



Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Silóé"

Plan de igualdad de Silóé 2016-2018

Versión: 01

Fecha: 24 de Noviembre de 2016

PLAN DE IGUALDAD DE SILOÉ

2016-2018





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Silóé"

Plan de igualdad de Silóé 2016-2018

Versión: 01

Fecha: 24 de Noviembre de 2016

Índice

1. Justificación
2. Objetivos
3. Vigencia
4. Personas beneficiarias
5. Características
6. Equipo de igualdad
7. Punto de partida
8. Implantación y seguimiento
9. Cronograma





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

1. Justificación

La ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, nace con el fin de dar un impulso a **la igualdad efectiva** y no sólo a un principio universalmente reconocido. A pesar de que no obliga legalmente a entidades de las características de Siloé a la creación de un Plan de Igualdad, sienta las bases para que desde entidades públicas y privadas se reflexione y se toman medidas en consecuencia.

En Siloé, el principio de **no discriminación** es una transversal, ya sea por motivo de género, de procedencia, de raza o cualquier otro. En 2014, por responsabilidad social, y ante algunas necesidades identificadas en las revisiones anuales que se llevan a cabo desde la entidad, se decidió establecer oficialmente como un objetivo de gestión interna del Plan Estratégico 2014-2016: "Incorporar una estrategia de género a los programas de la Asociación".

Por la complejidad y alcance del mismo, se decidió convertir este objetivo en un Plan que partiera de un análisis más exhaustivo de la situación de **género en la Asociación** que ha sentado las bases para que hoy se hable de la cuestión de forma transversal.

Se ha configurado un **equipo de trabajo** que velará por su seguimiento, cumplimiento y actualización y que ya ha analizado, desde la perspectiva de género, la situación del equipo contratado y voluntario, del mismo modo que se han previsto herramientas que hagan que el análisis de los datos que se generan de la actividad diaria de la Asociación se segregue por género.

2. Objetivos

a. General





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Silóé"

Dotar a la Asociación de un Plan de Igualdad propio que tras el adecuado análisis, recoja unas primeras medidas que ayuden a hacer visible la cuestión de género en la misma.

b. Específicos

Crear un **grupo de trabajo** que vele por la transversalidad de la igualdad y no discriminación por razón de género en todas las intervenciones.

Introducir **medidas** en pro al cumplimiento de la ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres dentro de la misma Asociación.

3. Vigencia

Este plan nace con la ilusión de ser un **eje transversal** en los objetivos de todos los programas de la entidad, sin que el tiempo influya en ello. Se actualizarán las medidas a llevar a cabo cuando el Equipo de Igualdad lo estime necesario, y se procederá a su análisis y modificación

4. Personas beneficiarias

Todas las personas que de una forma u otra pertenecen a Asociación estarán vinculadas a este nuevo Plan.

Las personas contratadas, asociadas (incluyendo padrinos/madrinas), voluntarias y beneficiarias, tanto de los proyectos de cooperación internacional como en los proyectos que se desarrollan en España.

5. Características

Este Plan nace, tras varios intentos por parte de la entidad, de hacer un análisis de la cuestión de género que dejara constancia de que no existen grandes desviaciones en relación a este tema en la Asociación.





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

Tras el análisis llevado a cabo por diferentes miembros de la entidad para la renovación del sello de excelencia EFQM en el año 2016, se pone de manifiesto la necesidad de crear un Plan específico que genere confianza en financiadores y personas socias, y que además deje por escrito iniciativas que hasta el momento se estaban ejecutando de hecho.

