



PLAN DE IGUALDAD

Entidad Maya S. L

2021-2025

ÍNDICE

2

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

3

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

3

ANÁLISIS POR ÁREAS

16

CONCLUSIONES

18

DAFO

19

OBJETIVOS

20

ACCIONES

28

VIGENCIA

29

PLANIFICACIÓN

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA:

El plan de igualdad presente, se establece con la finalidad de avanzar en el objetivo de integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres de nuestra entidad. Maya, no está obligada a la elaboración de dicho Plan, pero es deseo de la empresa su implantación de forma voluntaria, dado nuestro interés en trabajar por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier discriminación que pudiera darse por razón de sexo, evitando así conflictos innecesarios. Nos apoyamos en los marcos legislativos siguientes:

- Normativa de ámbito internacional y comunitario:
 - o CEDAW 1981: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Derecho comunitario derivado:
 - o Directiva 75/117/CE sobre la aproximación de legislaciones sobre la igualdad de retribuciones entre trabajadores masculinos y femeninos.
 - o 76/2007/CEE: Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y la promoción profesional y sus condiciones de trabajo.
- Normativa de ámbito nacional:
 - o Constitución española
 - o Artículo 9.2 C. E: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los ciudadanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.
 - o Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de las mujeres.
 - Artículo 17.5 TRET sobre el establecimiento de planes de igualdad en base a las directrices establecidas en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Artículo 64.13 TRET sobre su competencia para colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
 - o RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
 - o Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, de 30 de julio de 2020.
 - o RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ámbito autonómico:
 - Ley 9/2003 de 2 de abril del Gobierno Valenciano, para la igualdad entre hombres y mujeres.
 - Decreto 133/2007 del 27 de Julio, del Consell, sobre condiciones y requisito del visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la C. Valenciana.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO:

Tras realizar el diagnóstico creemos importante comentar los siguientes resultados.

DIAGNÓSTICO:

Ficha técnica:

| | |
|---|---|
| Nombre o razón social | Entidad Maya |
| Forma jurídica | Sociedad Limitada |
| Actividad | Fabricación de productos plásticos |
| Provincia | Valencia |
| Municipio | Ontinyent |
| Teléfono | 96.238.90.59 |
| Correo electrónico | marian@grupomaya.com.es |
| Página web | www.grupomaya.com.es/ |
| Recogida diagnóstico: | 21/01/2021 |
| Fecha de finalización del informe: | 15/04/2021 |
| Fecha de entrega Instituto de la Mujer: | 22/04/2021 |
| Persona de contacto | Marian Bonías |

Entidad Maya es una pyme familiar fundada en el 1991 por Antonio Bonías con más de 25 años de experiencia en el sector de la limpieza doméstica y profesional. Actualmente está gestionada por la segunda generación, los hermanos José Antonio, Marian y Miguel Bonías. José Antonio centrado en innovación de producto, fabricación y logística y Marian, focalizada en la gestión del equipo de personas, la estrategia comercial y la comunicación. Miguel coordina producción y almacén.

Empresa todavía de tamaño pequeña, con una plantilla media de 47 personas y cuya actividad es la fabricación de productos plásticos para la higiene doméstica.

Entidad Maya está creciendo exponencialmente, encontrando su hueco en el mercado, gracias al desarrollo de su línea de higiene doméstica procedente de economía circular, única en el mercado y que la sitúa en primera línea para todos aquellos clientes que desean productos sostenibles. Al mismo tiempo, Maya, sigue desarrollando nuevos productos a través del departamento de I+D+i y generando alianzas a nivel internacional.

La Misión de Entidad Maya es ofrecer a sus clientes artículos de higiene doméstica y profesional que se adapten a sus necesidades en cada momento, innovando para que los productos destaquen por su diseño, calidad y precio.

La Visión es la de ofrecer soluciones (de producto y de servicio) que anticipen las necesidades en higiene profesional y transferir este conocimiento y experiencia para la mejora de los productos de higiene doméstica.

Con la Responsabilidad Social Corporativa la entidad persigue la excelencia como estrategia de marca que se asocie a la innovación, calidad y diseño, pero siempre alineados con la sostenibilidad empresarial, teniendo en cuenta los parámetros ambientales y sociales en todo lo que hace.

DATOS DEL INFORME:

- En la empresa se observa paridad, ya que existe un 42,22% de mujeres y un 57,78% de hombres.
- Se observa cierta segregación horizontal masculina en relación a los puestos de trabajadores no cualificados, donde encontramos mayor número de hombres, sin embargo, una cierta segregación vertical a favor de las mujeres en puestos y categorías de mayor responsabilidad, siendo en puestos directivos y mandos intermedios compartidos al 50% en ambos sexos y superando el género femenino al masculino en la categoría de personal cualificado (17,78%). Por el contrario, en el personal no cualificado, es el género masculino el que supera al femenino con un porcentaje del 33,33% en los departamentos de Producción y Logística, frente a un 13,33% de personal femenino.

Sobre cualificación masculina o femenina: comprobamos que no se dan grandes diferencias, con estudios secundarios y universitarios en mandos intermedios y personal cualificado, similar en ambos sexos, y perfiles de estudios primarios y secundarios para personal no cualificado, siendo mayor el porcentaje de estudios primarios en hombres con un 17,77% frente al 4,44% de mujeres, en parte relacionado con el número menor de mujeres en estos departamentos (producción y logística)

ANÁLISIS POR ÁREAS:

1.- ACCESO AL EMPLEO

Los procesos de selección vienen marcados en la empresa por la necesidad de cubrir alguna vacante, siendo la norma general:

- Para cubrir necesidades de producción
- Por sustituciones y jubilaciones
- Por la creación de nuevos departamentos.

Se prioriza y fomenta siempre, la promoción de personal interno, por lo tanto, el procedimiento habitual de búsqueda de candidaturas empieza con la comunicación interna a través de Mailing (mediante la plataforma Connectif). Se comunica a oficinas mediante mail, y a logística y producción a través del tablón de anuncios destinado a la información de la plantilla de estos dos departamentos.

El sistema de reclutamiento es el siguiente

- Anuncio de forma interna a través mailing mediante plataforma Conectif, para dar preferencia al personal interno de la empresa y personas de la plantilla pueden cubrir ese perfil profesional vacante.
- Tablón de anuncios de la empresa con las vacantes ofertadas.
- Uso de la red profesional de **LinkedIn**.

- A través de la página web corporativa con un apartado para enviar CV que guardamos y cuando surge la necesidad de contratación y no se puede cubrir con personal propio se revisan las posibles candidaturas.

La responsable de RRHH es la persona encargada de solicitar la incorporación de personal, primero se comunica con las jefas o jefes de departamento, se comentan las necesidades, bien por aumento de producción, sustitución o por nuevas tareas generadas fruto de la creación de un nuevo puesto requerido. El perfil viene determinado por el área de conocimiento requerida en el departamento de destino y se consensua entre las y los responsables de departamento y la dirección de RRHH.

