

3-2-2021

# Comunicado de compromiso

Plan de Igualdad



TRANSMOL LOGÍSTICA, S.L.U.

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE TRANSMOL LOGÍSTICA, S.L.U.

En San Fernando de Henares, a 3 de Febrero de 2021

D. Fernando Sarasola Jaudenes, con D.N.I.: 05416706E, y domicilio en la Avenida de Castilla 2 (San Fernando Business Park), Edificio F, planta 2, 28830 San Fernando de Henares, Madrid, en representación de TRANSMOL LOGÍSTICA S.A.U., con C.I.F: B83607507, en su calidad de Consejero Delegado

**DECLARA** su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, afianzando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción profesional, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, la salud laboral, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos que establece el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por *ésta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del Plan de Igualdad que contribuya a la consecución de mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019.

Fdo.: Fernando Sarasola Jaudenes  
Consejero Delegado

