

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 45** *Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Cesce, SA, SME.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Cesce, S.A. SME (código de convenio n.º 90100792112016), que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa, en su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y CGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de diciembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Madrid, 25 de noviembre de 2016.

En las Oficinas Centrales de Cesce S.A. S.M.E. se celebra la presente reunión con la asistencia de las personas que a continuación se relacionan:

Por parte de la Dirección de la Compañía:

Francisco J. Gea Barberá. Director de RR.HH.

Pilar Belinchón Terciado. Jefa de Unidad de Desarrollo de RR. HH.

Carlos de Benito Álvarez. Jefe de Unidad de Relaciones Laborales.

Javier Sacristán Chicharro. Responsable RR. LL. - Admón. Personal.

Por parte de la representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores:

CGT:

Teógenes Ortiz López.

Secretario General FESIBAC.

CC.OO.:

D.^a Juana de la Puente Lera.

Secretaria General.

Agrupación Estatal de Servicios Técnicos CC.OO.

UGT:

D. Jesús Sanz González. Responsable de Seguros Mutuas y SPA de la Dirección Sectorial de Seguros y Oficinas-FeSMC-UGT.

Sección Sindical de CGT en Cesce:

Antonio O'Connor Oliveros-Delegado Sindical.
Carmen Rodrigo Laorga.

Sección Sindical de CC.OO. en Cesce:

Eduardo de Benito Martínez. Delegado Sindical.
Shila Astarloa Izquierdo.

Sección Sindical de UGT en Cesce:

Javier Rodríguez Cañas. Delegado Sindical.
José Manuel Méndez Julián.

Reconociéndose las partes respectivamente la capacidad y representación necesarias, todas ellas deciden suscribir y firmar el siguiente Acuerdo por el que se regula el II Plan de Igualdad de Cesce, «A la par», en virtud de lo dispuesto en la LOIEMH (arts. 45, 46, 47 y 49); Estatuto de los Trabajadores (arts. 17.5 y art. 85.1) y Convenio Colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (art. 85).

El presente Plan viene a dar cumplimiento a la obligación legal establecida en la LOIEMH y supone un hito de continuidad y desarrollo en el objetivo de igualdad y no discriminación que el Código Ético de Cesce contempla.

Su contenido comprende diversas acciones de promoción de la igualdad y conciliación para todo el personal de Cesce en diferentes ámbitos, como son la clasificación y promoción profesional, formación, retribución, tiempo de trabajo, prevención de acoso sexual o por razón de sexo, apoyo a las víctimas de violencia de género y salud laboral.

Asimismo, se establece en el Plan la constitución de la Comisión de Seguimiento que velará por su cumplimiento y se desarrolla el Reglamento de la misma, que se recoge como anexo 1.

El Plan de Igualdad sirve como instrumento para la ratificación del compromiso de Cesce en pro de la conciliación e igualdad y de rechazo de cualquier práctica discriminatoria o de trato lesivo entre las personas que integran su plantilla, declaraciones que igualmente se acompañan como anexos al mismo.

Ha sido negociado a lo largo de varios meses durante el presente año y acordado de forma unánime entre la Dirección de la Compañía y la totalidad de la representación sindical en la empresa, comprometiéndose las partes en este acto a cumplir lo pactado en el mismo marco de colaboración y buena fe que ha presidido su negociación.

La representación de los trabajadores y las trabajadoras se compromete a apoyar el Plan de Formación de Empresa que la Compañía presente anualmente, de forma que una vez verificado que el mismo cumpla con los requisitos legales y con los compromisos adquiridos en esta materia en el presente Plan de Igualdad, el Plan de Formación de Cesce pueda acceder a las subvenciones y ayudas que se establezcan por la Fundación Tripartita y en general por las Administraciones Públicas para la realización de programas de formación en la Compañía.

II. PLAN DE IGUALDAD DE CESCE

Índice:

- I. Introducción normativa.
- II. Cesce y la igualdad.

- III. Ámbitos.
- IV. Diagnóstico.
- V. Objetivos generales.
- VI. Clasificación y promoción profesional.
- VII. Formación.
- VIII. Retribución.
- IX. Ordenación del tiempo de trabajo.
- X. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- XI. Violencia de género.
- XII. Salud laboral.
- XIII. Seguimiento y evaluación.

ANEXOS

1. Reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Compromiso sobre conciliación e igualdad.
3. Declaración de principios sobre el compromiso de evitar en Cesce prácticas discriminatorias o de trato lesivo entre las personas que integran su plantilla.
4. Procedimiento de gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

I. Introducción normativa.

El principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres está amparado normativamente en textos como la Carta de las Naciones Unidas (1945) o la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). En 1979, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (CEDAW) se insta a los Estados a modificar la legislación para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Al amparo de Naciones Unidas, han tenido lugar cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, destacando la IV Conferencia Mundial que tuvo lugar en Pekín en 1995, marco en el que España se comprometía a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones.

En el ámbito de la Unión Europea, el principio de igualdad y de eliminación de las desigualdades reales entre sexos es un principio fundamental, desde que el 1 de mayo de 1999 se firmara el tratado de Ámsterdam. Al amparo del Tratado de Roma se han desarrollado un conjunto de normas jurídicas comunitarias sobre igualdad entre hombres y mujeres como la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Todas ellas encaminadas a mejorar los niveles de igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea.

La normativa europea ha sido trasladada a la normativa española en marzo de 2007, a través de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEHM). Dicha Ley tiene como principal objetivo, según se establece en su artículo 1, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

II. Cesce y la igualdad.

Ya en noviembre de 2008, la Dirección de la Compañía encargó un estudio para la elaboración del primer diagnóstico de situación, que sirvió a la Comisión de Igualdad como

base para la negociación del I Plan de Igualdad de Cesce. Este primer Plan de Igualdad se acordó y puso en marcha en noviembre de 2010, entrando a formar parte de la Política General de Recursos Humanos.

