Resumen del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Maier y MTC

07/09/2026

Ámbito del plan: el plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas socias y trabajadoras de la empresa. Así mismo, se aplica a los centros de trabajo de Maier S. Coop y Maier Technology Centre, S. Coop. ambos pertenecientes al Grupo Maier.

- MAIER: en Maier líderes en productos estéticos y funcionales del sector automoción. Fundada en 1973. La sede central de MAIER se encuentra en Ajangiz (Euskadi) y el Grupo Maier cuenta con 15 ubicaciones en 11 países.
- Maier Technology Centre: MTC es la unidad de I+D empresarial del Grupo MAIER. Tiene como objeto la investigación y el desarrollo de tecnologías de vanguardia que permitan desarrollar nuevos procesos y capacidades y fabricar productos innovadores y competitivos en un mercado global.

Objetivos del plan: la vocación estratégica del desarrollo de la igualdad en Maier se enfoca en la integración de la igualdad de género en la cultura de la organización, de manera natural, valiosa y sostenible para la Cooperativa y para las personas que la integran. Sus objetivos son:

- Impactar en los ámbitos de mejora identificados del diagnóstico
- Para remover cultura organizacional e impulsar la conciencia para trabajar la igualdad.
- Para sistematizar prácticas favorables.
- Para contribuir a los avances sociales hacia la igualdad.

Comisión de igualdad: la comisión de igualdad está formada por 6 personas, 3 hombres y 3 mujeres que son parte de la dirección (3), del consejo rector (1) y designaciones del consejo rector (1) y por parte del consejo social (1).
Medidas del plan: este Plan de Igualdad se ha concebido como un documento estratégico y dinámico, que reajustará debido a los escenarios cambiantes y no del todo predecibles. En cuanto a las medidas, el plan se articula alrededor de 3 ejes y 9 ámbitos de intervención:
Eje 1. Análisis de Procesos con un impacto más directo en personas y que se divide en 4 ámbitos:

- Estructura de la plantilla y acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Prevención riesgos laborales

Eje 2. Favorecer el cambio cultural que consta de 3 ámbitos distintos:

- Formación y participación conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Comunicación
- Lenguaje y compromiso con el entorno

Eje 3. Facilitar la participación y la correcta implantación del Plan para la Igualdad y que incluye 2 ámbitos:

- Impulso de la comisión y gestión del plan
- Contacto con otras organizaciones

Seguimiento, evaluación y revisión: la comisión de igualdad es la encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, para lo cual se reúne al menos cada 3 meses con carácter

ordinario, pudiendo celebrar reuniones extraordinarias siempre que la ejecución del Plan lo requiera o sea requerida para su intervención, celebrándose estas reuniones dentro del plazo que las circunstancias aconsejen. Semestralmente reportará sobre el estado de situación del Plan al Consejo de Dirección y al Consejo Rector. Durante la vigencia del Plan se realizará de manera continua un análisis crítico del proceso en su conjunto, con los siguientes objetivos principales:

- Seguimiento del grado de cumplimiento del plan y de su desarrollo.
- Comprobar si el plan está consiguiendo los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Asimismo, MAIER y MTC tienen un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo con un doble objetivo:

- Preventivo: Como acción específica para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, formando e informando a las personas asociadas y por cuenta ajena, sobre cuáles son estas conductas, y sobre la existencia de un protocolo de actuación, que pueda contribuir a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.
- Correctivo: Con el fin de establecer un procedimiento interno de actuación sencillo, rápido y eficaz para dar cauce y resolver las reclamaciones que puedan formular quienes consideren que están siendo objeto de acoso, o tengan conocimiento de situaciones de acoso, con las debidas garantías y posibilitando la adopción de las medidas apropiadas.