Las características de este Plan de Igualdad son:

- **Participativo:** para el análisis de la información, así como para su configuración y posterior puesta en marcha, este Plan contará con la participación de un grupo de personas representativo de la Asociación. Lo compondrán personas socias, madrinas/padrinos, personal contratado, voluntario y miembro de la Junta Directiva.
- **Evaluable:** sus indicadores son medibles y cuantificables, y todas las medidas que en él se recogen cuentan con periodos de ejecución y personas responsables de que se cumplan.
- **Consensuado:** para ello, la comisión permanente de la Junta directiva ha participado en su elaboración y puesta en marcha.
- **Generalista en su población objeto:** ya que no incluirá medidas de discriminación, todas las medidas van dirigidas a promover la igualdad desde la igualdad.
- **Influyente:** ya que toda la información que contiene vincula a todos los grupos de trabajo de la Asociación tanto en España como en Mozambique.
- **Dinámico:** es un documento muy sensible a los cambios de la sociedad, así como a la aparición de nuevas formas de discriminación que puedan sufrirse por parte de cualquiera de las partes vinculadas.

6. Equipo de igualdad

El grupo de trabajo que formará este equipo tendrá entre sus **funciones** velar por que desde la Asociación se cumplan, de forma general la ley 3/2007, sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de manera particular las que se adopten en





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

este plan o sus siguientes ediciones. Para ello se encargarán de socializar, planificar, adoptar medidas, y decidir cuáles son las que en cada momento sean más oportunas.

El Equipo debe contar con al menos una persona de los **siguientes grupos**:

- Junta directiva
- Personal contratado
- Personal voluntario
- Personas socias o madrinas/padrinos

La **persona responsable** pertenecerá a alguno de estos grupos y será la persona que, por votación general, se considere más sensible con el tema o con un mayor grado de formación sobre el mismo.

El **Equipo de Igualdad** se reunirá dos veces al año de forma ordinaria, al menos en esta primera versión del Plan.

7. Punto de partida

Para analizar el punto de partida de la entidad en relación a la cuestión de género se ha procedido a hacer un análisis.

Éste se ha clasificado por **grupos de personas** y analizarán los datos de personas **voluntarias y contratadas** y por separado los datos de personas **residentes** de los recursos residenciales. Quedarían pendientes el resto de programas de los que no se disponen datos previos (por ejemplo el Programa de Prevención). Para la redacción de memorias del año 2016, ya se ha recomendado a las personas responsables, la recogida de datos desglosados por sexo, de esta forma para el próximo año se ampliarán los grupos de análisis y se contemplará la necesidad de incorporar o no medidas compensatorias o que no denigren ni discriminen a un sexo sobre otro.

7.1. Personal voluntario y contratado

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	MUJERES	%	HOMBRES	%
--------------------------------	---------	---	---------	---



PERSONAL CONTRATADO	14	74	5	26
PERSONAL VOLUNTARIO	24	60	16	40

Tabla 2: Plantilla de personal con contrato fijo

PLANTILLA DE PERSONAL CON CONTRATO FIJO	MUJERES	%	HOMBRES	%
PERSONAL CON CONTRATO FIJO	7	58	5	42

Tabla3: Distribución de la plantilla por edades

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%
PERSONAL CONTRATADO	14	74	5	26
De 20 a 29 años	0		0	
De 30 a 45 años	5	26	1	5
De 46 y más.	9	48	4	21
PERSONAL VOLUNTARIO	24	60	16	40
De 20 a 29 años	1	2.5	4	10
De 30 a 45 años	0		2	5
De 46 y más.	23	57.5	10	25

Tabla 4: Distribución de la plantilla por antigüedad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%
PERSONAL CONTRATADO	14	74	5	26
Menos de 3 años	0		0	
Entre 3 y 15 años	11	58	3	16
Mas de 15 años	3	16	2	10
PERSONAL VOLUNTARIO	25	62.5	16	37.5
Menos de 3 años	4	10	7	17.5
Entre 3 y 15 años	7	17.5	2	5
Mas de 15 años	14	35	6	15

Tabla 5 Distribución de la plantilla por departamentos (personal voluntario + personal contratado)



ÁREA/PROGRAMA	HOMBRES	MUJERES
Junta directiva (Puestos de responsabilidad)	3	3
Recursos residenciales	8	33
Área de cooperación	5	4
Programa de prevención	1	3
Administración	2	1
Área de mejora	4	4

Tabla 6: Responsabilidades familiares (hijos/as de las personas contratadas)

RESPONSABILIDADES FAMILIARES Nº de hijos/as	HOMBRES	MUJERES
0	1	3
1	0	3
2	3	8
3 o mas	1	0

Tabla 7: Personas acogidas a medidas de conciliación de la vida personal y laboral

Actualmente se acogen a estas medidas tres personas contratadas de la Asociación. El 100% son mujeres y lo hacen por cuidado de hijos menores.

