

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20678 *Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de Grupo Generali España.*

Visto el acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de Grupo Generali España (código de convenio n.º 90014213012002), que fue publicado en BOE el 18 de noviembre de 2022, mediante el que se acuerda la prórroga de su vigencia, así como la modificación del texto del mencionado convenio colectivo para la inclusión tanto del Plan para la igualdad real y efectiva como del Protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI (anexo I) para su adecuación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, Acuerdo que ha sido suscrito, con fecha 28 de marzo de 2025, de una parte por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra, por la sección sindical estatal de la Federación de Servicios de CCOO y por la sección sindical de FeSMC-UGT en el grupo Generali, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 10 de septiembre de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de prórroga y modificación parcial del VII Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 24 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VII CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO GENERALI ESPAÑA

En Madrid, en fecha 28 de marzo de 2025.

Ambas representaciones se denominarán conjuntamente, cuando corresponda, las Partes.

EXPONEN

Primero.

Que, en fecha 26 de marzo de 2025, se constituyó la Comisión negociadora del convenio colectivo al objeto de proceder a negociar (i) una prórroga de la vigencia del VII Convenio Colectivo de Grupo Generali y (ii) la incorporación de las medidas LGTBI de conformidad con lo estipulado en el artículo 15.1 de la Ley 3/2023 y artículo 5 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Segundo.

Que, tras el proceso negociador entre las partes legitimadas y con representación para ello, han alcanzado los siguientes acuerdos:

1. Prórroga de la vigencia del VII Convenio Colectivo del Grupo Generali.

Se acuerda por las Partes la prórroga del convenio colectivo por un período de dos años desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2027.

2. Incorporación del Plan para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI como anexo al VII Convenio Colectivo del Grupo Generali.

Se acuerda incorporar al convenio colectivo las medidas LGTBI, junto con el Protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI, de conformidad con lo estipulado en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y Real Decreto 1026/2024 que lo desarrolla.

Las medidas y el Protocolo son las que se contienen en el Plan que se adjunta como anexo I a este Acta.

Y sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO I

1. Introducción y compromiso del Grupo

1.1 Introducción y conveniencia de suscribir un único plan para un grupo de empresas.

Las relaciones laborales de las empresas de Grupo Generali España (Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España A.I.E.; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada, Cajamar Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros y Cajamar Seguros Generales, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros) están

reguladas por el Convenio colectivo de Grupo Generali España y en todas las empresas resultan de aplicación políticas de People & Organization similares.

Por este motivo, las partes firmantes de este Plan para la Igualdad efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, «LGTBI») han considerado conveniente que este resulte aplicable para todas las citadas empresas que a los efectos de este plan de igualdad se definen de forma conjunta como «Grupo Generali España» o el «Grupo».

1.2 Compromiso del Grupo con la igualdad de las personas LGTBI.

La igualdad de las personas LGTBI es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea en su Carta de Derechos fundamentales de 7 de diciembre de 2000 recoge la no discriminación por razón de orientación sexual como derecho fundamental de la Unión Europea. De la misma forma, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 17 de diciembre de 2007 habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley 4/2023), dirigida a garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como de sus familias.

El compromiso de Grupo Generali España con la igualdad de las personas LGTBI ha guiado muchas de sus actuaciones.

De hecho, Grupo Generali España es pionero en esta materia, habiendo llevado a cabo encuentros sobre diversidad e inclusión de las personas LGTBI, así como ha mostrado su compromiso en diversas ocasiones, siendo miembro desde 2020 de REDI, la primera red empresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de personas trabajadoras LGTBI y personas aliadas en España, con la firme apuesta de fomentar el pleno derecho de dichas personas en el ámbito laboral.

De conformidad con el artículo 15 de la Ley 4/2023, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de dicha ley (habiendo entrado la misma en vigor el 2 de marzo de 2023), con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, debiendo incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El presente plan para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de Grupo Generali España (el «Plan para la Igualdad de las personas LGTBI» o el «Plan») tiene como fin dar cumplimiento a la Ley 4/2023, pero también dar continuidad al compromiso con la igualdad de las personas LGTBI que ha existido en el Grupo desde su nacimiento y que opera como principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los People & Organization de las compañías que lo integran.

El Plan para la Igualdad de las personas LGTBI fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en Grupo Generali España, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas evaluables.

Además, para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el Grupo, la Dirección declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades para las personas

LGTBI, sin discriminar directa o indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) de las personas LGTBI como un principio estratégico para los objetivos corporativos y de People & Organization del Grupo. Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan.

El Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios, sin duda, supondrá mejoras respecto a la situación actual, y también contribuirá con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de las personas LGTBI en Grupo Generali España y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1.3 Características del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

La elaboración del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI se ha basado en las siguientes premisas:

- Está diseñado, no sólo no para las personas LGTBI, sino para el conjunto de la plantilla del Grupo, en aras de asegurar un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras del Grupo.
- Considera la participación, a través del diálogo y cooperación de las partes, como uno de sus principios básicos.
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Para ello, se crea un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, recogido en el anexo del presente Plan.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo del Grupo con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y con la garantía de dotar de los People & Organization y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Partes que conciertan el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI

Este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI se concierta por la comisión negociadora constituida en fecha 29 de febrero de 2024 para su negociación y, en concreto, por las siguientes personas (la «Comisión Negociadora»):

Por la parte social:

Sección Sindical de CCOO de Grupo Generali:

Sección Sindical de UGT de Grupo Generali:

Por la parte empresarial:

Las dos partes cuentan con la legitimidad necesaria según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 15 de la Ley 4/2023 y el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la negociación de planes para la igualdad de las personas LGTBI de grupos de empresa.

Han participado en las reuniones mantenidas por la Comisión Negociadora personas asesoras especializadas y con formación en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Las partes han negociado de buena fe en las reuniones mantenidas desde la constitución de la Comisión Negociadora hasta el momento de la firma del presente documento, con vistas a la consecución del acuerdo, habiendo llegado finalmente a un

acuerdo en el proceso negociador, siendo este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI el resultado.

3. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a las siguientes empresas del grupo mercantil Generali en España: (i) Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; (ii) Grupo Generali España A.I.E.; (iii) Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; (iv) Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; (v) Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada; (vi) Cajamar Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; y (vii) Cajamar Seguros Generales, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros y en las mismas a todas sus personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Como se ha anticipado en el primer apartado, la justificación y conveniencia de la aplicación en Grupo Generali España de un único Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, se debe a que todas ellas tienen una actividad similar y/o relacionada y se rigen por el mismo convenio colectivo de aplicación y normativa y políticas internas, y por lo tanto resulta lógico que se apliquen las mismas medidas a todas las personas trabajadoras.

4. Ámbito temporal

El presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI entrará en vigor el día de su firma (27 de marzo de 2025), y extenderá su vigencia mientras se mantenga en vigor o en aplicación ultra activa el Convenio de Grupo, a cuyo marco pasa a pertenecer.

5. Situación actual del Grupo en materia de igualdad de las personas LGTBI

Grupo Generali España es pionero en la implantación de medidas, políticas y actuaciones para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. En este sentido, el Grupo considera este Plan como una oportunidad para seguir avanzando en esta materia.

Así, entre las medidas que ya llevaba a cabo Grupo Generali España con anterioridad a la elaboración de este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, destacamos las que siguen a continuación.

En primer lugar, Grupo Generali España promueve la diversidad como uno de sus principales ejes de actuación, siendo la diversidad y la inclusión, para el Grupo, una clara ventaja competitiva así como una de sus prioridades en la estrategia global de gestión de personas. Para fomentar la diversidad, el Grupo entró a formar parte, en 2020, de REDI, la primera red empresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de las personas trabajadoras LGTBI y de las personas aliadas en España, que se encarga de fomentar un ambiente respetuoso en las organizaciones, potenciando la visibilidad e inclusión del talento, con independencia de su orientación identidad sexual o expresión de género.

Con dicho acuerdo, Grupo Generali España realizó una muestra de apoyo público al colectivo, así como dicho acuerdo supuso el punto de partida para la implementación de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, mediante actuaciones que fomentan la concienciación, el respeto a la diversidad y la ruptura de las barreras al desarrollo profesional que las personas LGTBI encuentran actualmente en el entorno laboral.

Además, Grupo Generali España ha mostrado públicamente su compromiso con las normas de conducta para las empresas contra la discriminación laboral de las personas LGTBI, elaboradas por la Oficina de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, en

colaboración con la entidad Institute for Human Rights and Business. Algunas de las normas contempladas en dicho documento son las siguientes:

- En todo momento, respetar los derechos humanos de los miembros de la comunidad, las personas trabajadoras y la clientela LGTBI.
- Eliminar la discriminación contra las personas trabajadoras LGTBI en el lugar de trabajo.
- Prestar apoyo a las personas LGTBI en el trabajo.
- No discriminar a la clientela, proveedores y distribuidores LGTBI.
- Defender los derechos humanos de las personas LGTBI en las comunidades donde desarrollan su actividad.

También, Grupo Generali España ha celebrado eventos para fomentar la diversidad e inclusión de las personas LGTBI. Así, en 2021, el Grupo celebró un encuentro con REDI sobre diversidad e inclusión del colectivo LGTBI, donde se debatieron aspectos como la necesidad de impulsar una política específica para las personas LGTBI o la sensibilización sobre las diferentes realidades contempladas dentro del colectivo. A este encuentro en remoto acudieron casi 200 personas trabajadoras, que tuvieron la oportunidad de resolver sus dudas sobre la materia.

Otra de las principales iniciativas a nivel mundial del grupo Generali consiste en la creación de «We Proud», el primer grupo de personas trabajadoras voluntarias a nivel global cuyo objetivo es apoyar a las personas trabajadoras LGTBI y a las personas aliadas. Este grupo de personas trabajadoras juega un rol crítico en señalar la importancia de la igualdad y la diversidad, sensibilizando sobre los desafíos a los que se enfrentan las personas trabajadoras, y mejorando el entendimiento de la necesidad de contar con una fuerza de trabajo y con una clientela diversa.

