

COMPROMISO EXPLÍCITO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En Mplus Consulting, somos conscientes de la importancia que tiene estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello, hemos asumido el compromiso de la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

Además, lo hemos incorporado dentro de nuestro Plan Estratégico y dentro de nuestro Plan de RSC, con el objetivo de definir una única estrategia en materia de igualdad entre ambos sexo.

La Igualdad de Oportunidades ha sido un principio que hemos respetado y mantenido de forma transversal desde nuestros comienzos.

Siendo conscientes de la importancia de mejorar continuamente nuestra gestión interna para así poder ofrecer un mejor servicio y establecer relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Por todo ello, en MPLUS CONSULTING, nos comprometemos a:

- 1.- Garantizar la calidad del empleo: empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias del personal.
- 2.- Implantar medidas de conciliación: respeto entre la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- 3.- Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades: promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a las condiciones de trabajo.
 - Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
 - Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de sexo.
 - Reclutamiento y selección: elegir por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de las personas candidatas.
 - Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de toda la plantilla.
 - Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- 4.- Respeto a la diversidad: no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.
- 5.- Cumplimiento con la legalidad vigente: rechazo de cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales.
- 6.- Desarrollar el Plan de actuación en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres. Y su comunicar a toda la plantilla, de los principales resultados del diagnóstico, así como las acciones contenidas en el plan. Una vez finalizado el período de vigencia determinado en el Plan de Igualdad, se actualizará tanto el diagnóstico de situación como el propio plan en materia de Igualdad.

Logroño, 05/12/2016:

