



# **PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES FUNDACIÓN LAR PRO SALUD MENTAL**



**FUNDACIÓN LAR PRO SALUD MENTAL**



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>PÁG 3</b>
<b>1.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....</b>	<b>PÁG 3</b>
<b>1.2. MISIÓN.....</b>	<b>PÁG 4</b>
<b>1.3. SERVICIOS Y RECURSOS.....</b>	<b>PÁG 4</b>
<b>2. MARCO DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>PÁG 4</b>
<b>2.1. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>PÁG 4</b>
<b>2.2. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL.....</b>	<b>PÁG 8</b>
<b>3. ANÁLISIS DAFO: fortalezas y debilidades.....</b>	<b>PÁG 8</b>
<b>4. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES LAR PRO SALUD MENTAL 2019-2023.....</b>	<b>PÁG 11</b>
<b>4.1. ACCIONES REALIZADAS.....</b>	<b>PÁG 11</b>
<b>4.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>PÁG 12</b>
<b>4.3. ÁREAS ESTRATÉGICAS.....</b>	<b>PÁG 13</b>
<b>4.4. OBJETIVOS Y ACCIONES EN LAS ÁREAS ESTRATÉGICAS</b>	
<b>4.5. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE VIDA.....</b>	<b>PÁG 14</b>
<b>FAMILIAR, PERSONAL Y LABORA.....</b>	<b>PÁG 19</b>



## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Fundación Lar Pro Salud Mental, entidad sin ánimo de lucro, legalmente constituida el 23 de diciembre de 1997, con el número 40089. Clasificada como de interés social por orden de la Consellería da Presidencia e Administración Pública del 16 de Enero de 1998. Declarada de interés gallego por Orden de la Consellería de Sanidade e Servizos Sociais del 20 de febrero de 1998, figurando inscrita con el nº 1997/21 y provista con C.I.F. G-36302776. Nº de inscripción en el Registro de Entidades Prestadoras de Servicios Sociales de la Consellería de Política Social como ENTIDADES IN.SOCIAL con el número E-1077. Área de actuación: Discapacidad/Familia/Infancia/ Menores.

Fundación Lar Pro Salud Mental se preocupa desde hace años en la atención y análisis de la enfermedad mental y otras discapacidades desde una perspectiva de género, realizando un especial hincapié en las mujeres que sufren una discriminación múltiple. En este colectivo, concurren factores que pueden multiplicar los obstáculos y desigualdades en su acceso al ejercicio de sus derechos fundamentales, sumado a la discriminación por razón de sexo, lo que genera un doble estigma.

En los últimos años, se ha detectado que las desigualdades de género aparecen en el grupo de personas adultas con enfermedad mental u otras discapacidades, en mayor medida que en la etapa adolescente, período evolutivo en el que sí se ha evidenciado esta doble discriminación.

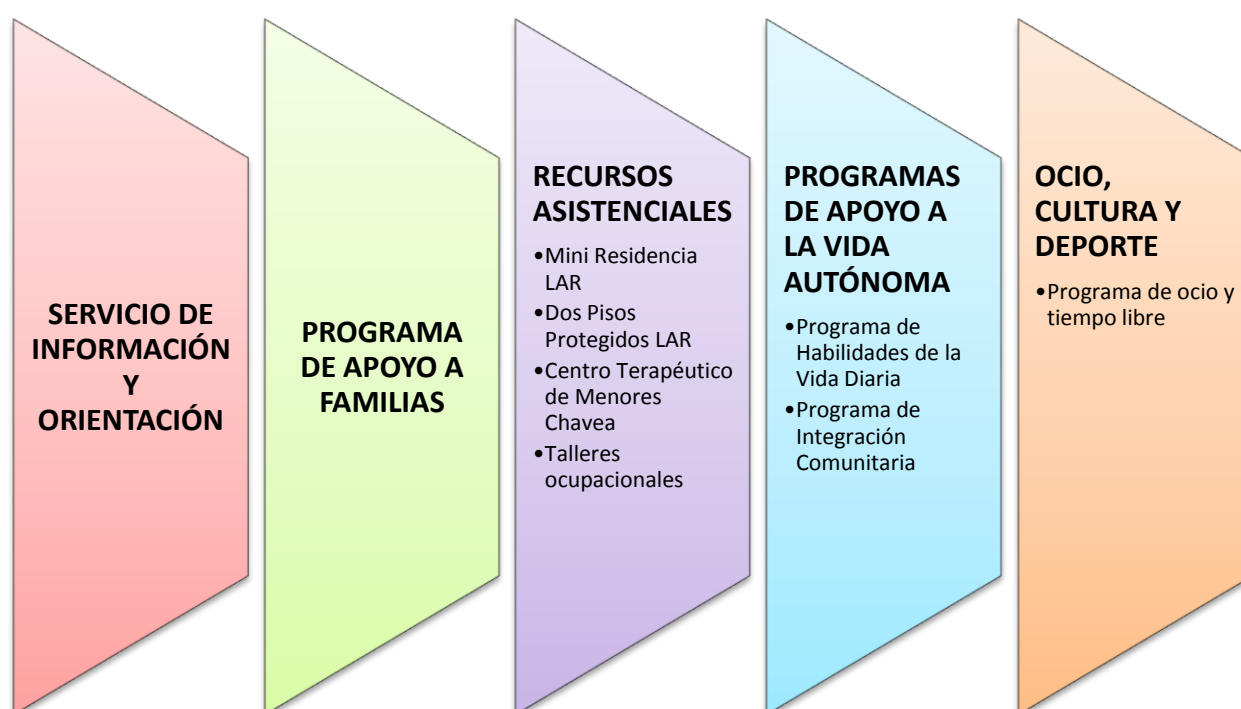
Desde LAR se ha impulsado la igualdad en la participación de los programas y servicios, dadas las evidencias contrastadas, a lo largo de los años, del menor número de mujeres con enfermedad mental grave que accedían y acceden a estos recursos.



