

MAHECO

constructora

PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN:

En MAHECO, S.A. siempre ha existido la preocupación por potenciar el crecimiento profesional y personal de los empleados, apostando por la igualdad de oportunidades entre los diferentes perfiles de diversidad que forman parte de la plantilla, y que son, sin duda, el elemento que determina la eficiencia de la Empresa. La incorporación de políticas activas de conciliación e igualdad cuenta con el compromiso incondicional de las personas para lograr unos objetivos comunes que resultan en una mayor motivación, integración y satisfacción laboral y en una mejora de la competitividad y la productividad, así como en la fidelización de los clientes.

MAHECO ha identificado los diferentes perfiles de diversidad presentes en la empresa, mediante el análisis realizado de la plantilla.

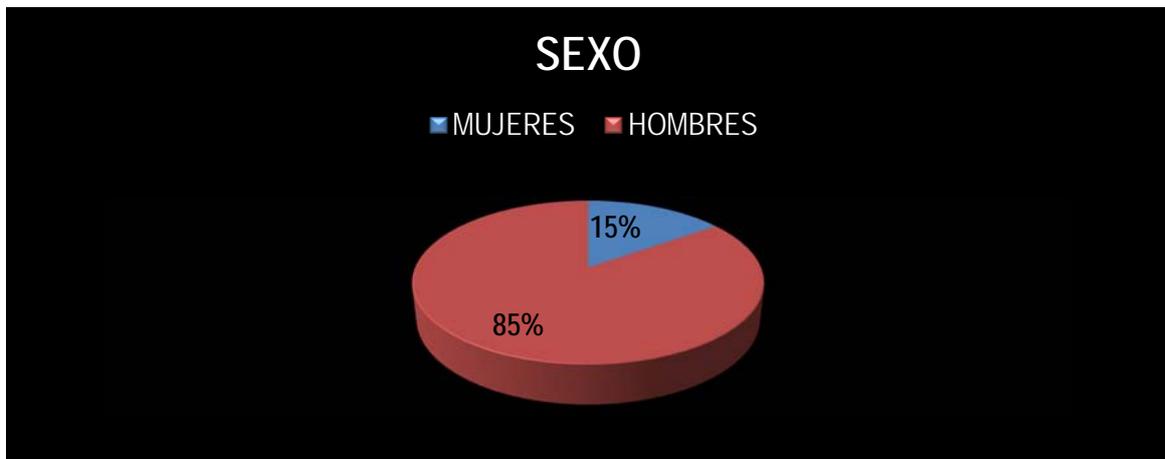
MAHECO

constructora

SEXO

TOTAL PLANTILLA

PERSONAS	HOMBRES	MUJERES
108	90	18



DIRECCIÓN DE MAHECO

PERSONAS	HOMBRES	MUJERES
2	1	1



MAHECO

constructora

MANDOS INTERMEDIOS

PERSONAS	HOMBRES	MUJERES
34	26	8



CARGOS ADMINISTRATIVOS

PERSONAS	HOMBRES	MUJERES
10	1	9



MAHECO

constructora

TRABAJADORES DE OFICINA

PERSONAS	HOMBRES	MUJERES
36	18	18



TRABAJADORES DE OBRA

PERSONAS	HOMBRES	MUJERES
72	72	0



MAHECO

constructora

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Igualdad salarial
- Igualdad de géneros en cargos de responsabilidad
- Conciliación familiar

PLAN DE ACCIONES

- Igualdad de oportunidades y salarios entre los hombres y mujeres dentro de la organización (Plan de igualdad, protocolo de acoso,...)
- Mujeres en cargos de responsabilidad a pesar de la dificultad que nos encontramos al encontrarnos en un sector donde predominan los hombres.
- Flexibilidad horaria (Horario personalizado en oficinas. Se ha permitido establecer el horario laboral a todas las personas de la oficina en función de sus necesidades).
- Conciliación de la vida familiar con la vida laboral al personal que tiene hijos menores.
- Protección de la mujer, el feto o el bebé, por el hecho de estar embarazada o en período de lactancia (información a las mujeres trabajadoras de aquellas condiciones de trabajo que se convierten en un riesgo)