Las partes firmantes del acuerdo, CGT, CC.OO., UGT y Cesce, que han formado parte de la Comisión de Igualdad desde entonces, han velado por el cumplimiento de las medidas acordadas durante la implantación del I Plan de Igualdad. Aunque el mismo concluyó su vigencia con fecha 31 de diciembre de 2014, las medidas acordadas y los objetivos que se fijaron se han mantenido en vigor por decisión de la Compañía, manteniendo así su compromiso con el principio de igualdad de oportunidades, en espera de la negociación de este II Plan de Igualdad.

El tiempo transcurrido y la experiencia adquirida en la implantación y desarrollo del primer Plan de Igualdad han permitido abordar la mejora del mismo, que se ha llevado a cabo a lo largo del año 2016 mediante el correspondiente proceso de negociación colectiva, que ha concluido satisfactoriamente en el presente acuerdo. El presente Plan de Igualdad consolida medidas establecidas en el Plan anterior «A la par», e incorpora nuevas medidas para avanzar en los objetivos establecidos.

El proceso de negociación se ha desarrollado por cauces de fluidez, comunicación, diálogo y trabajo entre las partes. Además se han tenido en cuenta la guía, metodología y soporte de referencia ofrecidos por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

El presente Plan de Igualdad se enmarca igualmente en la política general de Recursos Humanos de Cesce, que valora a su personal como su mejor activo, considerando su contribución esencial para el desempeño operativo y para la consecución de la estrategia y objetivos de la Compañía.

El Plan de Igualdad se suma a otras declaraciones de principios en la Compañía, tales como la adhesión al Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y violencia en el lugar de trabajo, plasmado en la «Declaración de Principios de Cesce sobre el compromiso de evitar prácticas discriminatorias o de trato lesivo entre su plantilla», que fue suscrita y publicada en el año 2008, y el «compromiso de Cesce sobre conciliación e igualdad», que se renueva y completa en esta fecha. Ambos documentos se acompañan como anexos 2 y 3 al presente Plan de Igualdad.

En el año 2014, el Consejo de Administración de Cesce aprueba el Código Ético que recoge el compromiso de la Compañía con su plantilla, reflejándolo como valor y principio de su actuación en los siguientes términos:» Cesce propicia condiciones y entornos igualitarios y saludables, exentos de discriminación, y proporciona oportunidades de desarrollo personal y profesional».

En la misma línea de acción, hay que mencionar la certificación de Cesce en el año 2016 como empresa familiarmente responsable –EFR–, como instrumento de gestión, medición y certificación de la igualdad y conciliación en la Compañía.

Con ello se refuerza tanto la voluntad de la Compañía de asegurar el derecho de las personas integrantes de su plantilla a ser tratadas con dignidad, respeto e igualdad, como su compromiso de tolerancia cero ante conductas que atenten contra tales derechos.

III. Ámbito de aplicación y ámbito temporal.

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Cesce, en todos los centros de trabajo que la Sociedad tiene establecidos o se puedan establecer en el territorio español.

El presente Plan de Igualdad entra en vigor en la fecha de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020. El Plan se prorrogará tácitamente por años naturales salvo que fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito dirigido a la otra parte con al menos un mes de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Plan de Igualdad, y mientras no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que el mismo mantiene la vigencia de su contenido normativo.

IV. Diagnóstico.

La Dirección de la Compañía promovió la realización en el último trimestre de 2008 de un diagnóstico inicial de la situación, tal y como prevé el artículo 46 de la L.O. 3/2007, que fue presentado en enero del 2009 a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras de Cesce (en adelante, la RLT).

Este diagnóstico se realizó por una consultora externa sobre la base de los datos de plantilla de 2007, que se actualizaron en algunos epígrafes con datos de 2008 a demanda de la RLT y fueron ampliados a lo largo de las reuniones de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de Cesce.

Desde entonces, los datos de Cesce se han comparado con los del Sector, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del Convenio Colectivo Sectorial, tomando como fuente el informe de ICEA «Índices de Personal de las Entidades Aseguradoras», elaborado según las normas de UNESPA.

Asimismo, el proceso de certificación de Cesce como empresa familiarmente responsable (EFR) ha añadido datos para este diagnóstico, datos que a su vez han sido considerados por la Comisión negociadora del Plan, a lo largo del proceso de negociación durante el año 2016.

En la elaboración del diagnóstico y diseño del Plan se ha tenido especialmente en cuenta el modelo de referencia propuesto por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

V. Objetivos generales del plan de igualdad.

Tomando como punto de partida el diagnóstico y fruto del trabajo de la comisión negociadora, tras el estudio de los datos y de acuerdo a las indicaciones que a tal efecto instruye la L. O. 3/2007, las partes firmantes acuerdan establecer como objetivos generales del Plan de Igualdad de Cesce los siguientes:

- Promover políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
- Impulsar y fomentar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el seno de nuestra Compañía.
- Impulsar y fomentar medidas para promover la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, dentro del marco del Convenio Estatal de Seguros.
- Difundir la cultura y valores asociados a la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación a través de los cauces formativos y de comunicación de la Compañía, con el objetivo de fomentar una política de no discriminación.
- Difundir igualmente a través de los canales de comunicación de la Compañía las medidas tendentes a fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Prevenir las prácticas discriminatorias o lesivas de los derechos de las personas en el ámbito laboral.

VI. Clasificación y promoción profesional.

Las políticas de clasificación y promoción profesional de Cesce no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con la esta materia es asegurar la igualdad de oportunidades en lo referente al Sistema de Clasificación Profesional y el Sistema de Ascenso y Promociones regulado en el Convenio Sectorial, adecuándose perfectamente a lo que regula en este aspecto.

Medidas acordadas:

- Garantizar la aplicación de los criterios de conocimiento, iniciativa/autonomía, complejidad de la tarea, responsabilidad y capacidad de dirección conforme regula el

Convenio para la Clasificación Profesional de los puestos de trabajo y explicitados en el mismo.