## 1.2. MISIÓN

Facilitar apoyos personalizados a lo largo de la vida de las personas con enfermedad mental u otras discapacidades y sus familias para alcanzar autonomía personal, calidad de vida e inclusión en la comunidad, asegurando su condición de ciudadano y ciudadana de pleno derecho.

## 1.3. SERVICIOS Y RECURSOS



## 2. MARCO DE ACTUACIÓN

### 2.1. MARCO CONCEPTUAL

Los principios para la actuación que rigen el Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Fundación Lar Pro Salud Mental, se fundamentan en el siguiente marco conceptual:



- I. *DECRETO legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad:*
- a) La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, sean directas o indirectas.
    - Discriminación directa: cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.
    - Discriminación indirecta: cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
  - b) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con vistas a alcanzar la eliminación de los perjuicios y de las prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y de hombres.
  - c) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas por el sector público autonómico en el ejercicio de sus competencias.
  - d) El fomento de la comprensión de la maternidad como una función social, evitando los efectos negativos sobre los derechos de la mujer, y además instrumentando otros efectos positivos.
  - e) La adopción de idénticas actuaciones de fomento de su comprensión como función social con respecto al cuidado de familiares que, por sus dependencias, necesiten la asistencia de otras personas, mujeres y hombres.



En el *Artículo 4* del mencionado Decreto, se hace referencia a la adopción de acciones positivas, que se tendrán en cuenta en nuestro Plan. Estas actuaciones se definen como medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

II. *VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020:*

- a) **Equidad:** se promoverán los medios que garanticen un mejor acceso de las mujeres a los distintos recursos, asegurando los apoyos adecuados a las mujeres en situación de desventaja social.
- b) **Innovación:** incorporación de nuevas herramientas y procedimientos de carácter técnico y tecnológico que posibiliten o mejoren la aplicación de las medidas que se desarrollen al amparo de esta normativa. Esto requerirá el compromiso de los organismos implicados para incorporar cambios en las estructuras organizativas, en los procesos y en los valores relacionados con la igualdad de género.
- c) **Diversidad de las mujeres:** tener en cuenta la heterogeneidad del colectivo femenino, tanto en relación a su cultura-origen, como a la orientación sexual, el marco convivencial, estado físico y de salud (o funcional), expectativas, aspiraciones y proyectos de vida. El desarrollo de las medidas se basará en metodologías y diseños que tengan en cuenta esta diversidad, que incluye cualquier característica que dote de especificidad a la persona. Entre las especificidades se destacan especialmente las que se refieren a la edad y al territorio:
  - **Diversidad generacional:** para el diseño de la puesta en marcha de las actuaciones de este plan, es necesario tener en cuenta que el calificativo generacional indica qué conjuntos de mujeres caracterizadas por nacer en fechas próximas, tener una educación e influjos culturales y sociales semejantes, y presentar conocimientos tecnológicos similares, son



comparables e identificables con otras diferentes o complementarias con las que coexisten.

- **Diversidad territorial:** especialmente importante en una comunidad autónoma como la gallega en la que el grado de urbanización es muy dispar, y afecta de forma notoria a la disponibilidad de recursos y al acceso a éstos, con todo lo que esto implica para el empoderamiento de las mujeres. Se puede producir la exclusión territorial, precisamente, cuando una persona o grupo, en virtud de su emplazamiento geográfico territorial y de las características estructurales de éste, encuentra diferencias significativas entre sus posibilidades de acceso a los bienes y servicios característicos de la sociedad a la que pertenece y las posibilidades que habitualmente tiene el resto de la población. La exclusión territorial rural, además del aislamiento social, presenta especificidades relacionadas con el transporte y con el acceso a los servicios. La exclusión territorial es un factor de vulnerabilidad que se debe medir y valorar en la actuación pública. Por eso, su planificación debe tener en cuenta la perspectiva territorial programando actuaciones que compensen las desventajas que experimenta la población residente en zonas en declive demográfico.

La finalidad es incidir en la consideración transversal en todas las áreas y medidas del plan de este principio que alude, en esencia, a la diversidad de las mujeres en su conjunto (sexual, cultural, convivencial, funcional...) y, como parte de ella, también a la diversidad derivada de la edad (generacional: mujeres jóvenes, mayores...) y a la territorial (rural, urbana...).

### *III. Estrategia europea de Igualdad de Género de 2020-2025*

En nuestro Plan se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones incluidas en la Estrategia europea:



- Roles sociales y estereotipos en función del sexo: los cuales se pretenden eliminar y sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres; y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.
- Representación equilibrada según sexo: para contribuir a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración, se establece el objetivo de un mínimo del 40 % de las personas miembro no ejecutivo del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las empresas.

## **2.2. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL**

Los principales documentos en los que se basa el Plan de Igualdad de la Fundación Lar Pro Salud Mental son los siguientes:

- Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2020-2025 (Comisión Europea).
- Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Cortes Generales).
- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- Ley 7/2004, de 16 julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.

## **3. ANÁLISIS DAFO: fortalezas y debilidades.**

A partir del diagnóstico realizado en el 2019, se extrae el siguiente Análisis DAFO:





## FORTALEZAS

### ÁMBITO GESTIÓN

- Compromiso de LAR y el Equipo de Dirección, con la igualdad de mujeres y hombres.
- Se aplican medidas de conciliación familiar.
- Se muestra un uso sensible al género en la mayoría de documentos.
- Experiencia en la implementación de actuaciones por la igualdad de mujeres y hombres en LAR.
- Se recogen los datos desagregados según sexo en los procesos de gestión.
- No se percibe discriminación entre el personal para el acceso a un puesto de trabajo por razones de sexo.
- Existe un protocolo de actuación frente a agresiones para las y los trabajadoras / es.
- Presencia de más mujeres en puestos de coordinación y dirección en LAR.
- No existencia de brecha salarial ni techo de cristal para las trabajadoras de LAR.
- Compromiso en implementar la perspectiva de género en los procesos de sistematización de gestión y desarrollo de personas.
- Amplia experiencia de LAR en igualdad de género desde el ámbito de la enfermedad mental.

### ÁMBITO SERVICIOS Y RECURSOS

- La mayoría del personal cuenta con experiencia profesional y académica que facilita la gestión en igualdad.
- Se promueve un alto nivel de participación de los hombres usuarios en la realización de rutinas domésticas.
- Mayor acceso de las mujeres con enfermedad mental a los recursos de LAR. Se trabaja el empoderamiento de las mujeres usuarias y sus familiares a través de los Programas implantados.
- Presencia de hombres usuarios con los que profundizar en materia de perspectiva de género: nuevas masculinidades.



## DEBILIDADES

### ÁMBITO GESTIÓN

- En varios documentos de LAR no se hace explícita la igualdad entre mujeres y hombres.
- Prejuicios, ideas preconcebidas y falsos conceptos de parte del personal relacionados con la igualdad: conciliación. Resulta fundamental la conciencia del personal como agentes de cambio social.
- Falsa equivalencia del rol profesional y personal: exigencias del entorno.
- Escaso análisis tras la recogida de datos desagregados por sexo en los diferentes procesos de gestión.
- Dificultades de las personas trabajadoras para generalizar aprendizajes adquiridos en LAR al ámbito doméstico y público.