MAHECO

constructora

DEPARTAMENTO

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

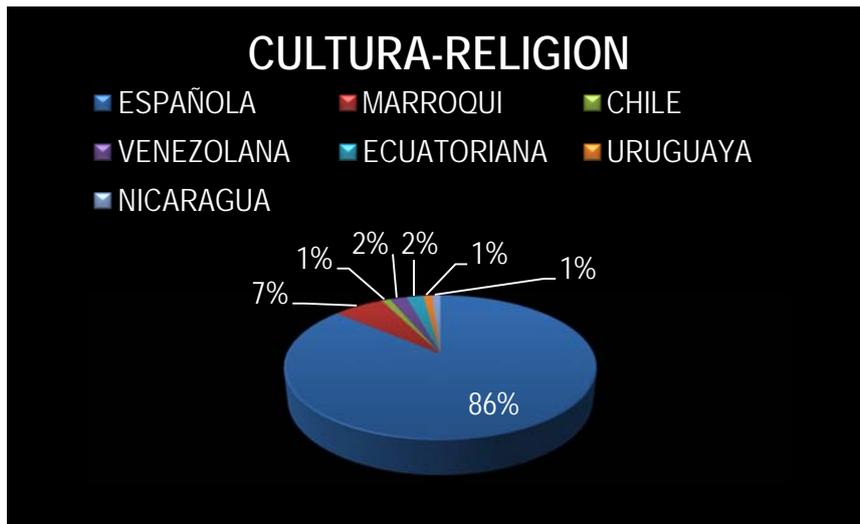
- Formación, información, consulta y participación
- Condiciones de trabajo seguras (personal de obra)
- Ropa de trabajo y Epis cómodos y seguros
- Flexibilidad horaria (trabajadores de oficina)
- Estabilidad laboral



PLAN DE ACCIONES

- Formación continua (Plan de formación anual)
- Canales de comunicación ascendente y descendente (Manual de acogida, reuniones, email, comunicados, Newsletter,...)
- Utilización de canales que faciliten la comunicación entre empresa y el personal de obra (WhatsApp)
- Preparar y solicitar documentación (Evaluación de Riesgos, Planes de Seguridad y CAE con las empresas subcontratadas) y comprobar que no se realiza ninguna actividad en la obra sin adoptar las medidas de seguridad en la obra (encargado, recurso preventivo, jefe de obra, visitas del técnico de PRL)
- Acciones de mejora a partir de la comunicación, participación y consulta de los trabajadores
- Flexibilidad horaria (Horario personalizado en oficinas. Se ha permitido establecer el horario laboral a todas las personas de la oficina en función de sus necesidades).
- Dar estabilidad laboral al personal realizando contratos indefinidos. Actualmente el 75% del personal de la empresa tiene contrato indefinido.

CULTURA - RELIGIÓN



NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Ramadán (personal de cultura islámica)
 - Ramadán 2021 (12Abril – 12 Mayo)
 - Ramadán 2022 (2 Abril – 1 Mayo)
- Visitar el país de origen
- Vacaciones en días especiales en función de su religión (fiesta del cordero al personal de cultura islámica).
 - Fiesta del cordero 2021 (20-22 de julio)
 - Fiesta del cordero 2022 (9 -11 de julio)
- Reunificación familiar
- Igualdad salarial
- Que no haya discriminaciones o diferencias

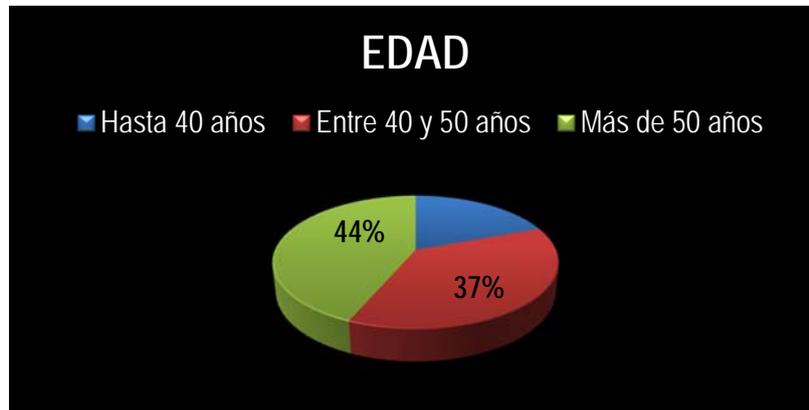
MAHECO

constructora

PLAN DE ACCIONES

- Intentar adaptar el horario y/o el tipo de trabajo durante el Ramadán, al personal de cultura islámica.
- Se permite agrupar las vacaciones anuales para visitar el país de origen
- El personal tiene flexibilidad para coger como festivo los días religiosos (según cultura)
- Ayudas para conseguir la documentación necesaria para la reunificación familiar
- En MAHECO, S.A no existe ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, tendencia política, país de procedencia, origen social, discapacidad o edad (Plan de igualdad, Protocolo de acoso, política de RSE,...)

