



**PLAN DE IGUALDAD
DE
GENERALI ESPAÑA**



GENERALI ESPAÑA



El papel utilizado en la
elaboración de este documento
es 100% reciclado.



GENERALI ESPAÑA

Generali España cuida el medio ambiente

**PLAN DE IGUALDAD
DE
GENERALI ESPAÑA**

Plan de Igualdad de Generali España

I. Introducción	6
II. Principios rectores	10
III. Objetivos	12
IV. Áreas de actuación	
1. Reclutamiento y selección de personas	17
2. Comunicación, sensibilización y RSC	19
3. Formación e igualdad	22
4. Promoción y desarrollo profesional	24
5. Conciliación de la vida laboral y familiar	26
6. Política retributiva e igualdad	35
7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	37
8. Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral	39
9. Evaluación y seguimiento	41
V. Ámbito de aplicación y vigencia	46
VI. Protocolo frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	48

I. Introducción



MAX VAN
BIBLIOTECA
ARISTARQUE
E E MEVS

GRUPO

MENTE RATA



I. Introducción

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), cuyo objetivo fundamental es el de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Respecto del ámbito laboral, el artículo 45.1 LO 3/2007 estipula que:

“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

En este sentido, el denominado “Plan de Igualdad” se define en el artículo 46 LO 3/2007 de la siguiente manera:

“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Grupo Generali España ha mostrado una especial preocupación por garantizar la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla, como se desprende de la elaboración de diversos documentos en los que se recogen referencias expresas a la igualdad en el seno de Grupo Generali, como la Carta Social Europea, aplicable a España, o del hecho de que se haya querido adelantar voluntariamente a la redacción del Plan de Igualdad, así como de la incorporación en el IV Convenio Colectivo de Grupo Generali de muchas de las previsiones introducidas por la LO 3/2007.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Grupo Generali España en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.



Una vez realizado por Grupo Generali España el diagnóstico de situación previo, se han planteado unos objetivos de mejora identificados por áreas para que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LO 3/2007.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, la comunicación y sensibilización en materia de igualdad, la formación, la promoción y desarrollo profesional, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Grupo Generali España manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, colaborando de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un procedimiento o Protocolo de Actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

Por lo expuesto, el presente Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Grupo Generali España por lo que, con este fin continuista, se ha contemplado la creación de la figura del Agente por la Igualdad que participe de forma activa en todos los procesos de Grupo Generali España, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día. Igualmente se ha constituido una Comisión para el seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos ante un Plan de Igualdad que, habiendo sido negociado y consensuado con los partícipes sociales de Grupo Generali España, se configura como una herramienta de trabajo y con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres y por eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en Grupo Generali España, que se adopta con arreglo a los siguientes principios rectores.

II. Principios rectores



MAX VAN
BIBLIOTHECA
ARISTOTELIS
E E MEVS

GRUPO

UNIVERSITATIS



II. Principios rectores

Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Prohibición y rechazo del acoso sexual

Se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que 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.

Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquier 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.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

III. Objetivos



MAX VAN
BI GELI
AR STA
E E MEVS

GRUPO

ADMINISTRATI



III. Objetivos

Partiendo de los principios rectores anteriores y con base en los resultados del proceso de diagnóstico previo, se definen como objetivos del Plan de Igualdad de Grupo Generali España, los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración efectiva en la gestión del personal, desarrollando la plena y activa incorporación, formación y promoción de las mujeres en Grupo Generali España.
- Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización de Grupo Generali España, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Fomentar la incorporación de la mujer a aquellos departamentos, perfiles, categorías o puestos en que se encuentren menos representadas, con respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
- Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la adopción de un Protocolo de Actuación.
- Promover medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la corresponsabilidad y compromiso con Grupo Generali España, la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo.
- Desarrollar una cultura de información, comunicación y sensibilización en Grupo Generali España de los principios y políticas en materia de igualdad e incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
- Sensibilizar a todo el personal de Grupo Generali España, especialmente a los Directivos y empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Fomentar como valor corporativo el respeto y gestión de la diversidad del personal en Grupo Generali España.

- Consolidar el valor de Responsabilidad Social Corporativa como principio rector de Grupo Generali España en una clara apuesta y respeto por su principal y más valioso activo: las personas, luchando por la retención del talento y la gestión de calidad, a través de la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre los empleados de Grupo Generali España y en el seno de la Empresa.



- Velar por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan de Igualdad y de cualquier medida de conciliación a través de la Comisión de Igualdad.

IV. Áreas de actuación



MAX
BI
AR
E E
VAN
GELI
STA
MEVS

GRUPO

FINANZIARIA



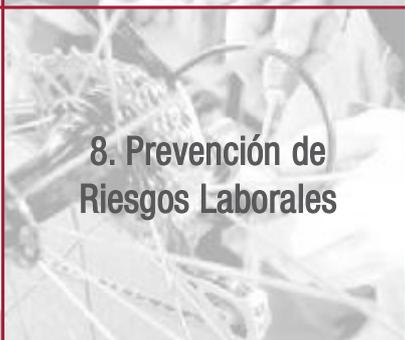
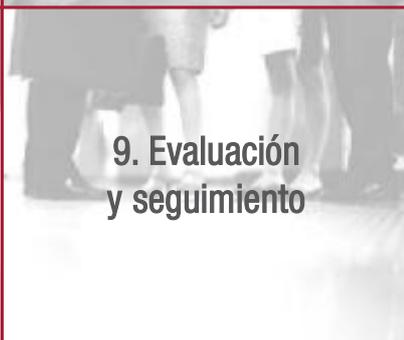
IV. Áreas de actuación

Tras la fase de diagnóstico previa a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se han detectado una serie de medidas o acciones que se considera preciso llevar a cabo en materia de igualdad. Por ello, partiendo de la situación actualmente existente en Grupo Generali España, dichas medidas o puntos de acción se concretarán, fundamentalmente, en las siguientes áreas de actuación:

1. Reclutamiento y selección de personas.
2. Comunicación, sensibilización y RSC.
3. Formación e igualdad.
4. Promoción y desarrollo profesional.
5. Conciliación de la vida laboral y familiar.
6. Política retributiva e igualdad.
7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Prevención de Riesgos Laborales.
9. Evaluación y seguimiento.

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de la empresa, seguidamente se describen las acciones a desarrollar en las mismas.

A tal efecto, comenzaremos apuntando, en cada uno de los apartados, cuáles son los objetivos que deben guiar la actuación de las Empresas de Grupo Generali España, para señalar a continuación las medidas que procurará adoptar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

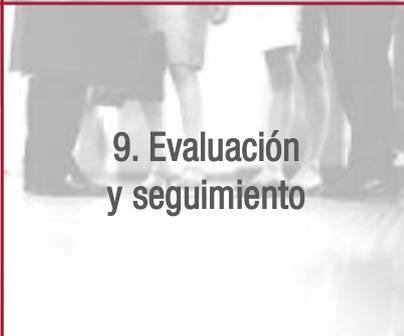
 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>

**1.1 OBJETIVOS CONCRETOS:**

- Incorporar la perspectiva de igualdad a los Procesos de Gestión y Selección de personas.
- Potenciar el acceso de la mujer a Grupo Generali España y fomentar su incorporación a todas las profesiones, categorías y funciones.

1.2 MEDIDAS:

- Grupo Generali España diseñará las ofertas de empleo conforme a una información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones del mismo, evitando emplear imágenes estereotipadas y lenguaje sexista.
- Las entrevistas de trabajo se concertarán y celebrarán atendiendo, en todo momento, únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar contenidos de carácter sexista ni cuestiones relativas a maternidad o paternidad.
- Grupo Generali España llevará a cabo acciones para la sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades de las personas responsables de la selección de personal.
- Asimismo, evaluará a los candidatos con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto.
- Se realizarán evaluaciones periódicas sobre la situación de Grupo Generali España en materia de igualdad, en aras de observar el desarrollo de las contrataciones de mujeres, gestionando la información corporativa en clave de género.

