



CONTROL CAMS SEGURIDAD, S.L.

PLAN DE IGUALDAD

(en adelante, el "**Plan**")

I. INTRODUCCIÓN

La redacción y elaboración del presente Plan tiene su base en los siguientes aspectos:

Nuestro compromiso por el cumplimiento íntegro del principio de igualdad de trato ha motivado a la actual dirección a la aprobación del presente plan. A través del mismo se tratará de mejorar el ambiente de trabajo, prevenir cualquier posible situación de discriminación.

II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

La empresa "CONTROL CAMS SEGURIDAD", S.L. (en adelante, la "**Empresa**"), constituida al amparo de la legislación vigente, se regirá por sus estatutos, aprobados el día 22 de julio 2013, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 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, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

Artículo 2.- Finalidad del Plan

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la Empresa y la regulación de su relación con sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como los posibles acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan será de aplicación a los empleados mencionados en el Artículo 4 posterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan será de aplicación en todo el territorio en el que la Empresa desarrolla su actividad de acuerdo con sus Estatutos y con los acuerdos adoptados en el seno de su órgano de administración.

Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la Empresa, independientemente de su nivel o puesto, su antigüedad o su tipo de contratación.

En adelante, todo el personal objeto de este Plan se denominará como los "**Empleados**".

Artículo 5.- Duración del Plan

El Plan entrará en vigor en la siguiente fecha: 1 de noviembre 2023 y su duración se extenderá durante un período total de: 48 meses.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma anual, salvo que la dirección de la Empresa acuerde lo contrario antes de cada fecha de renovación.

En todo caso, el Plan no podrá tener una duración superior a los cuatro años, tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 6.- Modificación del Plan

La dirección de la Empresa podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Artículo 7.- Interpretación del Plan

La interpretación del Plan se realizará de acuerdo con los principios que lo inspiran, así como con sus directrices y con el literal de su articulado. Lo dispuesto en el mismo será de aplicación a los Empleados que quedan obligados según lo establecido en el artículo 4 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre la Empresa y los Empleados que así lo deseen.

Artículo 8.- Acuerdo Único

El presente Plan sustituye y reemplaza a todos los restantes planes o pactos, escritos o verbales, sobre las materias de igualdad.

De esta forma, los acuerdos anteriores en estos puntos dejan de tener vigencia y efectividad desde la fecha de entrada en vigor recogida en el Artículo 5.

Artículo 9.- Nulidad parcial

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de las mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA

Artículo 11.- Igualdad en la contratación

La Empresa se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todos los Empleados o a todos los potenciales candidatos, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de los Empleados.

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados de la Empresa como a los futuros candidatos o solicitantes de empleo. De esta forma, no cabe la posibilidad de que tenga lugar cualquier tipo de discriminación por razones de género en los procesos de selección y contratación.

Este principio inspirará toda la política de recursos humanos, así como las actividades de la Empresa en relación con la contratación de personal, incluyendo la recepción de currículums; la realización de la criba o selección de candidatos; las entrevistas de trabajo; la preparación y análisis de pruebas de evaluación de actitudes y conocimientos; la fijación de salarios y complementos; y el establecimiento de las condiciones particulares a las que quedará sujeto el contrato de trabajo.

De esta forma, el proceso de selección de nuevos empleados se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Todos los candidatos contarán con las mismas oportunidades, y la contratación final se realizará atendiendo a la aptitud y adaptación del Empleado al puesto. Las condiciones de trabajo se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre los Empleados y las futuras incorporaciones.

Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso

La Empresa se compromete a impulsar y a favorecer de forma activa la creación de un ambiente de trabajo integrador y respetuoso, que cumpla fielmente con toda la legislación actual existente sobre la prevención de la discriminación de género y del acoso sexual.

En virtud de lo anterior, los Empleados deberán prestar sus servicios de forma integradora, no cabiendo ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propios compañeros, con sus superiores o con su personal dependiente.

A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios Empleados o directivo, ya sea verbal, visual o físico contra uno o varios Empleados basado en razones de género, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, identidad o lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado. Esta conducta deberá afectar directamente al Empleado, ya sea por crear un clima o ambiente de trabajo denigrante, por causarle un trastorno psíquico o físico, por forzarle a su dimisión, o por impedirle optar a posibles ascensos o mejoras en su puesto o en sus condiciones laborales.

