

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

■ Aumento del permiso por cuidado de lactante, en caso de disfrutarse acumulado, de 14 a 18 días laborables.

■ Posibilidad de que los permisos por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica, previstos en el Convenio Colectivo, se puedan disfrutar en días no consecutivos dentro de los 15 días siguientes al hecho causante, y siempre que el hecho causante persista.

■ Posibilidad de disfrutar de una reducción de jornada de 1 hora diaria hasta que el menor cumpla 12 meses, sin reducción salarial alguna.

■ Posibilitar que las personas trabajadoras que se incorporen después de una IT de larga duración (a partir de 12 meses) puedan solicitar una reducción de jornada de hasta 4 años.

■ Permiso retribuido de 2 días anuales para:

- ▶ Asistencia a consulta médica para acompañantes en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- ▶ Gestiones necesarias en trámites de adopción.

■ No aplicación de la condición de no concurrencia con los periodos de embargo, para personas en trámites de adopción o acogimiento, que soliciten la licencia no retribuida que recoge el Convenio colectivo de aplicación, ni la de tener que contar con al menos 2 años de antigüedad (siempre que se haya superado el periodo de prueba).

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

■ Ampliación del permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge a:

- ▶ 10 días naturales.
- ▶ 30 días naturales cuando existan hijos/as menores en periodo escolar (enseñanza obligatoria hasta los 16 años).
- ▶ 30 días naturales en caso de fallecimiento de hijos/as.

Dicho permiso podrá unirse a la licencia no retribuida prevista en convenio (superior a 15 días e inferior a 4 meses).

■ Preferencia para la elección o cambio del turno de vacaciones, cuando ambos cónyuges trabajen en la Compañía y tengan a su cargo hijos/as con discapacidades iguales o superiores al 33%.

■ Creación de una bolsa de 8 horas al año para que las personas trabajadoras puedan acudir a las tutorías de sus hijos/as en edad escolar (hasta los 16 años).

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

PROMOCIÓN

■ La Empresa dará preferencia al personal interno para cubrir vacantes, siempre que existan candidaturas que cumplan con los requisitos publicados.

■ Se fomentará y velará por que las personas acogidas a una guarda legal no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso.

FORMACIÓN

■ Desarrollo de un programa de detección del talento femenino con proyección de promoción, para conseguir una mayor representación femenina en puestos directivos.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

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



PREVENCIÓN DEL ACOSO

■ Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.

COMUNICACIÓN INTERNA

■ Creación de un correo electrónico corporativo de igualdad como canal específico para sugerencias en materia de igualdad a disposición de toda la plantilla.

Valorian trabaja para mejorar las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras de Halcón Viajes, así como para que, con independencia de su sexo o situación personal o familiares, tengan las mismas oportunidades en su desarrollo y desempeño de la actividad profesional.



No olvides que tienes cerca de ti a un delegado/a de Valorian para cualquier duda o cuestión que necesites.



FIRMADO II PLAN DE IGUALDAD HALCÓN VIAJES

Valorian ha participado en la negociación del Plan, aportando una plataforma de medidas por encima de las del resto del sector, encaminadas a conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.