



Asociación Familiar
LA OLIVA

“Haciendo Barrio desde 1.972”



PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACION FAMILIAR LA OLIVA

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres anima a tomar la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Por ley, son tres casos en los que es obligatorio tener un Plan de igualdad:

1. Cuando la empresa tiene más de 250 personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo.
3. Cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha sustituido la sanción por la elaboración del plan.

En la ASOCIACION FAMILIAR LA OLIVA, es una medida de Responsabilidad Social de la Entidad, ya que por ley no estamos obligados a elaborar un plan de igualdad, por lo que su realización es voluntaria actuando como un instrumento que garantiza la puesta en marcha de medidas entre el personal, tomando como valores fundamentales la igualdad y el respeto.

La aplicación de esta ley nos hará reflexionar sobre el rumbo que está tomando la Entidad en cuanto a medidas de igualdad, y si así se verá reflejada en las políticas de empresa.

Una de las políticas de calidad debería ser el cuidar las practicas no discriminatorias y establecer prácticas normalizadas de prevención de la discriminación.

El adoptar medidas de igualdad producirá un mejor clima laboral y esto a su vez genera una mayor productividad.

Las políticas de igualdad llevadas a los Recursos Humanos también optimizan éstos, ya que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre todo el personal, tanto a nivel de selección de personal, formación, contratación, promoción, evaluación del desempeño, etc...haciendo más rentable los recursos humanos disponibles en la Entidad.

En cuanto al beneficio externo, es que dar publicidad del Plan de Igualdad y de sus medidas dará como resultado una imagen externa positiva y mayor reconocimiento público de la Entidad.

OBJETIVOS

En la ASOCIACION FAMILIAR LA OLIVA, estamos convencidos y convencidas de que las medidas de igualdad son medidas que se han llevado a cabo desde sus inicios, pero la falta de las acciones en un documento que le dé cabida y demuestre que el principio de igualdad está fomentado y se trabaja en la realidad del día a día, es lo que ha hecho que permanezca como invisible ante las Administraciones y otras Entidades.

El fin último de este Plan de Igualdad es el de hacer visible el trabajo igualitario y corresponsable que se hace y establecer una sistematicidad en su evaluación para hacer esfuerzos en los puntos débiles que podamos encontrar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Implantar la formación en igualdad para todo el personal y los usuarios de los distintos servicios de la Asociación, promoviendo a concienciar y difundir la igualdad y la no discriminación entre todos los agentes que participan en la Entidad: trabajadores/as, asociados/as y beneficiarios/as de los programas y actividades que desarrollamos en la entidad
2. Implantar el uso de la comunicación no sexista en la Asociación.
3. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.
4. Analizar el impacto de género en todas las actividades y servicios de la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas a las que se destina el Plan de Igualdad es a todo el personal en plantilla, a todo el personal voluntario, socios/as y de programas y actividades que se integran la Asociación.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del Plan de Igualdad en la ASOCIACION FAMILIAR LA OLIVA es indefinida, ya que forma parte de los valores de la Entidad, pero a través del Plan de Igualdad establecemos un compromiso de cumplimiento de objetivos revisables cada dos años.

CARACTERÍSTICAS.

El Plan de Igualdad se elabora como el resultado de la política y del Plan Estratégico de la Entidad. Tanto la misión, como la visión y los valores están relacionados con los principios de igualdad y de no discriminación. Dentro de la Misión de la entidad, el objetivo es prevenir, o contribuir a superar las consecuencias de exclusión social. Fomentar la igualdad es una medida de superación de exclusión. En la visión se refleja que es una organización en constante esfuerzo por adaptar sus equipos, recursos e intervenciones a los cambios y necesidades que van experimentando los colectivos sociales con los que trabaja, así como a las exigencias de transparencia, calidad y mejora continua. Trabajar con un Plan de igualdad establece medidas que ponen de manifiesto la transparencia, calidad y mejora. Uno de los principales valores que promueve la Entidad es el trato igualitario, en oportunidades y exigencias, con hombres y con mujeres, asumiendo las diferencias de género, pero apostando por la superación de todo tipo de desigualdades.