Por último, también a nivel global, el grupo Generali se une, desde hace años, a las celebraciones del mes del Orgullo, reafirmando en su compromiso de promover los valores de la diversidad, equidad e inclusión, que son una de las principales prioridades de su ciclo estratégico. Dicho compromiso implica conseguir que todas las personas trabajadoras de Grupo Generali se sientan valoradas, respetadas y capaces de liberar su propio potencial.

Grupo Generali España quiere seguir siendo un referente en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, desarrollando una serie de medidas y actuaciones para fomentar la inclusión y la diversidad en el Grupo, fruto de lo cual surge el presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

6. Principios rectores del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI

a) Principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución Española).

Todas las personas trabajadoras son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación e identidad sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral (artículo 14 de la Ley 4/2023).

En virtud del principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, afiliación y participación en organización sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y ejercicio profesional y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desarrollen una actividad concreta.

c) Principio de igualdad y no discriminación (artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos).

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

d) Principio de no discriminación directa por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales (artículo 3 de la Ley 4/2023).

Es discriminación directa por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Es discriminación indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o característica sexuales.

e) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 64 de la Ley 4/2023).

Las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas.

f) Tutela jurídica efectiva (artículo 65 de la Ley 4/2023).

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

g) Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 79 de la Ley 4/2023).

Es discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales cualquier trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

h) Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo y la ocupación.

La aplicación gradual y en los términos legalmente establecidos de las medidas correspondientes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de las

personas LGTBI en el empleo y la ocupación, coadyuvan en la consecución de los objetivos del Plan.

7. Definiciones del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI

Las definiciones que hemos de tener en cuenta para la elaboración del presente Plan son las siguientes:

– Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Discriminación múltiple: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

– Discriminación interseccional: se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

– Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– Discriminación por asociación: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

– Discriminación por error: la discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

– Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

– LGTBI: perteneciente o relativo a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.

– Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

– Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado, ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

– Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

– Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

– Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

– Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

– LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

8. Objetivos concretos del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI

Los objetivos generales del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI son las siguientes:

– Garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, todo ello a través de la implementación de un conjunto planificado de medidas y recursos, que aspire a conseguir una adecuada gestión de la diversidad en la Empresa.

– Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023 en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional y disfrute de derechos en general.

– Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en el Grupo.

– Impulsar el progreso en materia de igualdad de trato y respeto a la diversidad.

– Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el convenio colectivo de Grupo de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

– Facilitar y poner a disposición de todas las personas trabajadoras los procedimientos de actuación existentes para dar cauce a las denuncias.

– Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa.

– Garantizar y asegurar que la gestión de personas/la función de People & Organization cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de las personas LGTBI.

– Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación de posible acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