 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>

**2.1 OBJETIVOS CONCRETOS:**

- Promover y comunicar la importancia del principio de igualdad y no discriminación y el seguimiento de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Sensibilizar a los empleados de Grupo Generali España en materia de igualdad, tanto en el momento de su incorporación, como a lo largo de su relación con la Empresa.
- Sensibilizar a los Directivos en materia de igualdad, dado su alto nivel de autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.
- Consolidar el compromiso de RSC como principio rector de la Compañía.

2.2 MEDIDAS:**2.2.1 Comunicación:**

- Con el fin de poner al alcance de toda la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones y medidas que se realicen al respecto, se creará un “Espacio de Igualdad” en la intranet de Grupo Generali España.
- Grupo Generali España velará para que el lenguaje de sus documentos y comunicaciones sea neutro e intentará evitar cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo.
- A estos efectos, Grupo Generali España elaborará un Código de Buenas Prácticas en materia de lenguaje e imagen y revisará sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.
- Grupo Generali España potenciará la gestión de la información en clave de género e incorporará la perspectiva de Igualdad en los Procesos de Gestión de Personas.

2.2.2 Sensibilización:

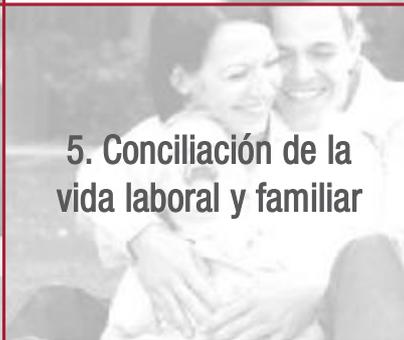
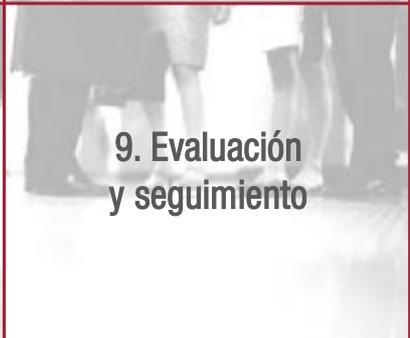
- Grupo Generali España potenciará la sensibilización de toda la plantilla en materia de conciliación y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Especialmente, se trabajará por la “Sensibilización positiva” respecto de los Directores, en aras de garantizar la neutralidad y la igualdad de trato y oportunidades en las decisiones adoptadas por Directores y Gerentes en materia de gestión de personas.



2.2.3 RSC:

- Grupo Generali España potenciará todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contribuirá a la difusión de las iniciativas que se adopten en esta materia.
- Asimismo, procurará llevar a cabo acciones tendentes a consolidar la existencia en Grupo Generali España de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el desarrollo de acciones específicas orientadas a obtener la sensibilización y la implicación del personal de Grupo Generali España, a todos los niveles, con una igualdad real de oportunidades.



 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>



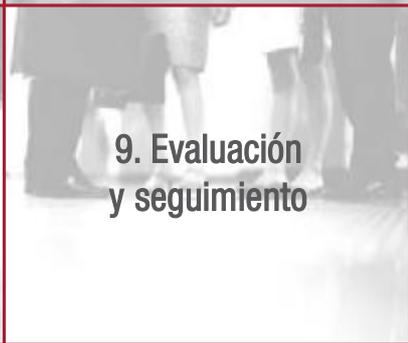
3.1 OBJETIVO CONCRETO:

- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

3.2 MEDIDAS:

- Grupo Generali España estudiará la adopción de acciones dirigidas al conjunto de la Empresa, para facilitar la compatibilidad entre la formación y las responsabilidades familiares, tanto en jornada completa como en jornada reducida.
- Igualmente, procurará formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género.



 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>

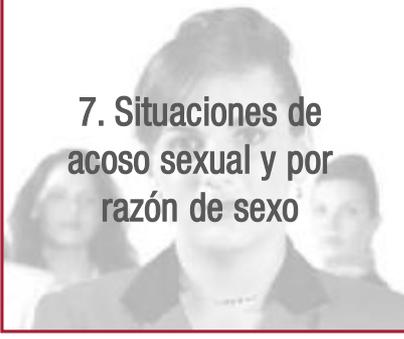
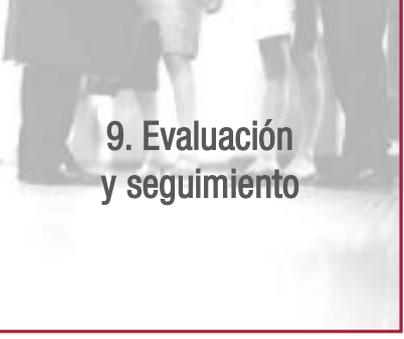


4.1 OBJETIVOS CONCRETOS:

- Potenciar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puestos de responsabilidad.
- Fomentar la incorporación de la mujer en aquellos departamentos, perfiles, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.