Aunque un Plan de Igualdad se centra en eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en una empresa y/o entidad, eliminar este desequilibrio ayuda a garantizar la igualdad de trato y fomentar las desigualdades en general.

Dentro de los retos del Plan Estratégico 2018-2021, están tres retos que enlazan directamente con el Plan Estratégico:

1. Profundizar en la incorporación de la perspectiva de género. Buena parte de las personas con problemas de adicciones que recibimos, y de los menores con trastornos de conducta, ha pasado por experiencias de violencia de género. Esta razón, entre otras, nos lleva a destacar la conveniencia de introducir entre nuestros objetivos educativos y terapéuticos, la perspectiva de género.
2. La participación y profundización democrática. La participación en un derecho de todos los agentes que forman parte de la entidad, sin embargo, la multiplicidad de tareas a las que tenemos que atender unas veces, y otras la falta de conciencia de la importancia y conveniencia de participar hace que muchas personas no hagan uso de ese derecho. Por otra parte, como miembros de una Asociación es un deber participar y contribuir a superar los déficits y mejorar la actuación de la entidad.
3. Mejora del grado de implicación y sentido de pertenencia. En el Modelo de Gestión de Calidad. Porque, aunque hemos experimentado notables avances, muchas veces se entiende como una exigencia más de sus competencias, pero sin ver con claridad y valorar las aportaciones y oportunidades que supone el sistema de “mejora continua”.

En base a los retos se establecen varias líneas estratégicas, las cuales dos de ellas se relacionan con el Plan de Igualdad en sus objetivos:

Línea estratégica 2: Prestación de servicios con calidad que den respuesta a las necesidades y objetivos de cambio de las personas objeto de nuestra actuación.

Objetivo estratégico: Desarrollar programas y actuaciones orientados a dar respuesta a las necesidades de los colectivos a los que la entidad orienta su trabajo y despliega sus fines con criterios de eficacia, calidad y transparencia.

Línea estratégica 3: Participación e implicación democrática de los agentes que componen la Asociación. Objetivo estratégico: Potenciar la participación democrática, la implicación y el sentido de pertenencia de todos los agentes de la entidad a través de las deferentes actuaciones, programas y estructuras con que cuenta.

Las características del Plan de Igualdad son:

1. Es evaluable: es un plan con indicadores que evaluarán el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos del Plan.
2. La población objetivo es colectiva y general: no sólo está orientada a las mujeres, sino que está enfocada a la totalidad del personal, usuarios/as y beneficiarios/as.
3. Es a nivel transversal: la igualdad, la perspectiva de género se introduce a todos los niveles de gestión de la Entidad.
4. Con compromiso de la Dirección: la Dirección de la Entidad debe garantizar la participación de todo el personal, socios/as, y usuarios/as, así como la implantación y seguimiento del Plan.
5. Está relacionado con el Plan Estratégico 2018-2022, la misión, visión y valores y política de calidad de la Entidad y con el Plan de Conciliación.
6. Es un documento vivo sujeto a mejoras, cambios y seguimiento de las medidas.
7. Es una medida de Responsabilidad Social.
8. Es un documento que fomenta la cultura de igualdad y no discriminación.

EL COMITÉ DE IGUALDAD.

El Comité de Igualdad, es un grupo de trabajo formado por:

1. Representantes de la Junta Directiva de la Entidad. Formarán parte de este Comité el director de la Asociación y el Responsable de Igualdad, Recursos Humanos y Calidad.
2. Igualmente participarán en esta Comisión dos representantes de los/as trabajadores/as.

La función es acordar las medidas de igualdad que hay que adoptar, establecer los plazos y decidir cuándo y cómo se evalúan.

El Comité de Igualdad, una vez reunido y habiendo tomado las decisiones oportunas, debe informar a todo el personal de la plantilla de su voluntad de elaborar el Plan de Igualdad y facilitar la participación de todos los agentes a través de consulta.

