III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8352 *Resolución de 14 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se modifica el Convenio colectivo del Grupo Allianz.*

Visto el texto del Acta de fecha 23 de enero de 2025 por la que se modifica el Convenio colectivo del Grupo Allianz, integrado por las empresas Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Allianz Technology, SL, Allianz Technology, SE, sucursal en España, Allianz Soluciones de Inversion, AV, SA (Sociedad Unipersonal) y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA, que fue publicado en el BOE de 29 de junio de 2023 (código de convenio 90104323012023), incluyendo un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI así como un protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el citado convenio, acta que ha sido suscrita, de una parte por los designados por la Dirección de las citadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT y CGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 de la citada Acta de modificación 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, 14 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO GRUPO ALLIANZ (2022-2026)

En Madrid y Barcelona, a 23 de enero de 2025.

REUNIDOS

De una parte, la representación de las empresas (en adelante la RE), Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Allianz Technology, SL, Allianz Technology, SE, sucursal en España, Allianz Soluciones de Inversión, AV, SA (Sociedad Unipersonal) y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA, integrada por:

Doña Catalina Guevara Santamaría.
Doña Mayte Mayor Lozano.
Doña María Belén Lázaro Ramos.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

Doña Mercè Gibert Martì.
Doña Belén Sendra Gelo.
Doña Anna Lambea Martínez.
Doña Natalia Salvador Martínez.

Asiste en calidad de Asesora: Doña Elena Rubio Martínez de la Hidalga.

Y, de otra parte, la representación de los trabajadores (en adelante la RS) de la plantilla de las referidas empresas, compuesta por:

De parte de CCOO:

Doña Jessica Sanjuán Jiménez.
Doña Vanessa Serrano Pérez.
Doña Laura de la Torre Díaz.
Doña Leila Ramos Surisca.
Doña Patricia Pizarro Poveda.
Doña Susana Hidalgo Serrano.
Don Víctor Goro Farreres.
Don Ramón Arque Martínez.
Asesora: Doña Laura Navarro Casado.

De parte de UGT:

Don Juan Francisco Luna Terciado.
Don Miguel Ángel Serrano Ruiz.
Doña Lara Luna García.
Asesora: Doña Almudena Salgado Pérez.

De parte de CGT:

Doña Susana García García.
Don César Augusto García García.
Asesor: Don Emilio Arredondo López.

Ambas partes se reconocen la capacidad jurídica necesaria para el otorgamiento del presente documento, y al efecto,

EXPONEN

I. Que se encuentra publicado en el BOE de fecha 29 de junio de 2023, el Convenio Colectivo de Grupo Allianz, que integra a las empresas Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Allianz Technology, SL, Allianz Technology, SE, sucursal en España, Allianz Soluciones de Inversión, AV, SA (Sociedad Unipersonal) y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA, cuya vigencia está prevista desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2026.

II. Que asimismo con fecha 29 de febrero de 2024 dando cumplimiento a lo dispuesto 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 para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la comisión negociadora constituida al efecto entre la representación de las empresas y de las personas trabajadoras integrantes de las mencionadas empresas, aprobaron un Conjunto Planificado de Medidas y Recursos para alcanzar la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el seno del Grupo Allianz, al mismo tiempo el Protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

III. Que el 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, ha previsto en su artículo 4, apartado C), que el deber de

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

«c) Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I, en los plazos establecidos en el artículo 5.»

IV. Que, dando cumplimiento a lo dispuesto en el mencionado RD, y dentro del plazo previsto en el artículo 5 del mismo, las partes comparecientes han constituido formalmente la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Grupo Allianz, al objeto de negociar e incorporar al mismo las medidas exigidas en la normativa mencionada en los apartados anteriores.

V. Que de conformidad con lo previsto en el artículo 88.4 del E.T. en relación con el artículo 87 del mismo, y en proporción a la representación sindical que ostentan actualmente las Secciones Sindicales, los 13 miembros que integran la Mesa se reparten de la siguiente manera:

– CCOO: con una representatividad de 66,34 %, corresponden 67 representantes.
– UGT: con una representatividad de 19,80 %, corresponden 20 representantes.
– CGT: con una representatividad de 13,86 %, corresponde 14 representantes.

conformándose la misma por las siguientes personas:

– Por la representación de la empresa:

Doña Catalina Guevara Santamaría.
Doña Mayte Mayor Lozano.
Doña María Belén Lázaro Ramos.
Doña Mercè Gibert Martì.
Doña Belén Sendra Gelo.
Doña Anna Lambea Martínez.
Doña Natalia Salvador Martínez.
Asesora: Doña Elena Rubio Martínez de la Hidalga.

– Por la representación social de los trabajadores:

● Por la Sección Sindical de CCOO:

Titular: Doña Jessica Sanjuán Jiménez.
Titular: Doña Vanessa Serrano Pérez.
Titular: Doña Laura De La Torre Díaz.
Titular: Doña Leila Ramos Surisca.
Titular: Doña Patricia Pizarro Poveda.
Titular: Doña Susana Hidalgo Serrano.
Titular: Don Víctor Goro Farreres.
Titular: Don Ramón Arque Martínez.
Asesora: Doña Laura Navarro Casado.

● Por la Sección Sindical de UGT:

Titular: Don Juan Francisco Luna Terciado.
Titular: Don Miguel Ángel Serrano Ruiz.
Titular: Doña Lara Luna García.
Asesor: Doña Almudena Salgado Pérez.

● Por la Sección Sindical de CGT:

Titular: Doña Susana García García.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

Titular: Don César Augusto García García.
Asesor: Don Emilio Arredondo López.

VI. Que, una vez constituida la comisión negociadora del convenio colectivo, se ha procedido a negociar el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el seno del Grupo Allianz, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, y habiéndose alcanzado acuerdo al respecto proceden a formalizar el mismo de conformidad con los siguientes

ACUERDOS

Primero.

Se procede a aprobar el texto relativo al Conjunto Planificado de Medidas y Recursos para alcanzar la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el seno del Grupo Allianz, en adelante «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI», que se incorporará al Convenio Colectivo de Grupo Allianz (2022-2026) como anexo II del mismo.

Segundo.

Se procede a aprobar el texto del Protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, si bien a la vista de la similitud existente en cuanto a las actuaciones preventivas, procedimiento y garantías con el vigente Protocolo de Acoso Sexual y Moral del Grupo Allianz, la Comisión Negociadora ha integrado dentro de éste último el texto del protocolo por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con la finalidad de simplificar su conocimiento por parte de las personas trabajadoras y facilitar a las mismas en un solo documento la información sobre las vías de actuación a la hora de denunciar cualquier comportamiento en materia de acoso de cualquier índole.

El mencionado Protocolo se incorporará al Convenio Colectivo de Grupo Allianz (2022-2026) como anexo III del mismo.

Tercero. *Registro.*

Las partes acuerdan llevar a cabo cuantas gestiones resulten oportunas ante REGCON a los efectos de registrar ambos anexos II y III mencionados en los apartados primero y segundo anteriores, como parte del Convenio Colectivo de Grupo Allianz (2022-2026), autorizándose para ello a Elena Rubio Martínez de la Hidalga e Íñigo Elorza Marenco.

A estos efectos se procede a firmar, el ejemplar de las hojas adjuntas en las que se contiene la redacción definitiva de los anexos II y III del mencionado Convenio Colectivo de Grupo Allianz (2022-2026).

En prueba de conformidad con cuanto se expone, lo firman las partes comparecientes, por el sistema telemático que se habilita al efecto.

ANEXO II

Grupo Allianz-Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

ÍNDICE

I. Preámbulo: Marco legal y declaración de principios.
II. Ámbito de aplicación y vigencia.
III. Definiciones.
IV. Medidas y recursos.
V. Seguimiento, evaluación y, en su caso, modificación de las «medidas y recursos igualdad LGTBI».

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el seno del Grupo Allianz

I. Preámbulo: Marco legal y declaración de principios

El artículo 15.1 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, establece que «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente».

El objetivo del conjunto de medidas y recursos es dar cumplimiento a la citada ley con la finalidad de alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa.

Las medidas y recursos han sido negociadas de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

II. Ámbito de aplicación y vigencia

II.1 Ámbito personal y territorial.

Las «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI» se aplican en el seno de las empresas del Grupo Allianz [Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Allianz Technology, SL, Allianz Technology, SE, sucursal en España, Allianz Soluciones de Inversión, AV, SA (Sociedad Unipersonal) y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA] en todo el territorio español.

