

Salud Laboral desde una perspectiva de género

- Mantenimiento del acuerdo de disfrute del permiso por cuidado del lactante acumulado en 18 días laborables.

- Los últimos 5 meses de embarazo, no computarán a los efectos del cálculo del 4% de absentismo de IT.

- Renovación del acuerdo de poder solicitar una reducción de jornada hasta transcurridos 4 años, desde la reincorporación de una baja médica de 12 o más meses de duración.

Acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género

- Adaptación de la normativa interna y protocolos existentes a novedades legislativas para víctimas de violencia de género y violencia sexual.

- Difusión y visibilización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, entre la plantilla.

Valorian.es



Valorian ha trabajado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Avoris Retail Division, planteando propuestas reales y efectivas a la hora de mejorar las condiciones laborales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tienes cerca de ti a un delegado/a de Valorian si lo necesitas o quieres más información.



FIRMADO EL II PLAN DE IGUALDAD AVORIS RETAIL DIVISION

Valorian.es



Promoción

■ Impulsar un programa de detección y desarrollo de talento femenino para promocionar a mujeres en puestos de responsabilidad donde están infrarrepresentadas.

■ Priorización de las candidaturas internas a la hora de cubrir las vacantes.

■ Garantizar que el uso y disfrute de medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no sean un obstáculo a la hora de promocionar.



Retribución y Transparencia Salarial

■ Objetividad en los criterios para la aplicación de los complementos variables.

■ Establecimiento de un complemento para alcanzar el 100% de salario fijo en bajas por nacimiento, si en los 6 meses anteriores, la persona trabajadora supera el tope máximo de cotización.



Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar



■ Renovación del acuerdo de la reducción de la jornada diaria de una hora sin reducción salarial alguna, para las personas trabajadoras que se incorporen de un permiso por nacimiento a jornada completa, tras haber disfrutado el permiso por lactancia y las posibles vacaciones pendientes, hasta que el menor cumpla los 12 meses.

■ Preferencia en la elección del turno de vacaciones para las personas trabajadoras con descendientes en edad escolar.

■ Creación de una bolsa de 8 horas al año para acudir a tutorías de hijos/as en edad escolar (hasta 16 años).

■ Ampliación en 2 semanas adicionales de permiso por nacimiento y cuidado de menor para las familias monoparentales.

■ Permiso retribuido de 10 días naturales por fallecimiento de cónyuge, ampliándose a 30 en caso de que haya menores en periodo escolar.

■ Permiso retribuido de 30 días naturales en caso de fallecimiento de hijos/as.

■ Las personas con necesidades de movilidad geográfica por cuidado de personas dependientes (menores y familiares), tendrán preferencia en el traslado, en caso de vacantes en el destino solicitado.

■ Eliminación de los periodos de embargo y requisito de antigüedad en el uso de la licencia para personas en trámites de adopción o acogimiento, siempre que se haya superado el periodo de prueba. Además, esta licencia podrá unirse a las vacaciones.

■ Ampliación de las excedencias por cuidado de menor de 3 a 4 años y las de por cuidado de personas dependientes de 2 a 3 años.

■ Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.