


| | | |
|---|--|--------------------------------------|
|  | INFORMACIÓN DOCUMENTADA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN | FECHA: 28/10/2017 Edición: 01 |
| IDI-00 | POLÍTICA | |

El Consejo de Administración del **Grupo MBC (MULTIMEDIA BUSINESS CENTER, S.L, MBC Servicios de Formación y Consultoría de Canarias, S.L y LATINOBA CANARIAS SLNE)**; en adelante **Grupo MBC**. Entendiendo la igualdad de género, como un derecho humano fundamental e inviolable, reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad de género forma parte de los valores esenciales de la organización.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en la Política HSQE de la organización, el Consejo de Administración ha rubricado esta Política de Igualdad de oportunidades y conciliación.


1. Objeto.

El objeto de esta Política de Igualdad de oportunidades y conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Sociedad y de las demás sociedades pertenecientes al grupo, incluyendo lo dispuesto en la legislación vigente, siguiendo las mejores prácticas internacionales e incluyendo lo dispuesto en este ámbito en el quinto y décimo Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

2. Compendios básicos de actuación.

Para lograr la consecución de dichos objetivos, el **Grupo MBC** asume y promueve los siguientes compendios básicos de actuación.

- a) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento del puesto de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- b) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquiera otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- c) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del **Grupo MBC** en los siguientes ámbitos:
 1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
 2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.
 3. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada la meritocracia y las capacidades de los candidatos.
 4. Formación: asegurar la formación y el entendimiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requiere para el adecuado desarrollo de su trabajo.
 5. Apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
 6. Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- d) Promover la igualdad de género dentro del **Grupo MBC** en lo referente al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:
 1. Reforzar el compromiso del grupo con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
|  | INFORMACIÓN DOCUMENTADA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN | FECHA: 28/10/2017 Edición: 01 |
| IDI-00 | POLÍTICA | |

2. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de ambos géneros dentro del Grupo removiendo los obstáculos que pueden impedir o limitar su carrera por razón de género.
 3. Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
 4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.
 5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.
 6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los profesionales que trabajan en el Grupo, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de ambos géneros, destacando, en particular, las dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.
 - f) Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad de género para sus empleados que cumplan con lo dispuesto en esta Política de Igualdad de oportunidades y conciliación.
 - g) Promover programas de colaboración con otros centros de enseñanzas para fomentar la presencia del género menos representado en programas de formación relacionados con los negocios del Grupo en la que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro.
 - h) Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo, e información, acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.
 - i) Erradicar el lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Aprobado DIRECTOR

Sr. D. Carlos Jesús Navarro Naranjo.