En la entrevista personal interviene dirección de RRHH, aunque en algunos casos puede intervenir también dirección de producto y responsable del departamento, todo dependerá del perfil y el área en concreto donde hay que incorporar el nuevo perfil. La decisión final la tiene Dirección, que posee toda la información sobre las necesidades que requiere el puesto y las capacidades del posible candidato o candidata al puesto de empleo ofertado.

No existen barreras internas o externas para la incorporación del género femenino en la compañía, pero sí que existen determinados puestos o sectores histórica y socialmente masculinizados, por lo que, aunque la oferta es indistintamente del género, los perfiles que recibe la compañía suelen ser más del género masculino, en puestos como: producción o logística. Ocurre lo mismo, pero al revés en puestos de administración, se oferta sin distinción de género, pero se reciben mayores candidaturas femeninas que masculinas.

2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En Grupo Maya conviven dos convenios colectivos:

1.- Convenio colectivo del comercio de actividades diversas para la CV

Artículo 8. Contratación En el marco de las políticas de empleo encaminadas a la mejora de la calidad y de la ocupabilidad del mercado de trabajo y con la finalidad de favorecer el acceso al mismo a determinados colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, así como de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan establecer como prioritario el fomento de la contratación de los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores mayores de 45 años y parados de larga duración

Artículo 32. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, las empresas obligadas a ello constituirán la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en dicha Ley orgánica.

2.- Convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias Transformadoras del Plástico.

Capítulo XII Igualdad de oportunidades

Artículo 76 Principios generales Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la industria del plástico como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan que en las empresas de más de 100 personas de plantilla con indiferencia de que tenga uno o más centros de trabajo, procederá a la elaboración de planes de igualdad que garanticen lo anteriormente expuesto. Establecimiento de directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de elaboración de los «planes de igualdad» en las empresas.

Este convenio además añade en el Anexo III, un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso laboral, sexual o de género, siendo éste el documento base de nuestro protocolo de actuación frente a situaciones de acoso para toda la plantilla.

3.- FORMACIÓN PROFESIONAL:

Análisis de formación:

A nivel de formación, se han formado 55,54% de mujeres y un 44,43% de hombres, tanto en formaciones relacionadas directamente con el puesto de trabajo como en formación transversal. En las formaciones han participado todas las categorías profesionales: dirección, mandos intermedios, personal cualificado y personal no cualificado. El 80% de la plantilla ha recibido formación en 2020.

A pesar de que la formación para cada puesto de trabajo viene bastante determinada en inicio por las funciones que se van a desarrollar, se ha considerado que debe existir un plan de formación que incluya formaciones transversales para toda la plantilla siguiendo la política de la empresa de mejora del clima laboral, RSC y sostenibilidad.

Maya, diseña cada año un Plan de Formación, confeccionado por el departamento de RRHH, dicho Plan pasa por varias fases:

- Detección de necesidades formativas para áreas de negocio existentes o nuevas áreas, por parte de Dirección de Desarrollo de Negocio y Dirección de RRHH y Organización.
- Cuestionario a la plantilla de detección de necesidades formativas relacionadas con el puesto de trabajo, realizado por toda la plantilla.
- Detección de necesidades formativas relacionadas con la estrategia de sostenibilidad empresarial, por parte del Departamento de Sostenibilidad.

Las acciones formativas que se suelen ofertar son: genéricas, transversales y de especialización técnica. En el año 2020 se han realizado las siguientes formaciones:

| Tipo de formación | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|------------------------------------|-----------|--------|-----------|-------|-----------|
| Especialización técnica | 3 | 100,00 | 0 | 00,00 | 3 |
| Desarrollo de carrera | | | | | |
| Formación genérica (1) | 1 | 14,29 | 6 | 85,71 | 7 |
| Transversal (2) Igualdad | 7 | 63,63 | 4 | 36,36 | 11 |
| Otros: ODS y la Agenda 2030 | 9 | 60,00 | 6 | 40,00 | 15 |
| TOTAL | 20 | | 16 | | 36 |

Las ofertas de formación se difunden desde el departamento de RRHH quién las hace llegar al resto de la plantilla.

Los cursos se realizan dentro del horario laboral, para facilitar la asistencia y favorecer la conciliación laboral.

3.-PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Las promociones internas se llevan a cabo según el desempeño del trabajador o trabajadora y sus capacidades para asumir nuevas responsabilidades dentro de la empresa. Siempre, antes de lanzar un proceso de selección de forma externa, se analiza si hay alguien dentro de la organización que, por desempeño/actitud y aptitud, pueda desarrollar el nuevo puesto, por lo que se prioriza la promoción de la plantilla actual siempre que sea posible. Posteriormente, el Departamento de Dirección de la compañía analiza las diferentes opciones de promoción que se le ofrecen al candidato o candidata interna con las mejoras correspondientes.

Según lo mencionado anteriormente, se dan casos de promoción, bien por ascenso de categoría o puesto de mayor responsabilidad, o por la creación de nuevo departamento, puesto que el perfil interno se adapta al puesto.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar a una persona son los siguientes:

- ✓ Tener las aptitudes para promocionar
- ✓ Las nuevas habilidades y capacidades adquiridas para el puesto que promociona son las adecuadas, tras recibir formación complementaria.
- ✓ Su promoción va a aumentar su productividad y bienestar laboral.

La valoración que se realiza para ofertar la promoción interna se desarrolla a través de una evaluación que es diaria, premiando sobretudo la actitud para frente a los nuevos retos y la implicación en el proyecto de futuro de Grupo Maya y de la cultura de empresa.

En la toma de decisión de promoción interna intervienen: Dirección y el o la responsable de departamento, si existe el caso. En este año han habido dos casos en el que el jefe o jefa del departamento ha sido involucrados para el ascenso de una persona de su equipo:

- 1.- De Gestora de compras a Jefa de Producción
- 2.- De Gestor de ventas de higiene profesional a Jefe de Ventas de Higiene doméstica

5. CONDICIONES LABORALES

Grado de masculinización:

- El porcentaje de mujeres y hombres en Maya es semejante En la empresa se observa paridad, ya que existe un 42,22% de mujeres y un 57,78% de hombres.