II.2 Ámbito temporal.

Las «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI» tendrán una vigencia indefinida.

No obstante, y dado el carácter dinámico de su naturaleza, anualmente se podrán revisar e incorporar las medidas y recursos que se estimen oportunas, en función de las necesidades detectadas, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

III. Definiciones

a) 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 sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, 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.

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

d) 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.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: 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.

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

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

l) 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.

m) 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.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

n) 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.

o) 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.

p) 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.

q) 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.

IV. Medidas y recursos

El conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el seno del Grupo Allianz, que han sido negociadas en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo Allianz, son las siguientes:

Temáticas	Medida-código final	Medida-descripción	Responsable-principal	Calendario	Medida indicador
IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.	M-00	El Convenio Colectivo de Grupo ALLIANZ, así como cualquier acuerdo de empresa, recogerá cláusulas de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.	PEOPLE & CULTURE.	PERMANENTE.	
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN y CONTRATACIÓN.	M-01	Priorizar la formación o idoneidad de la persona para el puesto, independientemente de su orientación e identidad sexual, o su expresión de género.	ATTRACTION AND RECRUITMENT.	PERMANENTE.	Candidatos.
	M-02	Evitar el referirse por el género incorrecto preguntando cuáles son los pronombres a las personas candidatas.	ATTRACTION AND RECRUITMENT.	PERMANENTE.	Personas entrevistadas.
	M-03	Añadir el campo de Identidad de género y pronombres elegidos en el perfil de SF.	OPERATIONS.	Pendientes de Grupo.	N de personas informadas.
	M-04	Formación de las personas que participan en procesos de formación, para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.	ATTRACTION AND RECRUITMENT.	PERMANENTE.	Personal de Attraction and Recruitment.
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PFORESIONAL.	M-05	La clasificación, promoción y ascensos regulados en el Convenio Colectivo, se realizará en base a criterios objetivos, y no discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando su desarrollo profesional en condiciones de igualdad.	PEOPLE & DEVELOPMENT.	PERMANENTE.	

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

Temáticas	Medida-código final	Medida-descripción	Responsable-principal	Calendario	Medida indicador
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAGE.	M-06	Formación anual en cuestiones LGBTQI+ a toda la plantilla, así como difusión de las medidas y protocolos específicos de las personas LGTBI.	PEOPLE & DEVELOPMENT.	PERMANENTE.	Asistencia al curso.
	M-07	Guía de comunicación Inclusiva.	PEOPLE & DEVELOPMENT.	PERMANENTE.	Número de lecturas.
	M-08	Elearning de Inclusive communication.	PEOPLE & DEVELOPMENT.	PERMANENTE.	N de compleciones.
	M-09	PRIDE Network: Videollamadas Bimensuales y grupo de teams.	PRIDE NETWORK.	PERMANENTE.	Integrantes.
	M-10	Protocolo de acoso.	RS, LEGAL & PEOPLE.	PERMANENTE.	
	M-11	Disponer de un glosario LGTBIQ+.	PRIDE NETWORK.	PERMANENTE.	
ENTORNO LABORAL DIVERSOS, SEGURO E INCLUSIVO. CONDICIONES DE TRABAJO.	M-12	Implementar protocolo para acompañar a personas que transicionan y sus equipos.	PRIDE NETWORK.	PERMAMENTE.	Avisos a People & Culture de casos.
	M-13	Las personas LGTBI tendrán acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos previstos en el Convenio Colectivo y/ acuerdos de empresa, en condiciones de igualdad, garantizando que las personas trans puedan acudir a las consultas médicas o trámites legales.	PEOPLE & CULTURE.	PERMANENTE.	Solicitante.
	M-14	Acuerdo con REDI, (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTIQ+).	PEOPLE & CULTURE.	PERMANENTE.	
	M-15	Revisión del vocabulario usado en los productos y pólizas para asegurarnos que es inclusivo y respetuoso con la diversidad.	PRIDE NETWORK.	PERMAMENTE.	Número de documentos cambiados.
	M-16	Premios a la Diversidad.	PRIDE NETWORK.	TBD.	Acciones que ha realizado la persona premiada.
RECONOCIMIENTO.	M-17	Mes del Orgullo: reconocimiento al colectivo cada año con eventos de concienciación.	PEOPLE & DEVELOPMENT.	PERMANENTE.	Asistencia.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	M-18	Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, serán sancionados conforme al régimen disciplinario del Convenio Sectorial.	PEOPLE & CULTURE.	PERMANENTE.	Sanciones.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

V. Seguimiento, evaluación y, en su caso, modificación de las «Medidas y recursos igualdad LGTBI»

V.1 Comisión de seguimiento.