Normas de funcionamiento del Comité de Igualdad:

1. Reunirse cada 6 meses y elaborar actas de reunión donde se reflejarán las fechas de convocatoria, las personas asistentes, las decisiones adoptadas y los plazos de ejecución.
2. Elaborar un informe anual que refleje el avance de las medidas establecidas y de medidas correctoras que se hayan aplicado, midiendo así el grado de cumplimiento anual.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA ASOCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

La Asociación, se ha preocupado a lo largo de todos los años de existencia de la Entidad por sensibilizar en los valores de igualdad, no discriminación, luchar contra la exclusión social y fomentar la perspectiva de género en los usuarios y en la plantilla a través de la formación. Así mismo, como se ha explicado anteriormente, se recogen en el Plan.

Estratégico en la misión, visión, valores y en las dos de las líneas estratégicas programadas para el plan entre 2018-2022. En la actualidad se han puesto en marcha medidas de igualdad que no están reflejadas en ningún documento, pero que se desarrollan en la actividad habitual de la Entidad:

1. Se ofrece formación a cargo de la empresa con independencia del género y de la categoría profesional.
2. Adaptación de la Intranet de trabajadores al lenguaje no sexista.
3. Se facilita la promoción interna con perspectiva de género, facilitando la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
4. Salario igualitario, independientemente del sexo.
5. Convocatorias de selección de personal en igualdad de condiciones para el acceso a hombres y mujeres a todos los puestos de la Entidad.
6. Formación específica de la incorporación de la Perspectiva de Género dentro de las intervenciones que se hacen con los usuarios/as de los programas.

DIAGNÓSTICO

Para hacer un buen diagnóstico de la Entidad y poder elaborar el plan de actuaciones, se han medido 10 ámbitos, en los cuáles seleccionaríamos indicadores básicos, se proponen tres por ámbito, pero puede haber más, que nos dan una medida del nivel de igualdad, estos indicadores serán los que se analizarán en el informe anual de impacto de género de la entidad.

1. Adopción por la Dirección de la gestión organizativa en igualdad de oportunidades:
Indicadores:
 - a. Presupuesto asignado al diseño y la implementación de medidas de igualdad: cuantía.
 - b. Referir a la igualdad en el Plan Estratégico: revisar documentación
 - c. Qué medidas se han adoptado que van más allá de lo que exige la normativa: revisar documentación.
2. Participación e implicación del personal en acciones de igualdad:
 - a. Número de acciones informativas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la Entidad: ver número de acciones y enumerar.
 - b. Número de mecanismos que garantizan que la información llega a toda la Entidad: ver número y enumerar.
 - c. Número de mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la política de igualdad: ver número y enumerar.
3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa:
 - a. Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y en la descripción de puestos de trabajo: revisión de documentación.
 - b. Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, intranet, etc...): revisión de la comunicación.
 - c. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista: si/no.
4. Participación igualitaria en los puestos de trabajo:
 - a. Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc...): revisión documentación.
 - b. Número de personas en la Entidad según sexo y porcentaje comparativo de mujeres-hombres: revisión base de datos.
 - c. Número de personas en cada categoría profesional, según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres: revisión base de datos.
5. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
 - a. Porcentaje de mujeres y hombres con cargos de responsabilidad/directivos respecto al total de cargos de responsabilidad/directivos: revisión base de datos.
 - b. Número de personas que han sido promocionadas en el último año según sexo. Totales y porcentajes comparativos de mujeres-hombres: revisión base de datos. 10
 - c. Cargos de responsabilidad de la empresa según nivel directivo y sexo. Total, y porcentajes comparativos mujeres-hombres: revisión base de datos.
6. Medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral.
 - a. Existencia en la Entidad de un Plan de Conciliación: si/no.