EDAD



GRUPO DE HASTA 40 AÑOS

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Experiencia
- Aprendizaje
- Formación
- Buenas condiciones laborales - salariales

PLAN DE ACCIONES

- Aumentar el porcentaje del personal en este grupo de edad que puede aportar:
 - Ideas innovadoras o a renovar las bases con las que llevamos trabajando años
 - Cambios para modernizar la empresa y llegar a un público más joven
 - Ganas de aprender
- Dar la oportunidad de coger experiencia laboral a este grupo de edad
- Formación continua (Plan de formación anual)
- Enseñar a este grupo de edad la manera de trabajar de la empresa (políticas, procedimientos, código de conducta,...).
- Proporcionar unas buenas condiciones laborales y un salario de acuerdo con su categoría y experiencia.
- Estudio Psicosocial cada 3 años.

GRUPO DE 40 A 50 AÑOS

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Cargo de Responsabilidad
- Promocionar profesionalmente
- Mejoras salariales / Meritocracia
- Estabilidad laboral
- Formación
- Buenas condiciones laborales

PLAN DE ACCIONES

- En Maheco existe la posibilidad de promocionar y de optar a cargos de mayor responsabilidad
- Proporcionar unas buenas condiciones laborales y un salario de acuerdo con su categoría, experiencia y meritocracia
- Maheco anualmente evalúa el rendimiento de todo el personal de la empresa
- Dar estabilidad laboral al personal realizando contratos indefinidos. Actualmente el 75% del personal de la empresa tiene contrato indefinido.
- Formación continua (Plan de formación anual).
- Estudio Psicosocial cada 3 años.

GRUPO DE MÁS DE 50 AÑOS

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Estabilidad laboral
- Valorar experiencia
- Trabajos sin tanto esfuerzo físico (trabajadores de obra)
- Jubilación anticipada
- Buenas condiciones laborales

PLAN DE ACCIONES

- Dar estabilidad laboral al personal realizando contratos indefinidos. Actualmente el 75% del personal de la empresa tiene contrato indefinido.
- Maheco anualmente evalúa el rendimiento de todo el personal de la empresa
- Aprovechar la experiencia y el gran conocimiento de la empresa de este grupo de edad para ayudar y formar al resto del personal.
- Adaptar el trabajo a las condiciones físicas de cada trabajador. En obra evitar que este grupo de edad realice trabajos de más dureza y siempre que sea posible encomendarles actividades que no requieran tanto esfuerzo físico
- Facilitar la jubilación o prejubilación a los trabajadores
- Estudio Psicosocial cada 3 años.

MAHECO

constructora

OBJETIVOS:

La Dirección de la Empresa promueve una filosofía de cambio empresarial acorde con las nuevas necesidades que requiere el negocio de la construcción sobre la base de los siguientes objetivos:

- Implantar el Plan de Igualdad de oportunidades entre los diferentes perfiles de diversidad que forman parte de la plantilla
- Elaborar e implantar un Protocolo preventivo en materia de acoso laboral.
- Mejorar el programa de Conciliación Vida Personal, Familiar y Laboral, mediante la flexibilización de la jornada laboral de los empleados.
- Implantar un Plan de Comunicación sobre las acciones del Plan de Igualdad.
- Revisión de las retribuciones y bandas salariales, orientado a mejorar la igualdad en materia retributiva y condiciones de trabajo.
- Evaluar el Clima Laboral con el objetivo de promover y ampliar el programa de motivación y satisfacción en el trabajo

IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE LOS DIFERENTES PERFILES DE DIVERSIDAD:

Maheco, S.A. refleja el respeto hacia las normativas vigentes en materia de Igualdad de oportunidades y anti-discriminación, y asume los siguientes principios básicos:

- **Sensibilizar:** los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad están incluidos en los valores de nuestra empresa y son difundidos entre nuestros empleados.
- **Avanzar en la construcción de una plantilla diversa:** en la empresa fomentamos la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.)
- **Promover la inclusión:** la integración es efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- **Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas:** la gestión de la diversidad no es una práctica de recursos

MAHECO

constructora

humanos más, sino un factor transversal, que se encuentran en la base de todas las decisiones que se toman en éste ámbito.

