PLAN DE IGUALDAD

2025

SERVICIO JESUITA
A MIGRANTES
Almería

ÍNDICE

Fecha de aprobación: 23 de diciembre de 2025

1. Introducción
2. Marco normativo y conceptual de referencia
3. Diagnóstico inicial de la situación de igualdad
    31 Ámbito interno (equipo)
    3.2 Ámbito externo (intervención social)
4. Objetivos del Plan de Igualdad
5. Líneas de actuación, medidas y acciones
    Eje 1. Formación, sensibilización y cultura de igualdad
    Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
    Eje 3. Intervención específica con mujeres
    Eje 4. Incorporación transversal de la perspectiva de género en la intervención
6. Calendario
7. Seguimiento y evaluación
8. Comunicación
9. Compromiso institucional

SERVICIO JESUITA
A MIGRANTES
Almería

1. Introducción

Breve presentación de la entidad

El Servicio Jesuita a Migrantes (SJM) Almería es una entidad social que acompaña, sirve y defiende a las personas migrantes, especialmente a aquellas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. Su actuación se desarrolla a través de distintos programas de acogida, acompañamiento social, formación y hospitalidad, orientados a favorecer procesos de inclusión social, autonomía personal y ejercicio efectivo de derechos. Desde su implantación en la provincia de Almería, el SJM desarrolla su trabajo en colaboración con otras entidades sociales, administraciones públicas y redes comunitarias.

Motivo para elaborar el Plan

Aunque el SJM-Almería no se encuentra legalmente obligado a disponer de un Plan de Igualdad en función de su tamaño y estructura, la entidad ha decidido elaborarlo de manera voluntaria como expresión de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este Plan pretende ofrecer un marco sencillo y ordenado para incorporar progresivamente la perspectiva de género tanto en la organización interna como en la intervención social, en coherencia con los valores que inspiran la acción de la entidad y con su voluntad de mejora continua.

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad se aplica a los distintos ámbitos de actuación del SJM-Almería. En el ámbito interno, se dirige al conjunto de la plantilla, al voluntariado y a los órganos de gobierno de la entidad, orientando las dinámicas organizativas y los procesos de trabajo.

En el ámbito externo, el Plan se proyecta sobre las actividades, programas y servicios desarrollados por la entidad, promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en la intervención social dirigida a las personas participantes.

Proceso de elaboración del Plan

a) Declaración inicial (23 de diciembre de 2024)

En la reunión del Consejo del Servicio Jesuita a Migrantes de Almería (SJM-Almería), celebrada el día 23 de diciembre de 2024, se acuerda aprobar la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la entidad.

El SJM-Almería, más allá de las obligaciones legales que le son propias, manifiesta su voluntad decidida de articular su gestión de personal con las máximas garantías de igualdad, instrumentando de manera ordenada su Plan de Igualdad, entendido como:

- Un conjunto estructurado de estrategias y medidas tendentes a lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera existir en el conjunto de la plantilla.
- Un proceso de mejora en la calidad del trabajo de la plantilla del SJM-Almería, que se fragüe desde la participación de todas las personas trabajadoras y bajo un sistema de transparencia en su implementación.

Las características del Plan de Igualdad del SJM-Almería son:
- Colectivo e integral: incide positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y sometido a cambios constantes.
- Sistemático y coherente: la igualdad real se alcanza a través del cumplimiento de objetivos definidos y evaluables.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: se mantendrá vigente hasta la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Fases de desarrollo del Plan de Igualdad:
1. Compromiso de la organización
   1.1. Decisión: compromiso institucional
   1.2. Comunicación: traslado del compromiso institucional a todas las personas trabajadoras
   1.3. Definición del equipo de trabajo

2. Comisión de Igualdad
   2.1. Creación del equipo de trabajo

3. Diagnóstico de igualdad
   3.1. Planificación
   3.2. Recogida de información
   3.3. Análisis y presentación de propuestas

4. Programación
   4.1. Elaboración del Plan de Igualdad: objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación y seguimiento

5. Implantación
   5.1. Ejecución de las acciones previstas
   5.2. Comunicación
   5.3. Seguimiento y control

6. Evaluación
  6.1. Análisis de los resultados obtenidos
  6.2. Recomendaciones de mejora

7. Medidas transversales
  7.1. Comunicación: sensibilización interna y proyección externa del compromiso adquirido
  7.2. Formación: garantizar formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género
  7.3. Seguimiento: control continuado de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

Asimismo, el Consejo acuerda tomar como referencia, en este proceso y en el tiempo transitorio de elaboración, el Plan de Igualdad aprobado en el SJM-Valencia, adaptándolo progresivamente a la realidad específica de SJM-Almería.

b) Declaración de seguimiento (24 de junio de 2025)

En la reunión del Consejo del Servicio Jesuita a Migrantes de Almería (SJM-Almería), celebrada el día 24 de junio de 2025, se procede a evaluar el grado de desarrollo del Plan de Igualdad de la entidad, aprobado en fecha 23 de diciembre de 2024.

Tras la presentación y análisis de lo avanzado, se constata que:
- Se ha cumplido la fase 1 (Compromiso de la organización) en sus distintos apartados.
- Se ha constituido la Comisión de Igualdad (fase 2).
- Se ha iniciado y comentado el Diagnóstico de igualdad (fase 3), quedando pendiente su desarrollo completo.

A la vista de lo anterior, el Consejo acuerda mantener la referencia al Plan de Igualdad del SJM-Valencia como marco orientador, y se compromete a completar la elaboración y aprobación definitiva del Plan de Igualdad del SJM-Almería antes de la finalización del año 2025.

C) Aprobación del Plan de Igualdad (23 de diciembre de 2025)

En la sesión ordinaria del Consejo del Servicio Jesuita a Migrantes de Almería (SJM-Almería), celebrada el día 23 de diciembre de 2025, la Comisión de Igualdad presentó su propuesta de Plan de Igualdad. Después de analizarlo y debatirlo, el Consejo formalmente aprobó el presente Plan de Igualdad, que tendrá vigencia durante hasta el 31 de diciembre de 2026.

El Consejo asume que el SJM-Almería pasará a ser la Delegación de Almería de la Fundación Ecca Social con fecha del 1 de enero de 2027 y, a partir de ese momento, entrará en vigor el Plan de Igualdad de dicha fundación; en el caso de que se produjera algún retraso en dicho proceso, el presente Plan de Igualdad se prorrogaría automáticamente hasta que se produzca la plena incorporación a la Fundación Ecca Social.