- Impulsar la representación igualitaria en los tribunales calificadoros del concurso-oposición en los ascensos y promociones previstos por el Convenio.
- Como medida de acción positiva durante el proceso de promoción del personal, en igualdad de condiciones e idoneidad, se tendrá en cuenta como un elemento más de decisión el porcentaje de representación de ambos sexos en el grupo nivel del puesto a cubrir en los procesos de promoción no regulados por el Convenio.
- Todas las vacantes de puestos serán publicadas en la intranet de Cesce «TodosenGrupo».
- Analizar de forma periódica la evolución del equilibrio por sexos de la plantilla para valorar la necesidad de abordar medidas de acción positiva, si procediera.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los ascensos y promociones producidos en la Compañía, con datos sobre candidaturas presentadas por género, para facilitar el análisis periódico del equilibrio entre sexos en los diferentes grupos profesionales.
- Diseñar un sistema objetivo de promoción: Ascensos al grupo I (de nivel 4 a nivel 3) y promoción dentro del Grupo II, (de nivel 5 a nivel 4). Dicho sistema se apoyará en un programa formativo específico que permita conformar una bolsa de trabajadores en disposición de promoción para los niveles citados y en función de los posibles cupos disponibles.

VII. Formación.

Las políticas de Formación de Cesce no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.

Partiendo de esta situación, el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Cesce en relación con esta materia es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y potenciar el papel de la misma de cara a facilitar la promoción profesional del sexo menos representado. Considerando la Compañía que el papel de la formación es clave en la progresión profesional y el acceso a escalas superiores.

Medidas acordadas:

- Mantener y reforzar los actuales procedimientos de detección de necesidades formativas y de acceso a los cursos de formación.
- Continuar priorizando la realización de las acciones formativas en horario de trabajo.
- Facilitar la realización de acciones formativas en modalidad *on line* para apoyar las medidas de conciliación.
- Impulsar acciones de sensibilización dirigidas a las personas que tengan bajo su responsabilidad equipos de trabajo para que se valore la importancia de la formación.
- Diseñar un programa específico de Formación en Igualdad de Oportunidades dirigido a mandos intermedios y abierto a todo el personal, que se ofrecerá cada dos años.
- Diseñar un Programa de Formación en Gestión del Potencial de Desarrollo Femenino dirigido a mujeres en puestos técnicos, incluyendo de forma específica temáticas directamente relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas y de gestión de equipos, que se ofrecerá cada dos años.

VIII. Retribución.

Las políticas retributivas de Cesce, aun no conteniendo indicios objetivos de discriminación por sexo en materia de retribución, son un tema de especial sensibilidad para la RLT ya que contemplan sistemas de retribución variable no regulados por el Convenio. Por ello se plantea la necesidad de que la Dirección de Recursos Humanos, en este Plan de Igualdad vele especialmente por la cuidadosa y rigurosa aplicación de estos sistemas.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Cesce en relación con la materia es promover la equidad interna y externa en la retribución de ambos sexos en los distintos grupos y niveles de la Compañía.

Medidas acordadas:

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a velar por:

- Continuar aplicando una política salarial objetiva, basada en criterios no discriminatorios, de conformidad con lo establecido en el Convenio Sectorial.
- La cuidadosa aplicación de todos los elementos que intervienen en el cálculo de la retribución variable y en la comunicación del incentivo correspondiente, especialmente los relacionados con el tiempo de trabajo, al personal incluido en alguno de los sistemas de incentivos de la Compañía.
- Los efectos de esta política en el posicionamiento retributivo de hombres y mujeres por medio de análisis estadísticos periódicos que incluyan información sobre todo tipo de retribución.

IX. Ordenación del tiempo de trabajo.

Las políticas de ordenación del tiempo de trabajo de Cesce no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.

La representación social en la Comisión Negociadora se plantea como objetivo del Plan de Igualdad, la necesidad de seguir trabajando en la mejora constante en este tema.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Cesce en relación con esta materia es garantizar la aplicación de las medidas tendentes a fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional, tanto las preexistentes como las nuevas medidas fruto de la negociación del presente Plan de Igualdad. Estas medidas suponen en algunos aspectos mejoras sustanciales sobre lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo Sectorial.

Medidas acordadas:

- Flexibilidad horaria: para todo el personal la flexibilidad horaria queda establecida en una hora diaria en la entrada y en la salida, en el marco de la regulación de horarios establecida en la empresa.
- Reducción de jornada: Las trabajadoras embarazadas, el mes inmediatamente anterior a la fecha prevista de parto, previa acreditación documental de manera suficiente a juicio de la Compañía de dicha fecha prevista, tendrán derecho a reducir su jornada laboral en 2 horas diarias manteniendo la trabajadora su retribución bruta inalterada en tanto dure la referida reducción. El horario durante dicha reducción se fijará a elección de la trabajadora (retrasando la entrada al trabajo, adelantando la salida o combinando ambas opciones) si bien el horario elegido deberá mantenerse inalterado durante todo el mes que la reducción dura. La presente reducción de la jornada habrá de aplicarse necesariamente en cómputo diario, no contemplándose por tanto la acumulación de la misma en cómputo superior al diario.
- Garantizar la opción de retorno a jornada partida completa a aquellas personas que hubieran solicitado transitoriamente la jornada reducida continuada por cuidado de hijos e hijas menores de trece años o, mientras perdure el hecho causante, por cuidado directo de personas de acuerdo al art. 54.4 del Convenio Colectivo Sectorial de Seguros. Una vez solicitado el retorno a la jornada partida, la empresa fijará la fecha de efecto del mismo en un plazo no superior a tres meses. El retorno a la jornada partida no podrá tener efecto durante la jornada estival.
- Extender hasta el 31 de enero del año siguiente al del devengo la fecha límite para el disfrute de las vacaciones anuales, contribuyendo con esta flexibilización a la conciliación de la vida familiar y profesional. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- Mejorar la regulación contenida en el artículo 54.4 del Convenio Colectivo Sectorial de Seguros relativa a la reducción de jornada por guarda legal, haciendo extensivo, en igualdad de términos y condiciones a las reguladas en el referido artículo, el derecho a la referida reducción por guarda legal a aquellas personas que tengan a su cargo a algún menor de trece años.
- Mejorar el actual permiso por asuntos particulares regulado en el artículo 54.6 del Convenio Colectivo Sectorial de Seguros, elevando el límite anual del mismo de las 24 horas actuales hasta 32 horas anuales, sin que dicha modificación suponga alteración alguna a la naturaleza y al carácter no retribuido del referido permiso ni al resto de su normativa reguladora (preaviso, forma de compensación..., etc.)
- Establecer la posibilidad para quienes disfruten el permiso retribuido previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo Sectorial de Seguros, en el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise ingreso hospitalario, de progenitores, hijos, hijas o cónyuge, cuando no exista desplazamiento, de que la parte del citado permiso –que está fijado en Cesce en cuatro días naturales–, que coincida con días laborables pueda ser fraccionada a solicitud de la persona interesada, para disfrutarla en períodos de un mínimo de dos horas de duración. En todo caso, el permiso ha de ser disfrutado íntegramente mientras perdure el hecho causante.
- Informar y concienciar a la plantilla masculina en el disfrute de manera compartida de aquellos derechos laborales tendentes a la conciliación de la vida familiar y profesional allí donde la legislación lo permita: tales como reducción de jornada por guarda legal, permiso por lactancia, permiso por maternidad y su cesión parcial a favor del padre, etc.
- Difundir a través de los canales oficiales de comunicación de la Compañía (la intranet corporativa «TodosenGrupo») las medidas expuestas en el objetivo y proponer al Comité de Empresa y Secciones Sindicales su difusión por los canales que considere adecuados.
- Potenciar la orientación de las actividades del Grupo de Empresa hacia aquellas que contribuyan a la conciliación, y difundir las mismas a través de la intranet corporativa «TodosenGrupo».

X. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se ha considerado de manera unánime por todas las partes firmantes que el procedimiento en uso en la Compañía para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores, es conforme con la normativa vigente, que no supone discriminación alguna entre hombres y mujeres y que se elaboró en un foro participativo y consensuado con la RLT.

El análisis realizado de su aplicación ha permitido, no obstante, introducir mejoras en el mismo, lo que ha concluido en la nueva versión del procedimiento de gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, que se acompaña como anexo 4.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Cesce en relación con esta materia es garantizar la aplicación del procedimiento interno de gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de acuerdo con los términos recogidos en el mismo, y negociados en su momento con la RLT.

Medidas acordadas:

- Reforzar la difusión del procedimiento, al cual en la actualidad todo el personal puede acceder a través de la intranet corporativa «TodosenGrupo», empleando para ello los canales de comunicación de la Compañía y recalcando el carácter urgente y confidencial del proceso.
- Desarrollar jornadas de sensibilización y formación relativas al acoso laboral.

XI. Violencia de género.

De manera unánime por todas las partes firmantes se ha considerado de interés incluir de manera específica en el presente Plan de Igualdad el tema de la Violencia de Género,

valorándose igualmente por todas las partes como muy positivos los avances que supone en la materia el contenido del artículo 87 del Convenio Sectorial de Seguros.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Cesce en relación con esta materia es garantizar la aplicación de las medidas contempladas en el artículo 87 del Convenio Sectorial de Seguros, dirigidas a la protección de las víctimas de violencia de género.

Medidas acordadas:

- Difundir a través de los canales de comunicación de la Compañía las medidas que establece el Convenio para garantizar la protección eficaz de las víctimas de violencia de género (artículo 87 del Convenio Sectorial de Seguros).

- Reordenación del tiempo de trabajo en los supuestos de violencia de género, cambio de lugar de desempeño del trabajo, e inmediatez en la resolución de estas medidas, procurando en la medida de lo posible que las mismas se pongan en práctica en un plazo no superior a cinco días cuando la violencia se haya producido en el centro de trabajo, o en el caso de distanciamiento de dos personas implicadas.

- Ofrecer a la persona víctima de violencia de género la posibilidad de anticipo de nómina de acuerdo a los supuestos excepcionales de concesión regulados en el Acuerdo de Regulación para gastos extraordinarios de 13 de julio de 2009.

- Ofrecer a la persona víctima de violencia de género la posibilidad de un anticipo especial de nómina de hasta dos mensualidades habituales de su retribución dineraria fija. En la solicitud de anticipo deberá acreditarse documentalmente la condición y circunstancia de víctima de violencia de género. Para su devolución, el importe total anticipado se dividirá entre doce importes parciales, procediendo a su descuento en nómina en cada una de las doce mensualidades ordinarias siguientes a la fecha de su concesión.

XII. Salud laboral.

Las partes firmantes acuerdan que el objetivo que debe marcarse el Plan de Igualdad de Cesce relativo a esta materia no es otro que el contribuir al establecimiento y consolidación de hábitos saludables en el entorno laboral.

Medidas acordadas:

- Realizar acciones específicas en materia de salud laboral vinculadas con patologías de estrés laboral.

- Promover acciones de cuidado de la salud específicas para la mujer.

- Desarrollar acciones formativas para difundir medidas saludables promoviendo la asistencia de hombres y mujeres a las mismas.

- Introducir la perspectiva de género planificando cursos relativos a salud laboral dirigidos a temas específicos de hombres y mujeres.

- Diseñar, al amparo del artículo 62.2 del Convenio Sectorial de Seguros, programas de ayuda para casos con especial incidencia en el desempeño laboral, tales como la drogadicción y el alcoholismo.

- Publicar el procedimiento específico que, al amparo de lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, garantiza la protección de las trabajadoras embarazadas.

XIII. Seguimiento y evaluación.

Queda constituida la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Cesce –CSPI–, cuyo Reglamento se incorpora al presente Plan de Igualdad y se recoge como anexo al mismo.

Las competencias de la Comisión de Seguimiento, propias o delegadas, incluyen funciones de seguimiento y control del Plan de Igualdad, de propuesta de medidas de actuación y eventualmente de negociación para la mejora y desarrollo del mismo, así como la elaboración de la memoria de actividades realizadas en cumplimiento del mismo.