8.1 Descripción de medidas concretas.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
SELECCIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL.		La igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa de las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Garantizar la objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.					
1.	SELECCIÓN.	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).	Selección- Employee Center.	Segundo trimestre de 2025.	Alta.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección Employee Center.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		La igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa.					
2.	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, así como el formato de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Selección Employee Center.	Segundo trimestre de 2025.	Media.	Procedimiento de selección y formato de entrevista.	Personal de selección Employee Center.
3.	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, la guía de recomendaciones para las personas entrevistadoras y toolkit para managers para que no contenga preguntas inadecuadas desde un punto de vista de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI (incluyendo y con especial hincapié, la entrevista final con la persona responsable).	Selección Employee Center.	Segundo trimestre de 2025.	Media.	Guía de recomendaciones para personas entrevistadoras y Toolkit para managers.	Personal de selección Employee Center.
4.	SELECCIÓN.	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.	Formación Employee Center.	Curso específico en el segundo semestre de 2025 y formación continua durante la vigencia del presente Plan.	Media.	Registro de cursos de formación impartidos al área de selección.	Cursos de formación impartidos por especialistas en la materia.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
CONTRATACIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Fomentar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Comunicar, desde el momento de la contratación, los recursos y medidas del Grupo para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.					
5.	CONTRATACIÓN.	Facilitar junto al contrato de trabajo, documento que contenga el compromiso de la empresa con la igualdad de las personas LGTBI, así como la información de cómo acceder al Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	People & Organization.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Formulario de documentación entregada a la contratación (onboarding).	Personal de People & Organization y medio informático para crear y mantener el formulario.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Priorizar la idoneidad del puesto en los procesos de selección y contratación.					
6.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.	Selección Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.		Personal de selección Employee Center.
FORMACIÓN							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Acercar las acciones formativas a la plantilla, implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Facilitar el acceso de todas las personas trabajadoras a formaciones en materia de igualdad de las personas LGTBI.					
7.	FORMACIÓN.	Invitar a la plantilla, a través de la Encuesta anual de Diversidad a que propongan nuevas formaciones que consideren oportunas para promocionar y divulgar en el Grupo la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	DEI/ Formación Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de encuestas realizadas y resultado Encuesta anual de Diversidad.	Personal de DEI y formación Employee Center y herramienta informática para crear y mantener el registro.
8.	FORMACIÓN.	Las empresas del Grupo registrarán de forma automática toda la formación impartida a la plantilla en materia de igualdad de las personas LGTBI y fomentarán a través de los medios de comunicación de la empresa que las personas trabajadoras actualicen la formación obtenida fuera de esta.	People & Organization.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de formación de la persona trabajadora.	Personal de People & Organization y herramienta informática para crear la posibilidad de registro en la Intranet.
9.	FORMACIÓN.	Informar una vez al año durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	People & Organization y Formación Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de formaciones.	Personal de formación Employee Center y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Facilitar formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente entre el personal relacionado con la organización de la empresa.					
10.	FORMACIÓN.	Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de People & Organization que se ocupen de la selección, promoción y formación. Esta formación tendrá contenidos específicos de cada una de las áreas de actuación.	DEI & Labor Relations y Formación Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de formaciones - WELearn.	Personal de DEI & Labor Relations y herramienta informática para crear y mantener el registro WELearn.
11.	FORMACIÓN.	Difundir todas las formaciones en materia de igualdad de las personas LGTBI disponibles en la Plataforma de Formación de Grupo WELearn e informar y difundir periódicamente las nuevas formaciones incorporadas, para promover su utilización por la plantilla.	DEI & Labor Relations y Formación Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de acciones de difusión con el contenido descrito en la medida- WELearn.	Personal DEI & Labor Relations y personal de formación Employee Center y herramienta informática para crear y mantener el registro.
12.	FORMACIÓN.	Formar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	DEI & Labor Relations y Formación Employee Center.	Segundo trimestre de 2025.	Alta.	Registro de la formación del Plan.	Personal de DEI & Labor Relations y formación Employee Center y herramienta informática para crear y mantener el registro.
13.	FORMACIÓN.	Informar y poner en conocimiento a toda la plantilla de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	DEI & Labor Relations y Formación Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de la formación de la Ley 4/2023.	Personal de DEI & Labor Relations y formación Employee Center y herramienta informática para crear y mantener el registro.
14.	FORMACIÓN.	Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, realizando igualmente seguimiento de los contenidos cuando la formación se contrate con una empresa externa, a fin de que sean igualmente los idóneos.	DEI & Labor Relations y Formación Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de revisiones de programas formativos existentes y registro de información a proveedores externos según se describe en la medida.	Personal de DEI & Labor Relations y formación Employee Center y herramienta informática para crear y mantener el registro.
15.	FORMACIÓN.	La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se impartan a los distintos colectivos de la plantilla. Adicionalmente, en el caso de no disponer los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de formación específica en materia de igualdad de las personas LGTBI, se facilitará la misma.	DEI & Labor Relations y Formación Employee Center.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de la formación del plan de igualdad a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.	Personal de DEI & Labor Relations y formación Employee Center y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
<i>PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL</i>							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, garantizando la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensosLabor Relations y Talento.					
16.	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.	Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	DEI y Talento.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Procedimiento de selección para promoción interna.	Personal de People & Organization.
<i>CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE LAS FAMILIAS LGTBI</i>							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Promover la igualdad de las familias LGTBI dentro del Grupo en todos los momentos de su vida laboral.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Realizar acciones y promover medidas que aseguren la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
17.	CONCILIACIÓN.	Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras del Grupo, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	People & Organization.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de acciones implementadas para lograr el fin descrito en la medida.	Personal de People & Organization y herramienta informática para crear y mantener el registro.
<i>CONDICIONES DE TRABAJO</i>							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Garantizar que el sistema del Grupo cumple con la aplicación del principio de igualdad de las personas LGTBI.					