### ÁMBITO SERVICIOS Y RECURSOS

- Dificultades para abordar temas de igualdad con usuarios, familiares y trabajadores, hombres.
- Escasa visibilización de las buenas prácticas de los diferentes servicios de aplicación de la perspectiva de género.
- Dificultades de las personas usuarias para generalizar aprendizajes adquiridos en LAR al ámbito doméstico y público..



#### 4. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES LAR PRO SALUD MENTAL 2019-2023

Las características principales de nuestro Plan son:

- **Carácter estratégico:** el diseño de los ejes está basado en las estrategias que marcan las Leyes y los Planes de Igualdad actuales, que buscan el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la conciliación corresponsable y la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- **Objetivos concretos:** que permitirán avanzar hacia los retos en materia de igualdad, priorizando aquellos que se consideren de mayor interés y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos sociales pendientes en materia de igualdad. Estos objetivos están basados en las principales conclusiones obtenidas y brechas identificadas tras el diagnóstico del *ANÁLISIS DAFO* realizado por LAR.
- **Sistema participativo:** para su planificación, seguimiento y evaluación. Los procesos se someterán a la participación de las y los trabajadores y de las personas usuarias. En este sentido, las estructuras estables de igualdad que se generen tendrán un papel relevante en la coordinación y la ejecución del mismo.
- **Recursos del entorno:** se utilizan los recursos sociales, culturales e informáticos con los que cuenta LAR, para desarrollar sus acciones.

Los principales elementos estructurales de este Plan son: ámbitos de actuación, ejes estratégicos, objetivos y acciones; presentando una estructura clara, operativa y adaptada a las necesidades y formas de funcionamiento de LAR.



#### 4.1. ACCIONES REALIZADAS:

A pesar de que este Plan se elabora en 2019, el compromiso en LAR con la perspectiva de género se remonta a años atrás.

A continuación reflejamos las actuaciones realizadas:

- Alto nivel de participación en puestos de Dirección y coordinación de mujeres en LAR.
- Promoción de medidas de conciliación familiar.
- No discriminación por razones de sexo para el acceso a un puesto de trabajo.
- Implementación transversal, dentro de la formación interna de LAR, en cuidado emocional en Salud Mental, dirigida a voluntariado y personal del Centro: Síndrome Burnout, apoyo emocional a la persona cuidadora, profesionalización del rol de la persona cuidadora, entre otros.
- Programas de intervención con personas usuarias: Programa de Afectividad y Sexualidad, Programa de Violencia de Género, Actividades específicas realizadas en el Día de la Mujer, Día de la Violencia de Género, reflexión – debate de noticias relevantes e información en prensa y televisión.
- Asistencia a Festivala, organizado por la Asociación Feminista local “O soño de Lilith”.

#### 4.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

El ámbito de actuación de LAR abarca la Comunidad Autónoma de Galicia.

Incluye la **gestión interna**, considerando en ella todos los procesos que tienen relación con la gestión y con el personal remunerado y voluntario; y los **servicios**, que abarcan los dispositivos, programas y proyectos de LAR.



### 4.3. ÁREAS ESTRATÉGICAS:





#### 4.4. OBJETIVOS Y ACCIONES EN LAS ÁREAS ESTRATÉGICAS:

**EJE 1**  
**GESTIÓN DE LA**  
**PERSPECTIVA DE**  
**GÉNERO**

ÁMBITO GESTIÓN		ÁMBITO DE SERVICIOS Y RECURSOS	
OBJETIVOS	ACCIONES	OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Integrar la igualdad de género y la gestión:</b>	Incluir en la evaluación de necesidades de formación anual temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.	<b>Incorporar la perspectiva de género en los servicios y recursos:</b>	Sistematizar la inclusión de contenidos y referencias a la perspectiva de género en todos los planes de servicios y recursos.
	Incluir en el Plan de Formación Anual temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.		
<b>Comunicar la igualdad a las / los trabajadores /as</b>	Difundir el Plan de igualdad a nivel interno con versión de lectura fácil y accesible, así como noticias y documentos de interés.	<b>Comunicar la igualdad a los / as usuarios y sus familias</b>	Incluir en la web contenidos sobre la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la enfermedad mental y otras discapacidades
	Establecer un mecanismo de feedback y recogida de sugerencias sobre la igualdad de mujeres y hombres en LAR.		Integrar la igualdad de mujeres y hombres en campañas de LAR
			Sumarse a campañas institucionales por la igualdad.