La Comisión de Seguimiento de las «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI» revisará su cumplimiento y estará compuesta por 6 representantes de la parte social y otros 6 en representación de las empresas.

Tal y como se ha establecido en el apartado II.2 anterior, dado el carácter dinámico de su naturaleza, anualmente se podrán revisar e incorporar las medidas y recursos que se estimen oportunas, en función de las necesidades detectadas, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

V.2 Reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

1. Contenido del reglamento:

El presente reglamento tiene por objeto regular los objetivos, funciones, composición, funcionamiento y calendario de la Comisión de Seguimiento de las «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI».

2. Funciones:

Concretamente, las funciones de la Comisión de Seguimiento de las «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI» consistirán en:

a) Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o unidad responsable de su ejecución.
b) Añadir, corregir o eliminar alguna medida o recurso, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
c) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
d) Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
e) Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el presente documento. En el supuesto de discrepancias las partes podrán acudir al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).
f) Cualquier otra función que se acordase en el seno de la Comisión de Seguimiento.

3. Composición:

La Comisión de Seguimiento de las «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI» de Grupo Allianz, será de naturaleza paritaria y estará formada por seis representantes de las Empresas, designados por la Dirección, y seis representantes designados por la representación de las personas trabajadoras que han participado en la presente negociación y con proporción a la representatividad existente en el momento de la constitución de la mesa negociadora, estableciéndose como mínimo un representante por cada una de las organizaciones sindicales.

4. Funcionamiento:

La Comisión de Seguimiento de las «Medidas y Recursos Igualdad LGTBI» se convocará con carácter ordinario de forma anual, y con carácter extraordinario cuando se acredite su necesidad.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

Con frecuencia anual, o a requerimiento de la Comisión, la empresa facilitará a la misma toda la información necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

5. Actas:

Al finalizar cada reunión se levantará un Acta en el que se refleje, el orden del día, las propuestas efectuadas y, en su caso, los acuerdos adoptados.

Cada reunión de la Comisión comenzará con la aprobación del acta de la sesión anterior, la cual será firmada por todos los miembros, entregándose posteriormente una copia a cada integrante de la Comisión.

6. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

ANEXO III

Protocolo de acoso sexual, moral, y por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

I. Declaración de principios

El presente Protocolo viene a sustituir al firmado en el ámbito de Allianz, Seguros y Reaseguros, SA, con el objetivo de adaptar, modernizar y actualizar su contenido; y dar respuesta y cobertura en esta materia a las entidades que *ex novo* figuran en su ámbito de aplicación de manera coherente con la decisión de abordar de manera común cuanta materia laboral normativa opere en las empresas del Grupo que comparten políticas de gestión de personal comunes y a las que se les aplican las condiciones laborales establecidas en el Convenio Colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (2018-2021).

La Dirección de la empresa y, en particular, la Comisión de Igualdad, constituida el 18 de abril de 2007, en coherencia con cuanto se contempla en la disposición adicional tercera del Convenio Colectivo Allianz y el Código de Conducta del Grupo Allianz, conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas, se compromete a seguir trabajando para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad, igualdad y la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas o actividades de los representantes de los trabajadores, religión, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, así como proteger a las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), velando porque las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

El objetivo del Protocolo de acoso sexual, moral, y por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, consistirá en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, así como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la compañía, procurando la garantía de los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia y el respeto a los derechos laborales y de protección social de las víctimas, bajo la máxima de que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad.

Este protocolo viene a cumplir también con lo que recoge el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (años 2020-2024) y más concretamente en su artículo 97.–Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

El protocolo integra los principios de la Convención 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo de 2019, que reconoce «que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social».

Finalmente, el presente Protocolo ha sido adaptado con la finalidad de integrar en el mismo el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en los términos exigidos en el artículo 15 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, y en estos caso se aplicará asimismo a quienes soliciten un puesto de trabajo, contratistas, proveedores, clientes y visitantes en alguna de las empresas del Grupo Allianz.

II. Alcance

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las medidas y procedimientos aprobados en el presente Protocolo serán de aplicación a las personas que prestan sus servicios en las siguientes empresas (en adelante, «Grupo Allianz»): Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Allianz Technlogy, SL, Allianz Technology, SE, sucursal en España, Allianz Soluciones de Inversión, AV, SA (Sociedad Unipersonal) y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA; referido a personas trabajadoras y/o personal eventualmente contratado a través de ETTs.

III. Acción preventiva

Como acciones encaminadas a prevenir y evitar las situaciones de acoso, desde la Dirección de la empresa se fomentarán medidas tales como:

– Comunicación: Garantizando el conocimiento del Protocolo por todas las personas trabajadoras que se encuentren bajo su ámbito de aplicación.

– Responsabilidad: Todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. En este sentido, las personas trabajadoras que tienen responsabilidades sobre gestión de equipos tendrán especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de actuación.

– Formación: La prevención del acoso se incluirá en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas deberán ir dirigidos a todas las personas que se encuentran bajo la aplicación del presente Protocolo y especialmente a aquellas personas de la empresa que tengan equipos a su cargo.

IV. Definición de conceptos

Las modalidades de acoso reguladas en el presente protocolo, y que son susceptibles de producirse en cualquier modalidad o forma de prestación de servicios, son las siguientes:

A. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados. El acoso sexual laboral es una forma de violencia que provoca riesgos psicosociales.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

Dentro del Acoso sexual se pueden contemplar dos variedades:

– El Chantaje Sexual: producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, la promoción profesional, el salario, etc.
– El Acoso Sexual Ambiental que es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso sexual:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

– Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
– Flirteos ofensivos;
– Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
– Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados;
– Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

– Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos;
– Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

– Contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo e innecesario.
– La observación clandestina de personas en lugares reservados.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.
Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo, el:

– La discriminación por embarazo o maternidad.
– Cualquier trato desfavorable a la mujer por el mero hecho de serlo.
– Los comentarios directos o a terceros que establecen estereotipos sexistas (decirle a una mujer que no se comporta de una manera muy femenina o a un hombre de una manera muy masculina).
– Ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas de otro sexo.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

B. Acoso moral o *mobbing*.

Se entiende como acoso moral o *mobbing*, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, que puede conducir a un daño en su dignidad, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, el:

– Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación: Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con otros, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen del resto de los trabajadores/as y/o ignorar su presencia.

– Atentados contra la dignidad de la persona: Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la presunta persona afectada mantener su reputación personal o laboral a través del rumor, la denigración y la ridiculización con comentarios desfavorables o insultantes sobre su vida personal y apariencia; calumniarla, o atacar sus creencias políticas, religiosas o sus tendencias sexuales; vulnerando los principios a que se alude en el apartado «Declaración de Principios» del presente Protocolo.

– Atentados contra las condiciones de trabajo: Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la presunta persona afectada y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas inútiles, sin sentido o degradantes. Atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona trabajadora, darle órdenes contradictorias o imposibles de cumplir, criticar insistentemente y sin motivo los trabajos que realiza.

– Violencia verbal o gestual.

– Crear un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

C. Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral. También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

– Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

A título de ejemplo:

● Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

● Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

● Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables). El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

– Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
– Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
– Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Asimismo, cualquier tipo de acoso (moral, sexual y por razón de sexo, así como por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género), se puede clasificar, según el sujeto activo, en tres subtipos de acoso:

– Descendente: es el acoso realizado por el propio empleador/a o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
– Horizontal: es el acoso realizado por compañeros/as de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
– Ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

El ámbito de actuación del protocolo incluye también el denominado «acoso en línea o ciberacoso», entendiéndose por tal el realizado a través de medios informáticos y nuevas tecnologías.

V. Procedimiento de actuación

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere presunta persona afectada de acoso sexual, por razón de sexo o moral, o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita conforme al procedimiento de actuación que a continuación se expone, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal. La acción ante los organismos indicados no paralizará el procedimiento de actuación interno conforme al presente protocolo de acoso, salvo solicitud expresa de la parte denunciante.
La investigación a que dé lugar será efectuada por los servicios externos designados por la empresa. El órgano instructor, podrá requerir en cualquier momento, la información, y documentación que precise durante la tramitación del expediente a People & Culture y Compliance.
El procedimiento de actuación ante una denuncia en materia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se llevará a cabo conforme a lo expuesto a continuación.

1. El procedimiento se iniciará mediante denuncia verbal o escrita por parte de la víctima, la Representación Sindical o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, quienes podrán denunciar personalmente o por medio de terceros al presunto agresor/a.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

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

a. Cuando se trate de denuncias verbales, el denunciante deberá solicitar de manera expresa la incoación del protocolo de acoso.

En el caso que no se hubiese realizado comunicación escrita de los hechos, desde People & Culture y Compliance, se redactará un informe detallado que sirva como base para la investigación. Este informe deberá ser ratificado por el denunciante.

b. Las denuncias por escrito, ya sea en materia de acoso moral o de acoso sexual o por razón de sexo, se plantearán ante:

– People & Culture.

– Compliance: Las denuncias que, en materia de acoso laboral y/o sexual, prevista en el punto 2 del Código de conducta del Grupo, se presentasen a través del correo electrónico compliance@allianz.es o mediante el canal de denuncias Speak Up desarrollado en la Regla Funcional para la Prevención de Delitos Financieros de Allianz, se articularán conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

– Asimismo, y en supuestos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la denuncia y/o incidente, verbal o escrito, presentados por quienes hubieran solicitado un puesto de trabajo, contratistas, proveedores, clientes o visitantes se remitirán a Compliance a través de correo electrónico compliance@allianz.es, encargada de la recepción, análisis preliminar y supervisión del proceso de investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Integridad de las Compañías relacionadas en el punto II de este protocolo será informado de la activación del procedimiento, garantizándose la confidencialidad y anonimato de las personas afectadas.

A efectos de redactar y presentar la denuncia por escrito, las personas trabajadoras podrán basarse en el modelo de queja que se incluye en el presente protocolo como anexo I.

2. Una vez recibida la denuncia, People & Culture o el área de Compliance dará acuse de recibo en un plazo máximo de 7 días naturales y se iniciará de manera inmediata apertura de un expediente por parte de la empresa mediante el nombramiento de un órgano instructor externo (en adelante, el órgano instructor), cuya finalidad será averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado.

En este sentido, en el expediente no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse oportunas para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

El expediente será gestionado por la persona instructora externa con el soporte que la misma pueda requerir de People & Culture y Compliance y constará de las siguientes fases:

A. Fase de instrucción.

a. En primer lugar, el órgano instructor entrevistará a la persona afectada, procurando recabar toda la información necesaria para el conocimiento completo del objeto de la denuncia y el esclarecimiento de los hechos acontecidos.

b. De manera inmediatamente posterior, mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de trasmitirle información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

c. A continuación, se valorará la posibilidad de entrevistar a terceros con posible conocimiento de los hechos.

d. Si así se estima oportuno, se podrá solicitar a los intervinientes en el procedimiento la aportación de pruebas que faciliten el análisis de los hechos objeto de la denuncia.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

e. El órgano instructor también podrá establecer entrevistas adicionales con cada uno de los intervinientes si así se estimara oportuno.

De todas las entrevistas realizadas se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

B. Fase de conclusiones.

En el plazo máximo de tres meses (90 días) contados a partir de la presentación de la denuncia, el órgano instructor elaborará y emitirá un informe sobre el supuesto de acoso investigado. En base a las circunstancias específicas que puedan darse en cada caso, este plazo podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario, no pudiendo ser este tiempo mayor a tres meses adicionales.

En el referido informe se indicará las conclusiones alcanzadas en el procedimiento, indicando expresamente si se ha constatado o no la existencia de acoso.

Si se ha constatado la existencia de acoso en el caso denunciado, se dejará constancia en el informe que se emita derivándolo a People & Culture y Compliance a los efectos oportunos.

Por el contrario, si no se ha constatado la existencia de acoso, se procederá al archivo de las actuaciones, levantando acta en ambas situaciones.