4.2 MEDIDAS:

- Grupo Generali España continuará, tal y como se ha venido haciendo hasta ahora, manteniendo la transparencia en la clasificación profesional.
- Trabaja por la “Sensibilización positiva” a Directores, para que sus decisiones en materia de personas y, especialmente, en lo relativo a la carrera y desarrollo profesional de los empleados en Grupo Generali España se rijan por criterios de neutralidad y de igualdad de trato y oportunidades.
- Analizará periódicamente la situación de Grupo Generali España, partiendo de la evaluación en profundidad realizada para la elaboración del diagnóstico previo al presente Plan de Igualdad, en cuanto al equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales.
- Igualmente, continuará, tal y como tiene implantado, con la adopción de horarios flexibles, con el fin de que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.
- Gestionará la información corporativa en clave de género.
- Grupo Generali España estudiará la adopción de acciones de formación dirigidas al conjunto de la Empresa, para fomentar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer, tanto en jornada completa como en jornada reducida, para facilitar la compatibilidad entre la formación y las responsabilidades familiares.

 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>



5.0 CONSIDERACIONES PREVIAS

En este área de actuación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se exponen a modo de introducción las medidas de conciliación, en sus rasgos generales, que se vienen aplicando en Grupo Generali España sobre la base de las medidas reguladas en la legislación y normativa convencional vigente, con la finalidad de realizar una compilación de todas ellas que garantice el acceso y conocimiento de todo el personal a las mismas a través de un único documento. Posteriormente se detallarán las medidas adicionales que, a través del presente Plan de Igualdad, Grupo Generali España llevará a cabo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Pues bien, las acciones que se vienen aplicando en Grupo Generali España para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados se concretan en las siguientes:

Permiso por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

A estos efectos, se entiende por acogimiento tanto el preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año,

aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Complemento de prestaciones por incapacidad temporal y maternidad



Grupo Generali España, complementa durante 18 meses la prestación de la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal y maternidad hasta el 100% de la retribución del empleado.

Transcurrido ese plazo, la Empresa asume a su cargo para la situación de incapacidad temporal la diferencia que exista entre el 90 por 100 de los haberes que percibía el empleado en el momento de la enfermedad o accidente y el importe de la prestación a que tenga derecho. Dicha ayuda se prolongará mientras dure la Incapacidad Temporal y por un plazo máximo de treinta meses, a contar desde la fecha de la baja inicial.

Permiso de paternidad

En relación con la paternidad, la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores establece dos días de permiso

retribuido y 13 de suspensión de contrato con derecho a prestación. Sin embargo, el Convenio Colectivo de Grupo Generali concede un permiso retribuido de 15 días naturales (no acumulable a la suspensión de contrato del Estatuto de los Trabajadores), lo que es beneficioso a efectos económicos para el trabajador, ya que percibe el 100% de su salario durante todo el periodo.



Asimismo, de conformidad con la Disposición Adicional Sexta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Tal duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Permiso de Lactancia

El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables, para el supuesto de un solo hijo, y de 14 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares

- *Cuidado de hijos*: Las personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado a algún menor de 10 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 12,50 por cien y un máximo de un 50 por cien de la duración de aquélla.
- Se amplía así este derecho desde los ocho años de edad que marca el Estatuto de los Trabajadores hasta los diez años.



- *Cuidado de familiares*: Tendrá derecho a la misma reducción de jornada y salario quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- *Personal víctima de violencia de género*: La persona víctima de violencia sexista tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la organización.
- Grupo Generali España manifiesta su absoluto y total rechazo a estas situaciones que considera una lacra de la sociedad actual y se compromete a facilitar todo su apoyo y colaboración en estos casos.

