

Política Empresarial de Derechos Humanos.

ZANIA S,L

INDICE

- **I. INTRODUCCIÓN**
- **II. ETICA Y VALORES**
- **II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN**
 - Artículo 1.- Régimen jurídico.
 - Artículo 2.- Finalidad del Plan.
 - Artículo 3.- Grupo societario.
 - Artículo 4.- Ámbito territorial de aplicación.
 - Artículo 5.- Ámbito subjetivo de aplicación.
 - Artículo 6.- Duración del Plan.
 - Artículo 7.- Modificación del Plan.
 - Artículo 8.- Interpretación del Plan.
 - Artículo 9.- Acuerdo Único.
 - Artículo 10.- Nulidad parcial.
 - Artículo 11.- Ley aplicable y jurisdicción competente.
- **III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA**
 - Artículo 12.- Igualdad en la contratación.
 - Artículo 13.- Edad de contratación.
 - Artículo 14.- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.
 - Artículo 15.- Prohibición de discriminación, prevención del acoso y abuso.
 - Artículo 16.- Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
 - Artículo 17.- Igualdad en la promoción interna.
 - Artículo 18.- Promoción del desarrollo profesional de los Empleados.
 - Artículo 19.- Protección libertad de asociación y negociación colectiva.
 - Artículo 20.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva.
 - Artículo 21.- Conciliación de la vida profesional y familiar.
 - Artículo 22.- Política de retribución Empresa.
 - Artículo 23.- Medidas de formación de los Empleados.
 - Artículo 24.- Medidas de conciliación familiar.
 - Artículo 25.- Prevención de las situaciones de acoso.
 - Artículo 26.- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género.
 - Artículo 27.- Fomento de una cultura empresarial integradora.
 - Artículo 28.- Otras materias objeto de diagnóstico.
- **IV. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, SALUBRIDAD Y FABRICA.**
 - Artículo 29.- Riesgos laborales y salubridad.
 - Artículo 30.- Fabrica y seguridad.

- **V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN**

- **VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**
 - Artículo 31.- Órgano supervisor.
 - Artículo 32.- Funciones del órgano supervisor.
 - Artículo 33.- Calendario de Supervisión.
 - Artículo 34.- Control de los objetivos.
 - Artículo 35.- Denuncias de incumplimientos de las medidas.
 - Artículo 36.- Solución extrajudicial de conflictos.

I. INTRODUCCIÓN

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

Política de derechos humanos y del trabajador dejando establecido en esta normativa, todos los principios, valores, y normativas empresariales al respecto, tanto por las diferentes legislaciones, tanto españolas como de derechos humanos europeas o de la ONU, como por la buena ética y moral de la junta directiva de la empresa Zania Group.

Nuestro compromiso por el cumplimiento íntegro de cada uno de los principios aquí establecidos, revisarlos para mejora de ellos por parte de la Directiva de la Zania Group y en acuerdo con el representante sindical.

II. ETICA Y VALORES

La empresa Zania Group tiene una política ética muy estricta desde su fundación, inculcando valores de respeto humanitario, cumplimiento estricto de la ley de Derechos humanos, Estatuto del trabajador, convenio colectivo y ley española prevención de riesgo, ejerciendo prácticas de comercio justas, éticas e incluidas la lucha contra la corrupción y el soborno como establece la OCDE.

III. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

La empresa "ZANIA", S.L. (en adelante, la "Empresa"), constituida al amparo de la legislación vigente, se registró por estos estatutos creados y aprobados el día 1 de septiembre 2022, 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, las ocho Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Declaración Universal de Derechos Humanos, Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

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, cadena de suministro, las comunidades, potenciales grupos afectados y otros grupos de interés relevantes. 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.

Artículo 3.- Grupo societario

Este Plan será de aplicación a todas las sociedades subsidiarias propiedad de la Empresa, incluyendo todo su personal siguiendo lo establecido en el Artículo 5 sobre el 'Ámbito subjetivo de aplicación'.

Artículo 4.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan será de aplicación en todo el territorio en el que la Empresa desarrolla su actividadde acuerdo con sus Estatutos y con los acuerdos adoptados en el seno de su órgano deadministración. Así como en el territorio donde se desarrolla la actividad de la cadena de suministro.

Artículo 5.- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la Empresa, independientemente de su nivel puesto, su antigüedad o su tipo de contratación. Así como a todo el personal de todas las sociedades subsidiarias atendiendo a lo establecido en el Artículo 3 anterior, independientemente de su nacionalidad o de su forma jurídica.

En todo caso, en dichas entidades subsidiarias se podrán establecer planes concretos adaptados a su idiosincrasia particular que en todo caso deberán respetar lo dispuesto en este Plan.