- b. Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de jornada, etc...): número de medidas, enumerar las medidas.
 - c. Las medidas que facilitan la compatibilidad van dirigidas a todo el personal de todos los niveles jerárquicos: si/no.
7. Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- a. Existen datos sobre la salud laboral disgregados por sexo: revisión documentación.
 - b. Existe un plan de seguridad y salud que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales: revisión documentación.
 - c. Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta los riesgos que pueden tener las personas en función del sexo: revisión documentación.
8. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- a. Transparencia en la política retributiva y de la estructura salarial, incluyendo las condiciones de todos los pluses o complementos: revisión documentación.
 - b. Número de mujeres y hombres y porcentajes por niveles retributivos: revisión base de datos
 - c. Incremento salarial medio de mujeres y hombres: revisión base de datos.
9. Condiciones laborales igualitarias para hombres y mujeres.
- a. Número de mujeres y hombres con jornada reducida y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres: revisión base de datos.
 - b. Porcentaje de mujeres y hombres con horario de noche, de festivos o de fines de semana: revisión base de datos.
 - c. Número de personas despedidas y no renovadas, desglosado por sexo y categoría laboral y porcentaje comparativo entre hombres y mujeres: revisión base de datos.
10. Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan el acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo.
- a. Existen medidas relacionadas con la movilidad y la accesibilidad en el puesto de trabajo: número de medidas y enumerarlas.
 - b. Los horarios del transporte público que llega al centro se adecuan a los horarios del personal de la Entidad: si/no.
 - c. Existe transporte colectivo de la propia empresa: si/no.
11. Realizar acciones formativas y orientadas a la inserción laboral de mujeres en situación de desventaja social.
- a. Promover que al menos que el 60% de las beneficiarias de los servicios formativos sean mujeres.
 - b. Fomentar acciones encaminadas a la inserción laboral de mujeres.

Una vez analizados todos los ámbitos y sus respectivos indicadores, tendremos un diagnóstico más preciso sobre la situación de igualdad en la Entidad y sobre qué actuaciones tendremos que poner el acento dentro del Plan de Actuaciones.

PLAN DE ACTUACIONES.

El primer Plan de Igualdad de la Asociación surge del deseo y la apuesta de esta entidad de poner de relieve un valor que de hecho tenemos incorporado a nuestra praxis habitual, pero que, dado que la desigualdad sigue siendo un hecho y un reto para todos, queremos visibilizarlo, y concretarlo mediante esta iniciativa. La temporalización de este Plan la situamos con un alcance temporal de cuatro años (2018- 2022), si bien necesariamente será revisable anualmente para introducir o modificar aquellos objetivos u actuaciones que fueran consideradas necesarias a partir de las evaluaciones de seguimiento.

- I. El Plan de Actuaciones tiene el objetivo de establecer medidas para asegurar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres de la Entidad, integrando la perspectiva de género en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización, en todos sus programas y centros, aplicando condiciones objetivas en la igualdad de oportunidades.
- II. Implantar el uso del lenguaje, imágenes contenidos no sexistas en los actos de comunicación de la Asociación.
- III. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.

Ámbitos que comprende el Plan de igualdad

1. Incorporación de la perspectiva de género y garantizar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la entidad
Objetivo estratégico 1. Incorporar la perspectiva de género y garantizar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización	
MEDIDAS ACTUALES	
<p>En los procesos de elección de cargos de los diferentes órganos de la Asociación no hay ningún tipo de limitación por cuestión de género y, de hecho, hay mayor presencia de cargos directivos ocupados por mujeres. En los procesos de selección de personal y de promoción en los puestos, no existen referencias ni exigencias que pueda entenderse que priorizan a uno de los géneros para ocupar los puestos. Existe una preocupación constante porque la representación de hombres y mujeres en los equipos de trabajo sea lo más equiparada posible en todos los centros. La perspectiva de género es motivo de abordaje y está incorporado en todos los procesos de tratamiento individualizado, especialmente en aquellos en los que identificamos que están presentes algunos factores como antecedentes de violencia verbal o física, déficit en las interacciones con el otro género, actitudes prejuiciosas, ...etc. Igualmente se ha incorporado la perspectiva de género como medida de formación y de estudio para todos los profesionales de la entidad</p>	



MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Garantizar la paridad en la Junta Directiva y en las diferentes comisiones de trabajo creadas o por crear.	6 meses	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
2. Elaboración de un documento que sirva de referencia para la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y centros.	1 año	Comité de Igualdad
3. Dedicar las medidas, personas, y recursos necesarios para hacer efectiva la puesta en marcha el Plan de Igualdad	1 año	Junta Directiva Responsable de RRHH e Igualdad
4. Difundir este Plan tanto entre los agentes de la Asociación como mediante nuestros dispositivos de comunicación externa para darlo a conocer y contribuir a la sensibilización pública en esta materia.	6 meses	Responsable de RRHH e Igualdad
INDICADORES		
a. Número de mujeres y hombres que ocupan los cargos directivos, tanto voluntarios (J. Directiva), como contratados.		
b. Que en septiembre de 2016 esté disponibles este documento en todos los programas y centros.		
c. Número de horas y personas que se ocupan de aplicar las medidas de implantación del Plan, así como la valoración de los recursos económicos empleados.		
d. Número de medios por los que se difunde el Plan de Igualdad y valoración del impacto, entendiendo por este las personas a las que afecta y llega esta información.		

2. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	USO NO DISCRIMINATORIO EN EL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA	
Objetivo: implantar el uso del lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas en toda la Entidad.		
MEDIDAS ACTUALES		
Se ha adaptado el lenguaje usado en la intranet de los trabajadores para clasificar los puestos de trabajo a un lenguaje no sexista, pero se ha realizado a nivel informal. No está formalizado en ningún documento ni generalizado.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
5. Revisar el uso del lenguaje oral y escrito en todos los documentos, de los procesos de selección y en las descripciones de puestos de trabajo.	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
6. Revisar el uso de las imágenes en página web, folletos, y otros documentos, para garantizar el uso igualitario de hombres y mujeres suprimiendo imágenes estereotipadas.	6 MESES	Comité de Igualdad
7. Elaborar un protocolo de los criterios de comunicación escrita y oral no sexista y difundirlo a toda la Entidad.	1 AÑO	Comité de Igualdad



INDICADORES
e. utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y en la descripción de puestos de trabajo.
f. Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, intranet, etc...).
g. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista.

3. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS Y POLÍTICAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD	
Objetivo: Realizar una revisión de todos los documentos (Mapa de procesos, reglamentos de centro, Programas de intervención, etc.) para garantizar la incorporación de la perspectiva de género a los mismos.		
MEDIDAS ACTUALES		
Se han realizado varios cursos y medidas formativas y se ha realizado un análisis y diagnóstico de la situación de la perspectiva de género en nuestra entidad. La perspectiva de género está incorporada a la vida y funcionamiento ordinario de la Asociación, si bien no de manera sistemática, de ahí que no haya sesgo en los puestos de trabajo, ni diferencias salariales, y de hecho se trabaja en condiciones de equidad.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
8. Diseño de indicadores con los que evaluar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes documentos de la Asociación	6 meses	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
9. Nombramiento de una persona de la entidad que se encargue de supervisar la incorporación del género en los documentos y programas	2 meses	Comité de Igualdad
10. Incorporar la perspectiva de género como una actividad dotada con los recursos humanos y económicos necesarios.	3 meses	Comité de Igualdad
11. Incorporar la perspectiva de género, como contenido transversal en todos los procesos formativos	4 meses	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
12. Realizar informe de impacto de género en todas las actividades y servicios de la entidad	6 meses	Responsable de FFHH y Comité de Igualdad.
INDICADORES		
g. Que el 31 de marzo disponga la entidad de unos indicadores con los que medir la incorporación de la perspectiva de género en sus programas y centros.		
h. Que en la Junta Directiva de Noviembre se realice el nombramiento de la persona responsable y se dé a conocer a todos los atentes de la Asociación.		
i. La memoria económica anual, proyectos, memoria de actividades, etc. incluyen la valoración económica y registros de la efectiva incorporación de la perspectiva de género.		
j. Los programas formativos contemplan la perspectiva de género como contenido transversal.		

