

II PLAN DE IGUALDAD MPDL

ÍNDICE

I. INTRODUCCION

II. OBJETIVOS

III. ÁREAS DE TRABAJO

- ACCESO Y RELACIONES LABORALES
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
- APOYO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

IV. COMISIÓN DE IGUALDAD

V. VIGENCIA II PLAN IGUALDAD.

VI. ANEXOS

- I. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR RECOGIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.
- II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos documentos internacionales y nacionales, siendo nuestra responsabilidad entenderlo como uno de los principios básicos para conseguir una sociedad más justa.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto grandes cambios tanto en las relaciones sociales, laborales y familiares como en el ámbito económico, cultural y político. Sin embargo, debido a las construcciones socioculturales patriarcales que se han configurado a lo largo de la historia es a las mujeres a quienes se les ha responsabilizado de las labores domésticas y familiares, es decir, de las tareas del cuidado. Todo esto ha repercutido negativamente a la hora de incorporarse al ámbito laboral en condiciones de igualdad, enfrentándose a verdaderos obstáculos para desarrollar una carrera profesional en comparación con los hombres.

Apelando a los valores y fines de MPDL debemos continuar consolidando medidas para la consecución de la igualdad de oportunidades. Es nuestra voluntad promover la igualdad real y acabar con todos aquellos obstáculos y estereotipos sociales dentro de nuestra entidad que impidan alcanzarla. Para ello se promoverán medidas que permitan hacer efectivo este principio específicamente en la formación y en la mejora de las condiciones de trabajo. Para iniciar un verdadero proceso transformador es necesario feminizar el mercado de trabajo para que los valores tradicionalmente de lo femenino (cuidados, comunicación no violenta, horizontalidad...) beneficien a hombres y mujeres e impulsen medidas de autocuidados y conciliación en el ámbito interno de la organización.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares y domésticas. Asumimos que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo es importante para nuestra vida laboral, personal y social. Entendemos, por tanto, que en virtud de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

La evaluación del I Plan de Igualdad y los cuestionarios facilitados a la plantilla de MPDL ha puesto de manifiesto que aunque existe una cierta flexibilidad en la Organización del tiempo



de trabajo, no está formalizada, de modo que permita su conocimiento y disfrute por parte de todo el personal. La puesta en marcha de medidas de conciliación y la sensibilización en género de todo el personal, incluido el personal en puestos de toma de decisiones, son las demandas principales que se derivan de la evaluación realizada.

Con la elaboración de este II Plan se pretende dar respuesta a dichas demandas para desarrollar un marco más favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro, saludable y facilitando la comunicación entre todas las personas que componemos esta organización.

II. OBJETIVOS.

Desde MPDL para garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres se desarrollan una serie de medidas para la consecución de los siguientes objetivos:

- 1) Garantizar la defensa y aplicación efectiva del **principio de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, asegurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- 2) Promover un proceso de transformación pro equidad de género en la organización.
- 3) Potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral o profesional.
- 4) Velar para que la gestión de Recursos Humanos continúe avanzando en materia de equidad de género.
- 5) Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, aplicando nuestro Protocolo por Acoso Sexual.
- 6) Prevenir conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género, sexo u orientación sexual.
- 7) Mejorar la formación en equidad de género a todas las personas que componen MPDL.

III. ÁREAS DE TRABAJO

ÁREA ACCESO Y RELACIONES LABORALES

A) INGRESO EN MPDL

En el Movimiento por la Paz sabemos que sin un equipo humano preparado, sensibilizado, diverso y motivado no lograríamos nuestras metas. Por esta razón, los procesos de selección de personal deben priorizar el escoger a todas a aquellas personas que se adecúen a nuestros valores, además de dar un trato no discriminatorio y responder a los ideales de igualdad de trato.

Objetivos

- a) Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social.
- b) Mantener y fomentar el reclutamiento universal con el objetivo de que en los procesos de reclutamiento y selección se incluya un amplio abanico de profesionales que se ajusten al perfil de competencias requeridas, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de selección.
- c) Garantizar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo a criterios de mérito y capacidad, asegurando que todas las personas reciban el mismo trato durante todo el proceso, existiendo la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva para corregir situaciones patentes de desigualdad.