18.	CONDICIONES DE TRABAJO.	Continuar revisando que la descripción de los puestos de trabajo no incluye ningún tipo de sesgo o discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	People & Organization.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Organigramas y descripciones de puestos.	Personal de People & Organization Y medio informático para modificar los organigramas y descripciones de puesto.
19.	CONDICIONES DE TRABAJO.	La descripción de puestos de trabajo en el Grupo se revisará y trabajará con la Comisión de Seguimiento, en alineación con lo establecido en el Plan de Igualdad entre hombre y mujeres de Grupo Generali.	DEI & Labor Relations.	Segundo trimestre de 2025.	Media.	Descripciones de puestos.	Personal de DEI & Labor Relations.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.					
20.	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el anexo del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Comisión negociadora del Plan.	Inmediata.	Alta.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Comisión negociadora del Plan (parte empresarial y parte social).
21.	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, para garantizar la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Estas acciones de sensibilización se incluirán en la formación de igualdad el módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	DEI & Labor Relations.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de acciones efectuadas según se describe en la medida.	Personal de DEI & Labor Relations.
22.	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.	DEI & Labor Relations.	Durante la vigencia de Plan.	Media.	Registro con los datos indicados en la medida.	DEI & Labor Relations y herramienta informática para crear y mantener el registro.
23.	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).	DEI & Labor Relations.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	DEI & Labor Relations y herramienta informática para crear y mantener el registro.
24.	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Estudiar los casos en los que, aun sin que la persona trabajadora haya iniciado el procedimiento por haber sufrido discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a dichas personas trabajadoras.	DEI & Labor Relations.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro con los datos indicados en la medida.	DEI & Labor Relations y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
<i>ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI</i>							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Asegurar la actuación del Grupo frente a las situaciones de acoso o violencia frente a las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Incluir en el régimen sancionador las situaciones de acoso y violencia frente a las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Asegurar el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.					
25.	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (cumplimiento del plazo máximo de 25 días para llevar a cabo la investigación, cumplimiento de la absoluta confidencialidad de la investigación, etc.).	People & Organization y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	People & Organization, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
26.	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	People & Organization y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	People & Organization, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
27.	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Mantener y/o establecer nuevas colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de fomentar la sensibilización frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	DEI & Labor Relations.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de nuevas colaboraciones según se describe en la medida.	Personal de DEI & Labor y herramienta informática para crear y mantener el registro.
<i>COMUNICACIÓN</i>							
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad de las personas LGTBI.					
28.	COMUNICACIÓN.	Revisión del redactado de las políticas del Grupo conforme a las recomendaciones a realizar en el Objetivo 30, con especial atención a la realidad de las personas trans.	DEI & Labor Relations Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Aplicación de la medida.	Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.
29.	COMUNICACIÓN.	Realizar recomendaciones sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, televisores y otros soportes de comunicación) y RRSS, así como, formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación del Grupo en materia de igualdad de las personas LGTBI.	DEI & Labor Relations y Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
30.	COMUNICACIÓN.	Realizar acciones específicas, entre otras, el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia), Mes del Orgullo LGTBI (junio) y, especialmente, el 28 de junio (Día internacional del Orgullo LGTBI) con la implicación de la plantilla y que sean difundidas. Estas campañas se darán a conocer con carácter previo a la Comisión de Seguimiento.	Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de campañas realizadas.	Personal de Personal de DEI & Labor Relations Comunicación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.					
31.	COMUNICACIÓN.	Publicar acceso directo al Plan en la Intranet del Grupo y dar difusión de aquel en la Intranet, así como del nuevo Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se realizará una campaña específica de difusión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por cada aniversario de la firma.	Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.	Segundo trimestre de 2025.	Alta.	Aplicación de la medida.	Personal de Personal de DEI & Labor Relations y Comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.					
32.	COMUNICACIÓN.	Facilitar y fomentar la participación de las personas trabajadoras en la Red Global de Grupo - ERG We Proud, donde las personas se conectan y comparten experiencias con el objetivo es apoyar a las personas trabajadoras LGTBI y sus personas aliadas, a fin de mejorar la inclusión en el lugar de trabajo y crear conciencia sobre los desafíos que enfrentan los empleados de este colectivo.	Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Número de miembros y aliados/as ERG We Proud.	Personal DEI y Personal de comunicación.
33.	COMUNICACIÓN.	Difundir las actividades organizadas por la Red Global de Grupo - ERG We Proud y la participación en las mismas, a fin de mejorar la inclusión de las personas trabajadoras LGTBI y el apoyo de sus personas aliadas en el lugar de trabajo.	Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Durante la vigencia del Plan.	Personal DEI y personal de comunicación.
34.	COMUNICACIÓN.	Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de Grupo Generali España con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.	Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Durante la vigencia del Plan.	Personal de Personal de DEI & Labor Relations Comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Fomentar la participación de las personas trabajadoras en asegurar un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.					
35.	COMUNICACIÓN.	Se potenciará el uso del buzón de diversidad existente diversidad-inclusion.es@generali.com, así como la participación del Grupo de personas voluntarias LGTBI y Aliad@s para que las personas trabajadoras, puedan exponer sus intereses, preocupaciones y propuestas de medidas en relación con las personas LGTBI en el entorno laboral, garantizando que se puedan transmitir de forma anónima.	People & Organization y Comunicación.	Segundo trimestre de 2025.	Alta.	Creación del formulario.	Personal de People & Organization., Comunicación y plataforma interna del Grupo.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
36.	COMUNICACIÓN.	La RLPT valorará la creación de un buzón donde las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas sobre las medidas que pueden llevar a cabo las empresas del Grupo para favorecer un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.	RLPT, People & Organization y Comunicación.	Segundo trimestre de 2025.	Media.	Creación del buzón.	Personal People & Organization y Comunicación, RLPT y buzón de propuestas.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA							
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Fomentar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas en materia LGTBI.					
37.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el Convenio colectivo del Grupo de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.	RLPT, People & Organization y Dirección.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Inclusión de un apartado concreto en materia de fomento de la diversidad y de la igualdad de las personas LGTBI en el Convenio colectivo del Grupo.	Personal de People & Organization, Dirección y RLTP.