4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

AMBITO DE ACTUACIÓN	FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en la Asociación		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>Los horarios de los profesionales se establecen de manera negociada, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones de los profesionales, siempre que éstas son posibles. - Se realizan agrupaciones horarias para que los/las profesionales tengan menos días laborales, dispongan de más tiempo personal y familiar y el tiempo de desplazamiento hasta el trabajo sea menor. - Jornada continua en los puestos que lo permiten, con un turno de tarde semanal. - Organización flexible de las horas semanales, entrando más temprano durante la semana para salir el viernes antes, facilitando el teletrabajo para los puestos que lo permiten, que no requieren atención a usuarios, clientes, etc... - Facilitar los cambios de turnos adecuándolos a las situaciones personales y familiares. - Jornada flexible en el periodo estival, del 15 de junio al 15 de septiembre, donde se elimina el turno de tarde en los puestos en que este es posible.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
<p>12. Diseño de medidas que amplían y mejoran las medidas marcadas por ley: mejoras en los permisos no retribuidos: - Reducción de jornada: por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad: aumentar la edad hasta los 12 años. - Excedencia voluntaria: a partir de un año de antigüedad y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años: facilitar permisos de 3 meses para situaciones de emergencia. - Guarda legal: con una duración inferior a 3 años para el cuidado del hijo/a: aumentar hasta los 6 años en hijos con enfermedades graves. - Cuidado de familiares: con una duración máxima de 2 años para atender a familiares hasta el segundo grado.</p>	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
<p>13. Medidas que flexibilizan la distribución del tiempo y el espacio de trabajo: - Distribución del tiempo: se adecúan las horas de trabajo con las necesidades familiares y personales: a los horarios de los transportes, de los colegios, de los comercios, etc. - Espacio de trabajo: según las necesidades del puesto, existe autogestión en el tiempo de trabajo, no requiriendo una presencia física permanente en el lugar de trabajo, favoreciendo el teletrabajo, siempre que se el puesto lo permita.</p>	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
<p>14. Medidas que acercan los servicios para el cuidado de familiares (menores, mayores, personas con discapacidad, personas enfermas, familiares en desempleo, etc...): - Se facilita información sobre recursos y requisitos que se necesitan. - Se ofrecen ayudas desde los centros y equipos especializados de la entidad, atención psicológica, asesoramiento jurídico, orientación social, inserción laboral, etc.</p>	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad.



Asociación Familiar
LA OLIVA

15. Medidas de conciliación incluidas en las políticas de recursos humanos: - Se intentan acercar las familias a los centros de trabajo, trabajando lo más cerca posible del domicilio. - La formación se procurará que se reparta al 50% entre el horario laboral y el tiempo libre. - Las reuniones de trabajo se realizan en horario laboral.	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
INDICADORES		
k. Que el 31 de marzo esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas relativas a los permisos no retribuidos.		
l. Que el 31 de marzo esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas relativas a la flexibilización recogidas para este objetivo.		
ll. Que el 31 de marzo esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas de atención a familiares registradas para este objetivo.		
m. Que el 31 de marzo esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento contemple las medidas de conciliación señaladas en este objetivo.		
n. Que el 31 de marzo esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento contemple las medidas complementarias señaladas.		

PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad depende de la evaluación y seguimiento que realizará el Comité de Igualdad cada seis meses. La consecución de los objetivos se realizará de acuerdo con los indicadores contemplados en cada uno de estos. Sevilla, a 12 de diciembre de 2018.

Fdo. José María Algora Jiménez.

Presidente.



Asociación Familiar
LA OLIVA

Fdo.: Yolanda Barroso González.

Secretaria.