

## IGUALDAD PYMES

---

### Empresa evaluada

**MEICO - MONTAJES ELÉCTRICOS Y  
CONSERVACIÓN, S.A.**

CIF:A50057173

Camino Los Molinos 18.-

50015 - Zaragoza

Zaragoza

### ENFOQUE DE GESTION

**¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?**

SI

**En caso afirmativo, ¿cuales?**

Meico S.A posee un plan de igualdad realizado en el año 2017.

- En los procesos de selección , a igualdad de capacidades y aptitudes se intentará dar preferencia a aquellas personas del sexo menos representado en el departamento al que vaya dirigido el puesto.

- Se facilitará el acceso a la formación de los trabajadores y trabajadoras, facilitando los horarios a todos los trabajadores incluyendo aquellos de excedencia por maternidad/paternidad y a los acogidos a reducción de jornada.

- En cuanto a la retribución de los empleados queda totalmente prohibido cualquier discriminación por razón de género, raza o situación laboral/personal en ese momento.

- Mantener un lenguaje no sexista y no discriminatorio en la empresa y con sus distintos grupo de interés.

**¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)**

SI

**En caso afirmativo, ¿cuales?**

La implicación de la dirección de la empresa es máximo en este campo , ya que el plan de igualdad esta confeccionado por el comité de Responsabilidad Social de la empresa el cual está compuesto en parte por la dirección de la empresa.

Este plan de igualdad está a disposición de todos los empleados de la empresa para poder ser consultado.

**¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial como pueden ser la ISO 9000, SA8000, el Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, el distintivo Igualdad en la Empresa, otros reconocimientos, etc.?**

NO

**En caso afirmativo, ¿cuales?**

Sin respuesta

## **MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Organización general y comunicación**

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.

### **Formación y promoción profesional**

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.