A modo de ejemplo, y con carácter no exhaustivo, se considerarán como situaciones de acoso los comentarios o bromas fuera de tono, el uso de estereotipos denigrantes, los comportamientos amenazantes y/o autoritarios o cualquier contacto físico no consentido. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de negocios o a través de medios telemáticos, como puede ser a través del correo electrónico, teléfono móvil, etc.).

Cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso dará lugar al correspondiente procedimiento sancionador, pudiendo llevar, en aquellas situaciones graves, al despido disciplinario del empleado según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, los Empleados tienen el derecho, y el deber, de reportar a la Dirección cualquier forma de discriminación que puedan observar en el desarrollo de su actividad. Esta comunicación se deberá realizar atendiendo a lo establecido en la Sección sobre la comunicación interna de la Empresa de este Plan.

Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres

Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de la empresa y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad.

De esta forma, la Empresa desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus Empleados, comprometiéndose a la implantación de medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Empresa.

Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna

Siguiendo lo establecido en el Artículo correspondiente sobre la "Igualdad en la contratación", la promoción y ascenso de los Empleados se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia.

De esta forma, se asignarán en puestos superiores a aquellos Empleados que demuestren una capacitación adecuada, que superen las pruebas correspondientes y que hayan realizado su labor de forma diligente, cumpliendo en todo caso con lo dispuesto en el presente Plan, así como con la legislación y los convenios colectivos aplicables.

Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los Empleados

La Empresa buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción de sus Empleados, facilitándoles los conocimientos e instrucción necesaria para desarrollar su actividad de forma efectiva y crecer dentro de la Empresa. En todo caso, se seguirá la política de promoción interna y de contratación fijada en este Plan.

Artículo 16.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva

La Empresa tratará de favorecer la paridad en sus órganos de negociación y de representación, estableciendo equipos paritarios y concenciados de la necesidad de superar todas las barreras y de evitar cualquier tipo de discriminación de género.

Artículo 17.- Conciliación de la vida profesional y familiar

Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de la Empresa será el fomento activo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los Empleados en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad.

Dentro de la Empresa se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de los Empleados, tratando de adaptar, en todo lo posible, la jornada laboral a sus necesidades familiares.

Por último, en este Plan se recogen medidas específicas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los Empleados, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de los Empleados.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA

Artículo 18.- Condiciones de los procesos de selección de personal

La Empresa cuenta con el correspondiente departamento de recursos humanos o encargado de los procesos de selección de futuros empleados. De forma específica, estos profesionales han seguido la política de contratación:

La empresa lleva a cabo una política de contratación guiada por el principio de igualdad aunque no existen medidas concretas para garantizar la objetividad de los procesos de selección.

Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación

La Empresa cuenta con una plantilla que presenta los siguientes datos:

i) Temporalidad de los Empleados

En la actualidad, la plantilla de la Empresa cuenta con un porcentaje de temporalidad del **uno por ciento (1%)** entre los hombres y de **uno por ciento (1%)** entre las mujeres.

Por otro lado, esta temporalidad afecta a los distintos grupos de edad de la siguiente forma:

De momento la empresa no tiene contratos temporales.

ii) Duración de la jornada de los contratos de los Empleados

El porcentaje actual de hombres con contratos a tiempo parcial asciende **veinte por ciento (20%)**, mientras que el porcentaje de mujeres a tiempo parcial asciende a **uno por ciento (1%)**.

Artículo 20.- La política de promoción interna de la Empresa

La Empresa sigue una política de promoción en base a los siguientes principios:

La empresa promociona la cobertura de sus puestos directivos con empleados formados dentro de la misma empresa, habiendo establecido un programa de ayudas para financiar la formación de aquellos empleados más interesados en mejorar su puesto o nivel profesional. *ninja*

Siguiendo dicha política, la Empresa ha llevado a cabo las promoción **veinte por ciento (20%) de hombres de la plantilla y a un veinte por ciento (20%)** de mujeres en los últimos dos años.