**EJE 2**  
**CAMBIO DE VALORES**

ÁMBITO GESTIÓN		ÁMBITO DE SERVICIOS Y RECURSOS	
OBJETIVOS	ACCIONES	OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Integrar y visibilizar en el compromiso ético de LAR el valor de la igualdad de género.</b>	Integrar el principio de igualdad de género en los documentos de LAR. Incorporar en el proceso de acogida la difusión del valor de la igualdad en profesionales y voluntariado	<b>Visibilizar el valor de la igualdad de género a los servicios y recursos</b>	Difundir las buenas prácticas generadas (grupos de mujeres, perspectiva de género en proyecto, entre otros).



**EJE 3  
EMPODERAMIENTO  
DE LAS MUJERES**

ÁMBITO GESTIÓN		ÁMBITO DE SERVICIOS Y RECURSOS	
OBJETIVOS	ACCIONES	OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y voluntarias de LAR, promoviendo su autonomía.</b>	Fomentar la participación de las trabajadoras y voluntarias en la formación, desde la perspectiva de género.	<b>Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las personas usuarias y sus familias</b>	Difundir recursos informativos para mujeres con enfermedad mental y otras discapacidades.
	Fomentar la reflexión de las trabajadoras y voluntarias en las redes sociales de LAR, desde la perspectiva de género		
<b>Mantener las condiciones igualitarias de participación en todos los niveles de las trabajadoras y voluntarias</b>	Seguir teniendo en cuenta en el proceso de promoción candidaturas de mujeres para cubrir puestos de coordinación.		Concienciar a las familias en la importancia de la participación social y laboral de sus familiares mujeres.
	Recoger datos desagregados según sexo sobre la participación en acciones formativas.		Prestar atención específica a mujeres cuidadoras con el fin de apoyarlas en sus procesos de desculpabilización.





**EJE 4**  
**ORGANIZACIÓN**  
**CORRESPONSABLE**

ÁMBITO GESTIÓN		ÁMBITO DE SERVICIOS Y RECURSOS	
OBJETIVOS	ACCIONES	OBJETIVOS	ACCIONES
<b>Visibilizar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación corresponsable.</b>	Sensibilizar a las personas trabajadoras en una cultura de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado.	<b>Difundir el valor de la corresponsabilidad de los cuidados a las personas usuarias y sus familias.</b>	Favorecer la corresponsabilidad, a través de actividades específicas, en los servicios y recursos a las personas usuarias y sus familias.



**EJE 5**  
**BUEN TRATO HACIA**  
**LAS MUJERES**

ÁMBITO GESTIÓN		ÁMBITO DE SERVICIOS Y RECURSOS	
OBJETIVOS	ACCIONES	OBJETIVOS	ACCIONES
Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia trabajadoras y voluntarias	Identificar situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras y voluntarias y establecer medidas de mejora.	Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias y sus familias.	Formar a las mujeres con enfermedad mental en violencia de género.
	Elaborar un protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y sexista en LAR.		Concienciar a las familias en la importancia de detectar y apoyar en situaciones de violencia sexista que puedan sufrir sus familiares mujeres.
	Formar al personal de intervención de los servicios y programas en violencia contra las mujeres en su ámbito de intervención para que sepan detectar y actuar frente a estas situaciones.		
	Utilizar nuestro canal de sugerencias de <i>Compliance</i> .		



#### **4.5. MEDIDAS DE FOMENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL<sup>1</sup>**

Siguiendo el *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, se aplican las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral:

**Artículo 5. Reglas de concurrencia.** La concreción y desarrollo de las medidas establecidas en este Convenio colectivo general para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

##### **Artículo 52. Ausencias justificadas.**

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.

h) Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años.

**Artículo 53. Permisos no retribuidos.** Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegar por razones organizativas y productivas.

##### **Artículo 54. Excedencias.**

---

<sup>1</sup> La información contenida en este apartado se transcribe tal y como aparece en el *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*.



4. Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación. La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

**Artículo 55. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del



salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para



hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

**Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.** La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.



### **Artículo 58. Licencias no retribuidas.**

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

### **Artículo 59. Lactancia.**

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Para el personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el acuerdo que a tal fin se alcance con la consejería de educación competente o las instrucciones que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.



En el caso del personal de pago delegado se estará a los acuerdos autonómicos en aquellos territorios donde éstos existan. El abono de salarios de dicho período corresponderá en todo caso a la Administración Pública competente para el personal docente en pago delegado.

**Artículo 93. Trabajo a turnos.** (De los centros de atención especializada)

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (RCL 1999, 2800); también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.

**Artículo 62. Permisos para la formación.**