partida de la Asociación La Frontera Social, en cuestión de igualdad de oportunidades, y son amoldables a las características de esta entidad social. Los indicadores en cuestión son los siguientes:

1. Adopción de medidas de organización y gestión de la igualdad de oportunidades por parte de la dirección.
2. Grado de participación del personal laboral en el desarrollo de acciones para fomentar la igualdad de oportunidades.
3. Lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
4. Participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de la empresa.
5. Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral.
6. Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
7. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
8. Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres.

De igual modo, el diagnóstico incluye el análisis de información relativa a los siguientes puntos:

#### Análisis de la Estructura Organizativa:

Se ha tenido acceso a un mapa conceptual de la estructura organizativa de la asociación, donde se expone en quién recae la responsabilidad de cada uno de los proyectos en los que la entidad se mantiene activa, además de tener una visión clara de la jerarquía de puestos y la interrelación entre las ocupaciones desempeñadas. También se han recogido las respuestas de las personas de la plantilla que han realizado la encuesta inicial. De todo ello se sustrae la idea de que las responsabilidades y tareas asignadas están equitativamente repartidas entre las distintas categorías de grupos de cotización, sin embargo surge cierta disparidad de género en los puestos más elevados, en la dirección de la entidad.

#### Evaluación de Políticas Internas:

Se realiza un examen de las políticas internas relacionadas con el empleo, la promoción y la igualdad de oportunidades para asegurar que estén alineadas con los principios de igualdad. En este aspecto, la plantilla desconoce en cierto modo los aspectos de gestión interna, o más bien no saben a lo que se refieren, pero que de forma mensual tienen reuniones con las coordinadoras de equipo para realizar evaluaciones de procesos, además de posibles modificaciones de las formas de intervenir para tener mayor eficacia y eficiencia en el alcance de los objetivos.

#### Revisión de Procesos de Selección:

Se realiza un análisis de los procesos de selección de personal para asegurar que sean justos y transparentes, sin discriminación de género. Para ello, nos entrevistamos con los encargados de personal y recursos humanos y con parte de la dirección para que nos cuenten cuál es el proceso que suelen seguir a la hora de seleccionar nueva plantilla para la entidad. En la encuesta inicial también se les pregunta al resto de la plantilla por su percepción de dicho proceso, y los discursos de ambas unidades coinciden en lo mismo, la asignación de puestos se detalla según la formación profesional, motivación y experiencia en el puesto a desempeñar de la persona candidata, indiferentemente del sexo.

#### Clima Laboral:

Es necesario llevar a cabo una evaluación del clima laboral para identificar posibles situaciones de discriminación, acoso o cualquier problema relacionado con la igualdad de género. En los datos obtenidos del cuestionario inicial y de la observación participante, la mayoría de los encuestados y encuestadas refieren que el clima laboral es agradable, las directrices de la dirección y coordinación hacia el resto de empleados suele ser asertiva, empática y realizando escucha activa en ambas direcciones, creando un entorno laboral abierto a nuevas sugerencias siempre y cuando los procesos admitan diversificación o cambios en las formas de hacer sin que esto perjudique el producto de las actividades ni el beneficio de la entidad y de sus usuarios/as. Por lo tanto, el clima laboral podría definirse como participativo, dinámico y responsable.

#### Formación y Sensibilización:

En referencia a la revisión de las iniciativas de formación y sensibilización sobre la igualdad de género, la plantilla refiere que existen iniciativas por parte de la entidad para aumentar su conocimiento en áreas relacionadas con la temática de género. Concretamente en los meses de marzo y abril de 2023 tuvo lugar un encuentro con otras asociaciones cuyo principal núcleo definitorio son las políticas de género e igualdad, como transexualia, por otro lado, también se tiene conocimiento del protocolo de acoso que acciona y mantiene en vigor la entidad, realizándose la firma de este por toda la plantilla, y se ponen a disposición de ésta cursos formativos relacionados directamente con el tema que nos ocupa.