8.2 Cronograma de actuaciones con identificación de las prioridades y el calendario de implantación, seguimiento y evaluación.

Calendario de implantación de las medidas (plazo de ejecución)	N.º medida	Áreas de actuación y medidas concretas	Priorización	Plazo de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas concretas
Inmediata.	20	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el anexo del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Alta.	Primera reunión de la Comisión de Seguimiento posterior al plazo de ejecución.
Marzo 2025.	12	Formar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Alta.	Primera reunión de la Comisión de Seguimiento posterior al plazo de ejecución.
Marzo 2025.	31	Publicar acceso directo al Plan en la Intranet del Grupo y dar difusión de aquel en la Intranet, así como del nuevo Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se realizará una campaña específica de difusión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por cada aniversario de la firma.	Alta.	Primera reunión de la Comisión de Seguimiento posterior al plazo de ejecución.

Calendario de implantación de las medidas (plazo de ejecución)	N.º medida	Áreas de actuación y medidas concretas	Priorización	Plazo de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas concretas
Segundo trimestre de 2025.	1	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).	Alta.	Tercer trimestre de 2025.
Segundo trimestre de 2025.	2	Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, así como el formato de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Media.	Tercer trimestre de 2025.
Segundo trimestre de 2025.	3	Revisar y, en su caso, actualizar, la guía de recomendaciones para las personas entrevistadoras y toolkit para managers para que no contenga preguntas inadecuadas desde un punto de vista de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI (incluyendo y con especial hincapié, la entrevista final con la persona responsable).	Media.	Tercer trimestre de 2025.
Segundo trimestre de 2025.	19	Se entregará a la Comisión de Seguimiento la descripción de cada puesto de trabajo en el Grupo, con la valoración correspondiente y, en su caso, se revisará.	Media.	Tercer trimestre de 2025.
Segundo trimestre de 2025.	36	La RLPT valorará la creación de un buzón donde las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas sobre las medidas que pueden llevar a cabo las empresas del Grupo para favorecer un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.	Media.	Tercer trimestre de 2025.
Curso específico en el segundo semestre de 2025 y formación continua durante la vigencia del Plan.	4	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	5	Facilitar junto al contrato de trabajo, documento que contenga el compromiso de la empresa con la igualdad de las personas LGTBI, así como la información de cómo acceder al Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	10	Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de People & Organization que se ocupen de la selección, promoción y formación. Esta formación tendrá contenidos específicos de cada una de las áreas de actuación.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	15	La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se impartan a los distintos colectivos de la plantilla. Adicionalmente, en el caso de no disponer los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de formación específica en materia de igualdad de las personas LGTBI, se facilitará la misma.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	16	Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	Alta.	Anual.

Calendario de implantación de las medidas (plazo de ejecución)	N.º medida	Áreas de actuación y medidas concretas	Priorización	Plazo de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas concretas
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	17	Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras del Grupo, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	35	Se potenciará el uso del buzón de diversidad existente diversidad-inclusion.es@generali.com, así como la participación del Grupo de personas voluntarias LGBTI y Aliad@s para que las personas trabajadoras, puedan exponer sus intereses, preocupaciones y propuestas de medidas en relación con las personas LGTBI en el entorno laboral, garantizando que se puedan transmitir de forma anónima.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	23	Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	25	Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (cumplimiento del plazo máximo de 25 días para llevar a cabo la investigación, cumplimiento de la absoluta confidencialidad de la investigación, etc.).	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	26	Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	13	Informar y poner en conocimiento a toda la plantilla de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	6	Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.	Alta.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	9	Informar una vez al año durante la vigencia del plan a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	11	Difundir todas las formaciones en materia de igualdad de las personas LGTBI disponibles en la Plataforma de Formación de Grupo WELearn e informar y difundir periódicamente las nuevas formaciones incorporadas, para promover su utilización por la plantilla.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	14	Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	32	Facilitar y fomentar la participación de las personas trabajadoras en la Red Global de Grupo - ERG We Proud, donde las personas se conectan y comparten experiencias con el objetivo es apoyar a las personas trabajadoras LGBTI y sus personas aliadas, a fin de mejorar la inclusión en el lugar de trabajo y crear conciencia sobre los desafíos que enfrentan los empleados de este colectivo.	Media.	Anual.

Calendario de implantación de las medidas (plazo de ejecución)	N.º medida	Áreas de actuación y medidas concretas	Priorización	Plazo de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas concretas
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	18	Continuar revisando que la descripción de los puestos de trabajo no incluye ningún tipo de sesgo o discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	21	Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, para garantizar la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Estas acciones de sensibilización se incluirán en la formación de igualdad el módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	22	Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	33	Difundir las actividades organizadas por la Red Global de Grupo - ERG We Proud y la participación en las mismas, a fin de mejorar la inclusión de las personas trabajadoras LGTBI y el apoyo de sus personas aliadas en el lugar de trabajo.	Media.	
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	24	Estudiar los casos en los que, aun sin que la persona trabajadora haya iniciado el procedimiento por haber sufrido discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a las dichas personas trabajadoras.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	27	Mantener y/o establecer nuevas colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de fomentar la sensibilización frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	29	Realizar recomendaciones sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, televisores y otros soportes de comunicación) y RRSS, así como, formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación del Grupo en materia de igualdad de las personas LGTBI.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	30	Realizar acciones específicas, entre otras, el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia), Mes del Orgullo LGTBI (junio) y, especialmente, el 28 de junio (Día internacional del Orgullo LGTBI) con la implicación de la plantilla y que sean difundidas. Estas campañas se darán a conocer con carácter previo a la Comisión de Seguimiento.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	34	Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de Grupo Generali España con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	37	Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el Convenio colectivo del Grupo de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.	Media.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	7	Invitar a la plantilla, a través de la Encuesta anual de Diversidad a que propongan nuevas formaciones que consideren oportunas para promocionar y divulgar en el Grupo la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	Baja.	Anual.