Tipología de contratos

| SEXO | Nº DE TRABAJADORES/AS | TIPO CONTRATO | | TIPO CONTRATO | |
|------------|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------|--|--|
| | | INDEFINIDO Tiempo completo | TEMPORAL Tiempo completo | INDEFINIDO Tpo.completo transformación | INDEFINIDO Tpo.completo discapacidad |
| Hombre | 26 | 15 | 3 | 6 | 1 |
| Mujer | 19 | 10 | 3 | 5 | 0 |
| % Hombre | 57.78% | 33,33% | 50,00% | 13,33% | 2,22% |
| % Mujer | 42.22% | 22,20% | 50,00% | 11,11% | 0% |
| Diferencia | 15,56% | 11,11% | 0% | 2,22% | 2,22% |

A niveles de contrataciones son muy similares los tipos de contrato, siendo la diferencia por el número de mujeres, en realidad del total de mujeres el 42,22%, un 22,20% son indefinidas, siendo el 52,62% del total de mujeres con contrato indefinido a tiempo completo. En el caso de los hombres, con un total de la plantilla del 57,78%, se encuentran en contrato indefinido un 57,68%, siendo la diferencia con respecto a las mujeres de un 5,06%. Sin segregación por sexos, en la plantilla predominan los contratos indefinidos a tiempo completo.

En el caso de indefinidos por discapacidad sólo hay dos personas, un contrato indefinido a tiempo completo y otro indefinido a tiempo completo de transformación y discapacidad.

- Hay un único contrato indefinido a tiempo parcial, solicitado por una mujer por conciliación familiar con hijos menores a cargo y un porcentaje de contrato en jubilación activa del director general.
- En general, la mayoría de la plantilla tiene un contrato indefinido, el 55,08%, que sumando los indefinidos de transformación e indefinidos de discapacidad, hacen un total del 80% de la plantilla total con contrato indefinido a tiempo completo.

- La jornada laboral es similar en ambos sexos sin diferencias significativas, con dos jornadas reducidas: una mujer por cuidado de menores y otra mujer por elección propia de jornada de 6 horas.

| SEXO | Nº DE TRABAJADORES/AS | TIPO DE JORNADA | |
|------------|-----------------------|-----------------|-----------|
| | | COMPLETA | PARCIAL |
| Hombre | 26 | 22 | 0 |
| Mujer | 19 | 17 | 2 |
| % Hombre | 57.78% | 48,88% | 0% |
| % Mujer | 42.22% | 37,77% | 100% |
| Diferencia | 15,56% | 11,11% | 0% |

Nivel de estudios

Maya presenta la siguiente coyuntura con los siguientes niveles de estudio:

- o 1.- Sin estudios
- o 2.- Primarios: EGB, ESO o similar
- o 3.- Secundarios: BUP, Bachillerato, Ciclos formativos o similar
- o 4.- Universitarios: Diplomatura, Licenciatura o Grado.

| CATEGORIA | HOMBRES | MUJERES | % HOMBRES | % MUJERES | DIFERENCIA |
|-------------------------|---------|---------|-----------|-----------|---------------|
| ESTUDIOS UNIVERSITARIOS | 8 | 7 | 17,77% | 15,55% | 2,22% |
| ESTUDIOS SECUNDARIOS | 8 | 10 | 17,77% | 22,22% | 4,45% |
| ESTUDIOS PRIMARIOS | 10 | 2 | 17,77% | 4,44% | 13,33% |

No hay personas sin estudios en la plantilla, el número más elevado de personas de la plantilla posee estudios secundarios, en concreto un 40% de la plantilla. No hay grandes diferencias entre géneros en cuanto a titulaciones, siendo que hay un 15,66% de diferencia en la plantilla entre hombres y mujeres, a favor de los hombres la diferencia en cuanto a nivel universitario es de un 2,22% no es significativa precisamente porque está relacionado con el porcentaje de mujeres. En estudios secundarios hay un 4,45% a favor del sexo femenino y donde existe mayor diferencia entre sexos, es en los estudios primarios con un 13,33% más en hombres que en las mujeres. Por tanto, el nivel de estudios universitarios y secundarios de mujeres es un poco más elevado que en hombres y por el contrario en estudios primarios encontramos mayor número de hombres.

Diversidad generacional:

| SEXO | EDAD | | | |
|------------|-----------|--------------|---------------|--------------|
| | < 25 AÑOS | 25 - 29 ANOS | 30 - 45 AÑOS | 46 y más |
| Hombre | 0 | 3 | 17 | 6 |
| Mujer | 0 | 3 | 9 | 7 |
| TOTAL | 0 | 6 | 26 | 13 |
| % Hombre | 0 | 6,66 | 37,77 | 13,33% |
| % Mujer | 0 | 6,66 | 20,00 | 15,55% |
| DIFERENCIA | 0% | 0% | 17,77% | 2,22% |

Como se puede comprobar el tramo con mayor personal de Maya se encuentra entre los 30 y 45 años, personas de ambos sexos que empezaron en la empresa y continúan con contratos estables, la política de Maya es mantener de forma permanente a cualquier persona que se adapte al sistema de trabajo, crea en la cultura de la empresa y desee continuar formando parte del equipo, de hecho el siguiente tramo más numeroso es el de 46 años en adelante, se trata de personal laboral con mucha antigüedad en la empresa.

No obstante, las últimas contrataciones están en el rango de 25 a 29 años, con el desarrollo de nuevos departamentos. La organización está apostando por generar sinergias entre las generaciones más jóvenes y las más veteranas. El personal más joven aporta nuevos conocimientos y las personas con mayor edad la experiencia en el ámbito laboral. Por otra parte, se apuesta por las nuevas generaciones, dándoles oportunidades laborales con arreglo a sus expectativas.

Estabilidad de la plantilla:

| | ≤ 6 Meses | 6 Mes-1 Año | 1-3 Años | 3-5 Años | 6-10 Años | >10 Años |
|------------|--------------|--------------|--------------|-----------|---------------|------------|
| Hombre | 4 | 1 | 6 | 5 | 8 | 2 |
| Mujer | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| Total | 9 | 3 | 10 | 10 | 10 | 3 |
| % Hombre | 8,88% | 2,22% | 13,33% | 11,11% | 66,67% | 60% |
| % Mujer | 11,11% | 4,44% | 8,88% | 11,11% | 33,33% | 40% |
| DIFERENCIA | 2,23% | 2,22% | 4,45% | 0% | 33,34% | 20% |

Como se puede comprobar es una entidad que está en pleno crecimiento y está realizando nuevas contrataciones, en los últimos 6 meses, se han incorporado 9 personas a la plantilla, pero al mismo tiempo observamos una plantilla muy estable en el tiempo, siendo los tramos de 1-3 años, 3-5 y 6-10 años donde hay mayor personal. Las nuevas incorporaciones muestran una tendencia a la contratación de mayor número de mujeres superando un 2.2% sobre la contratación de hombres. Las diferencias por sexos entre 1 y 5 años son muy bajas.

A nivel de incorporaciones y bajas, se han incorporado a la plantilla 8 mujeres y 5 hombres y han causado baja 4 mujeres y 2 hombres.