#### Equilibrio en Conciliación Laboral y Familiar:

Se realiza una evaluación de las políticas y prácticas que favorecen la conciliación laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo, etc. En general, la plantilla refiere que la atención por parte del servicio de rrhh es muy personalizada a cada una de las situaciones personales, destacando la accesibilidad e inmediatez de su actuación.

### **III. OBJETIVOS DEL PLAN**

El objetivo general del plan de Igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres de la Asociación La Frontera Social es el de alcanzar un compromiso general que contribuya a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tanto en la gestión interna de la entidad, como en la sociedad en general.

Para la implementación de este Plan se persiguen los siguientes objetivos específicos.

1. Integrar el enfoque de género a la cultura organizativa de la entidad.
2. Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la entidad, estableciendo procesos de selección objetivos y neutros que posibiliten equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías profesionales y

departamentos, así como establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos.

3. Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, a través de un estudio de las necesidades de la plantilla.
4. Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
5. Garantizar la formación y sensibilización continua en materia de igualdad para las trabajadoras y trabajadores de la entidad, así como para todo el personal involucrado en la actividad de la entidad, abarcando desde la directiva hasta el personal voluntario.
6. Supervisión de la auditoría salarial para que ésta cumpla la designación igualitaria entre mujeres y hombres según el convenio colectivo al que se encuentre adscrita la entidad.

## **VI PERSONAS DESTINATARIAS DEL PLAN**

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afectará a todas las personas que guarden una relación contractual con la misma, así como a los voluntarios y todas las personas beneficiarias de los programas y proyectos que la entidad gestiona.

## **V. VIGENCIA DEL PLAN**

Se ha previsto una vigencia de 4 años para la implementación de este Plan, periodo tras el cual se realizará el IV plan de Igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

## **VI. ESTRATEGIAS**

Para la consecución de objetivos, en este plan se han diseñado una serie de estrategias realistas con intención de suplir las necesidades detectadas en el diagnóstico llevado a cabo. Estas estrategias también se corresponden con el contenido mínimo a tratar que según el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad deben contemplar, actuando sobre las siguientes áreas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.

- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A continuación, se especifican las estrategias diseñadas para alcanzar tales objetivos previstos:

- Establecer una persona responsable del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad y será la encargada de informar periódicamente a trabajadoras y trabajadores de los avances del Plan de Igualdad
- Promover el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
- Fomentar la realización de jornadas de sensibilización de la perspectiva de género, para todo el equipo profesional y voluntario de la entidad, en las diferentes ediciones de Team Building, que se llevan a cabo año tras año.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones y proyectos que se lleven a cabo por nuestra entidad, en consonancia con la filosofía de la entidad, dando a la asociación los medios que se requieran para ello.
- Solicitar el currículum ciego en la selección de personal en el que no aparezca ningún dato relevante que pueda ser susceptible de clasificación por razón de género, edad u otras particularidades que no estén incluidas en la esfera estrictamente profesional.
- Realizar una evaluación continua de las condiciones y posiciones de las mujeres y hombres que componen la plantilla de la Asociación La Frontera y corregir todas las situaciones de discriminación que pudieran ser identificadas.
- Establecer un espacio de diálogo con el personal de rrhh sobre la situación personal de la empleada o empleado que albergue una situación agravante en su vida personal que le dificulte o impida realizar sus funciones laborales con normalidad, para ello se facilitará un correo electrónico exclusivamente para estos aspectos, además de prestar atención empática y conciliadora y si el caso lo requiere, atención telefónica directa.

- Realización anual de cuestionario anónimo de seguimiento, por parte de los profesionales donde expondrán los aspectos positivos y a mejorar en función de su situación y necesidades personales con relación a la conciliación laboral y familiar.
- Implantación de eventos periódicos donde a través de actividades dinámicas y talleres los profesionales y voluntarios cuenten con un espacio seguro donde conocerse, compartir experiencias y conocer con precisión los protocolos del acoso sexual o por razón de sexo
- La entidad pondrá a disposición de las empleadas y empleados, un catálogo de cursos de formación dirigidos a fomentar el grado de conocimiento a nivel personal y profesional de aspectos sensibles al género, tales como prevención de la violencia de género en adolescentes, igualdad de oportunidades en el ámbito profesional, prevención del acoso en contexto educativo y laboral etc.
- Designación de una persona como responsable del protocolo de acoso, encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la empresa dispone (correo electrónico, intranet, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras y trabajadores.
- Puesta en marcha de una auditoría externa que verifique el cumplimiento del equilibrio salarial según el grupo de cotización y el convenio colectivo al que se encuentre adscrita la entidad, y no por razones como el sexo o la experiencia anterior a la ocupación del puesto.