Calendario de implantación de las medidas (plazo de ejecución)	N.º medida	Áreas de actuación y medidas concretas	Priorización	Plazo de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas concretas
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	8	Las empresas del Grupo registrarán de forma automática toda la formación impartida a la plantilla en materia de igualdad de las personas LGTBI y fomentarán a través de los medios de comunicación de la empresa que las personas trabajadoras actualicen la formación obtenida fuera de esta.	Baja.	Anual.
Durante la vigencia del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	28	Revisión del redactado de las políticas del Grupo conforme a las recomendaciones a realizar en el Objetivo 30, con especial atención a la realidad de las personas trans.	Baja.	Anual.

9. Medios y recursos para su puesta en marcha

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, Grupo Generali España dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

Para realizar estas acciones, el Grupo también aportará la información establecida en los indicadores y criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas del Plan de Igualdad, con la periodicidad establecida.

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento y evaluación del Plan se efectuará por la Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI (la «Comisión de Seguimiento») que se regula en el siguiente apartado.

11. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento se constituye, por un lado, por personas representantes de la parte empresarial y, por otro lado, por representantes de las personas trabajadoras de los sindicatos que sean firmantes del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

La Comisión de Seguimiento está formada por personas con formación o experiencia en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

La representatividad en la Comisión de Seguimiento de los sindicatos queda determinada en función de la representatividad en la Comisión Negociadora.

Las funciones principales de la Comisión de Seguimiento son impulsar la implantación del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI en el Grupo e impulsar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan.

Por otro lado, la Comisión de Seguimiento tiene los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan para la Igualdad de las personas LGTBI que se centran en:

- Promover el principio de igualdad de las personas LGTBI y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales en el ámbito de la empresa y de las relaciones de trabajo.

- Asumir las competencias que le correspondan, si procedieran, y de acuerdo con lo previsto en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

- Seguimiento y evaluación, tanto de la aplicación efectiva de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.

- Interpretación del Plan, analizando y resolviendo las consultas interpretativas que en materia de igualdad de las personas LGTBI puedan presentar las personas trabajadoras a la persona Coordinadora de Igualdad LGTBI.

- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- Evaluar la gestión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias, indicadores de seguimiento complementarios, o medidas nuevas o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos, o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades de la realidad empresarial.

– Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan, así como de otras que pudieran ser acordadas en su seno, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en el Grupo, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan, la Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de quince días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, del que forma parte integrante.

12. Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan.

El presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Grupo o de las sociedades que lo integran.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo o su organización.

Para la resolución de las posibles discrepancias se ha acordado la adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecido por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO

Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+

1. Antecedentes

Grupo Generali España manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de discriminación o acoso por razón de orientación o identidad sexual y/o expresión de género y características sexuales, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Grupo Generali España y la Representación de los Trabajadores colaborarán de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables.

Con ocasión de la entrada en vigor de la nueva Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (la «Ley 4/2023»), y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, Grupo Generali España ha negociado con la representación legal de las personas trabajadoras un Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, consistente en un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En este sentido, y en cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 15, apartado 1, en el presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI, se incluye un Protocolo de Actuación para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso por orientación e identidad sexual; y expresión de género desarrollado bajo los principios de inmediatez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad personal.

El referido Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso y la violencia frente a las personas LGTBI.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, informando a la Dirección de las Empresas de cualquier conducta de la que pudieran tener conocimiento, que pueda implicar hostigamiento, acoso o violencia contra las personas LGTBI.

2. *Ámbito de aplicación*

El presente Protocolo se aplicará a todas las Empresas de Grupo Generali España y a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las mismas.

Asimismo, el presente Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de las Empresas de Grupo Generali España, independientemente del vínculo jurídico que las una a éstas.

También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, servicios externos y visitas.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome las medidas que considere oportunas. Con la adopción del presente Protocolo, Grupo Generali España da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus personas trabajadoras frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, avanzando en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI y en la protección de su intimidad y dignidad.

3. *Definiciones*

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal o convencional que, en su caso, se establezca):

– Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

– Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

– Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

– Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

– LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Represalia Discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia referida a una conducta o comportamiento constitutivos de discriminación o acoso.

– Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por razón de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios inspiradores del Protocolo y del procedimiento de actuación

Grupo Generali España asume el compromiso de velar porque exista un ambiente laboral donde se promueva la diversidad, la equidad y la inclusión, exento de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estableciendo el procedimiento para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan en ese sentido. Todo ello en atención a los siguientes principios:

– Considerar que cualquier forma de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI constituye una conducta que atenta contra los derechos y la dignidad de la persona; así como contra los principios recogidos en el Código de Conducta de Grupo Generali y sus Normas de desarrollo; y que, por tanto, es inaceptable.