En las incorporaciones, de las 8 mujeres contratadas, 5 se han incorporado con contrato temporal a tiempo completo y 3 con indefinido a tiempo completo. De los hombres incorporados a la plantilla, 3 lo han hecho con contrato temporal a tiempo completo y 2 con

indefinido a tiempo completo. La categoría profesional de las contrataciones femeninas supera a la de los hombres.

Responsabilidades familiares:

Actualmente el 41,6% de la plantilla no tiene familiares a su cargo, bien porque no tienen hijos/as o en gran parte de los casos porque ya son mayores y se han emancipado. Del 21,16% de la plantilla que tiene hijos e hijas a su cargo, de entre 0 y 6 años, hay 7 personas de la plantilla. Por otra parte, hay un trabajador y una trabajadora, que tienen personas dependientes a su cargo.

| SEXO | Sin hijos a cargo | Con hijos a cargo | Con hijos a cargo con discapacidad | Con personas dependientes |
|--------------|-------------------|-------------------|------------------------------------|---------------------------|
| Hombre | 17 | 9 | 0 | 1 |
| Mujer | 6 | 13 | 0 | 1 |
| Total | 23 | 22 | 0 | 2 |
| % Hombre | 37.77% | 20,00% | 0 | 2.22% |
| % Mujer | 13.33% | 28.88% | 0 | 2.22% |
| Diferencia | 24.44% | 8.88% | 0 | 0 |

En la tabla queda reflejado que las mujeres tienen un mayor porcentaje cargas familiares, no hay cargas familiares por hija o hijo dependientes en ninguna persona de la plantilla y dos personas de ambos sexos con personas dependientes a su cargo, en concreto personas de la tercera edad.

Por número de hijos/as, el resultado arroja que, del personal con cargas familiares, se encuentra en mayor número los que tienen dos hijos, siendo 2.22% mayor en mujeres que en hombres.

| Nº Hijos | Mujeres | Porcentaje | Hombres | Porcentaje | Total |
|----------------|---------|------------|---------|------------|-------|
| 1 | 5 | 11.11% | 2 | 4.44% | 7 |
| 2 | 7 | 15.55% | 6 | 13.33% | 13 |
| 3 o más | 1 | 2.22% | 1 | 2.22% | 2 |
| Total | 13 | | 9 | | 22 |

6.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:

La empresa analizó las posibilidades de horario laboral teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral con la personal y reduciendo a media hora el tiempo de las comidas trabajando así de forma intensiva de forma similar a cómo lo hacen en el resto de países europeos. De esta forma se estableció un horario de 08:00 a 16:30 horas, siendo en los meses de verano jornada intensiva de 08:00 a 15:00 horas. Actualmente también se establece la posibilidad de 8:00 a 16:00 o de 8:00 a 16:30 (si el empleado/a come en la oficina).

Dentro de los mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la empresa contribuye con estas medidas:

- ✓ Jornada reducida por conciliación familiar

- ✓ Flexibilidad de horarios
- ✓ Jornada coincidente con el horario escolar
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Jornada intensiva con descanso para comer

Hay dos mujeres con jornada menor de 8 horas, una mujer por reducción de jornada por cuidado de un menor que hace un horario de 09:00 a 13:00 horas, y otra mujer que realiza una jornada de 6 horas por decisión propia, de 09:00 a 15:00.

Durante los meses de verano, la plantilla realiza jornada intensiva.

7.- INFRARREPRESENTACIÓN

Las áreas donde las mujeres tienen mayor presencia en Grupo Maya son:

- Departamento de Administración
- Departamento de Comunicación
- Departamento de Sostenibilidad e I+D+i

Por otra parte, las áreas donde tienen menor presencia en nuestra entidad son:

- Departamento de Producción y Logística
- Departamento Comercial

Se cree que estos resultados, se deben principalmente al hecho de que, cuándo se lanza una oferta de empleo en estas áreas, es más fácil encontrar candidatas que candidatos. La empresa apuesta por la igualdad de oportunidades, pero se tiene que adaptar a los perfiles que encuentran. De forma general, se encuentran perfiles femeninos en la mayoría de los casos en los departamentos descritos y por el contrario, hay un menor número de personas de género femenino en departamentos como comercial, o sobre todo en producción. Probablemente porque estas profesiones se encuentran todavía muy segregadas en la sociedad actual, y aunque la empresa ofrezca igualdad de oportunidades, es difícil encontrar mujeres en estos perfiles profesionales.

Desde Grupo Maya, se sigue apostando por la participación de las mujeres y su empoderamiento en estos departamentos, actualmente masculinizados, al mismo tiempo que se favorece el acceso a personal masculino en áreas donde se encuentran más personas del género femenino, y así equilibrar a nivel de género todos los departamentos. La empresa considera que es algo enriquecedor y positivo y que fortalece a la empresa y su clima laboral.

8.- RETRIBUCIONES

Análisis salarial:

La política salarial viene determinada por lo establecido en el convenio. En este caso, en la empresa conviven 2 convenios colectivos distintos por lo que las diferencias son en este sentido.

Existen 4 niveles con las horquillas salariales que se definen en dichos niveles, los salarios más bajos son por Jornada Reducida por cuidado de menores. Existen distintos incentivos y bonificaciones.

- Plus Productividad: la empresa aplica complementos voluntarios a personal que ha demostrado un compromiso y esfuerzo continuo durante todo el año.
- Bonus por objetivos: para mandos intermedios, son de carácter anual y para los comerciales, son de carácter trimestral.

Hay cuatro tramos salariales en la plantilla relacionados con el puesto de trabajo: gerencia, jefes o jefes de departamento, personal cualificado y por último operarias y operarios y personal administrativo.

| Nivel | Puesto responsabilidad | Rango salarial Bruto | Puesto |
|----------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| A | Gerencia | 5.000- 10.000 | Gerencia |
| B | Jefes de departamento | 2.000- 5.000 | Jefes de departamento |
| C | Personal cualificado | 1.500-1.900 | Personal cualificado |
| D | Operarios/Administrativos | 1.300-1.600 | Operarios/Administrativos |

➤ BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

| Sexo | Bandas salariales sin compensación extrasalarial | | | | | | |
|------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------|
| | 7201-12000 € | 12001-14000€ | 14001-18000€ | 18001-24000€ | 24001-30000€ | 30001-36000€ | >36000€ |
| Hombre | 0 | 0 | 12 | 9 | 1 | 2 | 2 |
| Mujer | 1 | 0 | 11 | 5 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 1 | 0 | 23 | 14 | 1 | 3 | 3 |
| % Hombre | 0% | 0 | 26,66% | 20,00% | 2,22% | 4,44% | 4,44% |
| % Mujer | 2,22% | 0 | 24,44% | 11,11% | 0% | 2,22% | 2,22% |
| Diferencia | 2,22% | 0% | 2,22% | 8,89% | 2,22% | 2,22% | 2,22% |

La persona con el salario más bajo se debe a que está contratada a media jornada reducida, solicitada para el cuidado a menores. En otros casos hay diferencias por que se encuentran en un convenio colectivo diferente por lo que se aprecian variaciones en mismo nivel por estas diferencias de convenio. La mayor parte del personal se encuentra entre los tramos de 14.001-18.000 euros y 18.001-24.000 €, la diferencias por sexos es por el número de mujeres en esos rangos y su categoría profesional, pero a igual categoría es igualitario el salario. En los tramos siguientes no hay grandes diferencias, entre 24.001 y 30.000 € el 60% son mujeres, entre 30.001 y 36.000 están al 50%. Se mantiene una diferencia del 2.22% entre sexos, en todos los tramos, excepto en el tramo de 18.001-24.000 que aumenta en un 8.89%, siendo mayor el porcentaje de personal masculino en este tramo.