Artículo 21.- Política de retribución Empresa

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de género uno de sus principios inspiradores.

De esta forma, las posibles diferencias salariales se explicarían por el carácter temporal de los contratos de los Empleados y por la distribución de los puestos de dirección.

Artículo 22.- Medidas de formación de los Empleados

La Empresa ha impartido cursos de formación dentro de los horarios de trabajo y se han diseñado teniendo en cuenta el puesto o las funciones de cada empleador, y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable así como el Estatuto de los Trabajadores y la normativa sobre las medidas de seguridad.

De forma específica, la Empresa no ha impartido cursos o programas formativos concretos sobre el formento de la igualdad de género entre los Empleados.

Artículo 23.- Medidas de conciliación familiar

Las medidas de conciliación familiar dentro de la Empresa se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, respetando de lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Empresa presenta los siguientes datos generales en relación con la conciliación familiar:

La empresa ha introducido las medidas de conciliación (es decir, las medidas para permitir a los trabajadores atender sus necesidades familiares) recogidas en el convenio colectivo aplicable, respetando en todo caso la legislación laboral.

Artículo 24.- Prevención de las situaciones de acoso

La Empresa ha tratado en todo momento prevenir las conductas de acoso sexual y laboral, atendiendo a lo dispuesto al convenio colectivo aplicable y a la legislación laboral.

En concreto, los Empleados quedan obligados a respetar y a cumplir con lo dispuesto en este Plan, así como toda la legislación vigente aplicable. No se permitirá incumplimiento alguno de las normas antes citadas, ya sea de forma personal o mediante la ayuda o colaboración de terceros.

Asimismo, los Empleados deberán poner en conocimiento de la Dirección o de su correspondiente Gerente estos posibles incumplimientos dentro de la Empresa tan pronto como tengan conocimiento de los mismos.

La Empresa se compromete a facilitar a los Empleados toda la información sobre las obligaciones recogidas en el presente Plan, así como sobre toda la legislación aplicable a fin de garantizar que cumplan de forma efectiva con todas sus obligaciones.

En el caso de que en un punto concreto los Empleados desconozcan la normativa aplicable, o que tengan cualquier duda sobre su interpretación o aplicación, deberán ponerse en contacto con sus superiores, Gerentes, con el órgano supervisor o con la Dirección para informar de dicha circunstancia. La Empresa se compromete en estos casos a facilitar toda la información correspondiente y a solventar cualquier duda existente.

Artículo 25.- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género

La Empresa ha tratado de prestar todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todas las empleadas víctimas de violencia de género. De esta forma, la Empresa actuará de forma que permita a la empleada sentirse segura y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión. En concreto, la Empresa ha implementado las siguientes medidas:

La empresa dispone un plan para ayudar a los empleados que sufren violencia de género.

Artículo 26.- Formento de una cultura empresarial integradora

La Empresa ha tratado de establecer medidas para formentar la igualdad en todos los ámbitos de todos los Empleados y evitar posibles situaciones de discriminación y de acoso que pudieran sufrir especialmente las empleadas.

De forma específica, caben señalarse las siguientes medidas adoptadas por la Empresa hasta la actualidad:

La empresa esta muy concienciada en la lucha contra la discriminación de género.

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

Artículo 27.- Condiciones de los procesos de selección de personal

La Empresa aplicará el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus procedimientos de selección. En concreto, la Empresa se plantea las siguientes medidas:

- Objetivo:

Aumentar en un 30% la contratación de empleadas en el área de gestión de la empresa.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. de Recursos Humanos

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 28.- La política de promoción interna de la Empresa

La Empresa desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Empresa. De forma concreta, la Empresa plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlos:

- Objetivo:

Se tratará de alcanzar la paridad en los puestos de la empresa

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. de Recursos Humanos

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 29.- Política de retribución de la Empresa

La Empresa desea establecer la siguiente medida con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria:

- Objetivo cuantitativo:

Todos los empleados tendrán acceso al sistema de incentivos con plena igualdad

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. de Recursos Humanos

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 30.- Medidas para la formación de los Empleados

La Empresa desea establecer una política de formación dentro de los horarios de trabajo que garantice el crecimiento profesional de todos los Empleados en terminos de igualdad. En contro, la Empresa implementará la siguiente medida:

- Objetivo:

Búsqueda de responsabilidades de forma equitativa entre todos los empleados de la empresa sin distinción de género.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. Recursos Humanos

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 31.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional

La Empresa mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Empresa se compromete a implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos los Empleados puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Empresa:

- Objetivo:

Garantizar que todos los empleados puedan acceder a una reducción de jornada temporal cuando así lo necesiten para el cuidado de su familia.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. de Recursos Humanos

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 32.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo

La Empresa se compromete a implementar la siguiente medida y objetivo evaluable:

- Objetivo:

Se realizará un análisis de los puestos de trabajo de la empresa para garantizar la igualdad entre los empleados en su clasificación profesional.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dpto. de Recursos Humanos

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 33.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los Empleados, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, la Empresa se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

- Objetivo:

Se habilitará un buzón anónimo para denunciar las posibles situaciones de discriminación o de acoso que puedan tener lugar dentro de la empresa.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Departamento de Dirección

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 34.- Ayuda a las víctimas de violencia de género

La Empresa continuará respetando la legislación existente en materia de prevención y de protección de las víctimas de violencia de género. En concreto, la Empresa adoptará la siguiente medida:

- Objetivo:

Se informará a todos los empleados de los medios ofrecidos por la empresa para asistir a las víctimas.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Departamento de Dirección.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 35.- Formento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación

La Empresa desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todas las empleados, así como de campañas de comunicación en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, la Empresa se compromete a elaborar o introducir la siguiente medida:

- Objetivo:

Se creará una oficina de igualdad dentro de la empresa para facilitar el cumplimiento de las medidas de igualdad.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Jefe de Sección.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

Antes del 31 de diciembre, se tratará de conseguir de forma periódica cada año.

Artículo 36.- Objetivos a la largo plazo

Partiendo de los objetivos antes indicados, así como de la misión y objeto de la Empresa, mediante este Plan se desean alcanzar los siguientes objetivos a largo plazo:

La empresa desea reducir a 0 los casos de acoso y discriminación dentro de la empresa, creando un ambiente de trabajo basado en la igualdad y la integración

VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.- Órgano supervisor

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos los Empleados y por la propia Empresa, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte de: Cecilia Madroño (En adelante, el "**Supervisor**").

Artículo 38.- Funciones del órgano supervisor

El Supervisor llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los Empleados sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá únicamente a la Empresa de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano podrá actuar a instancia de cualquier Empleado que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

En todo caso, el órgano Supervisor tendrá asignadas las siguientes tareas concretas:

- Análisis de los informes anuales realizados por la persona designada de igualdad.
- Estudio de las denuncias de los trabajadores sobre violaciones del plan de igualdad.

Artículo 39.- Calendario de Supervisión

El Supervisor realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan dentro del siguiente calendario:

El responsable de supervisión, cada seis meses comprobará los datos de evolución de la situación de igualdad de la empresa.

Artículo 41.- Control de los objetivos

El Órgano supervisor realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento.

Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución. De forma específica, las actividades de control se llevarán a cabo de la siguiente manera:

El responsable, supervisará anualmente, y analizará y aprobará un informe en el que se recoja un resumen de las medidas del plan implementadas.

Artículo 42.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad

Los Empleados podrá comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa.

Cualquier denuncia remitida al Supervisor para su estudio deberá contener la siguiente información:

- nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan; y,
- datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, el órgano Supervisor tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Artículo 43.- Solución extrajudicial de conflictos

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte del Supervisor o la Dirección siguiendo sus normas de funcionamiento recogidas en la Sección anterior.

El Supervisor o la Dirección conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oír a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior. En concreto, el Supervisor deberá seguir el siguiente procedimiento:

El procedimiento tendrá una duración máxima de 15 días naturales, durante el cual se escuchará el testimonio de las partes. La resolución se emitirá por escrito, de forma justificada.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.

Artículo 44.- Otras medidas relacionadas con el cumplimiento de este Plan

Esta materia se regirá de acuerdo con lo dispuesto a continuación:

Las denuncias se remitirán a través de los canales fijados en el convenio colectivo aplicable.

