

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Mutualidad de la Abogacía. (Código número 28100722012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Mutualidad de la Abogacía, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de marzo de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA

Conjunto planificado de medidas que integran el Plan de LGTBI+ de Mutualidad de la Abogacía, Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija

Marzo de 2025

1. La realidad del colectivo LGTBI en el mercado laboral

En el actual contexto de cambio, donde la sociedad valora cada vez más la igualdad, resulta esencial que las empresas asuman un compromiso firme con la diversidad. La inclusión real y efectiva de la comunidad LGTBI y trans en un entorno laboral libre de prejuicios y discriminaciones debe estar en el corazón de las políticas de toda organización como una oportunidad única de impulsar el crecimiento y el valor de la empresa, que se sitúa más allá de cumplir con la nueva legislación vigente. Según confirman diferentes estudios, la diversidad LGTBI no solo enriquece la cultura corporativa, sino que fomenta un ambiente inclusivo e incrementa el bienestar laboral. No obstante, lograr este objetivo no es sencillo, y es la empresa la que debe ejercer como un agente activo para la promoción de espacios libres de discriminación.

Con independencia del cumplimiento de la obligación legal, construir un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, es una responsabilidad de la empresa que, a su vez, revierte de forma positiva ya que fomenta la colaboración y la productividad, lo que se traduce en un impulso hacia el éxito organizacional. De ahí, la necesidad de un compromiso por adoptar medidas sólidas con el fin de detectar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la plantilla, situando el foco en la comunidad LGTBI como colectivo invisibilizado y objeto de desigualdad. El cumplimiento de este enfoque tiene un resultado: el bienestar común de la organización.

Con el fin de tener una panorámica más completa de la situación, ofrecemos a continuación un resumen de los 10 puntos críticos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en el entorno laboral, según recoge un estudio del sindicato Unión General de Trabajadores (en adelante, "UGT"):

- 1) **Discriminación en el empleo:** El 70% de las personas LGTBI y el 75% de las personas transexuales consideran que ser LGTBI es un inconveniente al buscar empleo.
- 2) **Ocultación de la orientación sexual:** Cerca del 50% de las personas LGTBI evitan revelar su orientación sexual en el trabajo por miedo a represalias o prejuicios profesionales.
- 3) **Rechazo en los procesos de selección:** El 55% de las personas transexuales y no binarias han experimentado rechazo directo o indirecto durante entrevistas de trabajo debido a su identidad de género.
- 4) **Violencia verbal y acoso laboral:** Un 75% de personas LGTBI han experimentado violencia verbal en el trabajo y también hay una frecuencia elevada de agresiones que se eleva en las personas transexuales (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye conductas de acoso. Además, en el 75% de los casos había personas que testificaron los hechos, pero solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La cifra de quienes son testigo llega al 80% para las personas transexuales y no binarias, pero nadie ha intervenido para evitarlo.
- 5) **Autoexclusión y pérdida de talentos:** El ambiente laboral hostil lleva al 40% de las personas LGTBI a ocultar su identidad, lo que puede resultar en autoexclusión, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral.
- 6) **Falta de apoyo en transiciones de género:** El 62% de las personas transexuales no recibe apoyo de sus empleadores durante su proceso de transición de género.
- 7) **Desconocimiento y falta de comprensión:** Cerca del 80% de las personas transexuales sienten que ni sus compañeras/os ni superiores comprenden sus realidades.
- 8) **Uniformes y encargos inadecuados:** El 16% de las personas transexuales se ven obligadas a usar uniformes que no corresponden a su identidad de género, y el 27% recibe encargos que vulneran su dignidad.

- 9) **Percepción de desventaja en la promoción interna:** El 55% de las personas del colectivo consideran que la pertenencia al colectivo LGTBI es un inconveniente para promocionar en el empleo, debido a estereotipos y prejuicios.
- 10) **Impacto en la carrera profesional:** El 44% de las personas transexuales considera que su transición de género ha afectado negativamente su carrera profesional.

Reconocer la diversidad LGTBI como un activo valioso es un hecho que fortalece la Organización y contribuye a su éxito. Por ello, es necesario un compromiso para seguir avanzando en la promoción de un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, sin importar su orientación sexual, identidad sexual, por expresión de género o características sexuales.

2. Marco legal del Plan LGTBI. Contenidos mínimos

El Plan de LGTBI (en adelante, el “**Plan LGTBI**” o “**Plan**”, indistintamente) de Mutuality de la Abogacía, Mutuality de Previsión Social a prima fija, (en adelante, “**Mutuality**” o “**la Entidad**”), en vigor desde el 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2029, resulta fundamental para la implantación real y efectiva del principio de igualdad de género en todas las políticas corporativas que, en diversos niveles, viene desarrollando la Entidad.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales de derechos humanos y que nuestro ordenamiento jurídico recoge como derecho fundamental en el artículo 14 de la Constitución Española (en adelante, CE).

Además, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social llevó a cabo la modificación del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores y, en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, se establece una garantía expresa en cuanto al derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

Por su parte, en el año 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007), que persiguió eliminar conductas discriminatorias y fomentar políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades, prohibiéndose expresamente cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Asimismo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social o protección el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Con carácter más específico, se debe hacer alusión a 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 (en adelante, Ley 4/2023), para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBI en distintos ámbitos de la vida pública.

Si bien en las últimas décadas la legislación ha dotado de una serie de normas con el fin de favorecer unas condiciones igualitarias y no discriminatorias, también para al colectivo LGTBI, no se puede obviar que era imperativo realizar un avance desde la igualdad formal hacia la igualdad real y efectiva.