– Amparar a las personas afectadas, desde los indicios de cualquier conducta que se pueda considerar acoso, creando un marco de confianza y de atención.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo para todas las implicadas.

– Contradicción: a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar un entorno libre de intimidación y de violencia verbal o física.

- Considerar cualquier práctica de acoso, violencia o intimidación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes.

- Si se aprecia que las denuncias son falsas y malintencionadas, podrá iniciarse expediente disciplinario contra quien las haya promovido.

- Actuar con agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

(a) Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

(b) Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. Será considerado incumplimiento laboral y podrá conllevar la consecuente sanción disciplinaria.

- Amparar la presunción de inocencia de la persona acusada de un posible acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, mientras no quede mostrado lo contrario.

- Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

El procedimiento de actuación debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, inmediatez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona trabajadora solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los de la presunta persona acosadora.

El objetivo del procedimiento es la resolución de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El presente Protocolo podrá ser modificado en aras de mejorar la protección de las personas trabajadoras de Grupo Generali España.

5. Conductas discriminatorias por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.

- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.

- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.
- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.
- En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

6. Trámite previo

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona de la función de People & Organization de Grupo Generali España. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

7. Procedimiento formal

En caso de que, por decisión de la persona afectada, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

7.1 Inicio del procedimiento.

En la presentación de la denuncia deberá incluirse un listado de incidentes, lo más detallado posible. El plazo máximo para la resolución de la denuncia será de veinticinco días tras su presentación.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia se dirigirá a la atención del/la Responsable de Igualdad LGTBI. Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia de la misma será trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras.

7.2 Comisión de Investigación.

Recibida la denuncia por cualquiera de las citadas instancias, se constituirá una Comisión de Investigación, compuesta por tres miembros e integrada por una persona representante de la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI en el Grupo designada por ésta; una persona representante del Servicio de Prevención y una persona representante de la función de People & Organization.

La Comisión de Investigación será la encargada de llevar a cabo el procedimiento de investigación de los hechos objeto de la denuncia presentada.

7.3 Apertura del Expediente informativo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, dando trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos, incluidas medidas cautelares o preventivas para la protección de la víctima.

7.4 Tramitación y elaboración del Expediente informativo.

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Excepcionalmente, Grupo Generali España podrá acordar la exención de la obligación de acudir al puesto de trabajo a las personas implicadas en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, de los posibles testigos y de todas las personas actuantes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de las personas objeto de la misma.

En el plazo máximo de dos días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe vinculante que recogerá, como mínimo, la descripción de los hechos y de las conductas planteadas, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, así como las conclusiones respecto de esta, y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

Así, la Comisión deberá concluir en uno de los siguientes sentidos: (i) constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador o (ii) no apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la Dirección de People & Organization de Grupo Generali España para la adopción, en su caso, de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

7.5 Constatación de la existencia de acoso y posibilidad de interponer sanción disciplinaria.

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de Grupo Generali España, a la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de este tipo de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Por el contrario, si no se ha constatado la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

La resolución del expediente será comunicada a la persona denunciante y a la persona denunciada, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y a la Función de Cumplimiento Normativo de la Compañía.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

El ejercicio de la potestad disciplinaria de cualquiera de las empresas de Grupo Generali España agotará su responsabilidad contra actos que originen su intervención en

situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

7.6 Seguimiento de las medidas adoptadas.

El seguimiento de las medidas adoptadas como consecuencia de la resolución del Expediente será competencia de la función de People & Organization y de la Comisión de Seguimiento del Plan para la igualdad de las personas LGBTI, que deberán informar puntualmente a la Función de Cumplimiento.

Por su parte, el Servicio de Prevención hará el seguimiento y la evaluación de los riesgos psicosociales que pudieran derivarse de la situación planteada.

Adicionalmente, se podrán adoptar otras medidas de carácter preventivo para evitar la aparición o reiteración de las situaciones descritas en el presente Protocolo, tales como:

- Acciones de sensibilización, formativas y divulgativas para todo el personal para la prevención, detección y actuación frente a cualquier modalidad de discriminación o acoso por razón de orientación o identidad sexual y/o expresión de género y características sexuales de las personas.

- Garantizar el conocimiento por parte de todo el personal del Plan para la Igualdad de las personas LGBTI en Grupo Generali España, así como del Código de Conducta de Grupo y sus Normas de desarrollo.

8. *Publicación*

El Protocolo de Actuación para la atención del Acoso y la Violencia contra las personas LGBTI quedará publicado en el Espacio de Igualdad de la intranet de la Compañía, accesible a todas las personas trabajadoras.

Adicionalmente, Grupo Generali España se compromete a la difusión del mismo a través de acciones divulgativas, de formación y sensibilización.

Con la adopción del presente Protocolo, Grupo Generali España da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus personas trabajadoras frente a conductas que puedan constituir cualquier modalidad de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGBTI, actuando de forma proactiva, ágil y eficaz para su detección y erradicación.

Asimismo, con la adopción de este Protocolo se da cumplimiento a cuanto exige la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.