Lo anteriormente expuesto lo será sin perjuicio del cumplimiento del deber de información anual a la RLT relativo a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a lo establecido en el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las medidas aprobadas en el presente Plan de Igualdad contarán con un seguimiento que incluirá una ficha para cada medida acordada. La citada ficha incluirá el área afectada, la denominación de la acción, los plazos de ejecución, los objetivos, la descripción detallada de su contenido, los indicadores de cumplimiento, el personal a quien va dirigida, el personal responsable, el personal participante y cualquier otro valor que la CSPI considere necesario. Las mencionadas fichas de seguimiento serán aprobadas por la Comisión de Seguimiento en el primer semestre de 2017.

XIV. Comunicación.

La Compañía, con el fin de comunicar, informar y sensibilizar a toda la plantilla sobre el compromiso con la igualdad y la conciliación y sobre las actuaciones emprendidas para desarrollarlo –entre las cuales se encuentran la negociación del presente Plan de Igualdad con las medidas que el mismo contiene–, se compromete a desarrollar en la Intranet corporativa «TodosenGrupo» una línea diferenciada de comunicación sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación, como se plantea en el modelo de empresa familiarmente responsable. Dicha línea constituirá el cauce a través del cual se instrumentarán las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán aquellas informaciones relacionadas con esta materia.

La Compañía, con motivo del presente II Plan de Igualdad, mantendrá el título «A la par» como denominación del mismo para su difusión entre la plantilla.

XV. Compromiso de la dirección.

Con el objeto de explicitar el compromiso de la Dirección en materia de conciliación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la Compañía y la responsabilidad social, se ratificará y difundirá a través de la Intranet Corporativa «TodosenGrupo» la declaración formal que se reproduce como anexo 2.

Las partes firmantes del II Plan de Igualdad de Cesce de manera unánime valoran como muy positivo su contenido y afrontan las líneas de actuación apuntadas en el mismo en un clima de consenso, colaboración y trabajo conjunto, de cara al logro de los objetivos acordados.

Por parte de la Dirección de Cesce:

D. Francisco J. Gea. Director de RR.HH.
D.^a Pilar Belinchón. Jefa unidad Desarrollo RR.HH.
D. Carlos de Benito. Jefe Unidad RR.LL.
D. Javier Sacristán. Responsable RR.LL.-Admón. Personal.

Por parte de la RLT:

D. Teógenes Ortíz. FESIBAC CGT.
D. Antonio O'Connor. Sección Sindical CGT.
D.^a Carmen Rodrigo. Sección Sindical CGT.
D.^a Juana de la Puente. COMFIA CC.OO.
D. Eduardo de Benito. Sección Sindical CC.OO.
D.^a Shila Astarloa. Sección Sindical CC.OO.
D. Jesús Sanz. FeSMC-UGT.
D. Javier Rodríguez. Sección Sindical UGT.
D. José Manuel Méndez. Sección Sindical UGT.

ANEXO I

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

CAPÍTULO I

Naturaleza y composición

Artículo 1. *Naturaleza y composición.*

1. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CESCE (en adelante, CSPI) es un órgano autónomo establecido en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Cesce, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo («BOE» del 23 de marzo), y con el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y M.A.T.E.P.S.S.

2. La CSPI está integrada de forma paritaria por representantes de la parte sindical y de la parte empresarial. Se compone de seis miembros de pleno derecho con voz y con voto. Tres representantes de la Dirección de la empresa y tres representantes de la RLT-CESCE –designados uno por cada Sección Sindical Estatal constituida y con representación en la empresa–. Cada una de las partes deberá nombrar 3 miembros suplentes que sustituyan a los titulares en caso de imposibilidad de asistencia de estos.

3. En las reuniones de la CSPI podrán participar con voz pero sin voto, un asistente externo por cada una de las partes, entendiéndose como tales, la empresa y la RLT. Sin perjuicio de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán invitar a otros asesores externos en función de su conocimiento y experiencia en los temas a tratar.

Artículo 2. *Duración del mandato.*

Los miembros de pleno derecho de la CSPI serán designados para el tiempo que dure la vigencia del Plan de Igualdad de Cesce. Las partes podrán renovar la designación de miembros por años naturales, comunicándolo a la otra parte y a la secretaría de la CSPI antes de la conclusión del año natural previo.

Artículo 3. *Presidencia y Secretaría.*

1. Los miembros de la CSIP elegirán de entre sus miembros a quienes ostenten la Presidencia y la Secretaría, cargos que serán renovados con periodicidad anual. Para el año 2017 la representación de la empresa ostentará la Presidencia y la representación de las Secciones Sindicales, la Secretaría. A partir del año 2018, empresa y RLT se alternarán en la designación de ambos cargos.

2. La Presidencia dirige las sesiones y ostenta la representación de la CSPI a los efectos que procedan.

3. La Secretaría será la encargada de cursar la convocatoria de reuniones y levantar acta de los acuerdos que adopte la Comisión.

CAPÍTULO II

Funcionamiento de la Comisión

Artículo 5. *Reuniones.*

1. Las reuniones de la CSPI podrán ser ordinarias o extraordinarias en la forma en que a continuación se determina. Las reuniones ordinarias se realizarán con carácter trimestral. Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes cuando exista para la misma causa objetiva grave y urgente que no permita esperar a la reunión ordinaria próxima.

2. La convocatoria de la reunión será remitida por la Secretaría de la CSPI a los miembros con al menos siete días laborables de antelación y con indicación de fecha y lugar de la misma, propuesta de orden del día, indicación –en su caso– de otros asistentes y propuesta de asesores y la documentación necesaria. Las partes podrán incluir en el orden del día otros puntos que deseen tratar, preavisándolo a la Secretaría y a los demás miembros con al menos dos días laborables de antelación.

3. Las reuniones extraordinarias serán igualmente convocadas por la Secretaría a propuesta de cualquiera de las partes con la antelación posible en función de la materia, sin sujeción a la antelación de siete días laborables citada en el punto 2 anterior.