2. Marco normativo y conceptual de referencia

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en la normativa vigente que garantiza y promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social:

- **Constitución Española**: El artículo 14 establece que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece medidas para eliminar la discriminación y fomentar la igualdad real en todos los ámbitos, especialmente en el laboral.
- **Estatuto de Autonomía para Andalucía**: Los artículos 14 y 38 reconocen el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad de género.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que desarrolla medidas específicas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el territorio andaluz.

Conceptos clave para este Plan:

- *Igualdad de oportunidades*: Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y condiciones para acceder y participar en todos los ámbitos.
- *Perspectiva de género*: Herramienta de análisis que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión por razón de género.
- *Discriminación directa*: Trato menos favorable a una persona por razón de su sexo.

- *Discriminación indirecta*: Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja respecto a las del otro.
- *Acción positiva*: Medidas específicas destinadas a prevenir o compensar desventajas que afectan a las mujeres para garantizar la igualdad real.

3. Diagnóstico inicial de la situación de igualdad

El diagnóstico de la situación de igualdad del SJM-Almería se ha realizado mediante una combinación de herramientas cuantitativas y cualitativas, con el objetivo de obtener una visión completa y ajustada a la realidad de la entidad. El análisis se ha estructurado en dos dimensiones complementarias: por un lado, el ámbito interno, referido al equipo profesional y al voluntariado, y, por otro, el ámbito de la intervención social, centrado en las actividades, programas y servicios dirigidos a la población atendida. Esta aproximación ha permitido identificar fortalezas, áreas de mejora y prioridades de actuación que fundamentan las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

3.1. Ámbito interno (equipo)

A continuación, se presentan los principales **datos de carácter cuantitativo** relativos al equipo del SJM-Almería, que permiten describir su composición y estructura desde la perspectiva de género. Esta información constituye un punto de partida objetivo para el análisis de la igualdad en el ámbito interno y para la identificación de posibles desequilibrios o factores de mejora.

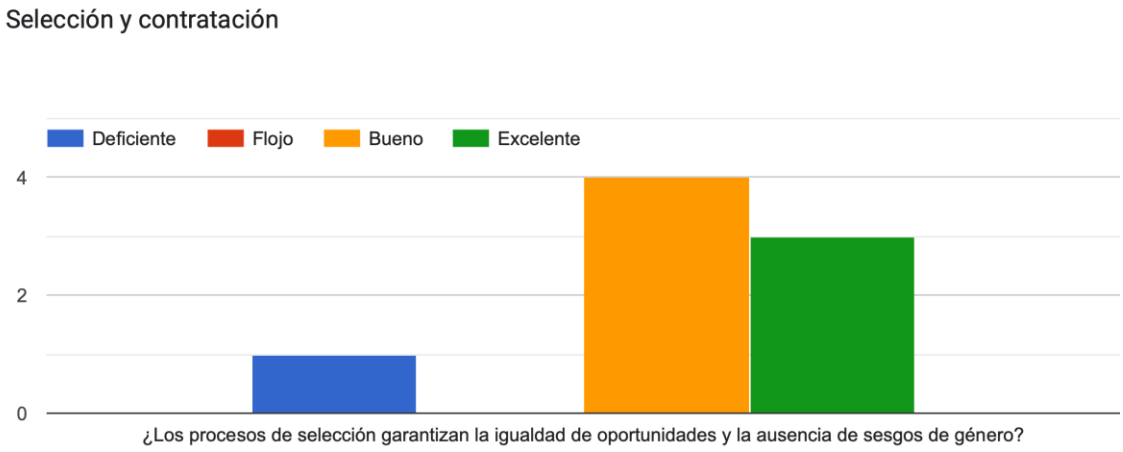
Fecha	Número total trabajadores/as	Varones	Mujeres
1 de enero de 2023	1	1	0
1 de enero de 2024	3	1	2
1 de enero de 2025	5	0	5
1 de octubre de 2025	7	0	7

Tipos de contrato (2025)	Total	Varones	Mujeres
Indefinido	7	0	7
Temporal	0	0	0
Tiempo completo	6	0	6
Tiempo parcial	1	0	1

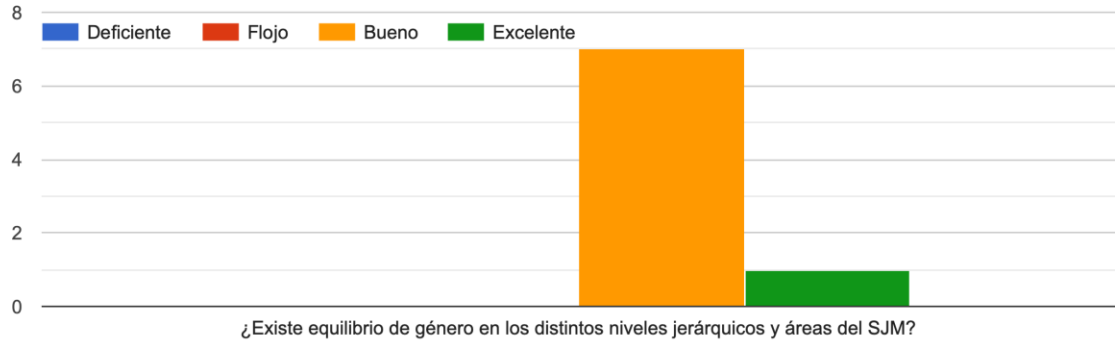
Voluntariado (2025)

Voluntariado en activo (2025)	Total	Varones	Mujeres
	19	6	13
		31,6 %	68,4 %

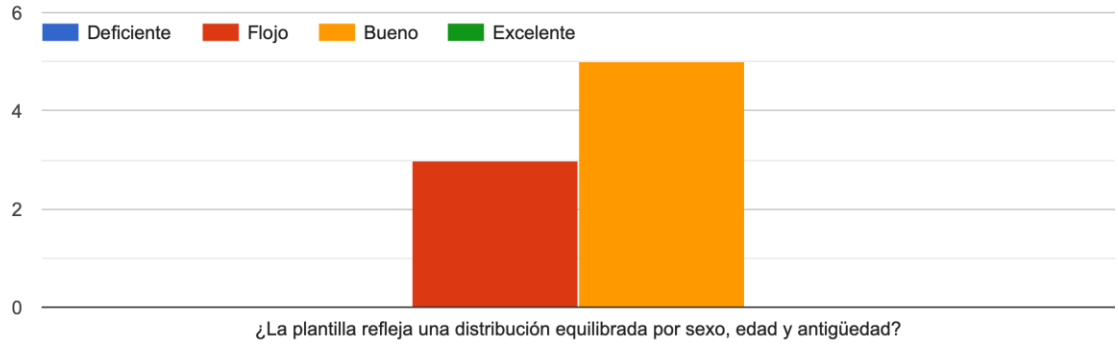
Con el fin de disponer de un diagnóstico realista y participativo sobre la situación de la igualdad en el seno de la entidad, el SJM-Almería ha realizado una **encuesta de autodiagnóstico dirigida a todo el equipo profesional**. Esta encuesta ha permitido recoger información y percepciones sobre aspectos clave como la composición de la plantilla, la distribución por sexo, las condiciones laborales, la conciliación de la vida personal y laboral, el uso del lenguaje inclusivo, la existencia de protocolos internos y la incorporación de la perspectiva de género en la dinámica organizativa. Los resultados de esta encuesta constituyen una base fundamental para la definición de los ejes, objetivos y medidas del presente Plan de Igualdad. Presentamos continuación los resultados concretos:



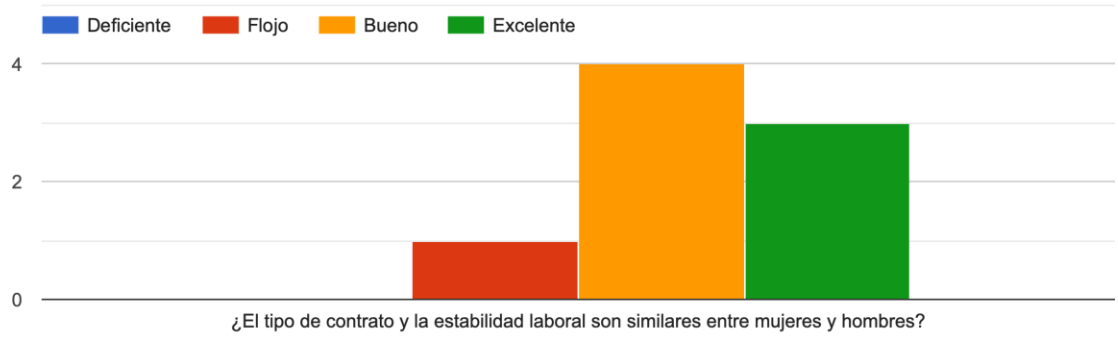
Estructura y organigrama



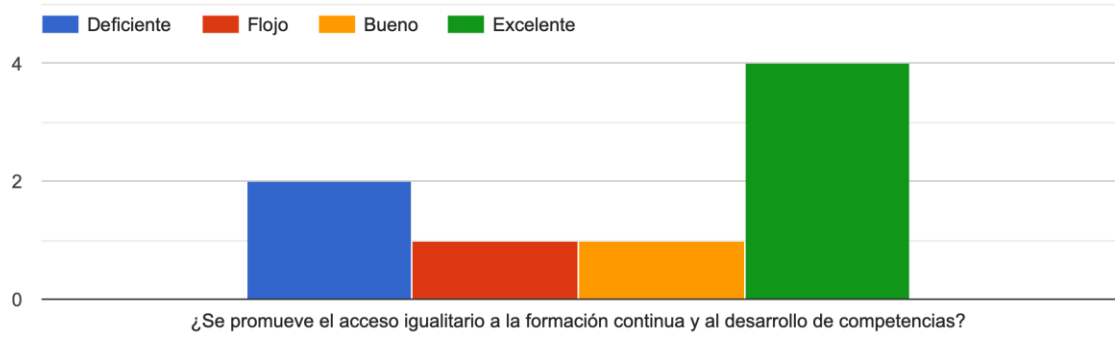
Composición de la plantilla



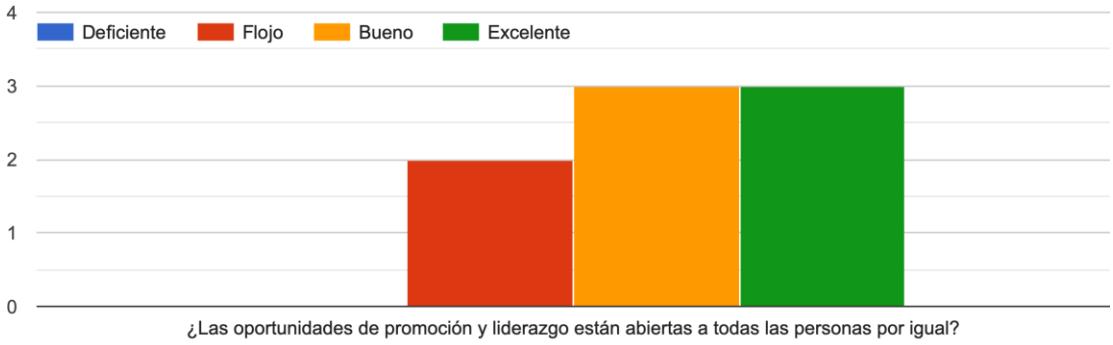
Tipología y estabilidad del empleo



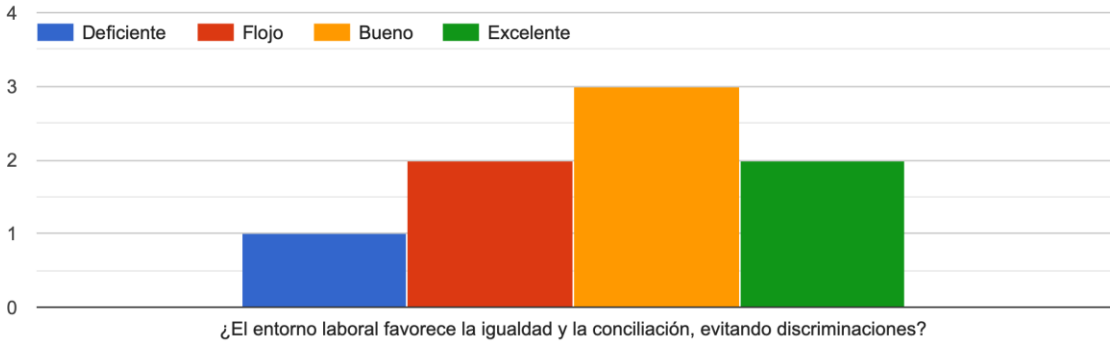
Formación



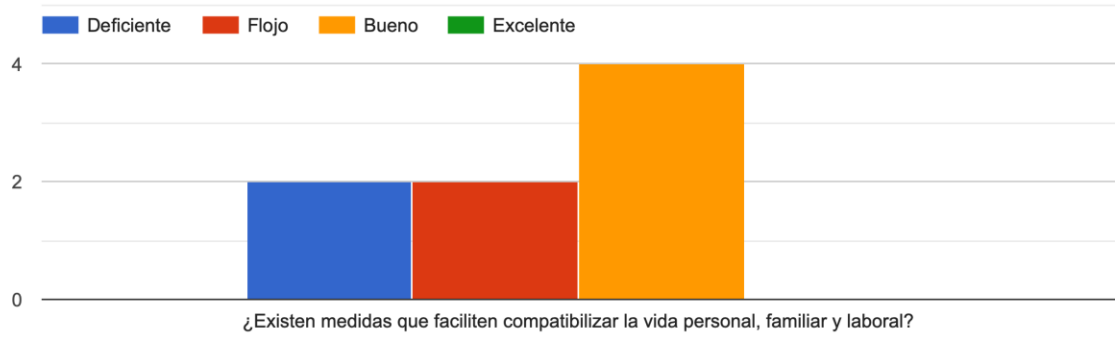
Promoción profesional



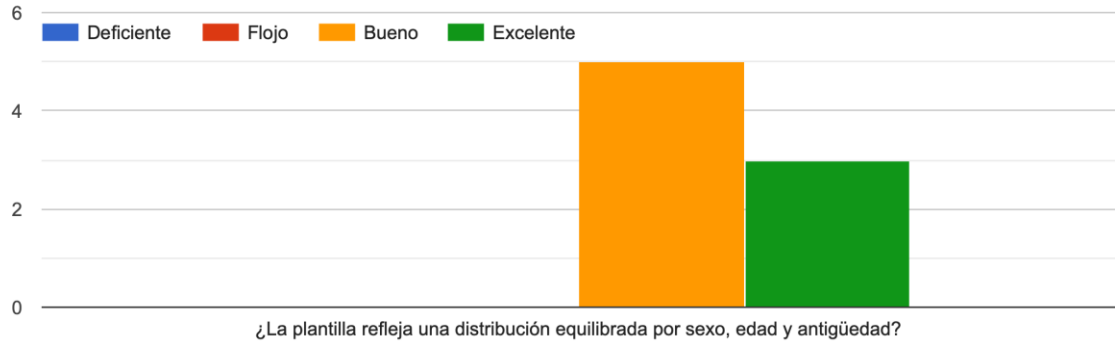
Condiciones y entorno de trabajo



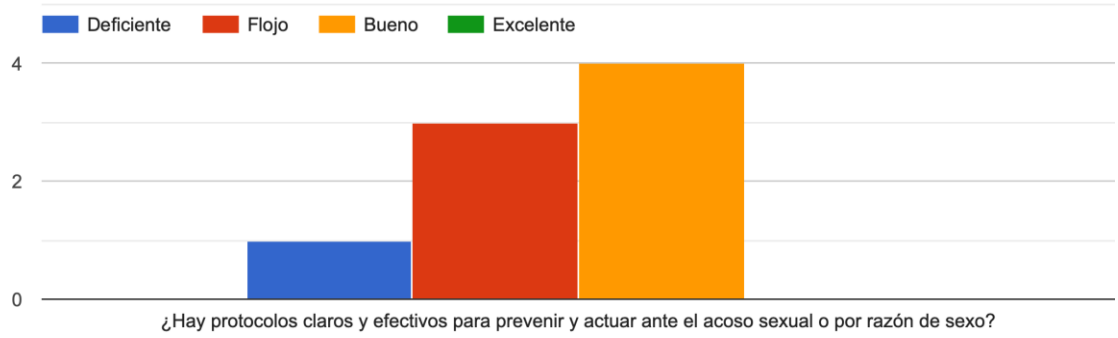
Conciliación y corresponsabilidad



Retribuciones

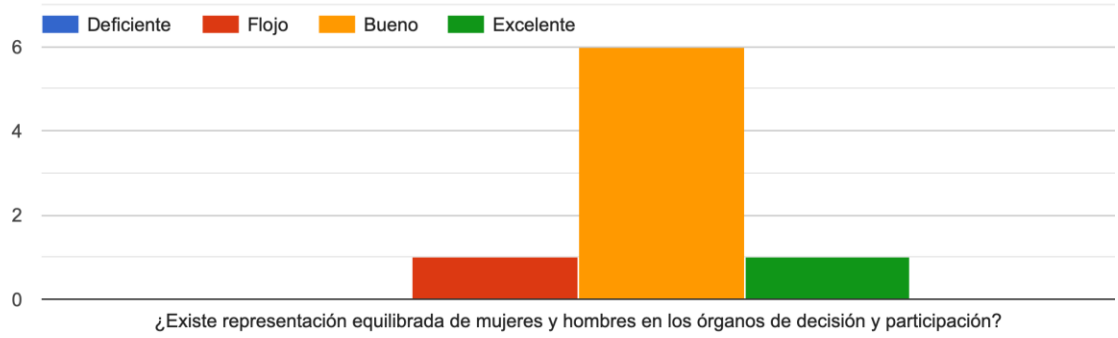


Prevención y atención del acoso



Comunicación y lenguaje

Participación y representación



Visión de conjunto

El resultado global de la encuesta del ámbito interno arroja una valoración general “buena” (3 sobre 4) en el grado de incorporación de la perspectiva de género en la organización. Este resultado se interpreta positivamente, especialmente teniendo en cuenta que el equipo del SJM-Almería está compuesto mayoritariamente por mujeres (100 % del equipo). No obstante, desde una lógica de mejora continua, la entidad se propone implantar medidas que permitan avanzar progresivamente hacia niveles más altos de integración de la igualdad en la cultura organizativa.

3.2. Ámbito externo (intervención social)

Este apartado recoge los principales **datos cuantitativos** relativos a las personas participantes en los programas del SJM-Almería durante el curso 2024/25, con el fin de analizar la composición de la población atendida desde la perspectiva de género y detectar posibles desigualdades en el acceso, la participación o el impacto de las intervenciones.