Excedencias

- **Cuidado de hijos**: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- **Cuidado de familiares**: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- **En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo del Sector Seguros regula un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:**

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:



- Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.
- Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa.

No podrá disfrutar de excedencias, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

- La persona víctima de violencia sexista podrá acogerse a una excedencia voluntaria para hacer efectiva su adecuada protección, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Permisos y licencias

- Por matrimonio del empleado: Doce días laborables ininterrumpidos. Esta licencia podrá ser acumulable a un período reglamentario de vacaciones que no podrá exceder del 50 por 100 del total.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días naturales.

Para familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que convivan o dependan del empleado: un día natural. Corresponde al facultativo que atienda al familiar enfermo el determinar la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

- Dos días laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborables. Será el facultativo que atienda



al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

- Por fallecimiento del cónyuge o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales. Por fallecimiento hasta segundo grado, tres días naturales ampliables a cinco si es preciso un desplazamiento. Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: un día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y siempre que se encuentre a su cargo.
- Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora del cónyuge o familiar en primer grado, que esté a cargo y cuidado exclusivo del empleado.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Jornada, vacaciones y horario de trabajo

- La jornada laboral es de 1.650 horas frente a las 1.700 del Convenio Colectivo del Sector Seguros.
- Durante el verano, la semana patronal, los viernes y las vísperas de festivos, la jornada laboral es continua.
- La generalidad de la plantilla tiene entre quince y cuarenta y cinco minutos de flexibilidad en la entrada y/o en la salida, así como entre treinta minutos y una hora en la comida.
- Los trabajadores tienen derecho a 25 días hábiles de vacaciones, dos días festivos adicionales a los 14 obligatorios y 20 minutos diarios de interrupción de la jornada que no tienen la consideración de trabajo efectivo.
- Las mujeres gestantes tienen preferencia a la hora de elegir periodo vacacional.
- Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión por maternidad, se tendrá derecho a



disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año al que correspondan.

- Existen dos días de libre disposición de naturaleza recuperable (bolsa de horas) y tres días por asuntos propios recuperables o a cuenta de vacaciones.

Otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

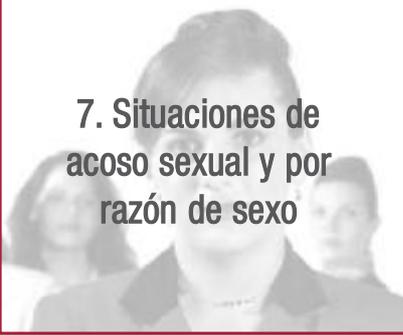
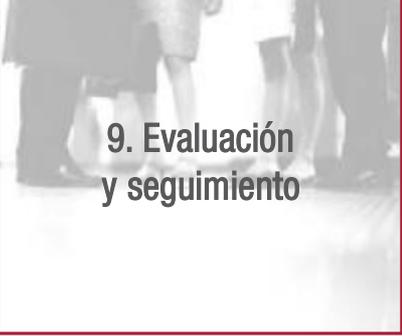
- En el caso de traslado de uno de los cónyuges, el otro, si trabaja en Grupo Generali España, tiene derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses.
- Los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios y sean afectados por un traslado que deba hacerse efectivo con posterioridad al inicio del periodo de clases (esto es, a partir del 1 de septiembre) podrán acogerse provisionalmente al régimen de desplazamiento (que incluye abono de gastos justificados, viajes, estancia, manutención, etc. y cuatro días de permiso en su domicilio con gastos pagados cada tres meses) hasta el 30 de junio siguiente.

