

## 1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos estatales, europeos e internacionales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las instituciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por ello, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, TRANSVEGA elabora el presente plan de igualdad que tiene como objetivo general garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, así como prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la violencia de género.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad para TRANSVEGA, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

**La definición del Plan de Igualdad** se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma:

*"Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo".*

Una vez realizado por la Compañía el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes principios:

**Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:** la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:** la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

**Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Prohibición y rechazo del acoso sexual:** se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo:** se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

**Principio de indemnidad frente a represalias:** supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Partiendo de ello, se definen como **objetivos** del Plan, los siguientes:

Garantizar el **principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.

Promover adicionalmente **medidas de conciliación de la vida laboral y familiar** de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.

Fomentar una **cultura de formación, información, comunicación y sensibilización** en la Compañía, de los principios y políticas en materia de igualdad.

Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar **indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, mediante la adopción de un protocolo de actuación.

Promover medidas laborales que apoyen la **lucha contra la violencia sexista**.

Promover una mayor **participación de la mujer** en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.

Fomentar como valor de la Compañía, el **respeto** y gestión de la diversidad de personal.

Promover la defensa y aplicación efectiva del **principio de igualdad** entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Conseguir una **representación equilibrada** de la mujer en el ámbito de la Compañía y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.

Promover que la **política de recursos humanos** de la Compañía sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Establecer medidas que permitan la **conciliación de la vida laboral y familiar**.

**Formar y sensibilizar** a todo el personal de la Compañía, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

## **2. 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Acciones positivas:** Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

**Compatibilización:** Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

**Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

**Discriminación:** Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

**Diversidad:** Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

**Estereotipos sociales:** Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

**Igualdad de trato entre hombres y mujeres:** Ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

**Lenguaje sexista:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

**Principio de igualdad:** Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

**Responsabilidad social corporativa:** Supone para la compañía, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

**Roles:** Un rol es el "papel" que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

**Sexismo:** Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo a esta idea.

**Techo de cristal:** Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

Juan Carlos Vega Domínguez

Director Gerente

Niebla, a 23 de febrero de 2023

**VEGA**

Pol. Ind. Los Bermejales, Parc. 17  
Apdo. de Garroos, 44 - 21840 Niebla (Huelva)  
Telf.: 959 36 31 57 - Fax: 959 36 33 04  
C.I.F.: B-21307129