Medidas

- a. Revisar el Manual de procedimiento para la selección de personal para garantizar que integra la igualdad de oportunidades.
- b. Crear mecanismos de control para que los criterios de selección tengan la garantía de solicitar perfiles objetivos, sobre las funciones, capacidades y competencias laborales independientemente del sexo.
- c. Garantizar que las personas responsables de selección de personal utilicen el lenguaje no sexista en convocatorias, ofertas, publicaciones y en las entrevistas personales.
- d. Favorecer la representación de ambos sexos en la plantilla de personal dando prioridad, en caso de existir igualdad de capacitación, a la persona que pertenezca al sexo que cuente con una representación en la plantilla inferior al 40%, salvo que concurran en la otra persona candidata motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

B) FORMACIÓN Y DESARROLLO

Desde MPDL entendemos que el desarrollo profesional es importante para cada una de las personas que compone la entidad. Por este motivo creemos que para construir una sociedad más justa es necesaria la formación en igualdad y por tanto promover acciones formativas que nos ayuden a comprender mejor la sociedad a la que queremos aspirar y aplicar dichos conocimientos de manera transversal en nuestra vida.

Objetivos

- a) Integrar la perspectiva de género en el Plan de Formación y en los procesos de gestión de la formación y del desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores de todos los centros de trabajo de MPDL.
- b) Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación interna en la entidad, con el fin impulsar el desarrollo de la carrera profesional.

Medidas

- a. Inclusión de la equidad de género como objetivo prioritario en el Plan de Formación.
- b. Se incorporarán formaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a todas las personas que tengan competencias en la aplicación del Plan.
- c. Se difundirán materiales didácticos en materia de igualdad para divulgar por los canales internos de la organización.
- d. Se fomentará la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.

C) PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional tiene como finalidad estimular el desarrollo personal de las personas que componen nuestra organización. Para asegurar la promoción profesional en igualdad se establece lo siguiente:

Objetivos

- a) Asegurar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- b) Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional entre mujeres y hombres en la entidad.

- c) Se valorarán en igualdad de condiciones los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad.
- d) Velar para que exista igualdad de trato y de valoración a la hora de seleccionar a las personas que estén utilizando alguna medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Medidas

- a. Informar a toda la plantilla que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades.
- b. Se continuará informando a todo el personal de las vacantes disponibles, a través de los medios internos de la organización.
- c. Se garantizará que los criterios de promoción no tendrán ningún requisito de discriminación, indirecto o directo.
- d. Desarrollo de herramientas que garanticen que los procedimientos de promoción valoren criterios únicamente objetivos.
- e. En situación de excedencia por cuidado de hijos/as o por el cuidado de familiar de hasta el 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar activo/a.
- f. Se valorará la experiencia y/o formación en género y Derechos Humanos.

D) RETRIBUCIÓN

Debemos mantener un sistema salarial que garantice la transparencia y neutralidad, sin tener ningún condicionante por motivo de género, se fijan los siguientes:

Objetivos

- a) Consolidar un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.
- b) Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Medidas

- a. Definición de manera transparente y concisa de los complementos salariales en el convenio colectivo.
- b. Establecimiento de criterios objetivos para la valoración de los puestos de trabajo.

ÁREA COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Con el fin de potenciar los conocimientos en materia de igualdad en la plantilla, se plantea lo siguiente:

Objetivo

a) Facilitar la difusión y conocimientos al personal sobre los contenidos de este II Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, a través de campañas, comunicados o cualquier otra herramienta que en cada caso se entienda como la mejor manera de hacer llegar los contenidos.

b) Asentar la equidad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.

Medidas

- a. Diseñar y poner en marcha un plan de comunicación para todo el personal para dar a conocer los principales conceptos como el de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- b. Comunicación a todas las personas de todos los niveles y centros de trabajo de MPDL la importancia de contribuir al logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- c. Formación a los equipos directivos y de mando intermedio para que difundan la cultura de igualdad.
- d. Elaborar y difundir guías de lenguaje no sexista con el fin de utilizarla en la redacción de documentos, comunicaciones, anuncios, etc., tanto internos como externos.
- e. Revisar y adecuar la terminología en documentos ya existentes para introducir la perspectiva de género.
- f. Utilizar los medios internos de comunicación de la organización (revistas, tabloneros de anuncios, RRSS, etc.) para continuar difundiendo mensajes sobre la igualdad de trato y de oportunidades.
- g. Sensibilizar e informar al personal de la entidad sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se fomentará la idea de igualdad en el cuidado de las personas dependientes y en el reparto equilibrado de tareas.
- h. Se impulsará una campaña de sensibilización, información y formación a todas las personas de la organización en la que se expliquen los permisos relacionados con la conciliación, haciendo hincapié que es tanto para mujeres como para hombres.