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

Así mismo, el plan será de aplicación a todos proveedores, as comunidades, potenciales grupos afectados y otros grupos de interés relevantes.

Artículo 6.- Duración del Plan

El Plan entrará en vigor en la siguiente fecha: 21 de Noviembre 2023 y su duración se extenderá durante un período total de cuatro años.

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

Artículo 7.- 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 8.- 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 5 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre la Empresa y los Empleados que así lo deseen.

Artículo 9.- 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 6.

Artículo 10.- Nulidad parcial

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o edad 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 los mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

Artículo 11.- 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, Declaración Universal de Derechos Humanos, las ocho Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como 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.

Cuando la legislación nacional y estas normas internacionales de derechos humanos difieran, el solicitante debe seguir la norma más estricta; En caso de conflicto, el solicitante debe tratar de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la mayor medida posible.

III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA

Artículo 12.- 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 13.- Edad de contratación.

La edad general para empezar a trabajar es a los 18 años, con la mayoría de edad, que es cuando se tiene plena capacidad para firmar un contrato de trabajo. Ahora bien, según lo establecido en la legislación vigente en El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores donde se establece la edad mínima para trabajar en España es de 16 años, en dicho estatuto establece las condiciones que se han de cumplir cuando hay menores de edad trabajando. Estas condiciones son las siguientes:

- 1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
- 2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.
- 3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
- 4. La jornada laboral de los menores de edad no podrá exceder de 8 horas efectivas diarias, independientemente de que presten sus servicios para una empresa o para varias entidades.
- 5. Los menores deberán disfrutar de descansos de mayor duración. En concreto, deberán tener descansos de dos días ininterrumpidos a la semana.
- -6. Los menores deberán disfrutar de un descanso de al menos 30 minutos cuando su jornada laboral exceda de las 4 horas y media de duración.
- 7. Para que los menores puedan participar de espectáculos públicos será preciso contar con la autorización de la autoridad laboral, la cual solo se podrá conseguir en casos extraordinarios y excepcionales. En cualquier caso, los menores solo podrán participar en estos espectáculos cuando no supongan un riesgo para su salud, para su formación profesional ni su desarrollo humano.
- 8. Se deberá contar con un sistema de protección y prevención de riesgos laborales mucho más garantista que para los trabajadores mayores de edad.

La empresa se compromete a cumplir con la legislación vigente si en algún momento se contratara bajo estas condiciones.

Artículo 14- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso

La Empresa cumple la legalidad vigente establecida en el Estatuto del Trabajador, Legislación Española y Europea, en contra del trabajo forzoso, esclavitud y trata de personas, estableciendo normativas internas y externas para reforzar el cumplimiento de ellas (control horario, políticas de no acoso, control laboral, sindicato...) como se redacta en esta normativa.

Artículo 15.- Prohibición de discriminación, prevención del acoso y abuso

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 y del acoso y del abuso 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 y abuso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios empleados o directivos, ya sea verbal, visual o físico contra uno o varios, 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 y abuso, 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 16.- 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 17.- 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 18.- 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 19.- Protección libertad de asociación y negociación colectiva

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Desde la empresa garantizamos dicho derecho, teniendo un delegado sindical de comisiones obreras (CCOO) el cual cada cuatro años es votado por los empleados, con él se negocian los aspectos fundamentales (Calendario vacacional, mejoras colectivas, etc.).

Artículo 20.- 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 concienciados de la necesidad de superar todas las barreras y de evitar cualquier tipo de discriminación de género.

Artículo 21.- 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.

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

La empresa promociona dentro de la misma a empleados, proporcionándoles y orientándoles en formaciones.

La empresa cumple con lo establecido en la ley orgánica del estatuto del trabajador donde se establecen que no se pueden hacer más de 80h anuales extras cumpliendo estrictamente con ello.

Artículo 22.- Política de retribución Empresa

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, garantizando un salario digno para el empleado y su Alta en la Tesorería General de la Seguridad Social.

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 23.- 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 fomento de la igualdad de género entre los Empleados.

Artículo 24.- 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, recogidas en el convenio colectivo aplicable, respetando la legislación laboral.

Artículo 25.- Prevención de las situaciones de acoso y abuso.

La Empresa ha tratado en todo momento prevenir las conductas de acoso y abuso, 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 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 26.- 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 pondrá a disposición las medidas necesarias de ayuda en caso de violencia de género.

Artículo 27.- Fomento de una cultura empresarial integradora

La Empresa ha tratado de establecer medidas para fomentar 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.

Artículo 28.- Otras materias objeto de diagnóstico

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

La empresa cuenta con un plan de formación específico para directivos con el fin de garantizar la paridad dentro de sus puestos directivos.

IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUBRIDAD Y FABRICA.

Artículo 29.- Riesgos laborales y salubridad.