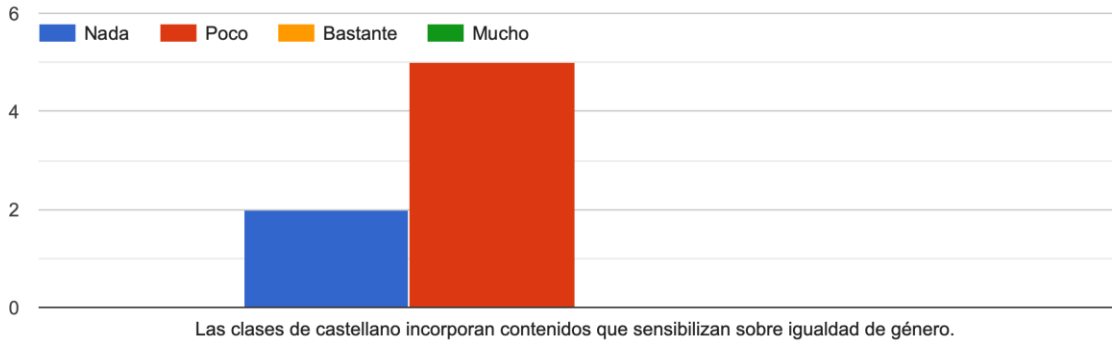
	Total	Varones	% varones	Mujeres	% mujeres
Primera acogida	818	704	86%	114	14%
Formación, castellano	970	920	95%	50	5%
Atención jurídica	307	270	88%	37	12%
Hospitalidad	92	89	96%	3	4%
Ciudadanía, participación	1141	404	35%	737	65%

Fuente: matriz de la Teoría de Cambio SJM-Almería (semestre 2024-II y 2025-I)

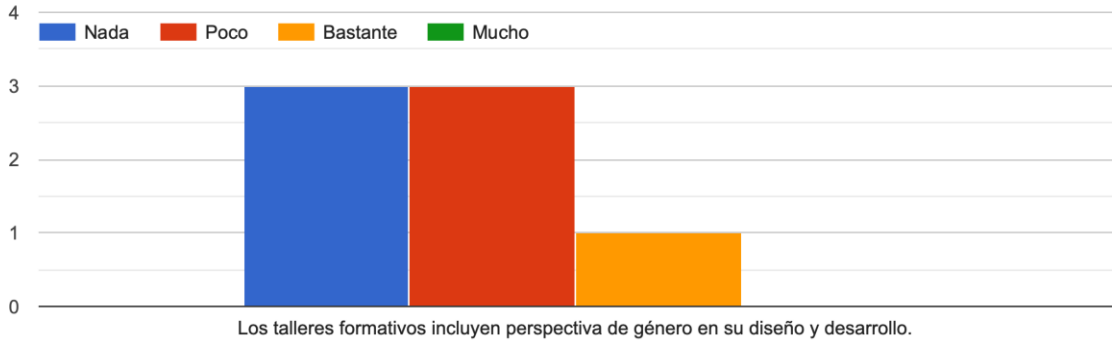
Como puede verse, los programas de atención directa del SJM-Almería atienden sobre todo a varones, en torno al 90%. Este dato se explica en buena parte por la realidad migratoria del territorio, donde los procesos migratorios vinculados al trabajo agrícola están protagonizados mayoritariamente por hombres.

Por ello, resulta especialmente importante incorporar un enfoque cualitativo en el diagnóstico de la intervención. Así pues, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la acción social del SJM-Almería, se ha realizado una **encuesta de autodiagnóstico sobre el ámbito de la intervención**, centrada en la población atendida por la entidad. A través de este instrumento se han analizado variables como el número de personas atendidas, su distribución por sexo, las áreas de intervención, las desigualdades detectadas en el acceso a los recursos y las posibles barreras culturales o lingüísticas. Esta información ha permitido identificar necesidades específicas y orientar las líneas de actuación del Plan de Igualdad en el ámbito de la intervención con personas usuarias.

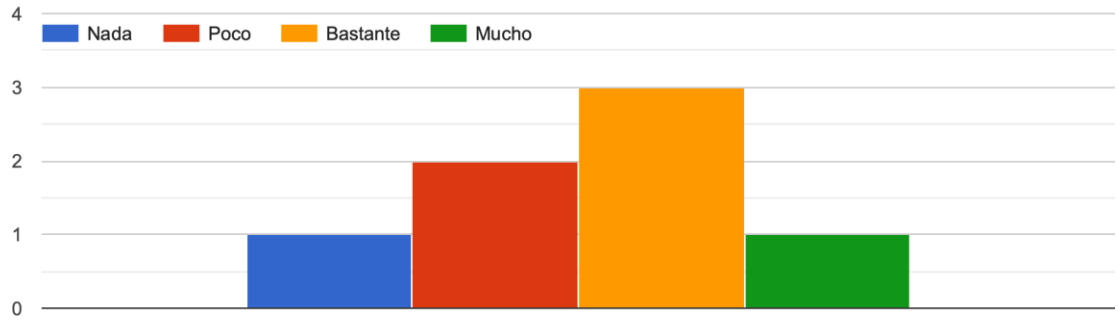
Clases de castellano



Talleres

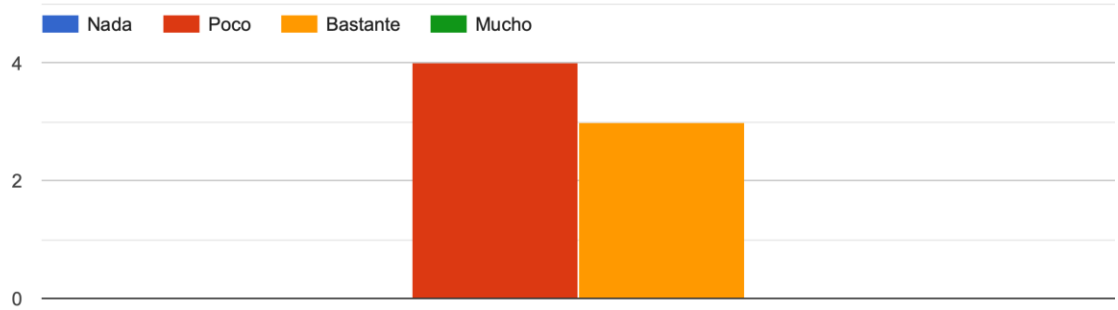


Intervención individual



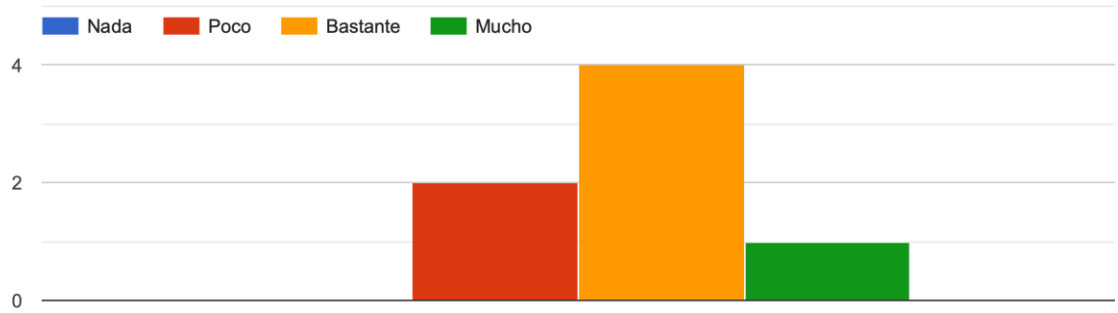
La asesoría y los PIA consideran las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Hospitalidad y vivienda