4. Las comunicaciones públicas o privadas de la CSPI a la plantilla en general o a cualquier persona, órgano, institución o entidad, serán tratadas y acordadas en el seno de la misma.

Artículo 6. *Adopción y publicación de acuerdos.*

1. Para celebrar válidamente la reunión de la CSPI será necesaria la asistencia de la mayoría de miembros de cada una de ambas partes –empresa y RLT– previa convocatoria conforme al presente Reglamento.

2. La adopción de acuerdos será siempre por mayoría simple de los miembros presentes o representados con derecho a voto, sin perjuicio de que en las actas pueda reflejarse el voto particular de los miembros que así lo deseen.

3. No se podrán adoptar acuerdos sobre puntos no incluidos previamente en el orden del día de la reunión, salvo por unanimidad de los asistentes.

4. La validez de los acuerdos registrados en acta queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de la misma por la CSPI.

5. Los acuerdos alcanzados en la CSPI con trascendencia general serán publicados por la Dirección en la intranet de la Compañía (TnG).

Artículo 7. *Quórum cualificado para determinados acuerdos.*

Se requerirá el voto de la mayoría absoluta de ambas partes de los miembros de la CSPI para la introducción de cambios en la redacción del Plan de Igualdad y para la aprobación de presupuestos.

Artículo 8. *Actas de las reuniones.*

1. En cada reunión se levantará un acta resumida en la que constará el día y la hora de celebración, los nombres de los miembros presentes, los asuntos tratados, las decisiones adoptadas y cualquier declaración especialmente formulada por los miembros con el fin de que conste en acta. Estas actas son documentos internos de trabajo de carácter reservado.

2. La Secretaría distribuirá borradores de las actas de cada sesión (en un plazo no superior a 5 días laborables) a los miembros de la CSPI, quienes podrán presentar sus observaciones u objeciones. Transcurridos cinco días laborables desde la distribución por el Secretario de las actas y no habiéndose presentado observación u objeción alguna por los asistentes, se pasará ésta a la firma.

Artículo 9. *Información.*

1. Para cada reunión ordinaria trimestral, Cesce remitirá la siguiente información:
 - a. Evolución de la plantilla, indicando el número y porcentaje de mujeres y hombres.
 - b. Número y porcentaje de mujeres y hombres en relación con los siguientes indicadores:
 - i. Modalidad de contratación.
 - ii. Grupos y niveles profesionales.

- iii. Edad.
- iv. Antigüedad.
- v. Puestos de mando o especial responsabilidad.
- vi. Cursos de formación recibidos.
- vii. Concursos oposiciones y nombramientos.
- viii. Uso de medidas de conciliación.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa facilitará a la CSPI la información y documentación procedente que ésta le solicite relacionada con el ejercicio de sus competencias, a fin de garantizar el adecuado desarrollo de su trabajo.

CAPÍTULO III

Competencias de la Comisión

Artículo 10. *Competencias ordinarias.*

La CSPI tendrá las siguientes competencias ordinarias:

- a) Realizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad y promover su correcta implantación.
- b) Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Informar al personal de la empresa sobre el Plan de Igualdad de Cesce y su aplicación.
- d) Proponer a la Dirección de la empresa acciones de promoción, divulgación y formación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y conciliación de la vida profesional y familiar.
- e) Analizar la situación de la empresa en materia de igualdad y conciliación sobre la base de la documentación recibida para emitir diagnóstico de situación.
- f) Realizar propuestas de medidas y acciones positivas en materia de igualdad y conciliación.
- g) Ser parte activa en la elaboración de la información y documentación necesarias para las convocatorias de distintivos o premios relacionados con la igualdad en la empresa.
- h) Recibir información y emitir recomendaciones en relación con la certificación EFR de la Compañía.
- i) Recibir información sobre situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ocurridas en la empresa.
- j) Impulsar la implantación y difusión de los acuerdos válidos de la CSPI y realizar su seguimiento y control.
- k) Realizar y aprobar una memoria anual sobre igualdad y conciliación en la empresa.

Artículo 11. *Competencias delegadas.*

Por delegación conjunta de las representaciones de la Dirección de la Compañía y de las Secciones Sindicales Estatales, la CSPI podrá tener las siguientes competencias:

- a) Actuación como comisión negociadora paritaria en materias relacionadas con su ámbito de competencia, tales como el propio Plan de Igualdad o el Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- b) Asesoramiento cuando sea solicitado en las denuncias en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- c) Cualesquiera otras cuya delegación las partes estimaran conveniente, por razón de su conocimiento y función.

ANEXO 2**RENOVACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SEGUROS DE CRÉDITO A LA EXPORTACIÓN S.A., S.M.E. (CESCE), SOBRE CONCILIACIÓN E IGUALDAD**

Cesce declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por esta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo se promoverá la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad de Cesce que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino también en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el Código Ético de la Compañía, Cesce, consciente de la importancia de la vida personal y profesional de las personas, facilita su conciliación, lo cual redundará en la satisfacción de sus empleados y en su compromiso con la empresa.

Este principio parte de la creencia de la Compañía de que es necesario y posible equilibrar la vida personal y profesional de los empleados con el cumplimiento de los objetivos de negocio y de creación de valor, así como con la mejora de la sociedad en su conjunto. Por eso, Cesce dispone de condiciones organizativas y medidas que facilitan la gestión de la conciliación personal/profesional y la satisfacción de las necesidades de bienestar de los empleados.

ANEXO 3**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SEGUROS DE CRÉDITO A LA EXPORTACIÓN, S.A., S.M.E. (CESCE), SOBRE EL COMPROMISO DE EVITAR PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS O DE TRATO LESIVO ENTRE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN SU PLANTILLA**

Cesce se adhiere al Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito por la Asociación Empresarial Europea en reunión plenaria de 15 de

diciembre de 2006 y da cumplimiento a lo establecido en el art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De tal modo existe por parte de Cesce el compromiso de evitar situaciones de discriminación o lesivas de los derechos de sus empleados y empleadas. En consecuencia, quedarán prohibidas las siguientes actuaciones que supongan un menoscabo de la integridad física y psíquica de los empleados de Cesce:

1. Los supuestos de discriminación por razón de género, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007.
3. Los supuestos de discriminación por embarazo o maternidad.
4. Los supuestos de tratos adversos o efectos negativos ante denuncias de situaciones discriminatorias o lesivas ante el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Los supuestos de falta de respeto o consideración debida y los de trato vejatorio o humillante.
6. Los supuestos de acoso laboral o *mobbing*.
7. Cualquier otra situación que pueda producir un deterioro grave del clima laboral o de la igualdad de derechos.