Contamos con una empresa asociada encargada de crear un protocolo de Prevención de Riesgos Laborales, salud y seguridad en planta, la Empresa está comprometida más allá de la obligación jurídica de cumplir la con la normativa creada por la empresa externa de riesgos:

- Seguridad en el trabajo:

Actuamos sobre el entorno físico y las condiciones laborales de cada puesto de trabajo, atendiendo a sus riesgos y procedimientos específicos, teniendo un protocolo de respuesta inmediata en caso de emergencia, dicha información de

puestos y de emergencias se les proporciona a los empleados en un curso de riesgos laborales y en formaciones de emergencia que se dan de carácter anual. Al igual que protocolo de emergencias, del protocolo contra incendio contra incendios esta implementado en la planta, señalizado y informado a los trabajadores los cuales cada año realizan una formación en medidas de precaución contra incendios. Dicha planta esta señalizada y comprobada con las empresas especializadas en el sector.

- Higiene Industrial y manejo de materiales peligrosos:

Garantizamos un entorno saludable, promoviendo las medidas necesarias para reducir los riesgos por agentes químicos, físicos y biológicos, y reducir el riesgo de enfermedades profesionales, con el protocolo de Prevención de Riesgos Laborales donde se especifica cada señalización de material y como se tiene que trasportar para evitar el riesgo del empleado. Proveyendo de un entorno limpio y seguro tanto en material de saneamiento para los empleados (aseos, vestuarios, duchas, etc.)

- Garantía de agua potable:

La empresa garantiza según la ley suministro de agua potable gratuita a todos sus trabajadores, mediante el suministro de agua potable nacional, y también mediante fuente de agua potable gratuitas.

- Ergonomía y psicología:

Los sistemas ambientales, los factores psicosociales, organizativos y las capacidades de las personas son factores que pueden afectar a la salud de los trabajadores. Identificamos, evaluamos y proponemos aquellas medidas correctoras necesarias para el puesto de trabajo.

Artículo 30.- Fabrica y seguridad:

La Empresa cuenta con la construcción adecuada según los reglamentos establecidos por la ley española, con los permisos correspondientes por parte de los organismos del estado, cuenta con un sistema electro el cual se comprueba anualmente, además utilizar electricidad de una comercializadora de energía sostenible.

Toda la empresa está debidamente adecuada para las medidas de seguridad pertinentes, cuenta con las señalizaciones correspondientes en medida de prevención de emergencias.

Todos los manuales de vigilancia a la salud, riesgos laborales, riesgos ergonómicos y psicosociales, higiene industrial y materiales peligrosos, se les facilitan a todos los empleados de la planta conjunto las formaciones correspondientes en todos ellos.

V.OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

El objetivo principal del plan de derechos humanos es cumplir con lo establecido por la ley Española, Declaración Universal de Derechos Humanos, Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, haciendo cumplir en las empresas subsidiarias de Zania S,L garantizando también su cumplimiento en la cadena de suministro, comunidad y todas las partes interesadas en ello.

Nuestras expectativas como empresa es cumplir las legislaciones vigentes las cuales ya se cumplen en el estado español.

VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31.- 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: Dirección de Recursos Humanos (En adelante, el “Supervisor”)

Artículo 32.- 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, la elaboración propuestas, 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 y al delegado sindical en representación de los empleados 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 trimestrales realizados por los delegados.
- Estudio de quejas internas de los trabajadores sobre incumplimiento del plan de igualdad.

Artículo 33.- 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 órgano de supervisión se reuniera cada año para comprobar los datos de evolución de la situación de igualdad de la empresa.

Artículo 34.- 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

La comisión supervisora se reunirá cada año, en dicha reunión se analizará y aprobará un informe en la que se recoja un resumen de las medidas del plan implementadas

Artículo 35.- Denuncias de incumplimientos de las medidas.

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 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 queja;
- + 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 queja 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 queja 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 36.- Solución extrajudicial de conflictos

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

El Supervisor y 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.

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

Las denuncias se remitirán de manera telemática a través de la plataforma de gestión de la empresa y canales fijados en el convenio colectivo aplicable.

La empresa Zania Group se compromete al cumplimiento y buen funcionamiento de la política interna de Derechos humanos redactada en este manuscrito, creado por el departamento de RRHH y PRL, revisado y aprobado por Dirección.

Navàs 21 de Noviembre 2023.

CEO de la Empresa Zania Group:

39350758N
FRANCESC XAVIER
PEREZ COROMINAS
(R: B59548511)

Firmado digitalmente por
39350758N FRANCESC
XAVIER PEREZ COROMINAS
(R: B59548511)
Fecha: 2023.11.22 15:55:07
+01'00'

Recursos Humanos Zania Group

