



El derecho a la **igualdad de trato y de oportunidades** es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad

Una de ellas es el RD 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que estableció la obligatoriedad de contar con un **Plan de Igualdad** para todas aquellas empresas con más de 50 personas empleadas.

Los planes de igualdad se han convertido en las medidas imprescindibles para una empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El objetivo principal que persiguen es la **eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo**.

Desde el 12/5/2026, nos complace anunciaros que ya tenemos aprobado nuestro **II Plan de Igualdad 2026-2030**, siendo algunas de nuestras medidas más destacadas:

- Añadir la variante sexo a toda la información referente a la plantilla.
- Incorporar cláusulas de igualdad al contratar el servicio de selección de personal externalizado.
- Introducir en la planificación de formación cursos de formación que vayan encaminados al desarrollo profesional de puestos feminizados.
- Incorporar métodos objetivos para la promoción interna.
- Realizar una entrevista de salida, de manera voluntaria, por escrito, a las personas que abandonen la empresa por motivos diferentes al despido, para conocer cuál ha sido su experiencia, su grado de satisfacción con la empresa y las carencias percibidas que les han podido llevar al cese en caso de ser voluntario.
- Difundir las actualizaciones legales en materia de conciliación.
- Sensibilizar en materia de acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.
- Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
- Revisar que se tienen en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente...) en la evaluación de todos los riesgos laborales.
- Garantizar la transparencia retributiva previa al empleo.
- Actualizar anualmente el registro retributivo.

Con la puesta en marcha de este II Plan de Igualdad, desde Truyol damos un paso más en nuestro **compromiso social**, con la aspiración de convertirnos en una empresa referente en la **igualdad de oportunidades**.