- **Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio:** Maheco, S.A., cuenta con un programa de conciliación de vida personal, familiar y laboral, que permite la armonización del trabajo y el tiempo personal.
- **Reconocer la diversidad de los clientes:** la empresa conoce el perfil de los clientes, reconociendo que su diversidad es también una fuente de innovación.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO:

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, desde Maheco S.A, ha elaborado un Protocolo de Prevención y Actuación en Materia de Acoso, con la finalidad de establecer una serie de medidas para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral en el ámbito laboral. Dicho protocolo actualmente se encuentra regulado a través del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (según la norma SGE 21 de Forética).

Objetivos:

- Definir y clasificar las conductas que sean consideradas como acoso laboral y acoso sexual.
- Promover e implantar la formación necesaria para la resolución de conflictos.
- Implantar mecanismos de detección rápida de las denuncias sobre estas conductas y respetar los derechos de ambas partes, garantizando la confidencialidad de éstos.
- Realizar un Protocolo que facilite la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.
- Elaborar un procedimiento de denuncias.
- Informar y difundir el Protocolo.
- Revisar periódicamente el Protocolo de Prevención y Actuación con el Comité de Gestión Ética

Maheco, S.A. ha elaborado un Protocolo de Prevención y Actuación en Materia de Acoso y se ha presentado a revisión y aprobación por parte del Comité de Gestión Ética. Una vez aprobado, se divulgará a todo el personal de la organización y al resto de partes interesadas a través de los diferentes medios de comunicación disponibles en Maheco, S.A.

MAHECO

constructora

INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO. DIVULGACIÓN

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente protocolo en todos los niveles de la organización, facilitando a todos los trabajadores una copia del mismo.

La empresa se compromete a dar a conocer el Protocolo de Prevención y Actuación en Materia de Acoso, mediante un programa de divulgación y utilización de sus medios de comunicación para tal fin. De la misma manera, todo el personal de Maheco, S.A. se compromete a llevarlo a cabo.

Los medios de difusión con los que cuenta Maheco, S.A. para dar a conocer su Protocolo de actuación son los siguientes:

- Comunicado interno
- Correo electrónico
- Manual de acogida para nuevas incorporaciones
- Newsletter
- Comunicado en el tablón de anuncios
- Formaciones internas
- Web de Maheco

Tanto las políticas, los valores y el protocolo sobre acoso de Maheco, S.A, serán de conocimiento público y transmitidos por la empresa y su personal a todos los grupos de interés.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La gestión ética y responsable de Maheco, S.A. se refleja también en la preocupación por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, indudablemente unida al respecto a las personas que integran la empresa, asegurando la igualdad de oportunidades, así como su formación y promoción dentro de ella. Maheco, S.A pone en práctica las siguientes acciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Flexibilidad horaria ordenación del tiempo
 - Horario flexible / Jornada adaptada según necesidades de la persona y empresa (personal de oficina)
 - Viernes con jornada Intensiva todo el año (personal de oficina)
 - Adaptación de horarios para realizar estudios

MAHECO

constructora

- Permisos para asistir a reuniones escolares, ... (tiempo a recuperar)
- Posibilidad de teletrabajo (personal con portátil)
- Servicios a la persona y familia
 - Servicio de Departamento de Compras: Mejores condiciones económicas en la adquisición de electrodomésticos o material de construcción,
 - Precios especiales en reformas
- Salud laboral
 - Identificación de riesgos psicosociales
 - Mensajes de sensibilización de PRL
 - Apoyo de calidad de vida y salud: reposapiés, audífono,...
- Apoyo a la maternidad / paternidad
 - Adaptación y flexibilidad de la jornada reducida por maternidad
 - Adaptación y flexibilidad de los Permisos de Paternidad
 - Posibilidad de acumular el periodo de lactancia en un solo permiso.
- Motivación, Integración y satisfacción laboral
 - Actividades de integración: fomento de eventos deportivos, Fiesta del patrón, comida de navidad
 - Encuesta de satisfacción laboral
 - Actividades lúdicas o salidas conjuntas con la familia
- Integración laboral de población vulnerable en la construcción
 - Inserción Laboral de personal discapacitado en plantilla
- Plan de Igualdad
 - Implantación del Plan de Igualdad
 - Protocolo de Prevención y actuación en Materia de Acoso
- Formación
 - Formación interna y externa en horario laboral
 - Formación especializada para mejora en desarrollo profesional
- Medidas de comunicación
 - Incorporación de nuevos empleados (manual de acogida)
 - Divulgación de las políticas y código de conducta de la empresa
 - Canales de comunicación interna

