

PLAN DE IGUALDAD

INDICE

1 - Descripción

2 - Objetivos

1 - Descripción

GRUPO BERTOLIN SAU ha obtenido el sello **FENT EMPRESA** de la Generalitat Valenciana por el Segundo Plan de Igualdad acordado en el seno de la compañía.

Las partes firmantes de este Acuerdo, tras las oportunas negociaciones, acordaron en el seno de la Comisión de Igualdad el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres, con una vigencia desde julio de 2020 hasta julio de 2024, con aplicación en todo el territorio español y respecto de la totalidad de la plantilla.

En el primer Plan de Igualdad y durante su período de vigencia (2015-2020) se establecieron las bases para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres de la compañía. Fueron numerosas las actuaciones desarrolladas, pero, aunque las mejoras han sido sustanciales, aún queda un camino por recorrer. Es por ello por lo que este II Plan de Igualdad mantiene vivos los principios del I Plan, pretendiendo ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades, a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad en la compañía.

Desde el compromiso de la Compañía por los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, se considera prioritario la puesta en marcha del II Plan de Igualdad que dé continuidad al anterior y desarrolle nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de la compañía y de la sociedad. Por ello y tras la realización del Diagnóstico de Situación y a la luz de su resultado, la Comisión Negociadora decidió establecer una serie de objetivos para cuya consecución se establecieron, igualmente, acciones y medidas a implementar por la compañía.

El seguimiento de la aplicación de estas medidas le corresponde al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como al Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la Empresa, durante la vigencia del Plan.

2 - Objetivos

ÁREA 1	CULTURA EMPRESARIAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD
1.1.-	CREACIÓN DEL CARGO Y NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DE IGUALDAD
MEDIDA Nº 1	Creación del cargo el Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la Empresa
MEDIDA Nº 2	Designar a una Persona Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la Empresa con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar) con la finalidad de que preste asesoramiento a la compañía.
1.2.-	CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
MEDIDAS Nº 1	Creación de la Comisión de Seguimiento del cumplimiento del PI, de la que deberá formar parte necesariamente el Responsable de Igualdad, debiendo realizar reuniones periódicas para verificar el cumplimiento de las medidas aprobadas.
1.3.-	DESARROLLO DE UNA CULTURA DE LA IGUALDAD Y LA INCLUSION EN LA COMPAÑÍA
MEDIDA Nº 1	Promover la celebración de actos o eventos conmemorativos por los Días Internacionales dedicados a erradicar la violencia de género, visibilizar el papel de las mujeres, favorecer la corresponsabilidad, etc Así como mostrar el apoyo de la compañía a los citados Días mediante publicaciones en las redes sociales.
MEDIDA Nº 2	Realizar un seguimiento periódico de la opinión de los empleados y empleadas sobre la diversidad y la igualdad mediante la realización de encuestas de realización aleatoria. Establecer objetivos y acciones específicas de mejora a partir de los resultados de estas.
1.4.-	DIFUSION DEL PLAN DE IGUALDAD
MEDIDA Nº 1	Realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad a través de los canales habituales de comunicación de la compañía (correo electrónico, redes sociales, página web, publicaciones, etc)
MEDIDA Nº 2	Realizar una campaña informativa para recordar la existencia del Buzón Compliance en para fomentar la propuesta y participación de las trabajadoras y trabajadores en la aplicación y mejora del Plan de Igualdad
1.5.-	SENSIBILIZACION Y CONCIENCIACIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA PREVENCIÓN DE ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINATORIAS PARA REFORZAR LA CONCIENCIACION EN MATERIA DE IGUALDAD
MEDIDAS Nº1	Establecer estrategias de sensibilización de actitudes sexistas y discriminatorias para reforzar la concienciación en materia de igualdad, atrayendo especialmente al colectivo masculino.
MEDIDA Nº 2	Elaboración de un Código de buenas prácticas no sexistas y realización de campañas de concienciación sobre las formas de desigualdad
1.6.-	GARANTIZAR EL USO DE UN LENGUAJE E IMAGEN INCLUSIVA Y NO SEXISTA EN LA COMPAÑÍA
MEDIDA Nº 1	Revisión del uso de un lenguaje e imágenes neutras no sexista e inclusivo en los canales de comunicación existentes
MEDIDA Nº 2	Revisión del uso de un lenguaje neutro, no sexista e inclusivo en las ofertas de empleo, conteniendo la denominación de puesto de trabajo en femenino y masculino
MEDIDA Nº 3	Difusión interna del Código de Buenas prácticas no sexistas como guía para la redacción de documentación con el lenguaje adecuado.
MEDIDA Nº 4	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación en la compañía en materia de igualdad y utilización no sexista de la comunicación.
MEDIDA Nº 5	Realizar una campaña de concienciación en la compañía sobre el uso sexista del lenguaje y difusión de recomendaciones y estrategias activas de su modificación en la comunicación interna de la empresa
MEDIDA Nº 6	Revisión del uso efectivo del lenguaje neutro que promueva la equidad entre mujeres y hombres en todas las comunicaciones de la empresa.

ÁREA 2	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2.1.-	REVISIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LA SELECCIÓN, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES A PARTIR DE PROCEDIMIENTOS ESTANDAR, TRANSPARENTES, OBJETIVOS Y HOMOGÉNEOS
MEDIDAS Nº 1	Realizar un procedimiento de selección con perspectiva de género e igualdad.
MEDIDA Nº 2	Introducir información vinculada al Plan de Igualdad en la documentación de acogida a los nuevos empleados y empleadas
2.2.-	FOMENTAR EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS MASCULINIZADOS
MEDIDA Nº 1	Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.
MEDIDA Nº 2	Revisar las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro
MEDIDA Nº 3	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se seleccionará para el puesto vacante a la persona perteneciente al sexo menos representado en puesto de trabajo, área o departamento.
MEDIDA Nº 4	Proporcionar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes según puesto y área, así como de los posibles acuerdos con diferentes entidades que se puedan establecer para ampliar las fuentes de reclutamiento, especialmente para los puestos /departamentos donde estén infrarrepresentadas
MEDIDA Nº 5	Fomentar el liderazgo de las mujeres en grupos de trabajo, comités, comisiones etc.
2.3.-	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES RESPETANDO EL PRINCIPIO DE COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS DISTINTAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.
MEDIDAS Nº 1	Reducir la diferencia de contratación indefinida entre hombres y mujeres fomentando la incorporación de mujeres en los puestos masculinizados con contratación indefinida
AREA 3	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
3.1.-	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN
MEDIDAS Nº 1	Favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas/os.
MEDIDA Nº 2	Contemplar la perspectiva de género e igualdad de oportunidades dentro de los criterios de promoción interna para salvar la subrepresentación de género en cada puesto/ área/ nivel.
MEDIDAS Nº 3	Desarrollo de los programas para la identificación del talento interno para disponer de una base de mujeres y hombres cualificados para promocionar a posiciones de responsabilidad.
MEDIDA Nº 4	Establecer medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, se designe a la persona del sexo que se encuentre subrepresentado para el puesto/área/nivel en el que se centre la plaza a cubrir mediante la promoción interna.
MEDIDA Nº 5	Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar
3.2.-	EXPLICAR LOS FACTORES QUE JUSTIFICAN LAS DIFERENCIAS EN LOS GRUPOS, NIVELES, CATEGORÍAS Y PUESTOS PROFESIONALES
MEDIDAS Nº 1	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas en una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

ÁREA 4	FORMACIÓN
4.1.-	SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES, PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TODAS LAS ESFERAS PROFESIONALES
MEDIDAS Nº 1	Formar en igualdad al personal de RRHH así como al personal de la estructura de gestión de la compañía con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección, contratación, formación, comunicación, asignación de retribuciones.
MEDIDAS Nº 2	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y perspectiva de género, en la formación de directivos, mandos y responsable de RRHH que estén involucrados en los procesos de elección, contratación, promoción, formación, asignación de retribuciones, comunicación e información a los trabajadores.
MEDIDAS Nº 3	Incluir módulos de igualdad en la formación incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones.
MEDIDAS Nº 4	Incluir módulos de igualdad en la formación transversal de la empresa.
MEDIDAS Nº 5	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la duración, modalidad, criterios de selección, número de participantes de la formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, directivos, responsables de e elección, contratación, promoción, formación, asignación de retribuciones, comunicación e información a los trabajadores.
MEDIDAS Nº 6	Revisión por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Informe sobre la formación para proponer, en su caso, modificaciones los contenidas de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
MEDIDAS Nº 7	Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios y modalidades más adecuados para la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
4.2.-	GARANTIZAR EL ACCESOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR LA EMPRESA, INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
MEDIDAS Nº 1	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
MEDIDAS Nº 2	Promover la formación a aquellas personas que se reincorporen a la empresa tras la finalización de la suspensión del contrato por motivo de nacimiento, adopción, acogimiento de hijo/s, excedencias y/o bajas de larga duración.
MEDIDAS Nº 3	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados
4.3.-	SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
MEDIDAS Nº 1	Difundir mediante un folleto informativo a través de los canales habituales de comunicación los derechos y medidas de conciliación contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 3/2007 y en el RDL 6/2019
MEDIDAS Nº 2	Realizar formación a toda la plantilla para la sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, así como el derecho a la desconexión digital.
4.4.-	SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA PLANTILLA Y LLEVAR A CABO ACCIONES DE COLABORACIÓN EN CAMPAÑAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
MEDIDAS Nº 1	Llevar a cabo una campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género
MEDIDAS Nº 2	Establecer colaboraciones con el Instituto de la Mujer en las distintas campañas
MEDIDAS Nº 3	Establecer colaboraciones con organismos, asociaciones, etc para la contratación de mujeres víctimas de género
MEDIDAS Nº 4	Formar a la comisión de igualdad, a los mandos y a personas que gestionen equipos sobre la prevención del acoso, así como la violencia de género.