Representación sindical: un representante legal de personas trabajadoras.

7.2. Personal residente de los recursos residenciales

Tabla 1: Personas usuarias de los recursos residenciales en el año 2015.

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	MUJERES	%	HOMBRES	%
PERSONAS USUARIAS	7	21	27	79

Tabla 2: Nuevos ingresos de personas residentes en el año 2015

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	MUJERES	%	HOMBRES	%
Nuevas personas residentes	3	30	7	70



Tabla 3: Altas de personas residentes en 2015

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	MUJERES	%	HOMBRES	%
EXITUS	1	100	0	0
VOLUNTARIA	0	0	0	0
TERAPÉUTICA	0	0	0	0
TOTAL	2	20	8	80

Los datos de las [memorias de la Asociación](#) no se encuentran desglosados por sexo por lo que no pueden extraerse más datos en este sentido. Se creará un documento con las pautas a seguir por las personas técnicas de la Asociación para la configuración de las memorias del año 2016.

7.3. Personal contratado del área de Cooperación Internacional para el Desarrollo

El [Área de Cooperación](#), no contrata directamente a personal. Las principales funciones de Siloé en materia de cooperación son las de financiación, seguimiento, evaluación y difusión de los proyectos. No obstante, las entidades contrapartes que desarrollan los proyectos en [Mozambique](#) están incluyendo el proceso de calidad y por tanto el [Plan de Igualdad de la Asociación](#), informará a estos proyectos.

Por este motivo, a continuación se recogen algunos datos sobre la plantilla del personal contratado en los proyectos:

- Lar Siloé
- Centro de formación agropecuaria

Tabla 1: Personas contratadas en los proyectos de cooperación en el año 2015.

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	MUJERES	%	HOMBRES	%
--------------------------------	---------	---	---------	---



PERSONAS CONTRATADAS	18	82	4	18
----------------------	----	----	---	----

Tabla 2: Distribución de la plantilla por edades

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%
PERSONAL CONTRATADO	19	86	3	14
De 20 a 29 años	1	5	0	0
De 30 a 45 años	2	8	2	8
De 46 y más.	16	74	1	5

La Asociación de mujeres "Concha Fernández" es la única que cuenta con personal voluntario. Debido a que se ha firmado muy recientemente no se pueden analizar los datos de estas personas.

7.4. Diagnóstico

El 72% de las personas que llevan a cabo alguna labor en la Asociación son mujeres con una media de edad de 64 años y el 28% hombres con una media de 62.

- La mayor parte del **personal contratado** (90%) desempeña su labor en los recursos residenciales (Hogar Siloé y Vivienda de Integración), de la cual el 70% lleva desarrollando el mismo puesto desde hace más de 6 años. Ejecutando una metodología de trabajo que nunca ha contado con tendencias específicas de género y fomento de la no discriminación por esta razón.
- Una de las conclusiones a las que llegó el equipo al analizar la situación de género determina que existe una amplia resistencia al cambio. Todas las iniciativas relacionadas o no con el tema provocan tener que introducir pequeños cambios en el trabajo diario, lo que unido a las cargas de trabajo diario, "a priori" provocan actitudes resistentes. Como amenaza también se ha diagnosticado esta resistencia, por lo que la población que ha participado en el estudio considera que la población andaluza en general muestra resistencia al cambio en el ámbito relativo a la igualdad.