ÁREA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

La ordenación del tiempo de trabajo es una de las medidas más efectivas para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. Estas medidas se acordarán sin menoscabo del desarrollo de las funciones y el cumplimiento de los objetivos de cada puesto de trabajo y previa comunicación a la persona responsable del Departamento y/o Área.

- a) Se establece como “Horario General” 8 horas diarias de trabajo efectivo, con flexibilidad en los horarios de entrada y salida desde las 8:00 a las 10.00 y la salida de 16.00 a 18.30 horas de lunes a jueves.
- b) Los viernes se establece jornada continuada con 5:30 horas diarias todo el año con flexibilidad en los horarios de entrada y salida desde 8:00 a 10.00 y la salida de 13.30-16.30h.
- c) Jornada continua de verano desde el 15/06 al 15/09 con un horario de 7 horas diarias. Con flexibilidad en los horarios de entrada y salida, la entrada desde las 8:00 a las 10.00 y la salida de 15.00 a 17.00 horas de lunes a viernes.
- d) Flexibilidad en el disfrute de asuntos propios y vacaciones, previa comunicación y autorización de la persona Responsable del Área/Departamento.
- e) 23 días laborables de vacaciones al año. Al menos 12 días deberán tomarse en el periodo entre Junio y Septiembre, salvo casos que deberán ser autorizados expresamente por el o la Responsable. Los días de vacaciones y los de asuntos propios deben disfrutarse en el año natural. En casos excepcionales autorizados por el o la Responsable de Área, puede dejarse un máximo de 5 días a disfrutar antes del 31 de marzo del año siguiente. En caso de no haberse disfrutado en este límite, se considerarán perdidas
- f) Semana de vacaciones en navidad.
- g) Tres días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.
- h) Bolsa de horas: posibilidad de generar una bolsa de horas de máximo 22,5 horas anuales derivadas de tres días de vacaciones. Los días (1 a 3) de vacaciones se transforman en horas de libre gestión, previa comunicación y autorización de la persona Responsable del Área/Departamento.

Otras medidas de conciliación laboral, personal y familiar.

Las medidas de conciliación laboral, personal y familiar establecidas en la normativa se recogen en el Anexo I del presente Plan. MPDL mejora dichas medidas con las siguientes:

- a) Permiso retribuido de un día por enfermedad de hijos e hijas menores de 14 años siempre que sea justificado con informe médico de los Servicios de Salud. (límite dos al año)
- b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de sus hijos e hijas menores de edad o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. Deberá ser justificado posteriormente a la asistencia a la cita con informe médico.

ÁREA DE APOYO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es uno de los actos más atroces, en sus múltiples formas, que cometen contra las mujeres que reflejan la desigualdad existente entre mujeres y hombres, perjudicando negativamente a nuestra sociedad. La violencia de género, como recoge Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, “...no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”. Por esta razón y en virtud de los principios de MPDL, no podemos dejar de adoptar medidas que contemplen la seguridad de nuestras trabajadoras, ya que cualquier mujer, por el solo hecho de serlo, puede ser víctima de violencia machista. Nuestra entidad, por tanto, pone a disposición las siguientes medidas:

- Asesoramiento y apoyo profesional: social y jurídico con recursos internos.
- Medidas en materia de tiempo de trabajo:
Adoptar jornada reducida y horario flexible. Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de jornada de trabajo con disminución

proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la entidad.

- Permiso: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

- Medidas de preferencia en materia de movilidad geográfica:

Se facilitará a las víctimas de violencia de género la posibilidad de trasladarse para ocupar un puesto de categoría similar en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo.

- Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

Tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado lo suficiente para ello.

Este periodo tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- Extinción del contrato de trabajo. La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género puede solicitar la extinción de la relación laboral. Se considera que se encuentra en situación legal de desempleo teniendo derecho a la prestación de desempleo siempre que haya cotizado lo suficiente para ello.

Podrán optar a estas medidas las trabajadoras que acrediten su situación con la correspondiente denuncia, orden judicial de protección, informe del Ministerio Fiscal, o por cualquier otro medio que acredite su situación de necesidad vinculada a la violencia de género.

IV. COMISIÓN DE IGUALDAD

Con motivo de este nuevo Plan de Igualdad se creará una nueva Comisión de Igualdad, con el objetivo de velar por el cumplimiento del mismo.