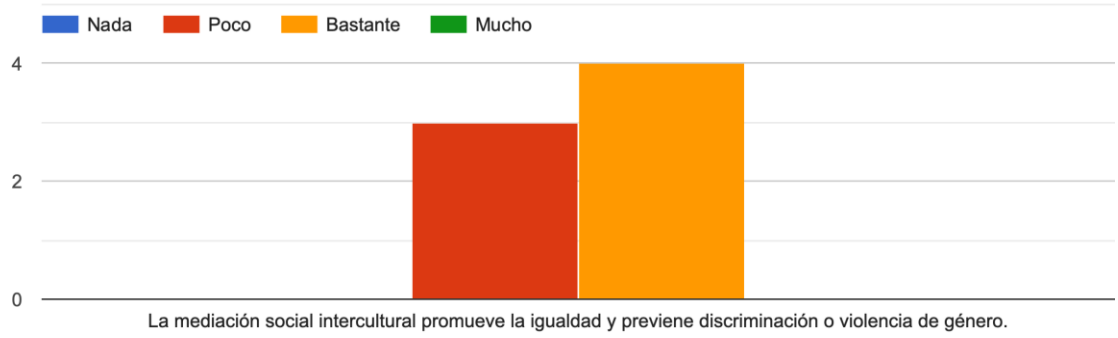
El acceso a la vivienda contempla medidas que evitan situaciones de vulnerabilidad o discriminación de género.

Acompañamiento



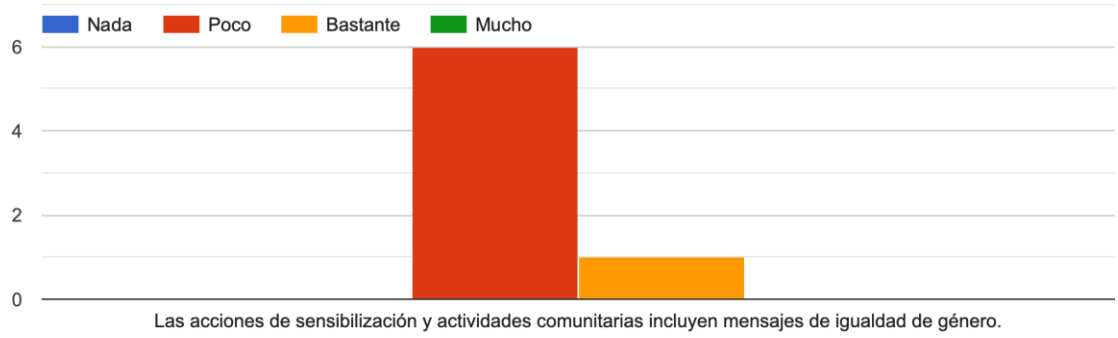
El acompañamiento personal tiene en cuenta la situación de género de la persona beneficiaria.

Mediación

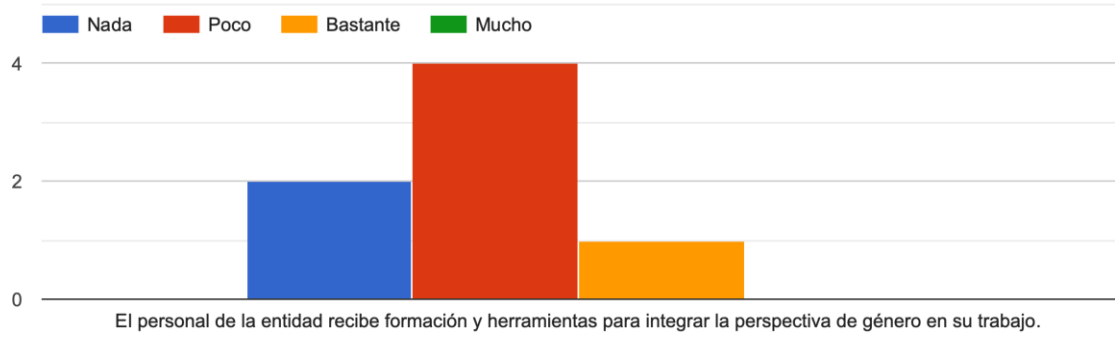


Mujeres

Sensibilización

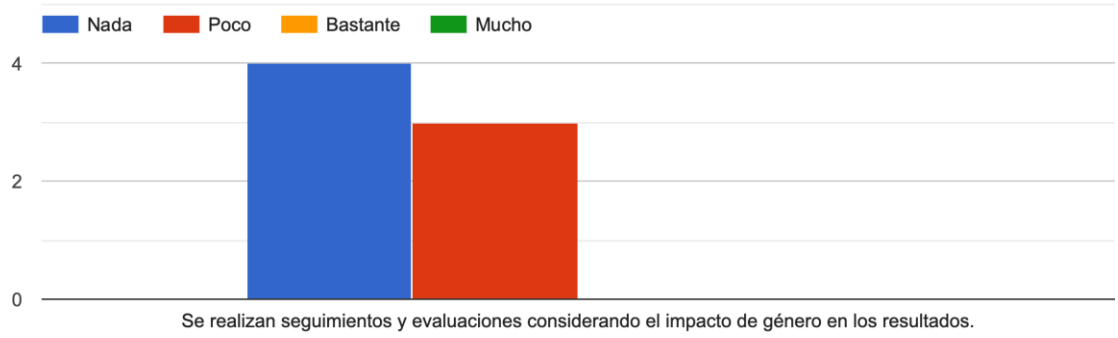


Formación equipo



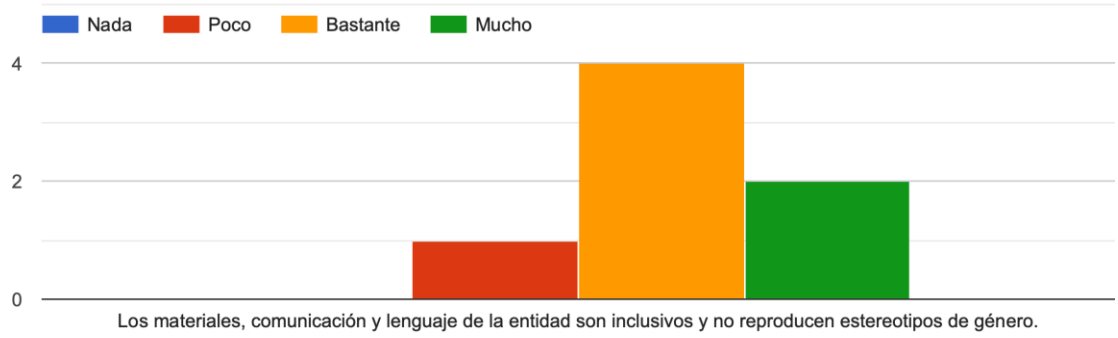
El personal de la entidad recibe formación y herramientas para integrar la perspectiva de género en su trabajo.