Cesce propugna con esta declaración de principios, el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad, respeto e igualdad de trato, manifestando que las conductas anteriores no serán toleradas ni permitidas en la compañía. La comunicación de las mismas no comportará represalia alguna y en todos los casos se garantizará el sigilo y la confidencialidad debida.

Las denuncias presentadas por personas empleadas en Cesce serán canalizadas y gestionadas conforme al procedimiento aprobado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Cesce de fecha 4/12/2007 («Procedimiento para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras»).

Llegado el caso se adoptarán las medidas oportunas para reparar el daño producido y asegurar que no vuelva a producirse éste, pudiendo estudiarse incluso, la posibilidad de analizar y acordar posibles medidas contra el/la denunciado o bien contra el/la denunciante, en caso de desprenderse inexistencia alguna de causa para denunciar.

Todo el personal de Cesce tiene el deber de poner en práctica la referida política de «tolerancia cero con los actos intimatorios», comportamientos considerados faltos de ética, opresores y, por tanto, inaceptables en el entorno laboral.

En Madrid a 25 de noviembre de 2016.

ANEXO 4

Procedimiento de gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras

1. Objeto.

Cesce manifiesta expresamente su voluntad de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

Consecuentemente el objeto de este procedimiento es incorporar al orden normativo interno los supuestos de discriminación o de trato lesivo que se protegen en la Ley Orgánica 3/2007, así como garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de las personas empleadas conforme al art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Concretamente se articularán los mecanismos necesarios para recabar, analizar y resolver sobre las denuncias de los trabajadores y las trabajadoras en supuestos de acoso en el trabajo.

Todo el personal de Cesce tienen la responsabilidad de promover un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona y evitar situaciones de discriminación o lesivas de los derechos de cualquier miembro de la Compañía.

Serán objeto de tramitación conforme a este procedimiento los siguientes supuestos discriminatorios o lesivos contra los derechos de los trabajadores y las trabajadoras:

1. Los supuestos de discriminación por razón de género, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007.
3. Los supuestos de discriminación por embarazo o maternidad.
4. Los supuestos de tratos adversos o efectos negativos ante denuncias de situaciones discriminatorias o lesivas ante el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Los supuestos de falta de respeto o consideración debida y los de trato vejatorio o humillante.
6. Los supuestos de acoso laboral o *mobbing*.
7. Cualquier otra situación que pueda producir un deterioro del clima laboral, de la igualdad de derechos y la cordialidad que inspira la política de recursos humanos de Cesce.

Para que estas situaciones discriminatorias o lesivas sean objeto de tratamiento conforme a este procedimiento, deberán producirse en el ámbito de las relaciones laborales de nuestra Entidad.

2. Alcance.

Junto con los supuestos de discriminación por razón de género, de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de discriminación por embarazo o maternidad y de trato represivo ante una denuncia de un supuesto discriminatorio, se recoge en este procedimiento, otros supuestos que de alguna forma alteran la percepción que esta Entidad tiene de las políticas de recursos humanos que deben estar inspiradas en el trato correcto y en la consideración debida a todo empleado.

Los aspectos principales de este procedimiento se concretan en:

- La definición de los supuestos que podrán ser objeto de denuncia, con una vocación claramente protectora de los mismos.
- El nombramiento de una Comisión Instructora, que conocerán de las denuncias que se presentan al amparo de esta normativa y que estará facultado para proponer a la Dirección de Recursos Humanos, las medidas, de cualquier índole, que solucionen las situaciones discriminatorias denunciadas.
- La garantía de cumplimiento de los principios de objetividad, respeto a la intimidad, imparcialidad, confidencialidad, información a la RLT y celeridad en el proceso.

3. Documentación de referencia.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («BOE» n.º 269, de 10 de noviembre).
- O.M. 525/2005.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Art. 62 y siguientes y disposición adicional séptima del Convenio Colectivo vigente para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.
- Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual por la Comisión Europea (noviembre de 1991, «Diario Oficial de las CCEE», vol. 35 n.º L. 49, 24 de febrero de 1992).
- Declaración de principios de Cesce sobre evitar prácticas discriminatorias y trato lesivo entre su plantilla.

- Código Etico de Cesce.
- II Plan de Igualdad de Cesce, de fecha 25 de noviembre de 2016.

4. Realización

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará de la siguiente manera:

1. Cualquier persona contratada que considere que está siendo objeto de alguna de las situaciones descritas en el apartado anterior, dirigirá denuncia, necesariamente por escrito, por correo ordinario o electrónico, dirigido a nombre del Director de RR.HH.

2. Si a tal efecto la persona afectada utilizara el canal de denuncias habilitado en la intranet o en la página web de la Compañía, la denuncia recibida se remitirá a la misma Dirección de Recursos Humanos, de acuerdo con el procedimiento establecido para el citado canal.

3. En todos los casos, con independencia de la vía de comunicación elegida, la denuncia deberá contener, como mínimo, los siguientes datos:

- Datos personales de quien denuncia y del puesto que desempeña.
- Descripción de los hechos objetivos en los que ampara la denuncia.
- Persona/s denunciada/s.
- Manifestación expresa por la persona interesada de su conformidad o disconformidad que se informe de la denuncia a la Representación Legal de los Trabajadores.

4. Con objeto de facilitar el proceso de denuncia se habilita el modelo: «Mod. Denuncio Situación Discriminatoria 14001».