Funciones de la Comisión

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal, voluntariado y socios/as sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de oportunidades en la política de la entidad y la necesidad de que se participe activamente en la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la entidad y promover su implantación.
5. Establecer los indicadores y herramientas para el seguimiento e implementación del Plan.
6. Realizar la evaluación intermedia del Plan. Proponer la adaptación de las medidas a los resultados de dicha evaluación.
7. Realizar la evaluación final del Plan de Igualdad.
8. Elaborar su Reglamento de Funcionamiento.

Composición

La Comisión será paritaria y debe estar constituida por ocho personas: una de la Junta Directiva, una persona del Departamento de Internacional, una del Departamento de Acción Social, una del Departamento de Administración, una del Departamento de Comunicación y Sensibilización, una del Área de Mujer, una representación de las Delegaciones y una representación de las misiones. Por cada vocal se designará a una persona que pueda sustituirla de cada uno de los Departamentos/áreas.

Reuniones

Para realizar el seguimiento y actuaciones de este Plan la Comisión se reunirá trimestralmente. Para ello la entidad deberá poner a disposición de la misma los datos necesarios para poder hacer el seguimiento y ver la evolución de la organización con perspectiva de género.

V. VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD DEL MPDL.

La vigencia del Plan del Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres está prevista desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

Compromiso de la Dirección	Enero 2019
Constitución Comité de Igualdad	Enero 2019
Seguimiento Semestral	Anual
Evaluación intermedia	Mayo- Julio 2020
Evaluación final	Diciembre 2021

ANEXO I: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR RECOGIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.

ANEXO I: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR RECOGIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.

Las medidas de conciliación laboral, personal y familiar recogidas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 son las siguientes:

A los efectos de estas medidas, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos

1. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Pueden solicitarlo aquellas personas trabajadoras que:

- Tenga a su cuidado directo:
 - una persona menor de doce años,
 - persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia,
 - menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida,
 - familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo,
- Los padres, madres o tutores en casos de nacimientos de hijos e hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización),
- Las mujeres víctimas de violencia de género.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo.

El salario será objeto de una reducción proporcional.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del corresponderán a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

Deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Licencia no retribuida interés particular: Pueden solicitarlo aquellas personas trabajadoras con una relación laboral continuada superior a un año.

Duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años.

La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Solicitud con la mayor antelación posible. Permiso de máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

3. LICENCIAS RETRIBUIDAS

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente: 15 días naturales.
2. Nacimiento o adopción de un hijo o una hija: 3 días naturales de los cuales al menos dos serán laborales. 4 días naturales si es a 200km de la provincia de residencia.
3. Accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales. 4 días naturales si es a 200km de la provincia de residencia.
4. Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.
5. Matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: día de la ceremonia.

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.
2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.
3. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos e hijas menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

c) Los padres y madres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
3. Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

4. PERMISOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

A) PERMISO RETRIBUIDO POR MATERNIDAD. 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).

Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Hospitalización a continuación del parto: (previo aviso a la empresa)

- a) Inferior o igual a siete días naturales: La madre o el padre podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.
- b) Superior a siete días naturales: La madre o el padre podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Distribución y disfrute en el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán

disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Permiso por adopción internacional.

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres y madres al país de origen del menor adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

B) PERMISO NO RETRIBUIDO POR MATERNIDAD:

1) Ampliación a 18 semanas el permiso de maternidad. Estas dos semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.

2) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

C) PERMISO RETRIBUIDO POR LACTANCIA. Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

1. Por un hijo o hija **menor de nueve meses hasta una hora y media** de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

2. Por un hijo o hija **menor de doce meses hasta una hora** de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Acumulación de la lactancia: permiso de 20 días naturales o 15 días laborales.

D) VACACIONES ACUMULADAS. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

E) PERMISO POR PATERNIDAD. 5 semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión de contrato será de 15 días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 % o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %.

5. PERMISO PARA EXÁMENES DE TITULACIONES RECONOCIDAS OFICIALMENTE

- Derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.
- Derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

6. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Es necesaria una antigüedad en la empresa de un año.

Excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. EXCEDENCIAS LEGALES

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO: Pueden solicitarlo aquellas personas trabajadoras que tenga a su cuidado directo:

- hijo o hija menor de tres años,
- cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- Periodo: máximo 3 años.

- El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

- Reserva del puesto de trabajo: Durante el primer año.

En casos de familia numerosa: 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

8. EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.



ANEXO II: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE MPDL.