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

- Se considera que la utilización del **lenguaje no sexista** en la documentación oficial emitida desde la Asociación es imprescindible. Es una debilidad el hecho de no utilizar como norma general un lenguaje inclusivo para ir dejando de utilizar las terminaciones masculina/femenina. Para solventar este problema se plantea al personal participar en formación on-line a través de los créditos formativos en esta materia.
- Debido a las recientes bajas y cambios que se han producido entre los miembros de la **Junta Directiva**, se ha producido un desajuste en la proporción con relación al género y se han quedado en 2 mujeres y 5 hombres, situación que se está intentando solventar por parte de la presidenta.
- En cuanto a la población **residente de los Recursos Residenciales**, sólo el 20% de las personas son mujeres, e históricamente esta cifra ha sido aún menor. Por este motivo el personal expresa trabajar más cómodamente con la población masculina, porque ha venido siendo lo habitual. También, el perfil de mujer que reside en el Hogar Siloé, es de una mujer joven, a menudo maltratada, con red de apoyo familiar y con un perfil psicológico infantilizado, lo que hace que se caiga en intervenciones paternalistas que en ocasiones incluyen micromachismos.
- La Asociación cuenta con el apoyo de una persona voluntaria cuya trayectoria profesional ha ido siempre encaminada a la gestión de **Planes de igualdad** y al fomento del empoderamiento de la mujer a nivel autonómico y familiar. Esto unido a la amplia oferta de formación relacionada, y a la legislación que hace cada vez más imprescindible la creación de estos planes en entidades sociales,





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

se pretende que el Plan de Igualdad de la Asociación impregne desde el año 2016 el Plan de Formación del personal de la Asociación.

- En el **Área de Cooperación**, Siloé no desempeña actividades por sí misma, sino que las entidades contrapartes son las encargadas del desarrollo de los 4 proyectos que están en activo en 2016.

Todas estas entidades, en especial la de mujeres feministas "Concha Fernández", respetan los preceptos de género y calidad dispuestos desde la Asociación. Para analizar todas las intervenciones, a partir de 2016, se les solicitará que los datos de las memorias sean desglosados por sexo.

En definitiva el siguiente paso que se dará para la generación de un Plan que impregne toda la actividad de la Asociación, será dotar al personal que la compone de formación relacionada.

8. Implantación y seguimiento

A continuación se describen las medidas que se han consensado para llevar a cabo durante la ejecución de este I Plan de Igualdad 2016-2018.

Resultado esperado 1: Incorporar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.

Una vez obtenidos los datos a través del **análisis** de la realidad de la Asociación se pone de manifiesto la situación su personal voluntario y contratado, así como residente en los Recursos residenciales, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

A pesar de que se ha confirmado que la entidad no incurría en medidas que vulneraran los derechos de hombres y mujeres, sí que se detecta la necesidad de hacer visible que Siloé tiene una sensibilidad especial con el tema. Para ello, debe mantener una imagen al respecto y llevar a cabo actividades para **socializar** las medidas que sean adoptadas.





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

Este Plan también servirá para analizar la **documentación oficial** de la Asociación, empezando por el Estatuto organizativo, en el que se han detectado pequeñas desviaciones del lenguaje de género. En 2016 será corregido este documento y en los siguientes ejercicios, se procederá al análisis y adaptación de otra documentación oficial.

Para que el Equipo de Igualdad tenga la formación necesaria para llevar a cabo estas actividades se procederá a ofrecer **formación** básica relativa al **uso del lenguaje inclusivo**.

Medidas adoptadas		
Realizar un análisis, desglosado por sexo, sobre la situación de las personas contratadas, voluntarias y residentes de los recursos residenciales.		
Corrección del lenguaje en los Estatutos de la Asociación.		
Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Realizar la encuesta y extraer los datos.	2016	Equipo
Adaptar el resto de la documentación oficial de la Asociación (además de los Estatutos)	2017	Equipo
Registrar los cambios de los textos oficialmente.	16/17	Tesorero
Socializar las medidas adoptadas y el Plan de Igualdad de la Asociación	2017	Equipo
Memorias anuales de la Asociación con los datos recogidos desglosados por sexo.	2017	Equipo
Indicadores		
Disponer de información relevante desglosada por sexo para la propuesta de mejoras.		
Número de documentos oficiales que se adaptan al lenguaje inclusivo y se registran sus cambios.		
Número de actividades que se llevan a cabo para la socialización interna del Plan de Igualdad.		





