

PLAN DE IGUALDAD DE TEIXEIRA DUARTE, S.A.

1. Marco jurídico

La ley nº 2/2017, de 1 de agosto determinó que los órganos de administración y de vigilancia de las empresas emisoras de valores admitidas a negociación en mercado regulado pasasen progresivamente a presentar una composición equilibrada en términos de género, mandato que "Teixeira Duarte, S.A." tuvo a bien cumplir con ocasión de la celebración de su Asamblea General electiva del pasado día 27 de mayo de 2019.

Señálese, no obstante, que en su Artículo 7º, la citada Ley n.º 62/2017 ampliaba su ámbito más allá de la composición de los órganos de administración y vigilancia de las empresas que cotizan en bolsa, imponiendo lo siguiente:

- a) *Las empresas que cotizan en bolsa deben elaborar, con periodicidad anual, planes de igualdad cuyo objetivo no sea otro que el de alcanzar la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando la eliminación de la discriminación en función del sexo y la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional; debiendo, asimismo, hacer públicas dichas medidas en la red.*
- b) *Los citados planes deberán cumplir con lo previsto en el «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas» (Manual para la implantación de planes de igualdad para empresas), disponible en la web de la «Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género» (Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género).*

El 21 de junio de este año la Presidencia del Consejo de Ministros, Finanzas, Administración Interna y Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social publicó, en el Diario de la República, el Decreto 18/2019, que entró en vigor al día siguiente, determinando lo siguiente:

- a) *Los procedimientos para la realización de las comunicaciones a las que están obligadas las entidades del sector público empresarial y las empresas que cotizan en bolsa, según lo*

dispuesto en el apartado 3 del artículo 7.º y en el apartado 3 del artículo 8.º de la Ley n.º 62/2017, de 1 de agosto;

b) (...)

c) *La elaboración de un Manual de cara a la puesta en marcha de planes de igualdad anuales, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 1º y 2º del artículo 7º de la Ley n.º 62/2017, de 1 de agosto;*

En este marco, el día 13 de septiembre de 2019, "Teixeira Duarte, S.A." aprobó en su reunión del Consejo de Administración un Plan de Igualdad (Artículo 7.º a), de la Ley n.º 62/2017), tomando como referencia el Manual en vigor (Artículo 1.º c) y el Artículo 4º del Decreto 18/2019, es comunicado en el SDI (Sistema de Difusión de la Información) de la Comisión del Mercado de Valores, siendo automáticamente remitidos a la CIG (Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género) y a la CITE (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo) y publicado en la web de la empresa que corresponda a tal efecto (Ley n.º 62/2017).

2. Aplicación en Teixeira Duarte, S.A.

Teixeira Duarte S.A. desarrolla su actividad desde el respeto a sus principios fundacionales así como desde la observancia de la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU, los principios rectores de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la legislación nacional e internacional y los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, Anticorrupción y Soborno, Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo y Competencia.

"Teixeira Duarte, S.A." se rige por un *Código Ético y de Conducta* – adoptado también por sus participadas – de cumplimiento obligatorio por parte de todos sus trabajadores y que en su capítulo relativo a los "*Compromisos con las Reglas Laborales*" consagra expresamente la obligatoriedad de igualdad en el trato y no discriminación, así como el fomento de la conciliación de la vida familiar y personal con la profesional y la protección en el cuidado de los hijos.

Con motivo de un proceso de reorganización interna ya en curso, en el año 2020 Teixeira Duarte S.A. no contará con trabajador alguno más allá de los miembros de los órganos sociales. En relación con esto, Teixeira Duarte, S.A. tiene en vigor una Política de Diversidad de aplicación en los Órganos de Administración y Vigilancia, aprobada en Asamblea General.

Teniendo esto en cuenta se consideró que la forma más eficaz de *alcanzar una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando la eliminación de la discriminación en función del sexo y propiciando la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional*, será la de elaborar un Plan de Igualdad que presente un conjunto de objetivos y medidas a implementar y desarrollar por parte de sus participadas adaptándolo a sus respectivas realidades, tanto geográficas como sectoriales, dado que las empresas del Grupo Teixeira Duarte operan en seis sectores diferentes (construcción, concesiones y servicios, inmobiliaria, hostelería, distribución y automoción) en 20 países con culturas y marcos jurídicos muy diversos.

3. Ámbito y estructura del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad incluye las siguientes áreas:

- a) Igualdad en el acceso al empleo;
- b) Igualdad en las condiciones de trabajo;
- c) Igualdad salarial;
- d) Protección en el cuidado de los hijos;
- e) Conciliación de la actividad profesional con la vida familiar y personal

Para cada una de estas áreas, el presente Plan expone:

- a) Objetivos pretendidos;
- b) Conjunto de medidas a adoptar,

correspondiéndole a continuación a cada una de las empresas del Grupo Teixeira Duarte:

- c) Proceder a la descripción de la situación actual;
- d) Proceder a la evaluación de la situación actual;

- e) Indicar las metas y planes a adoptar para que se alcancen los objetivos descritos en este plan, así como otros que se entienda necesario desarrollar en función del contexto.

4. Igualdad en el acceso al empleo

Objetivos

Asegurar que el Principio de Igualdad de Género sea efectivamente implementado durante el proceso de selección de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas

- a) Formación de los jurados y equipos de evaluadores en materia de no discriminación en función del sexo;
- b) Monitoreo del contenido de los anuncios para esquivar casos de desconformidad material.

5. Igualdad en las condiciones de trabajo;

Objetivos

Promoción de condiciones efectivas y encaminadas a la gestión de carreras en la organización, atendiendo al criterio de «persona indicada en el lugar indicado».

Medidas

Seguimiento de las promociones y del comportamiento de las nuevas actividades prestando atención al potencial de evolución en la carrera, el empeño, capacidad técnica, capacidad de relación personal, el género y la antigüedad.

6. Igualdad salarial

Objetivos

Garantizar el principio programático de «a igual trabajo o de similar valor, igual salario».

Medidas

Poner en marcha un sistema que permita realizar un seguimiento de las situaciones que comprometan el cumplimiento del principio de «*a igual trabajo o de similar valor, igual salario*», estableciendo reglas y conceptos que contribuyan a distinguir tales situaciones.

7. Protección en el cuidado de los hijos

Objetivos

Garantizar que los derechos a la protección en la crianza de los hijos y asistencia familiar sean efectivamente conocidos por los trabajadores y que la decisión sobre el ejercicio de dichos derechos sea de la competencia de los propios interesados.

Medidas

- a) Comunicación de los derechos de los trabajadores en materia de protección en el cuidado de los hijos, redactada aquella de forma suficientemente clara y simple;
- b) Evitar que se produzcan desviaciones en el comportamiento de la organización, en particular en materia salarial, de oportunidades formativas o de progreso en la carrera, antes y tras el inicio del o de los permisos de paternidad o maternidad.

8. Conciliación de la actividad profesional con la vida familiar y personal

Objetivos

Promover formas de organización del trabajo conducentes a permitir una conciliación real entre la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas

- a) La organización debe valorar las formas de ordenación del tiempo de trabajo, en particular en casos tales como el trabajo a distancia, a tiempo parcial o en situaciones en las que haya apostado por la flexibilidad horaria.
- b) Adopción de un canal para la recepción de ideas que tengan o puedan tener un impacto significativo sobre la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.