5. La Dirección de RR.HH., una vez recibida la denuncia, nombrará una Comisión Instructora compuesta por tres miembros, designando a dos de los mismos como Instructor o Instructora y Secretario o Secretaria del expediente informativo en el plazo de tres (3) días hábiles. En el citado nombramiento se procurará la imparcialidad en las personas nombradas evitando situaciones de claro conflicto de interés. Para ello hará uso del modelo «Mod. Apertura Exp Informativo 14002».

6. El expediente informativo tendrá por finalidad la averiguación de los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciando, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

7. La apertura del expediente informativo así como la designación del instructor o instructora, secretario o secretaria y vocal de la Comisión Instructora será notificada a la representación legal de los trabajadores (haciendo uso del modelo «Mod. Comunico a RLT 14003»), salvo que el denunciante manifieste expresamente su disconformidad con esta notificación.

8. La Dirección de Recursos Humanos ofrecerá al denunciante la posibilidad de que un miembro de la Comisión Instructora pueda ser designado entre la RLT.

9. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, levantándose acta de cada situación desarrollada en la instrucción y practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

10. La fase de instrucción del procedimiento se sustanciará en un plazo no superior a 10 días hábiles.

11. El expediente informativo finalizará con el pronunciamiento de la Comisión Instructora mediante la elaboración de un informe de conclusiones que reflejará la opinión y recomendación de dicha Comisión, que se procurará que sea unánime. En caso de no alcanzar unanimidad, se reflejarán los puntos sobre los que pueda haber opinión diversa de sus miembros.

12. Durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

13. La Dirección de RR.HH. analizará el documento presentado por la Comisión Instructora la causa y adoptará, las medidas que estime más convenientes para reparar el daño producido y asegurar que no vuelva a producirse, llegando a incoar procedimiento sancionador contra el denunciado.

14. En caso de que del pronunciamiento de la Comisión Instructora se desprenda la inexistencia absoluta de causa para denunciar, la Dirección de RR.HH. podrá, igualmente, incoar expediente sancionador contra la persona denunciante, sin perjuicio del derecho que asiste a la persona denunciada para el ejercicio de las acciones judiciales correspondientes.

5. Comunicaciones.

1. Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia al amparo del presente procedimiento serán consideradas confidenciales evitándose en consecuencia la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento.

2. Las actuaciones realizadas al amparo del presente procedimiento serán archivadas y custodiadas por la Dirección de Recursos Humanos.

3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral en sus sesiones ordinarias será informado a través de la Dirección de RR.HH. de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso y de las medidas adoptadas, preservando en todo caso la confidencialidad sobre la identidad de las partes intervinientes.

4. De la misma forma, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será informada de las actuaciones realizadas al amparo del presente procedimiento en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

6. Modelos.

1. Modelo para la denuncia previa por los trabajadores, de situaciones lesivas o discriminatorias de sus derechos («Mod. Denuncio Situación Discriminatoria 14001»).

2. Modelo para la apertura de expediente informativo y nombramiento de instructor y secretario del mismo («Mod. Apertura Exp. Informativo 14002»).

3. Modelo para la comunicación a la RLT de la apertura de expediente informativo y del nombramiento de instructor y secretario del mismo («Mod. Comunico a RLT 14003»).

	Modelo de Denuncia de situación discriminatoria por trabajador/a "Mod Denuncio Situación Discriminatoria 14001"	
--	--	--

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL TRABAJADOR/A DENUNCIANTE		
CENTRO DE TRABAJO:	UNIDAD:	
NOMBRE Y APELLIDOS:	D.N.I.	
PUESTO DE TRABAJO:	FECHA COMUNICACIÓN:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS OBJETIVOS MOTIVO DE DENUNCIA		
Nombre y apellidos de otros empleados/as que puedan corroborar los hechos objeto de denuncia		
<p>En el caso de que las situaciones de discriminación sean causadas directamente por otro empleado o empleada de la Entidad, deberá indicarse su nombre y apellidos, así como, el puesto de trabajo que desempeña en la Entidad</p>		
Reseñar cualquier otro elemento probatorio a destacar		
SE INFORMA AL TRABAJADOR/A DEL DERECHO QUE LE ASISTE DE ELEGIR EL DAR TRASLADO O NO DE ESTA COMUNICACIÓN A LA RLT, SIENDO SU DESEO: <input type="checkbox"/> DAR TRASLADO A LA RLT <input type="checkbox"/> NO DAR TRASLADO A LA RLT		
NOTA: ES OBLIGATORIO MARCAR UNA DE LAS DOS OPCIONES		
EI/LA TRABAJADOR/A	RECIBÍ DIRECCIÓN RRHH	RECIBÍ EL INSTRUCTOR
Fecha y firma	Fecha y firma	Fecha y firma

	Modelo de Apertura de Expediente Informativo "Mod Apertura Exp. Informativo 14002"	
--	---	--

En ____ a ____ de ____ de 20...

Por medio de la presente, se comunica el acuerdo que se adjunta a D/Dña _____ con D.N.I. _____, dándole traslado del mismo y de los escritos adjuntos que obran en poder de esta dirección, sobre esta cuestión objeto de investigación y nombrándole INSTRUCTOR O INSTRUCTORA/SECRETARIO O SECRETARIA del Expediente Informativo a incoar.

Enterado/a del contenido de cuanto antecede, ACEPTA el cargo de INSTRUCTOR O INSTRUCTORA/SECRETARIO O SECRETARIA y promete desempeñar correctamente las obligaciones del mismo, firmando conmigo en prueba de ello, a continuación, en el lugar y fecha indicados.

Firmado
Dirección RRHH

Firmado
El/La trabajador/a

En ____ a ____ de ____ de 20...

Por medio de la presente, se comunica el acuerdo de apertura de expediente informativo con fecha _____, con motivo de la denuncia formulada por el/la trabajador/a _____ de presunto _____.

Igualmente se les informa de la designación de Instructor/a en las personas _____ y de Secretario/a del mismo en la persona de _____.

Firmado
Dirección RRHH

Recibido
RLT
Fecha