Impacto

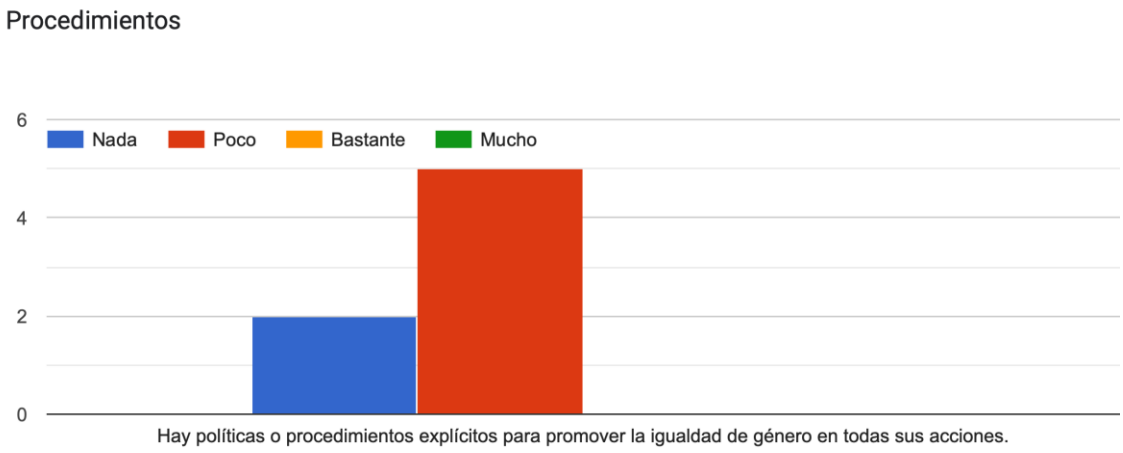


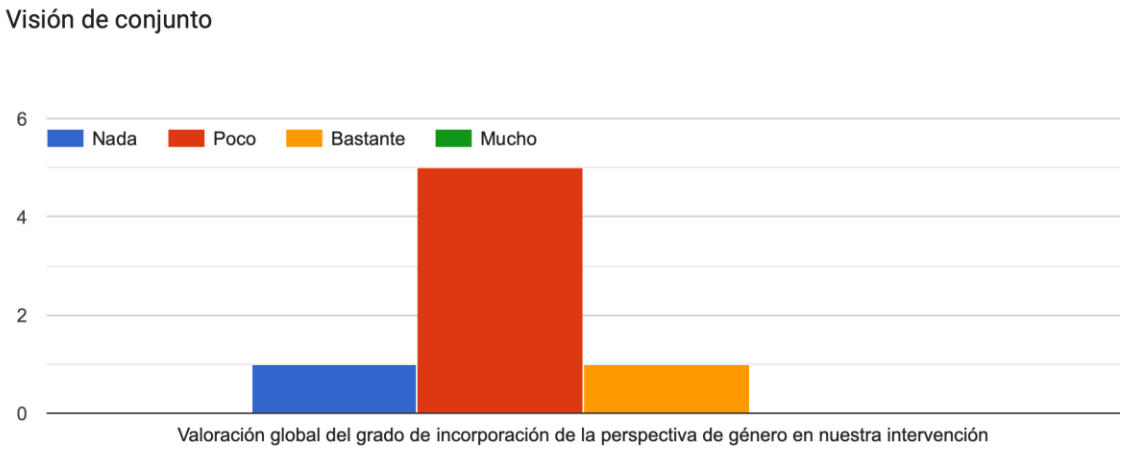
Se realizan seguimientos y evaluaciones considerando el impacto de género en los resultados.

Lenguaje



Los materiales, comunicación y lenguaje de la entidad son inclusivos y no reproducen estereotipos de género.





En el ámbito de la intervención social, la encuesta de autodiagnóstico refleja una valoración global inferior l otro apartado del equipo, situada en torno a 2 sobre 4 (“poco”), lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar de manera significativa la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades. Este resultado debe interpretarse también a la luz de la realidad cuantitativa de la entidad, caracterizada por una población atendida mayoritariamente masculina (en torno al 90 % de los usuarios son varones), lo que genera obstáculos objetivos para el acceso y la participación de las mujeres. Desde esta constatación, el SJM-Almería asume el compromiso de impulsar durante el presente año medidas que permitan avanzar al menos hacia un nivel “bastante”, mejorando tanto la atención específica a mujeres como la integración transversal de la perspectiva de género en todos los proyectos.

4. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo general:
Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión interna y en la acción social de la entidad.

Objetivos específicos internos:

1. Incorporar progresivamente la perspectiva de género en el equipo profesional, el voluntariado y la cultura organizativa del SJM-Almería, promoviendo relaciones igualitarias, un lenguaje inclusivo y una intervención sensible a las desigualdades de género.

2. Dar pasos progresivos para avanzar en la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras del SJM-Almería, favoreciendo un marco organizativo claro, realista y compatible con la prioridad de la atención a las personas usuarias.

Objetivos específicos externos:

1. Profundizar en el conocimiento de la realidad, necesidades y demandas de las mujeres atendidas por el SJM-Almería, y mejorar progresivamente la intervención específica dirigida a ellas, especialmente en los ámbitos de vivienda y formación.

2. Integrar de manera progresiva la perspectiva de género en todas las actividades de intervención social del SJM-Almería, tanto en vivienda como en formación, acompañamientos y espacios comunitarios.

4. Líneas de actuación, medidas y acciones

ÁMBITO INTERNO

EJE 1. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA DE IGUALDAD

Acciones previstas:

1.1. Formación básica en igualdad y perspectiva de género
Realización de al menos una acción formativa anual dirigida a todo el equipo técnico y

voluntariado.
Indicador: Número de acciones realizadas y porcentaje de participación.

1.2. Uso de lenguaje inclusivo
Sensibilización sobre el cuidado del lenguaje en documentos, páginas web, redes sociales, cartelería y relaciones.
Indicador: Existencia de recomendaciones internas.