Por último en el tramo de más de 36.000 €, en realidad hay dos puestos de gerencia ocupados por una mujer y un hombre, y un tercero que percibe salario del Grupo A, aunque su categoría profesional es del grupo D, esto se debe a que forma parte de la empresa familiar y así lo ha pactado la familia, siendo su hermana y hermano los cargos de gerencia, que cobran sueldo similar y con una diferencia de 21.000 euros brutos con respecto al hermano empleado como mecánico, puesto que la responsabilidad de gerencia es mayor.

➤ BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Actualmente existen dos modelos de compensación extrasalarial:

1.- Por objetivos de ventas en el Departamento Comercial, que se fijan actualmente con un porcentaje de incremento de ventas y son remunerados según el umbral de rentabilidad de cada división.

2.- Por productividad en el que los mandos intermedios establecen unos objetivos anuales donde evalúa las competencias de cada persona de su equipo y se establece un objetivo cuantitativo. Subiendo en el organigrama de la empresa, desde dirección se establecen de forma similar objetivos para los mandos intermedios que se cuantifican de igual forma como plus de productividad. Hay dos formas de incrementar los salarios:

1.-Ascenso de categoría profesional: cuando una empleada o empleado ha demostrado su eficiencia, trabajo en equipo y constancia, se le premia promocionándole de categoría e incrementando su salario porque asciende a otro tramo salarial.

2.-Bonus e incentivos: por productividad o por objetivos

| Sexo | Bandas salariales con compensación extrasalarial | | | | | | | |
|------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------|--|
| | 7201-12000 € | 12001-14000€ | 14001-18000€ | 18001-24000€ | 24001-30000€ | 30001-36000€ | >36000 € | |
| Hombre | 0 | 0 | 13 | 5 | 4 | 0 | 4 | |
| Mujer | 1 | 0 | 10 | 5 | 1 | 0 | 2 | |
| Total | 1 | 0 | 23 | 10 | 5 | 0 | 6 | |
| % Hombre | 0% | 0 | 28,88% | 11,11% | 8,88% | 0% | 8,88% | |
| % Mujer | 2,22% | 0 | 22,22% | 11,11% | 2,22% | 0% | 4,44% | |
| Diferencia | 2,22% | 0% | 6,33% | 0% | 6,66% | 0% | 4,44% | |

Se equiparan en 6.33% y 6.66% respectivamente los tramos de 14.001-18.000 y los tramos 24.001-30.000, en el 18.001-24000 sin diferencias, y aumenta el tramo de mayor de 36.000 al doble, tanto en hombres como en mujeres. Los pluses que ha recibido el personal por sexos y jerarquía son:

Por objetivos: 4 hombres y 1 mujer, no hay más mujeres en este departamento por tanto está totalmente equiparado, se observa en la franja de 30001-36000 que queda desierta y aumenta en una mujer en la franja de mayor de 36.000 €. Los objetivos comerciales son mayores que los pluses de productividad por lo que las diferencias son más grandes.

Por productividad: reciben plus de productividad 4 mujeres y 2 hombres, de los cuáles, las mujeres 2 son mandos intermedios y 2 son personal cualificado y en el caso de los hombres, ninguno pertenece a mando intermedio, hay personal cualificado y personal no cualificado.

9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL:

La organización dispone de un protocolo de actuación frente a casos de todo tipo de acoso: "Protocolo frente Acoso sexual, de género o laboral". Dicho protocolo es de aplicación para toda

la plantilla. De hecho, en la empresa conviven dos convenios colectivos y en uno de ellos, habla expresamente de este protocolo, al ser este más restrictivo, la plantilla se acoge al completo a dicho Protocolo, para ambos convenios colectivos.

Este Manual de procedimiento se encuentra al alcance de cualquier persona de la plantilla, y se encuentra en el Departamento de RRHH.

El citado protocolo se ha comunicado a través de correo interno y a través del tablón de anuncios.

Se prevé realizar un estudio durante 2021 sobre el acoso en la empresa, de tipo cualitativo bajo la condición de anonimato. Los resultados se entregarán a la responsable de RRHH que lo comunicará a Dirección.

10.-OTRAS ÁREAS

COMUNICACIÓN:

Al menos un día a la semana, se realiza una reunión presencial del director con la plantilla, estas reuniones se realizan todos los lunes en horario laboral. En esta se comunican incidencias, actividades pendientes, al igual que funciones y responsabilidades.

Los canales de comunicación que se utilizan normalmente son los siguientes:

- ✓ Reuniones
- ✓ Presentaciones a la plantilla
- ✓ Correo electrónico interno
- ✓ Tablón de anuncios
- ✓ Cuestionarios de obtención de información
- ✓ Publicaciones
- ✓ Buzón de Sugerencias

Semanalmente se realizan reuniones de Dirección con las jefas y jefes de departamento. En esta se comunican incidencias, actividades pendientes, gestión de los proyectos en marcha y nuevas directrices.

A finales de año se realizó una campaña de comunicación y sensibilización sobre dos temáticas específicas:

- Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** marcados por la Agenda 2030 y los ODS clave de Maya. Se realizó al mismo tiempo un curso de formación y la comunicación en la web corporativa de los ODS que se trabajan en Grupo Maya y de la estrategia de sostenibilidad empresarial.
- De igual forma se realizó una formación a la plantilla en materia de **Igualdad de Oportunidades**, al mismo tiempo que se comunicaba tanto en las redes, como por Comunicación interna desde Gerencia a toda la plantilla, de la confección del Plan de Igualdad.

Consideramos que la imagen de la empresa tanto externa como interna, transmite los valores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a través de las siguientes acciones:

- ✓ Acceso al empleo: garantizar que ninguna persona pueda ser discriminada por razón de sexo o de género en el acceso al trabajo.