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Silóé"

Número de actividades que se llevan a cabo para la socialización externa del Plan de Igualdad.

Que las memorias de actividades de la Asociación describa los resultados desglosados por sexo.

Resultado esperado 2: Que los grupos de gobierno de la Asociación sean paritarios.

El Capítulo II del Estatuto Organizativo de la Asociación rige el funcionamiento de los órganos directivos y su administración. Dentro del mismo, el artículo cinco reconoce a la [Asamblea General de personas socias](#) como órgano supremo, que elegirá por votación, a quien ostente la presidencia, y será esta persona, la encargada de seleccionar a su equipo de gobierno.

En el artículo diecisiete se recoge, por consenso, el compromiso de la entidad de configurar [equipos de dirección \(Junta directiva\) paritarios](#) a razón de sexo.

Los cambios en la configuración de este equipo se dan cada dos años, por lo que el seguimiento de esta medida se llevará a cabo con esta misma periodicidad, por el Equipo de Igualdad.

Medidas adoptadas		
Modificación de los Estatutos organizativos.		
Paridad en la Junta Directiva de la Asociación (Altos cargos de la entidad)		
Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Seguimiento.	2017	Equipo
Indicadores		
Nº de mujeres y hombres que ocupan altos cargos de responsabilidad en la Asociación.		





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

Medida 3: Uso adecuado del lenguaje no sexista (incluye la revisión del lenguaje de los textos oficiales)

Medidas adoptadas		
Corrección del lenguaje en los Estatutos de la Asociación.		
Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Formación en lenguaje inclusivo para el equipo técnico y directivo.	2016	Responsable del equipo
Creación de un manual de uso inclusivo del lenguaje propia de Siloé	2016	Equipo
Crear una figura de referencia para los equipos de trabajo en cuanto al lenguaje inclusivo y no sexista.	2016	Responsable Del Equipo
Indicadores		
Número de personas que asisten a la formación.		
Grado de satisfacción de las personas con la formación.		
Creación del Manual.		
Número de atenciones que lleve a cabo la persona seleccionada de referencia.		

Medida 4: Entidades socias y colaboradoras

Medidas adoptadas		
Comprobar que las entidades con las que viene colaborando la Asociación no vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo.		
Medidas a implantar	Fecha	Responsable
Antes de firmar compromisos o acuerdos con nuevas entidades colaboradoras comprobar que ni su MVV, ni objetivos vulneran el derecho a la igualdad.	17/18	Equipo
Indicadores		





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

Plan de igualdad de Siloé 2016-2018

Versión: 01

Fecha: 24 de Noviembre de 2016

9. Cronograma





Asociación Jerezana
de Ayuda a Personas
que conviven con
el VIH/SIDA "Siloé"

Plan de igualdad de Siloé 2016-2018

Versión: 01

Fecha: 24 de Noviembre de 2016

Fase/Actividad	2016	2017	2018	Observaciones
Diseño del Plan de Mejora	X			
Identificación de las necesidades de igualdad en la organización	X			
Análisis de la información obtenida	X			
Elaboración de conclusiones e identificación de aspectos a contemplar en el Plan de Igualdad	X			
Redacción del Plan de Igualdad según el análisis y conclusiones identificadas	X			
Puesta en marcha del Plan de Igualdad	X			
Adaptación al lenguaje inclusivo Estatutos de la Asociación	X			
Adaptación al lenguaje inclusivo del resto de la documentación oficial de la Asociación		X		
Registro y socialización de los documentos oficiales adaptados al lenguaje inclusivo.	X	X		
Socialización externa el Plan de Igualdad de la Asociación		X		
Socialización interna del Plan de igualdad	X			
Creación de una Junta directiva paritaria	X			
Formación en lenguaje inclusivo para el equipo técnico	X	X	X	
Formación en lenguaje inclusivo para el equipo directivo	X	X	X	
Creación de una figura de referencia para lenguaje inclusivo	X			
Evaluación de las acciones realizadas hasta certificación	X			
Identificación de mejoras a incorporar al Plan de Igualdad	X	X		