C. Fase de comunicación.

A la mayor brevedad posible desde la finalización de la fase de conclusiones, el órgano instructor comunicará por escrito las conclusiones alcanzadas a los siguientes interesados, con las particularidades que a continuación se citan:

(i) La presunta persona afectada.

(ii) La persona denunciada.

(iii) A People & Culture y Compliance, quien inmediatamente informará al Comité de Integridad.

(iv) La Comisión de igualdad será informada de los supuestos que hayan producido la activación del presente protocolo denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, a los efectos de que, con carácter anual, elabore un informe sobre la evolución de esta materia en la empresa. Especificando sexo del denunciante, tipo de procedimiento abierto, resultado del expediente y en caso afirmativo si ha dado lugar a sanción y de qué tipo.

(v) A los efectos de que se adopten las medidas preventivas que sean pertinentes, se deberá informar sobre los supuestos que hayan producido la activación del presente protocolo por denuncias por acoso moral y/o por acoso sexual y por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

1. Al Comité Estatal de Salud Laboral, cuando las denuncias por acoso hayan sido presentadas en el seno de la empresa Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA.

2. Al Órgano o Comité de Prevención correspondiente, cuando las denuncias por acoso hayan sido interpuestas en el ámbito de las demás empresas que conforman el Grupo Allianz, referidas en el apartado II del presente Protocolo.

Los destinatarios de la comunicación deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

D. Fase de archivo y seguimiento.

Finalmente, las actuaciones serán archivadas y custodiadas por People & Culture y/o Compliance, contando esta con un mecanismo de archivo de información habilitada al efecto, con acceso restringido.

A lo largo de las diferentes fases del procedimiento, People & Culture y/o Compliance observará en todo momento las garantías expuestas en el siguiente apartado.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

Una vez cerrado el procedimiento, People & Culture y/o Compliance realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

VI. Garantías del procedimiento

En el desarrollo del procedimiento descrito en el apartado anterior, deberán respetarse las siguientes garantías:

a) El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas, y se recabará el compromiso de confidencialidad de todas las personas que intervengan en el proceso;

En este sentido, desde el inicio y durante toda la tramitación del proceso, se recurrirá al número de identificación de las personas implicadas en el expediente de acoso, omitiéndose el nombre en todas las comunicaciones que, como consecuencia del mismo, se puedan efectuar.

b) Se garantizarán en todo momento del procedimiento los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia;

c) Se garantiza la participación de la representación sindical en el procedimiento cuando así lo solicite la víctima;

d) Asimismo, y durante todo el procedimiento, la empresa velará por la protección suficiente de la presunta persona afectada en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a el/la presunta/o agredida/o; estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta persona afectada un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas salvo expresa aceptación por parte de la víctima;

e) Si en el transcurso del proceso la presunta persona afectada pasara a una situación de Incapacidad temporal, se le ofrecerá por parte de la empresa ayuda psicológica. En el caso que, tras la investigación, se determine que ha existido acoso, se intercederá para remitir toda la información pertinente a la mutua con el fin que valore si podría considerarse como un accidente de trabajo. A este respecto, se podrá acudir a dictamen de un especialista independiente que ayude a discernir si existe relación entre la situación de acoso y patología de la víctima.

f) En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la presunta persona afectada no convivan en el mismo ambiente laboral (sucursal, departamento).

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas la posible separación de ambas partes.

g) Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la presunta persona afectada durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

h) Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

VII. Cumplimiento del protocolo de acoso sexual y moral, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

El presente Protocolo de acoso sexual y moral, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, es de obligado cumplimiento para la plantilla del Grupo Allianz con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

La adecuación y efectividad del Protocolo debe ser objeto de evaluación periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad del Grupo Allianz, de modo que se adapte tanto a las circunstancias del Grupo como a la normativa vigente y a la realidad de cada momento.

ANEXO IV

Modelo de queja o denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

I. Persona que informa de los hechos:

□ Persona que ha sufrido el acoso:
□ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora:

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos:

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas:

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es

VI. Solicitud:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (indicar si es sexual o por razón de sexo, o por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género) frente a (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de ..... [poner instancia a la que se dirige] .....

cve: BOE-A-2025-8352
Verificable en https://www.boe.es