



Formación Plan de Igualdad

Comprometidos con la igualdad



Ámbitos y medidas claves del Plan de Igualdad

Ámbitos de actuación del Plan de Igualdad

Procesos de selección y promoción

El Plan garantiza procesos objetivos y transparentes, promoviendo la igualdad y la representación equilibrada de género.

Condiciones de trabajo

Se fomenta un entorno laboral saludable y respetuoso, incorporando perspectiva de género.

Conciliación vida laboral

El Plan facilita la compatibilidad entre responsabilidades familiares y profesionales sin perjuicios laborales.

Apoyo a víctimas de violencia de género

Se implementan medidas específicas para víctimas de violencia de género.



Medidas de apoyo a las personas trabajadoras

Reconocimiento de parejas de hecho

Se equiparan derechos de conciliación y permisos de parejas de hecho a los matrimonios para asegurar igualdad en el trabajo.

Permisos y movilidad geográfica

Permisos para adopción internacional y acogimientos.

Se contempla la posibilidad de movilidad geográfica por cuidados de familiares dependientes según necesidades personales y organizativas.

Conciliación y corresponsabilidad

El Plan fomenta que el cuidado familiar se comparta entre todos, sin recaer solo en un género.

Se contemplan medidas para intentar facilitar la conciliación en situaciones familiares específicas de familiares legalmente dependientes.

Violencia de género y protocolo de actuación

Medidas específicas frente a la violencia de género

Derecho al traslado laboral

- El plan proporciona la posibilidad del traslado de centro de trabajo. La duración puede ser hasta 12 meses, con reserva de su puesto.
- Se establece un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.

Reserva y prioridad laboral

- Se reserva el puesto de trabajo por un tiempo determinado.
- Se dará prioridad en el acceso al empleo a las personas declaradas como víctimas de violencia de género, en caso de tener conocimiento de la situación.
- En el caso de que la persona trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.
- Se garantiza conservación de antigüedad y derecho preferente a reincorporación tras suspensión o traslado.

Licencias retribuidas y apoyo

- Se reconocen licencias retribuidas para los trámites motivados por la situación de violencia de género: acudir a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por sentencia judicial.
- Permiso retribuido por traslado de centro de trabajo.
- Las faltas de asistencia, de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine la sentencia judicial.

Protocolo de actuación en casos de violencia de género

Objetivo del protocolo

El protocolo garantiza protección, seguridad y estabilidad laboral para trabajadoras afectadas por violencia de género.

Activación y tramitación

La trabajadora podrá presentar su solicitud por escrito o verbalmente, formalizándola después.

Suspensión del contrato

Se contempla la suspensión temporal del contrato manteniendo antigüedad y derecho a reincorporación, según así lo determine la sentencia judicial.

Plan de retorno seguro

El plan prioriza la reincorporación segura con opciones de traslado o adaptaciones laborales personalizadas siempre que exista la posibilidad.

Acreditación de la situación de violencia de género

- Sentencia por la que se condene a la persona agresora.
- Orden de protección dictada por el juez/a a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
- Cualquier medio admitido por normativa vigente.

Implicación y compromiso

El papel de cada persona trabajadora

Compromiso e implicación activa

El éxito del Plan depende de la participación informada y responsable de cada persona trabajadora en la organización.

Respeto e igualdad diaria

Fomentar un trato profesional, respetuoso y un lenguaje inclusivo ayuda a construir un ambiente laboral igualitario.

Uso adecuado de canales

Responsabilidad de usar correctamente los canales de comunicación y denuncia ante acoso o discriminación.



Comprometidos con la igualdad

Compromiso con la igualdad

ERSHIP se compromete a crear un entorno laboral justo, seguro e inclusivo con igualdad de oportunidades.

Formación e-Learning

Esta formación e-learning facilita el conocimiento de las medidas y protocolo clave del Plan de igualdad.

Responsabilidad compartida

La igualdad es responsabilidad de todos, fomentando compromiso, respeto y participación activa en la organización.

Valor estratégico

La igualdad fortalece la cohesión, confianza y calidad del trabajo, siendo un valor estratégico para ERSHIP.

*Cualquier sugerencia y/o comentario acerca del Plan de Igualdad podéis trasladarlo por medio del **Portal del empleado**, seleccionando en la funcionalidad “Plan de igualdad”.*



ERSHIP Grupo

Lagasca, 88
28001 Madrid (España)

+34 914 263 400

www.ership.com