## **VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Para la evaluación del plan se recicla el cuestionario empleado para el diagnóstico del estado de la cuestión de la entidad, con intención de tener una fotografía con los datos posteriores a la intervención o aplicación de las estrategias delimitadas en este plan.

El seguimiento, como su propio nombre indica, requiere de una atención continua de los posibles cambios o retrocesos que el proceso hacia la igualdad de oportunidades que especifica el plan de igualdad tenga. Por ello, los agentes encargados de este harán observación participante durante los cuatro años de vigencia que tiene el plan, volcando la información recabada en un diario de campo, además, se pondrá a disposición de toda la plantilla un buzón de sugerencias en el que poder echar solicitudes, sugerencias, aspectos positivos o negativos que recalcar etc. en el que se incluirá la fecha en la que se realiza, de tal modo se estaría consiguiendo obtener la información organizada en una línea temporal que permite realizar un seguimiento casi longitudinal de la situación en cuestión.

Por último, se llevará a cabo una evaluación final del plan en la que se tendrán en cuenta aspectos externos a las estrategias delimitadas para la consecución de objetivos, de esta forma se intenta conservar una validez interna que proporcionará que los resultados obtenidos se deban precisamente a las acciones ejecutadas y no a factores desvinculados de estas. La herramienta empleada para la obtención de estos datos será nuevamente el cuestionario elaborado para el diagnóstico inicial, de tal forma que la información pueda compararse con la que se obtuvo con anterioridad a la aplicación del plan, y obtener una lectura lo más objetiva posible de la consecución de objetivos y el protocolo de actuación. Además, Mantener una documentación exhaustiva de todo el proceso de evaluación continua. Esto facilitará la rendición de cuentas y servirá como referencia para futuras evaluaciones.

Este Plan ha sido realizado de manera conjunta entre la Junta Directiva de la Asociación La Frontera Social y los y las trabajadores/as de la empresa a través de un grupo de trabajo formado por profesionales con estudios de género, establecido con ese fin.

Y para que así conste este documento se firma por un representante de la Junta Directiva y un representante de los trabajadores.

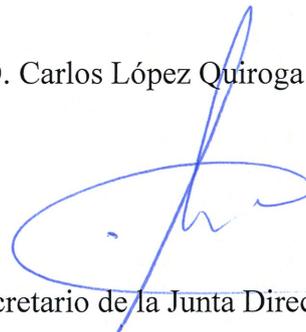
En Madrid, a 16 de junio de 2023

Dña. M<sup>a</sup> Cristrina Collave Vargas



Representante de los trabajadores

D. Carlos López Quiroga



Secretario de la Junta Directiva

## **BIBLIOGRAFÍA:**

Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49).

Uris, J. M. (2022). La autonomía de la mujer en relación con el trabajo remunerado. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (5), 145-167.

INE- Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Encuesta de Población Activa. Recuperado de <https://www.ine.es/uc/u9g3Py8t>

Departamento de Trabajo. (2010). Indicadores de igualdad para empresas: resumen de indicadores para la elaboración de planes de igualdad. *Gobierno de Cataluña*. 342.722:331-055.2(467.1)

Durán, M. Á. (2000). Uso del tiempo y trabajo no remunerado. *Revista de Ciencias Sociales*, n. 18, pp. 56-70.

## **ANEXO I. Cuestionario de exploración.**

**Este link lleva directamente al cuestionario:**

<https://docs.google.com/forms/d/1LKsGMQX3n72pvACgAFhW2CAPaevrMJqsYbcLyJzcaP4/prefill>