- ✓ Promoción: promocionar personal en la empresa siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia.
- ✓ Formación: promover la formación en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Igualdad retributiva: igualdad en la retribución para trabajos de igual valor; para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuya un mismo valor no hay discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- ✓ Protocolo de prevención ante situaciones de acoso sexual
- ✓ Conciliación familiar igualitaria para mujeres y hombres.
- ✓ Uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas

En relación a la comunicación de la plantilla con la empresa, se realiza a través de:

- Correo electrónico
- Vía telefónica
- Reuniones

✓ **CONCLUSIONES**

- ✓ El diagnóstico ha expuesto los principales aspectos a trabajar para alcanzar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Para conseguir dicho objetivo se han planteado diferentes acciones.
- ✓ El primer paso ha sido la confección de este Plan de Igualdad, de forma voluntaria, como muestra del compromiso empresarial con los principios de igualdad de trato y de oportunidades y en la no discriminación. La organización cree en la integración de la igualdad en la cultura de la empresa, algo que ya se había integrado de forma informal, y considera que la redacción de este Plan de Igualdad va a favorecer la evaluación de las acciones para llevar a cabo el Plan de Igualdad.
- ✓ Se mantendrán mecanismos de evaluación y de comunicación a la dirección y al personal de la plantilla y se seguirá un calendario de actuación y una previsión de recursos en las actuaciones previstas, siguiendo las acciones y objetivos marcados en cada área de acción.
- ✓ Se han producido nuevas incorporaciones bajo las nuevas formas de selección. Dicha selección ha contado con candidaturas de ambos sexos y finalmente se han decantado por la valoración de méritos, se han incorporado perfiles de ambos sexos en distintos departamentos.
- ✓ Se ha realizado una primera formación en Igualdad de Oportunidades a parte de la plantilla, pero se van a ir realizando formaciones hasta completar toda la plantilla.
- ✓ La formación obligatoria se realizará dentro del horario laboral.
- ✓ Para la mejora de la comunicación, se proponen reuniones semanales con las jefas y jefes de departamento para tratar temas de gestión del departamento.
- ✓ Maya ha puesto a disposición de la plantilla el Protocolo de Acoso.

- ✓ Los cargos de mayor responsabilidad son ocupados equitativamente por mujeres y hombres.
- ✓ Dirección se forma en igualdad en el sector laboral.
- ✓ Se designa una persona responsable de la implantación y evaluación del Plan de Igualdad.
- ✓ Se trabaja desde una perspectiva de la responsabilidad social y por ello, durante la redacción de la memoria de sostenibilidad, se prestará especial atención a las personas que conforman el equipo humano de Maya, buscando acciones para trabajar la cohesión y la equidad de la plantilla.
- ✓ De esta forma, se establecen medidas para favorecer la igualdad de Oportunidades en las siguientes áreas: Acceso al empleo, Corresponsabilidad y Conciliación, Clasificación profesional y formación, Retribuciones y auditoria retributiva y Salud Laboral. Con el resultado del **Análisis DAFO** se determinarán los objetivos a alcanzar, así como las acciones a desarrollar.

ANÁLISIS DAFO

| DEBILIDADES | FORTALEZAS |
|---|--|
| Puestos feminizados o masculinizados | Se favorecen las candidaturas infrarrepresentadas usando lenguaje inclusivo, garantizando la igualdad |
| Riesgo de sesgos en la clasificación profesional | Revisión de la definición de puestos de trabajo |
| Sensibilización en materia de igualdad en parte de la plantilla | Formación de la plantilla en materia de Igualdad |
| La promoción interna no está estandarizada | Se ha priorizado la promoción interna |
| Condiciones laborales estandarizadas | Horario laboral que permite la conciliación familiar durante todo el año |
| Falta de información en relación a la conciliación y corresponsabilidad | Concienciación de la entidad en la promoción de medidas |
| Puestos de trabajo infrarrepresentados | Corrección de la infrarrepresentación |
| Posibles sesgos salariales | Evaluación de estructura salarial igualitaria |
| Desconocimiento del protocolo de acoso | Información sobre protocolo de acoso |
| No existencia de un plan de igualdad | Integración del Plan de Igualdad en la RSC |
| Sesgos inconscientes de género en la comunicación y lenguaje | Garantía de una empresa inclusiva |

OBJETIVOS DEL PLAN:

El objetivo general del Plan de igualdad es integrar la igualdad real de oportunidades de trato en mujeres y hombres mediante el desarrollo de medidas dirigidas a alcanzar los siguientes objetivos específicos.

1. Promover en Entidad Maya el principio de trato igualitario entre mujeres y hombres garantizando las mismas oportunidades profesionales, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
2. Fomentar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.
3. Garantizar la formación en materia de Igualdad a toda la plantilla con el fin de integrar su sensibilización dentro de la cultura de empresa
4. Favorecer la neutralidad y estandarización, en los procesos de promoción interna de la entidad.
5. Mejorar las condiciones laborales de la plantilla con acciones no estandarizadas por convenio que permitan favorecer el clima laboral igualitario.
6. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente derivadas de obligaciones familiares, fomentando la sensibilización en la plantilla en el reparto de responsabilidades y evaluando las medidas de conciliación del personal de la empresa.
7. Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación feminizada o masculinizada en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
8. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución en trabajos de igualdad valor.
9. Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
10. Impulsar acciones de comunicación que transmitan una imagen de empresa inclusiva, haciendo uso de la comunicación neutra y de lenguaje inclusivo.

FICHAS DE ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD:

ÁREA A DESARROLLAR: ACCESO AL EMPLEO

Objetivo general: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa

Acción: Crear métodos de reclutamiento para difundir las ofertas de empleo incluyendo como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Plan de acción:

- **Actividades:** Desarrollo de una serie de medidas para incluir la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección:
 - o Descripción del puesto de trabajo: uso de géneros gramaticales y lenguaje neutro, describiendo criterios objetivos.
 - o Difusión de ofertas de empleo: uso de lenguaje neutro que incluya tanto a las mujeres como a los hombres, detallando únicamente los requisitos esenciales y el compromiso con la igualdad.
 - o Elección de canales de selección: garantizando que la información del puesto vacante será de acceso tanto para mujeres como para hombres.
 - o Valoración de las candidaturas: estarán basadas atendiendo a la experiencia y formación de la candidata o candidato, sin otros requisitos evitando situaciones preconcebidas sobre las candidaturas.
 - o Entrevista y pruebas de selección: se garantizará la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, siendo los requerimientos, la capacidad y las competencias profesionales relacionadas con el puesto.