ÁREA 5		CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN	
5.1.-		GARANTIZAR UNAS CONDICIONES Y ENTORNO DEL TRABAJO SIN SESGO O DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	
MEDIDA Nº 1	Realizar un estudio salarial periódico de toda la plantilla en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales, así como los criterios para su percepción.		
MEDIDA Nº 2	En caso de detectarse desigualdades se realizará un Plan que contenga medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.		
MEDIDA Nº 3	Creación de un Registro Retributivo con el objeto garantizar la obligada transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la Compañía, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.		
MEDIDA Nº 4	Realización de una auditoría retributiva por parte de un experto externo con el objeto de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.		
5.2.-		MANTENER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD ASÍ COMO EN CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN RELACIONADA CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ATENDIENDO ESPECIALMENTE A LOS RIESGOS ASOCIADOS AL EMBARAZO Y LA LACTANCIA. INCORPORAR LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA MENOPAUSIA.	
MEDIDA Nº 1	Asegurar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales mantiene una perspectiva de género, teniendo en cuenta para su elaboración y aplicación las características específicas propias de la maternidad, lactancia, menopausia y cualquier otra circunstancia que pueda afectar a las trabajadoras para que el puesto de trabajos de éstas se adapte adecuadamente.		
5.3.-		IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS QUE REDUNDEN EN UNA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y EN FOMENTO DEL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA	
MEDIDA Nº 1	Complemento a la prestación de Seguridad Social por Incapacidad Temporal hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja y en los siguientes supuestos: i) desde el día siguiente a la baja médica y durante su vigencia si se precisa hospitalización, con independencia de la causa que la motive (contingencia profesional o común) ii) desde el día séptimo de la baja médica en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que no requiera hospitalización; iii) a partir del día 20 de la baja por IT y hasta 120 días desde la fecha de baja si la contingencia es no laboral y no se requiera hospitalización. Este complemento podrá cesar ante la negativa del trabajador o la trabajadora a someterse al reconocimiento médico y/o revisiones médicas preceptivas.		
MEDIDA Nº 2	Establecimiento de un complemento económico personal (euros brutos mensuales) a los trabajadores que acrediten el reconocimiento oficial de los grados de discapacidad de los siguientes importes: i) discapacidad reconocida entre 13% y 22%: 19,79.-€, ii) discapacidad reconocida entre 23% y 32%: 22,70-€ y iii) discapacidad reconocida entre 33% o superior: 39,59.-€; bajo las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo.		
MEDIDA Nº 3	Facilitar aparcamiento gratuito al personal de la empresa en las oficinas centrales hasta completar aforo de las instalaciones.		
MEDIDA Nº 4	Facilitar instalaciones para ser usada como comedor de las trabajadoras y trabajadores en cada centro de trabajo		
MEDIDA Nº 5	Poner a disposición de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro de trabajo agua embotellada o similar para su consumo gratuito durante la duración de la jornada de trabajo.		
MEDIDA Nº 6	Realización de reconocimientos médicos gratuitos a los trabajadores y trabajadoras al inicio de la relación laboral y con periodicidad anual.		
MEDIDA Nº 7	Realización de campañas de donación de alimentos en colaboración con el Banco de Alimentos u organismo similar		
MEDIDA Nº 8	Realización de campañas de donación de ropa en colaboración con asociaciones y ONG		
MEDIDA Nº 9	Realización de campañas de donación de juguetes en colaboración con asociaciones y ONG		
MEDIDA Nº 10	Promover la celebración de actos o eventos conmemorativos por los Días Internacionales dedicados a la lucha contra el cáncer así como mostrar el apoyo de la compañía a los citados actos mediante publicaciones en las redes sociales		