**5.1 OBJETIVOS CONCRETOS:**

- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, que procura a la plantilla el presente Plan de Igualdad, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

5.2 MEDIDAS:

- Grupo Generali España establecerá una política de reuniones en virtud de la cual se fije, dentro de la jornada ordinaria, una hora máxima de inicio y/o finalización de las mismas y se establezca la posibilidad de realizar videoconferencias a los efectos de evitar desplazamientos y viajes.
- Grupo Generali España estudiará la adopción de acciones dirigidas al conjunto de la Empresa, para facilitar la compatibilidad entre la formación y las responsabilidades familiares, tanto en jornada completa como en jornada reducida.
- En los casos en que Grupo Generali España lo estime oportuno, intentará establecer la cobertura necesaria de los puestos de trabajo de empleadas en situación de baja por maternidad.
- En los casos en que Grupo Generali España lo estime oportuno, intentará establecer la cobertura necesaria de los puestos de trabajo de empleados en situación de incapacidad temporal prolongada.
- El personal con reducciones de jornada de las recogidas en el artículo 56.1.b) del Convenio Colectivo de Grupo Generali, y en el calendario laboral, podrá acogerse, en aquellos días en los que deba realizar los correspondientes retenes, a iniciar la jornada desde las 08:30 horas, siempre y cuando, se mantenga la distribución horaria establecida en el IV Convenio Colectivo de Grupo Generali.
- Publicitará medidas de conciliación en el “Espacio de Igualdad” del portal del empleado para la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Se evaluará periódicamente la situación de Grupo Generali España en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

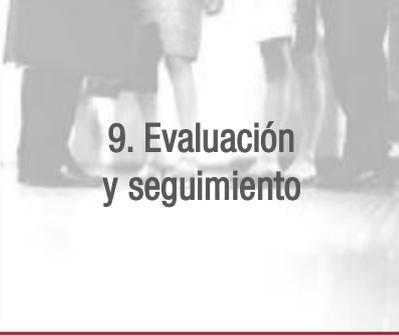
 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>

**6.1 OBJETIVO CONCRETO:**

- Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales, así como medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

6.2 MEDIDAS:

- Grupo Generali España analizará las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad: a idéntica situación profesional, igual salario.
- Asimismo, realizará periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias en Grupo Generali España, gestionando la información en clave de género.
- Grupo Generali España incorporará la perspectiva de igualdad a los procesos de gestión de personas.

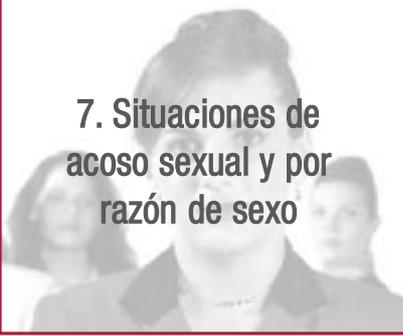
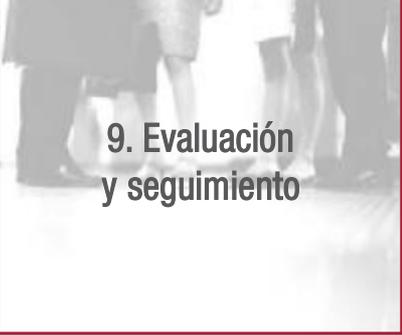
 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>

**7.1 OBJETIVOS CONCRETOS:**

- Evitar cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecer un Protocolo de Actuación donde se formalice la posición de Grupo Generali España en esta materia, se establezca el canal a seguir y a quién acudir en caso de producirse una situación de este tipo.

7.2 MEDIDAS:

- Grupo Generali España elabora e incluye en el apartado VI del presente Plan de Igualdad un Protocolo y Procedimiento de Actuación en casos de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, completando así las políticas y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007.

 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>

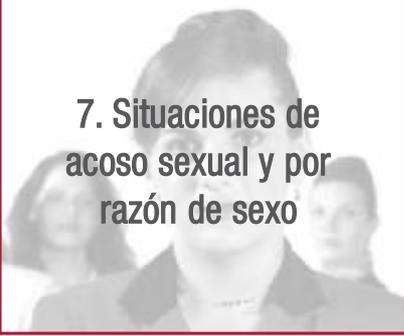
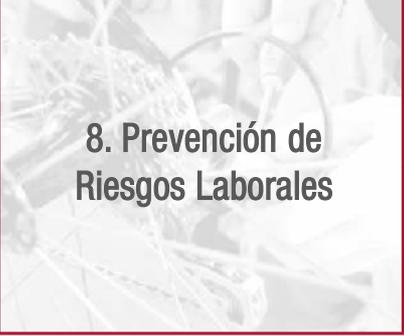
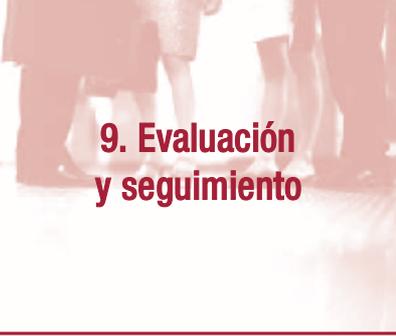
8.1 OBJETIVO CONCRETO:

- Cumplir con la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente, en los aspectos concernientes a las mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.



8.2 MEDIDAS:

- Grupo Generali España continuará trabajando en la evaluación de los riesgos potenciales para las mujeres embarazadas.
- Se realizará un estudio de los eventuales riesgos de todos los puestos de trabajo para las mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
- Grupo Generali España dará a conocer y publicitará la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales en materia de protección a la maternidad.
- Analizará las posibilidades de reubicación de las mujeres para las que, por encontrarse en situación de lactancia natural, su puesto de trabajo pueda conllevar un riesgo.

 <p>1. Reclutamiento y selección de personas</p>	 <p>2. Comunicación, sensibilización y RSC</p>	 <p>3. Formación e igualdad</p>
 <p>4. Promoción y desarrollo profesional</p>	 <p>5. Conciliación de la vida laboral y familiar</p>	 <p>6. Política retributiva e igualdad</p>
 <p>7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	 <p>8. Prevención de Riesgos Laborales</p>	 <p>9. Evaluación y seguimiento</p>

**9.1 OBJETIVO CONCRETO:**

- Velar por el cumplimiento continuo del principio de igualdad en Grupo Generali España, así como por el seguimiento, aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

9.2 MEDIDAS

- Se creará la figura del Agente de Igualdad, cuyo mandato tendrá una duración de un año prorrogable por periodos de idéntica duración, el cual se configurará como un referente para los empleados en materia de igualdad y cuyas funciones se concretarán en las siguientes:
 - Servir de interlocutor e intermediario entre Empresa y trabajadores en temas relacionados con la Igualdad.
 - Conocer la situación particular de los empleados con incidencias en materia de igualdad y dar traslado de las mismas a quien corresponda.
 - Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en Grupo Generali España.
 - Participar en la comunicación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad y fomentar la implantación de las mismas.
 - Canalizar los casos de acoso y discriminación actuando como interlocutor entre el empleado y Grupo Generali España.
- Asimismo, se desarrollan a continuación los cometidos, la composición y el funcionamiento de la Comisión de Igualdad ya creada en Grupo Generali España:

A.Funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Realizar un seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad:



- Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promoviendo acciones formativas y de sensibilización que incentiven la participación de las mujeres en la igualdad de oportunidades.
- Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en Grupo Generali España y de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades.
- Ser informada por la Dirección de Grupo Generali España del establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Conocer de las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de campañas informativas o acciones formativas.
- Organizar y participar en foros internos sobre igualdad.
- Definir y establecer un Protocolo de Actuación para situaciones de acoso moral en los términos previstos en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo de Grupo Generali.

B. Composición de la Comisión de Igualdad:

- La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Grupo Generali España es de naturaleza mixta y paritaria y está constituida por un máximo de tres miembros en representación de las partes firmantes del IV Convenio Colectivo de Grupo Generali, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima del mismo.
- En la referida Disposición Transitoria se establece la figura del Miembro Ponente, el cual coincidirá y será la misma persona que la del Agente de Igualdad, que será designado por mayoría de las representaciones sociales y de la empresa, debiendo recaer tal designación en la persona que haya acreditado, tradicionalmente, conocimientos y sentido de especial preocupación y sensibilidad por las materias objeto de tratamiento de la Comisión.

- Los trabajos del Agente de Igualdad serán sometidos a la consideración del Pleno de la Comisión, adoptándose los Acuerdos por mayoría de ambas representaciones.
- El Agente de Igualdad efectuará la convocatoria de las reuniones, de las cuales, previa comunicación a los restantes miembros, celebrarán una reunión semestral con presencia física de sus miembros.
- Los miembros de la Comisión gozarán de un crédito horario máximo de 20 horas mensuales.

C. Funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

- La Comisión de Igualdad funcionará mediante convocatorias de reunión, las cuales tendrán una periodicidad semestral.
- Asimismo, cada uno de los miembros de la Comisión podrá convocar reuniones extraordinarias siempre que lo estimen oportuno.
- Los Acuerdos de la Comisión de Igualdad se adoptarán por mayoría de las representaciones sociales y de la empresa.
- Anualmente se elaborará una memoria comprensiva del informe de evaluación de dicha Comisión sobre la consecución de objetivos y la ejecución de las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad.
- La Comisión de Igualdad realizará un ejercicio constante de seguimiento del presente Plan de Igualdad en aras de profundizar en la consecución de una cultura de igualdad de oportunidades y el logro en Grupo Generali España de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



V. **Ámbito de aplicación y vigencia**



AX VAN
BI GELI
AR STA
E E MEVS

GRUPO

CENTRAL



V. Ámbito de aplicación y vigencia

El alcance del presente Plan de Igualdad comprende a todo el personal que preste servicios por cuenta ajena en las Empresas de Grupo Generali España incluidas en el ámbito de aplicación de su IV Convenio Colectivo de Grupo Generali:

- La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros (“**Estrella Seguros**”).
- Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros (“**Vitalicio Seguros**”).
- Grupo Generali España, A.I.E. (“**A.I.E.**”).
- Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales (“**Hermes**”).
- Gensegur, Agencia de Seguros del Grupo Generali, S.A.U. (“**Gensegur**”).
- Generali España, Holding de Entidades de Seguros, S.A.U. (“ **Holding**”).

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2011, pudiendo prorrogarse después, tácitamente, por períodos de un año, salvo denuncia expresa por parte de alguna de las partes firmantes con un mes de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.



GENERALI ESPAÑA

VI. Protocolo frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo



MAX VAN
BIBLIOTECA
ARISTARQUE
E E MEVS

GRUPO

UNIVERSITAT



VI. Protocolo frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

A. INTRODUCCIÓN:

Grupo Generali España manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, colaborando 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.

Por ello, en el presente Plan de Igualdad se incluye un Protocolo de Actuación 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, de las diferentes modalidades del acoso que se definen en el siguiente apartado.

Mediante la adopción de este Protocolo de Acoso y Procedimiento de Actuación, Grupo Generali España se compromete a evitar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo mediante la sensibilización de todo el personal.

Los representantes de los trabajadores contribuirán en la labor de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo mediante la sensibilización de los trabajadores e informando a la Dirección de las Empresas de cualquier conducta de la que pudieran tener conocimiento.

El presente Protocolo será de aplicación a todas las Empresas de Grupo Generali España y a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas.



B.DEFINICIONES:

• **Acoso sexual:**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que 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.

En especial, toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

• **Acoso por razón de sexo:**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

C.PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

- El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, inmediatez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los de el/la presunto acosador/a.
- 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 sexual o por razón de sexo.



D. TRÁMITE PREVIO:

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

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por un empleado del departamento de Recursos Humanos de Grupo Generali España. El presente trámite podría ser adecuado para los supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

E. PROCEDIMIENTO FORMAL:

En el caso de que 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:

- 1.** La presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso. La denuncia se dirigirá a la atención del Agente de Igualdad. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.
- 2.** 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.
- 3.** Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos 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 los implicados



en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.

4. La intervención de los representantes legales de los trabajadores, de los posibles testigos y de todos los 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 la persona objeto de la misma.
 5. En el plazo de 25 días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe que recogerá los hechos y conductas planteados, así como las conclusiones respecto de los mismos.
 6. Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa.
 7. La constatación de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el caso denunciado, 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 imposición de una sanción por falta muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector Seguros vigente.
 8. Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra el denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.
 9. 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 sexual y acoso por razón de sexo.
- Con la adopción del presente Protocolo, Grupo Generali España da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus empleados frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - El presente Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo podrá ser modificado en aras de mejorar la protección de los empleados de Grupo Generali España.



GENERALI ESPAÑA