MAHECO

constructora

- Divulgación del Protocolo de Prevención y Actuación en materia de acoso

IMPLANTAR UN PLAN DE COMUNICACIÓN SOBRE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los medios de difusión con los que cuenta Maheco, S.A. para dar a conocer las acciones del plan de igualdad son los siguientes:

- Comunicado interno
- Correo electrónico
- Manual de acogida para nuevas incorporaciones
- Newsletter
- Comunicado en el tablón de anuncios
- Formaciones internas

REALIZAR UN ESTUDIO SOBRE RETRIBUCIONES Y BANDAS SALARIALES ORIENTADO A MEJORAR LA IGUALDAD EN MATERIA RETRIBUTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO

MAHECO, S.A. cree en el desarrollo profesional y personal de todas las personas que forman parte de la organización y considera que este desarrollo es fundamental en la consecución del objetivo común.

La selección y promoción de las personas que forman parte de MAHECO, S.A. está basada en las competencias, habilidades, capacidades, conocimientos, rendimiento y ejecución de las funciones profesionales demostrados por el individuo. Las personas que ejercen cargos de dirección actúan como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores. MAHECO, S.A. trabaja por la consecución de la estabilidad de las personas que forman parte de la organización, su desarrollo y su motivación.

Todas las personas que trabajan en MAHECO, S.A. participan de manera activa en los planes de formación que la organización pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias con el fin de progresar profesionalmente y mejorar día a día en el objetivo de poder ofrecer un producto de alta calidad.

En MAHECO, S.A. no existe ni se hará ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de orientación sexual, raza, color, sexo, religión, tendencia política, país de procedencia, origen social, discapacidad o edad.

MAHECO

constructora

EVALUAR EL CLIMA LABORAL CON EL OBJETIVO DE PROMOVER Y AMPLIAR EL PROGRAMA DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Cada 3 años Maheco, S.A, realiza una evaluación del clima laboral de la empresa.

Durante el año 2019 la empresa realizó una encuesta para evaluar el ambiente laboral tanto en las oficinas como en la obra, analizó los resultados obtenidos y llevó a cabo una serie de medidas correctivas / preventivas sobre los riesgos psicosociales detectados.

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Se determinó que los siguientes factores psicosociales podían afectar al adecuado desarrollo del trabajo:

- **CARGA DE TRABAJO (CT).** Se ha obtuvo un riesgo elevado para los trabajadores de oficina
- **PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS).** Se obtuvo un riesgo elevado para los trabadores de oficina y un riego moderado para los trabajadores de obra.

RIESGOS DETECTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

CARGA DE TRABAJO (CT)
Hay personas en la oficina que consideraron: <ul style="list-style-type: none">• Que no tenían tiempo suficiente y adecuado para realizar su tarea• Que tenían que trabajar con rapidez y a menudo debían acelerar el ritmo de trabajo.• Que por lo general debían mantener una exclusiva atención en su trabajo• Que la atención que debían mantener en su trabajo era alta.• Que a menudo debían atender a varias tareas al mismo tiempo• Que a veces tenían que interrumpir la tarea que estaban haciendo para realizar otra no prevista y que estas interrupciones alteraban seriamente la ejecución de su trabajo• Que la cantidad de trabajo que tenían solía ser irregular e imprevisible.
MEDIDAS CORRECTIVAS-PREVENTIVAS
1. INFORMAR DE LA IMPORTANCIA DE COMUNICAR LA SITUACIÓN Aunque, en lo posible, se intenta evitar que los trabajadores estén expuestos a situaciones de urgencia y apremio de tiempo, es importante que cualquier trabajador que considere que se encuentra en alguna o varias de las situaciones indicadas en el apartado anterior se lo comunique a su responsable para que pueda adoptar medidas para solucionarlo.