ÁREA 6		EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
6.1.-		FORMACION Y SENSIBILIZACION DE LA PLANTILLA SOBRE EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS	
MEDIDA Nº 1	Realizar campañas informativas a toda la plantilla sobre los permisos, licencias, excedencias, etc existentes en la normativa de aplicación en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
MEDIDA Nº 2	Realizar un registro de los trabajadores y trabajadoras que disfrutan de mecanismos para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
MEDIDA Nº 3	Potenciar que las reuniones de trabajo se realicen en horario compatible con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, con el objetivo de eliminar las convocatorias de reuniones posteriores a las 18:30 horas.		
MEDIDA Nº 4	Desarrollo de una Política Interna para garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores y trabajadoras de la compañía a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.		
MEDIDA Nº 5	Posibilidad de acumular las vacaciones pendientes de disfrutar tras la suspensión del contrato con motivo del nacimiento/ acogimiento/adopción de hijo/a		
6.2.-		GARANTIZAR UNAS CONDICIONES Y ENTORNO DEL TRABAJO SIN SESGO O DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	
MEDIDA Nº 1	Análisis individualizado de la posibilidad de realizar un cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación y corresponsabilidad de vida familiar, personal y laboral, sobre la base de igualdad y la capacidad.		
MEDIDA Nº 2	Extender los derechos de conciliación y ejercicio corresponsable a las parejas de hecho.		
MEDIDA Nº 3	Reservar el puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia por cuidado de personas dependientes según normativa sectorial, ampliada para el caso de familia numerosa reconocida al plazo de 15 meses (18 meses si se trata de familia numerosa especial)		
MEDIDA Nº 4	Establecer Permiso retribuido de 8 horas anuales para el acompañamiento a visitas médicas y gestiones administrativas necesarias, así como cuidado puntual (todo ello con previa justificación debida) de menores, mayores de 70 años y personas dependientes que mantengan con el trabajador o la trabajadora un vínculo de parentesco de hasta el 2º grado de consanguinidad y/o afinidad.		
MEDIDA Nº 5	Establecer Permiso retribuido de 12 horas anuales para asistencia a consulta médica de asistencia primaria o especialista, debiendo ser solicitada de manera previa (siempre que sea posible) y justificada con posterioridad.		
MEDIDA Nº 6	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario y justificado para trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previo acuerdo entre el trabajador y la compañía		
MEDIDA Nº 7	Conceder permiso retribuido de un máximo de 6 horas anuales para la asistencia a actos educativos de los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras (incluidas tanto las tutorías y/o reuniones en el centro escolar como la celebración de festivales y asimilados por festividades como la Navidad, finalización del curso escolar, etc)		
MEDIDA Nº 8	Facilitar la modificación extraordinaria y ocasional de horario de los trabajadores por motivos personales y familiares.		
MEDIDA Nº 9	Permitir el abandono del puesto de trabajo para atender emergencias personales y/o familiares, que deberá ser justificada posteriormente.		
MEDIDA Nº 10	Adelanto del cierre del centro de trabajo los días de Nochebuena, Noche Vieja y 5 de enero que sean laborables a las 15h. En las obras, esta medida quedará a la decisión de la Dirección de Área en función del grado de ejecución de la obra y del cumplimiento de las obligaciones contractuales.		
MEDIDA Nº 11	Testar el grado de necesidad de medidas de conciliación y recoger medidas no incluidas		
MEDIDA Nº 12	Habilitar espacios para la lactancia en las oficinas centrales así como en el resto de los centros de trabajo (a solicitud de las trabajadoras que lo requieran)		
MEDIDA Nº 13	Autonomía para la organización del disfrute del permiso de lactancia dentro de lo previsto en el Convenio Colectivo.		
MEDIDA Nº 14	Realizar estadísticas de la distribución de horarios desglosados por sexo para valorar los horarios y los periodos vacacionales con la finalidad de facilitar la corresponsabilidad y conciliación.		
6.3.-		POTENCIAR EL EJERCICIO ENTRE LOS HOMBRES DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA Nº 1	Realizar campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres de la plantilla para fomentar el ejercicio de tales derechos.		

ÁREA 7		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	
7.1.-		REVISAR EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	
7.2.-		REVISAR EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	
ÁREA 8		VIOLENCIA DE GENERO	
8.1.-		GARANTÍZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS VIGENTES SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA Nº 1		Reconocimiento del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones percibidas, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	
MEDIDA Nº 2		La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones percibidas, siempre que sea posible para la empresa.	
MEDIDA Nº 3		Derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género por una duración inicial inferior a 6 meses.	
MEDIDA Nº 4		Derecho a la extinción por voluntad de la trabajadora del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo por este motivo	
MEDIDA Nº 5		No se consideran faltas de puntualidad ni de asistencia las motivadas por situación física o psicológica, cuando estén acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.	
MEDIDA Nº 6		Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de la víctima y/o de sus hijos serán consideradas como permisos retribuidos hasta un máximo de 6 horas anuales, debiendo aportar justificante de las mismas.	
8.2.-		REALIZAR UNA CAMPAÑA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	

Bertolin
GRUPO

www.grupobertolin.es