1.3. Perspectiva de género en protocolos de entorno seguro
Revisión de protocolos.
Indicador: Protocolos revisados.

1.4. Sensibilización
Actividades anuales sobre violencia de género, en torno a fechas significativas como el 8M y 25N, así como al Día del Buen Trato, en coordinación con el Sistema de Entorno Seguro.
Indicador: Actividades realizadas.

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Acciones previstas:

2.1. Clarificación del marco laboral en materia de conciliación
Refuerzo de la información y del marco de referencia interno en lo relativo a jornada, horarios, permisos, vacaciones y condiciones establecidas en la normativa laboral y convenios de aplicación.
Indicador: Existencia de un documento interno de referencia actualizado y accesible al equipo.

2.2. Mantenimiento de la flexibilidad en la gestión de tiempos
Continuar ofreciendo, en la medida de lo posible, flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, compatibilizando las necesidades personales y familiares del equipo con la prioridad de la atención a las personas usuarias.
Indicador: Número de adaptaciones de jornada o ajustes horarios realizados.

2.3. Análisis de la conciliación en el proceso de convergencia con la Fundación Ecca Social
Revisión específica de las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco del proceso de incorporación del SJM-Almería a Fundación Ecca Social, analizando la compatibilidad entre los modelos organizativos, los protocolos existentes y el Plan de Igualdad de la entidad de referencia.
Indicador: Informe interno de revisión sobre conciliación en el proceso de convergencia elaborado.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

EJE 3. INTERVENCIÓN ESPECÍFICA CON MUJERES

Acciones previstas:

3.1. Diagnóstico específico sobre la situación de las mujeres atendidas
Elaboración de un diagnóstico sencillo para conocer necesidades, demandas y obstáculos específicos de las mujeres participantes, especialmente en los programas de hospitalidad y formación.
Indicador: Diagnóstico elaborado y presentado internamente.

3.2. Coordinación con entidades especializadas en mujer
Refuerzo de la coordinación con entidades del tercer sector especializadas en atención a mujeres para derivaciones, apoyos específicos y realización de acciones conjuntas.
Indicador: Número de coordinaciones y acuerdos de colaboración realizados.

3.3. Intervención específica en vivienda en hospitalidad
Incorporación de espacios de escucha, participación y talleres específicos para mujeres dentro del recurso de hospitalidad.
Indicador: Número de actividades específicas realizadas con mujeres en el recurso de hospitalidad.

3.4. Refuerzo de la participación de mujeres en las clases de castellano
Promoción activa de la participación de mujeres en las clases de castellano y, cuando sea necesario, adecuación de horarios y contenidos, así como la creación de grupos específicos pata atender a las necesidades y demandas de las mujeres..
Indicador: Porcentaje de mujeres participantes en las clases de castellano.

EJE 4. INCORPORACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN

Acciones previstas:

4.1. Introducción de contenidos de igualdad en las clases de castellano
Aprovechamiento de las clases de castellano para trabajar, a través de ejercicios y materiales, contenidos relacionados con igualdad de género, derechos de las mujeres y prevención de la violencia.
Indicador: Existencia de materiales didácticos con perspectiva de género incorporada.

4.2. Talleres de sensibilización en asambleas de hospitalidad
Utilización de las asambleas de los recursos de hospitalidad para realizar talleres temáticos sobre igualdad, convivencia, prevención de violencias y corresponsabilidad.
Indicador: Número de talleres realizados en espacios de hospitalidad.

4.3. Colaboración con entidades para la realización de talleres
Invitación a entidades especializadas para impartir talleres específicos en materia de género a las personas participantes en los distintos programas.
Indicador: Número de talleres impartidos por entidades colaboradoras.

4.4. Revisión de actividades desde la perspectiva de género
Revisión periódica de las actividades de intervención para detectar posibles desigualdades de acceso, participación o impacto entre mujeres y hombres.
Indicador: Número de revisiones realizadas y mejoras aplicadas.

5. Calendario

Acción	Fecha inicio	Fecha fin
Diagnóstico interno	Marzo 2025	Noviembre 2025
Aprobación del plan	Diciembre 2025	Diciembre 2025
Evaluación intermedia	Junio 2026	Julñio 2026
Evaluación anual	Diciembre 2026	Diciembre 2026

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de un año (2026), periodo tras el cual se realizará una evaluación global para valorar su continuidad o adaptación, especialmente en el contexto del proceso de incorporación a Fundación ECCA Social.

6. Seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan de Igualdad del SJM-Almería se realizará de forma continuada a lo largo de su periodo de vigencia, bajo la coordinación de la Comisión de Igualdad, que asumirá la responsabilidad de valorar el grado de desarrollo de las medidas previstas. Con carácter ordinario, se celebrará una reunión de seguimiento semestral, en la que la Comisión informará al equipo y al Consejo de la entidad sobre los avances realizados, las dificultades detectadas y las acciones pendientes.

Asimismo, con periodicidad anual, se elaborará un informe de seguimiento y evaluación, que recogerá una valoración global del Plan y propondrá, en su caso, medidas de mejora o ajustes necesarios. Este informe prestará especial atención al proceso de convergencia e incorporación del SJM-Almería a la Fundación ECCA Social, analizando la adecuación y alineación progresiva de las medidas de igualdad con los protocolos y el Plan de Igualdad de la entidad de referencia.

7. Comunicación

La comunicación del Plan de Igualdad del SJM-Almería se realizará de manera proporcionada a su alcance y carácter, con el objetivo de garantizar el conocimiento básico del mismo por parte de las personas implicadas. En el ámbito interno, el contenido esencial del Plan se difundirá a través de los espacios habituales de comunicación de la entidad, como reuniones de equipo, tablón de anuncios y correo electrónico, facilitando su comprensión y aplicación en la práctica cotidiana.

En el ámbito externo, el Plan de Igualdad podrá ser mencionado de forma sintética en los canales habituales de la entidad —como la página web, las redes sociales o las memorias de actividad— así como, cuando proceda, en la formulación de proyectos y convocatorias. Esta comunicación tendrá un carácter informativo y coherente con el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, sin generar expectativas ajenas al alcance real y temporal del presente Plan.

8. Compromiso institucional

Con este Plan de Igualdad, el SJM-Almería expresa su compromiso con la promoción de relaciones igualitarias y con la incorporación progresiva de la perspectiva de género tanto en su funcionamiento interno como en su acción social, desde una lógica realista, gradual y adaptada a la dimensión de la entidad.

SERVICIO JESUITA
A MIGRANTES
Almería

Avenida colonización 108
04117 Puebloblanco (Nijar)
www.sjmalmeria.org
(+34) 624 582 337
hola@sjmalmeria.org
sjm_almeria