

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE GARANTÍA DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La **ASOCIACIÓN MURIALDO** firmó el 16 de octubre de 2018 declaración de 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, estableciendo 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.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva** entre mujeres y hombres es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la **igualdad de trato** y a la **no discriminación** entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. **La Asociación Murialdo ha hecho suyo este objetivo y se propone tomar todas las medidas a su alcance para garantizar la igualdad efectiva entre sus trabajadores y trabajadoras**, tal y como venía haciendo desde hace años, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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”*.

Complementariamente y en cumplimiento de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo la entidad cuenta con una Política y Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo además de poner en marcha formación específica entre sus trabajadores y trabajadoras.

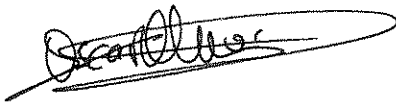
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación continuada de un **Plan de Igualdad** que

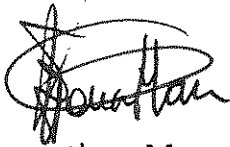
supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo 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 desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

En Getafe, a trece de junio de 2023



Oscar Olmos Centenera
Presidente

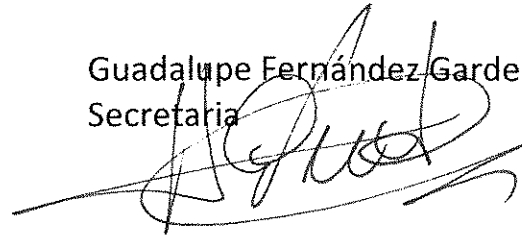


Jhonathan Manso Mencía
Vicepresidente



M. Francisca Sánchez Vara
Vocal

Guadalupe Fernández Garde
Secretaria



Enrique Pérez Arribas
Tesorero



Pedro Álvarez Paramio
Vocal