MAHECO

constructora

2. INFORMAR DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO SE TIENE CONOCIMIENTO DE QUE UN TRABAJADOR TIENE UNA EXCESIVA CARGA DE TRABAJO

El responsable, junto con el trabajador afectado y el resto de trabajadores del departamento buscarán solucionar estas situaciones reorganizando y planificando los trabajos en función de los recursos materiales y humanos disponibles.

En el caso de que un departamento, por sí solo, no pueda solucionar alguna de estas situaciones informará de ello a gerencia que determinará si es necesario reforzarlo con recursos materiales o humanos de otro departamento o por medio de nuevas compras o contrataciones.

3. RITMO LIBRE

En las oficinas está establecido un ritmo libre, es decir, que es el propio trabajador el que fija su ritmo de trabajo en relación al conocimiento de los objetivos a alcanzar por parte de la empresa.

4. HORARIO FLEXIBLE Y ESCOGIDO POR CADA TRABAJADOR

Las oficinas están abiertas de lunes a jueves de 7:00 a 20:00 h y los viernes de 7:00 a 19:00 h.

Cada trabajador ha escogido su propio horario de trabajo para poder conciliar su vida laboral y familiar.

5. IMPORTANCIA DE REALIZAR PAUSAS DURANTE LA JORNADA LABORAL

Para reducir la fatiga debida a los altos niveles de atención en tiempo e intensidad de la tarea **se recomienda establecer pausas durante el trabajo (el tiempo destinado a estas pausas no son consideradas jornada laboral)**.

Los criterios para fijar las pausas pueden ser:

- No establecer pausas ni al inicio de la jornada, ya que interferiría en la puesta en marcha del trabajo, ni esperar a que aparezcan síntomas evidentes de fatiga, ya que ésta aparece tardíamente.
- Como orientación general podemos indicar que deben hacerse dos pausas que te permitan ingerir algún alimento (desayuno y comida), de modo que el tiempo total de trabajo quede dividido en tres partes iguales. Siendo la segunda pausa más larga que la primera. Si se trabaja con una sola pausa debe situarse en torno a la mitad de la jornada, o entre ésta y los dos tercios, y deberá ser más larga que si se establecen dos.
En trabajos de gran intensidad convendría realizar además, una o dos pausas más de unos 5 minutos.
- La duración total de las pausas debería ser de un 15% del total del tiempo de trabajo. En una jornada de 8h sería 1h y 12 min **(el tiempo**

MAHECO

constructora

destinado a estas pausas no son consideradas jornada laboral).

6. ADECUAR EL TIPO DE TRABAJO A LA CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR

Los responsables que tienen personal a su cargo deben tener en cuenta que la complejidad y la cantidad de información a transmitir, necesaria para el desarrollo del trabajo, debe adecuarse al nivel de cualificación y a la experiencia de los trabajadores. En caso contrario se pueden producir defectos o excesos de información que no serán procesados dando lugar a errores durante el desarrollo del trabajo y pudiendo generar estrés al trabajador.

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)

Un elevado porcentaje del personal no tienen participación en cambios de equipos y materiales, introducción de nuevos métodos de trabajo, reorganización de áreas de trabajo, lanzamiento de nuevos productos, introducción de cambios en la dirección, contrataciones de personal y elaboración de normas de trabajo y sólo reciben información en estos temas.

MEDIDAS CORRECTIVAS-PREVENTIVAS

Los resultados obtenidos a partir de las preguntas efectuadas para valorar el riesgo de este factor psicosocial, en cierta manera, son lógicos ya que los temas a los que se hace referencia son competencia del personal que tiene cierta jerarquía según el organigrama de la empresa. A pesar de ello se seguirá informando y promoviendo la participación de los trabajadores mediante los diferentes medios que pone al alcance de los trabajadores la empresa, emails, newsletter, reuniones del comité de PRL, buzón de sugerencias,...

Cerdanyola del Vallès, 01 de Abril de 2021

JOAQUIN MAGAN SAMPER

Gerencia

MAHECO, S.A.
P.P.: ..