- **Personas Destinatarias:** Los futuros candidatos y candidatas a los puestos ofertados por Entidad Maya
- **Metodología:** Se realizará un seguimiento de las ofertas publicadas por distintas vías y se exigirá que una misma oferta aparezca al menos por dos canales diferentes de comunicación.
- **Recursos:**
 - o Humanos: Dirección y Departamento de Comunicación
 - o Materiales: Informe. Base de datos para realizar los cálculos.
 - o Económico: horas empleadas en tareas de difusión
- **Temporalización de la actividad:** esta actividad se realizará siempre que exista una vacante en Maya, dentro del rango temporal 2021-2025. Revisión en los 2 últimos meses del año.
- **Indicadores de evaluación:** se tomará como indicadores: número total de procesos de selección realizados, número y porcentaje segregado por sexos de: candidaturas presentadas, participantes en el proceso de selección y personal incorporado.
- **Temporalización de la evaluación:** las medidas se evaluarán de forma anual, de esta forma, con los datos obtenidos, podremos evaluar si las medidas adoptadas están cumpliendo con su objetivo.

ÁREA A DESARROLLAR: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo general: Fomentar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional

Acción: Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas realizadas.

Plan de acción:

- Actividades: Revisión del Organigrama y nivel jerárquico evaluando la adecuación de las categorías en relación a las tareas asignadas.
- Destinatarios: En la clasificación profesional toda la plantilla
- Metodología: Comprobaremos que se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando

Recursos:

- Humanos: Departamento de RRHH y Formador en materia de Igualdad.
- Materiales: Software para la confección de bases de datos para realizar las revisiones oportunas.
- Económicos: gastos de las horas destinadas a la revisión del organigrama, nivel jerárquico y adecuación a las categorías profesionales.

Temporalización de la actividad: La actualización y definición de perfiles y puestos se realizará cada 6 meses y la formación será de tipo anual y en horario laboral.

Indicadores de evaluación:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha
- Verificación del grado de desarrollo de la revisión de la clasificación profesional
- Ajustes realizados

ÁREA A DESARROLLAR: FORMACIÓN

Objetivo general: Garantizar la formación en materia de Igualdad a toda la plantilla con el fin de integrar su sensibilización dentro de la cultura de empresa

Acción: Revisión del personal que todavía no se ha formado en materia de Igualdad y evaluar si aquellos o aquellas que ya se han formado necesitan formación más específica a aplicar en su departamento

Plan de acción:

- Actividades: Revisión del personal no formado en materia de Igualdad y evaluación de posible formación específica para algunas personas o departamento.
- Destinatarios: Las personas no formadas todavía y posibles candidatos o candidatas de ampliar su formación en materia de Igualdad.
- Metodología: Comprobaremos que personal se formó en el Plan de Formación de 2020 y confeccionaremos un listado de las personas que deben formarse durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Recursos:

- Humanos: Departamento de RRHH y Formador en materia de Igualdad.
- Materiales: Los requeridos para la formación en materia de Igualdad y bases de datos para realizar las revisiones oportunas.
- Económicos: gastos de la formación en materia de Igualdad y horas de revisión del Plan de Formación del 2020.

Temporalización de la actividad: La revisión de los objetivos en materia de formación se realizará de forma anual a final de año, realizando la previsión de las acciones formativas para el año siguiente.

Indicadores de evaluación:

- Número de personas formadas en materia de Igualdad
- Verificación de si algunas personas requieren ampliación de conocimientos en materia de Igualdad, para trabajar la implantación del Plan de Igualdad
- Número y porcentaje de empleadas y empleados que se han formado en materia de igualdad, segregado por sexos.

ÁREA A DESARROLLAR: **PROMOCIÓN**

Objetivo general: Favorecer la neutralidad y estandarización, en los procesos de promoción interna de la entidad.

Acción: Establecimiento de itinerarios de profesionalidad totalmente estandarizados

Plan de acción:

- Actividades: Confección de cuestionarios estandarizados con lenguaje neutral e inclusivo.
- Destinatarios: Todas las personas de la plantilla que deseen participar en los procesos de promoción interna.
- Metodología: Revisión del organigrama con las nuevas incorporaciones de personal, planificación de las necesidades de puestos a cubrir, confección de cuestionarios estandarizados y comunicación de las propuestas de promoción. Este proceso garantiza la imparcialidad en el proceso.

Recursos:

- Humanos: Departamento de RRHH.
- Materiales: Software de paquete office para la realización de los cuestionarios, así como de los informes de verificación y resultados.
- Económicos: horas empleadas en todo el proceso de promoción incluyendo las modificaciones propuestas.

Temporalización de la actividad: La revisión de los objetivos en materia de promoción se realizará cada 6 meses

Indicadores de evaluación:

- Número de personas promocionadas que pertenezcan a la plantilla
- Número y porcentaje de empleadas y empleados que se han promocionado segregado por sexos.
- Categorías profesionales donde han promocionado segregado por sexos.

ÁREA A DESARROLLAR: **CONDICIONES LABORALES**

Objetivo general: Mejorar las condiciones laborales de la plantilla con acciones no estandarizadas por convenio que permitan favorecer un clima laboral igualitario.

Acción: Elaboración de cuestionario de mejora del clima laboral y selección de medidas.

Plan de acción:

- **Actividades:** Confección de cuestionarios de posibles acciones
- **Destinatarios:** Para toda la plantilla
- **Metodología:** Revisión de las condiciones laborales y propuesta de medidas de mejora.

Recursos:

- **Humanos:** Departamento de RRHH.
- **Materiales:** Software de paquete office para la realización de los cuestionarios, así como de los informes de verificación y resultados.
- **Económicos:** horas empleadas en todo el proceso de promoción incluyendo las modificaciones propuestas.

Temporalización de la actividad: La revisión de las propuestas e implantación se realizará de forma anual.

Indicadores de evaluación:

- Número de mejoras propuestas
- Número de mejoras implantadas
- Número de personas beneficiadas segregado por sexos
- Encuesta de calidad

ÁREA A DESARROLLAR: **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Objetivo general: Fomentar la sensibilización en la plantilla y personas beneficiarias en el reparto de responsabilidades y evaluar las medidas de conciliación en la plantilla.

Acción: Realizar una campaña de difusión y sensibilización, a través del correo electrónico, para todas las personas trabajadoras de Maya en relación al reparto de responsabilidades que permitan la conciliación y evaluar periódicamente las medidas de conciliación adoptadas.

Plan de acción:

- **Actividades:** Realización de material gráfico relacionado con la conciliación, así como de la corresponsabilidad familiar, de duración de una semana cada una. De igual forma se difundirán post en redes sociales sobre la conciliación y la corresponsabilidad.
- **Personas destinatarias:** Plantilla y público en general.
- **Metodología:** El Departamento de Comunicación preparará el material gráfico que se va a difundir tanto en el correo interno como en redes sociales.
- **Recursos**
 - o **Humanos:** Dirección y Departamento de Comunicación

- **Materiales:** Software específico para trabajar con imágenes y de programación en redes sociales. Correo electrónico. Ordenadores y redes sociales.
- **Económicos:** El trabajo se realiza en horario de las oficinas por lo que se incluye dentro del salario de las empleadas y empleados que se encargarán del mismo.
- **Temporalización de la actividad:** La actividad se temporaliza en dos espacios de tiempo diferente. La campaña interna por correo electrónico se realizará la semana del 30 de abril al 7 de mayo coincidiendo con la semana donde se celebra el día de las trabajadoras y trabajadores. Por otro lado, la campaña de conciliación y correspondencia, se realizará en la primera semana de diciembre.
- **Indicadores de evaluación:**
 - Cantidad de correos mandados con la campaña de sensibilización.
 - Nº de clicks de “me gusta” que ha recibido en la campaña de concienciación en redes, así como las veces que se ha compartido y el alcance orgánico de la campaña.
 - Como evidencia enviaremos las campañas realizadas.

ÁREA A DESARROLLAR: INFRARREPRESENTACIÓN

Objetivo general: Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación feminizada o masculinizada en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Acción: Se establece la realización de un estudio donde se analicen aquellos puestos de trabajo con infrarrepresentación femenina o masculina.

- Actividades: Estudio de puestos de trabajo infrarrepresentados
- Personas destinatarias: Plantilla de personal de Entidad Maya
- *Metodología:*
 - 1. Estudio por departamentos de aquellos puestos infrarrepresentados
 - 2. Confección de propuestas para equilibrar la infrarrepresentación

Recursos:

- Humanos: El Departamento de RRHH se encargará de realizar el estudio de puestos, así como la confección de propuestas
- Materiales: material de oficina, software del paquete office para realizar el estudio, así como equipamiento informático.
- Económicos: horas empleadas para la realización del estudio y propuestas.

Temporalización de la actividad: La evaluación de las necesidades se realizará de forma anual, se realizará todos los meses de noviembre.

Indicadores de evaluación:

- Número de personas incorporadas en puestos infrarrepresentados segregadas por sexo
- Número de puestos donde la infrarrepresentación se haya corregido
- Número de personas que han promocionado segregadas por sexos

ÁREA A DESARROLLAR: RETRIBUCIONES

Objetivo general: Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución en trabajos de igualdad valor.

Acción: Se establece la realización de un estudio donde se analice el principio de retribución igualitaria y en caso de identificarse razones no objetivas para las diferencias salariales, la corrección de las mismas.

Plan de acción:

- Actividades: Se realizará un estudio de la estructura salarial con enfoque de género.
- Personas destinatarias: A toda la plantilla, *de igual categoría*.
- Metodología:
 - o 1. Elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema de retribución. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales elaborados en el marco de este plan de igualdad y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras.
 - o 2. En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional se determinarían medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva y el calendario para su puesta en marcha.

Recursos:

- Humanos: El Departamento de RRHH se encargará de realizar un estudio los complementos salariales de las nóminas de los trabajadores del Maya
- Materiales: material de oficina, software del paquete office para hojas de cálculo de seguimiento de los complementos salariales.
- Económicos: el Centro recibe en un primer momento sus nóminas desde su asesoría y luego es el comité de igualdad quién se encargará de analizarlas.

Temporalización de la actividad: La evaluación de las necesidades se realizará de forma anual, se realizará todos los meses de Noviembre.

Indicadores de evaluación: Nos comprometemos a poner como indicador los resultados obtenidos mediante la tabla Excel. Realizando un breve informe de los resultados.

- Verificación sobre la redefinición de complementos y si se perciben en ambos sexos
- Número de complementos redefinidos segregados por sexos
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan
- Verificación del estudio de valoración del puesto de trabajo

ÁREA A DESARROLLAR: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Objetivo general: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Acción: Establecer medidas que como la realización de campañas informativas o acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Plan de acción:

- Actividades: Realización de un estudio de medidas a aplicar como la formación o la difusión relacionadas con la prevención frente a situaciones de acoso laboral
- Personas destinatarias: Trabajadoras y trabajadores en Maya
- Metodología: Realización del estudio e implantación de medidas.

Recursos:

- Humanos: El Departamento de RRHH que se encargará de la puesta en marcha de la medida.
- Materiales: Material gráfico de difusión y material formativo, uso de equipamiento informático y software de diseño gráfico, así como los programas formativos
- Económicos: horas destinadas a la implantación de medidas y coste económico de acciones formativas.

Temporalización de la actividad: Revisión anual a final de año

Indicadores de evaluación:

- Número de medidas propuestas
- Número de medidas puestas en marcha
- Número de acciones formativas
- Cuestionario de calidad

ÁREA A DESARROLLAR: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo general: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas

Acción: Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

Plan de acción:

- Actividades: Se realizará una revisión de los materiales de comunicación que usa la empresa para comprobar si existe la necesidad de medidas correctivas.
- Destinatarios: Toda la Comunidad empresarial relacionada con Maya.
- Metodología: Aportación de Guías y recursos para la revisión de los materiales de difusión que se proporcionará al Departamento de Comunicación,

Recursos:

- Humanos: Departamento de Comunicación
- Materiales: Guías de lenguaje inclusivo y no sexista, ordenadores y material gráfico.
- Económicos: Espacio web y redes sociales; en la revisión de todos los materiales y medidas correctivas.

Temporalización de la actividad: Se realizará de manera constante con revisiones semestrales de resultados.

Indicadores de evaluación:

- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

VIGENCIA:

El plan de igualdad propuesto tendrá una vigencia que va desde el 22 de abril del 2021 al 22 de abril del 2025. Este tiempo posibilita la implementación de las medidas acordadas en el plan y posibilita la evaluación de las actividades que se desean ejecutar.

PLANIFICACIÓN ANUAL:

*La presente planificación tiene carácter optativo, no definitivo.

| 2021-2022 | | | |
|--|---|---|-----------------------------------|
| I | II | III | IV |
| Acción nº5: Medidas de mejora condiciones laborales. | Acción nº4: Itinerarios estandarizados en área de promoción | Acción nº1: Medidas procesos de selección | Acción nº3: Formación en igualdad |

| 2022-2023 | | | |
|--|--|-----------------------------------|---|
| I | II | III | IV |
| Acción nº7: Estudio de puestos infrarrepresentados | Acción nº 8: Estudio estructura salarial con enfoque de género | Acción nº3: Formación en igualdad | Acción nº2: Ajustes clasificación profesional |

| 2023-2024 | | | |
|--|---|---|------------------------------------|
| I | II | III | IV |
| Acción nº6: Campaña de corresponsabilidad y conciliación | Acción nº4: Itinerarios estandarizados en área de promoción | Acción nº1: Medidas procesos de selección | Acción nº9: Comunicación inclusiva |

| 2024-2025 | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------------------|---|
| I | II | III | IV |
| Acción nº 8: Estudio estructura salarial con enfoque de género | Acción nº9: Comunicación inclusiva. | Acción nº9: Campaña prevención Acoso | Acción nº2: Ajustes clasificación profesional |