Iniciando un recorrido en la legislación española hacia la aprobación de nuevas normativas que abordasen el problema de la desigualdad en el entorno laboral, como son:

- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (en adelante, RD 713/2010).

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizarla igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se modifica la Ley Orgánica 3/2007 (RD-ley 6/2019).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, (en adelante, RD 901/2020).
- 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 (en adelante, RD 1026/2024).

En los artículos 14 y 15 de la Ley 4/2023 se establece que en el ámbito laboral se deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral con respecto al colectivo LGTBI, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de las personas trabajadoras atendiendo a los requisitos establecidos por la legislación laboral.

Para la elaboración del presente Plan de LGTBI se ha tenido en cuenta la Ley 4/2023, así como el RD 1026/2024 y, más concretamente los artículos 7 y 8 del citado RD 1026/2024, que vienen a establecer el contenido mínimo con el que deben contar el citado Plan, entre los que se incluye la inclusión de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, adjunto como Anexo I del presente Plan LGTBI.

Con todo lo anterior, en atencencia a la letra c) del artículo 4 del citado RD 1026/2024, tomando en consideración que el Convenio colectivo de empresa de la Entidad se encuentra vigente en la actualidad, se ha procedido a la constitución de la Comisión Negociadora (en adelante, “**la Comisión Negociadora**” o “**la Comisión**”, indistintamente) - como se explica más adelante-, y a aprobar el presente conjunto planificado de medidas que vienen a constituir el Plan de LGTBI de Mutualidad de la Abogacía, con el doble objetivo de cumplir con los requerimientos legales, y de concretar y articular las medidas de igualdad de trato y oportunidades de este colectivo en la Entidad y que demuestran el compromiso de Mutualidad con la igualdad y que persiguen lograr una igualdad efectiva y real entre sus personas trabajadoras, independientemente de la identidad y/u orientación sexual que puedan tener.

3. Información básica de la Entidad

3.1. Descripción de la Entidad

Mutualidad de la Abogacía es una Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija creada en el año 1948, siendo una entidad aseguradora sin ánimo de lucro, que ofrece a sus mutualistas soluciones destinadas a cubrir sus necesidades de previsión, ahorro e inversión y ello de manera complementaria y alternativa al sistema público de Seguridad Social.

Adicionalmente, la Entidad ofrece una serie de protecciones complementarias a sus mutualistas, prestando servicios de contratación de seguros de accidentes y salud, encontrándose siempre en constante evolución para ofrecer a sus mutualistas las mejores y más efectivas soluciones frente a los problemas que puedan enfrentar.

3.2. Evaluación de la situación de las políticas de diversidad e inclusión de la Entidad

Entre el contenido mínimo de las medidas planificadas, la ley establece la elaboración de un informe de situación a partir de la documentación aportada por la Entidad. Así, como títulos preliminares, Mutualidad nos habría trasladado lo siguiente:

- En cuanto al **clima laboral y la cultura organizacional**, considera que existe un entorno laboral abierto a la diversidad LGTBI y un buen clima en general. No obstante, indica que actualmente no existen políticas en la entidad dirigidas a favorecer la diversidad LGTBI. Tampoco existe un código ético o compromiso por parte de la Entidad que fomente una cultura inclusiva y diversa, específicamente para el colectivo LGTBI.

- Respecto a la **visibilidad y tolerancia**, la Entidad considera que en la organización no hay personas que eviten mostrar su identidad de género, expresión de género u orientación sexual por su pertenencia al colectivo LGTBI. Tampoco tienen conocimiento de la existencia de conductas, comentarios, proposiciones, chistes, bromas, vejaciones, insultos que pudieran reflejar discriminación o menoscabar la dignidad de las personas LGTBI.
Actualmente, en Mutualidad no existe una Comisión Instructora de Acoso LGTBI para canalizar denuncias y establecer medidas en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Tampoco tiene un protocolo actualizado para abordar conductas discriminatorias o de acoso hacia personas LGTBI y Trans. Igualmente, no existen medidas sancionadoras para posibles casos de discriminación o agresiones hacia el colectivo LGTBI y las personas Trans.
- Con respecto a los **procesos de selección de personal y capacitación**, Mutualidad nos ha trasladado que la plantilla no ha recibido formación en materia de orientación sexual e identidad de género, incluyendo aspectos como son la prevención y la detección de posibles situaciones de discriminación para las personas LGTBI. También explica que el equipo de RRHH de la organización carece de formación específica para que los procesos de gestión de personas (como selección de personal, formación, promociones...) no presenten sesgos hacia personas LGTBI y Trans.
- Finalmente, en el **apartado de comunicación**, la Entidad, hasta el momento, no ha realizado ninguna campaña de sensibilización o información interna relacionada con el colectivo LGTBI y tampoco hay algún tipo de colaboración con asociaciones o entidades relacionadas con la comunidad LGTBI.

4. Compromiso de la Dirección

Mutualidad declara su total compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre toda su plantilla de personas trabajadoras, sin discriminar directa o indirectamente por razón de identidad y/u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre sus personas trabajadoras como un principio estratégico de la propia cultura de la misma, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley 4/2003.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de Mutualidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades las personas trabajadoras de la Entidad, independientemente de la identidad de género y/u orientación sexual que estas puedan tener.

Para cumplir con estos principios de igualdad se fomentarán medidas de igualdad a través de la implantación del presente Plan de LGTBI que suponga mejoras respecto a la situación presente y se hará un seguimiento de dichas medidas, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real en la Entidad.

Contaremos con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley 4/2023 sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

5. Partes suscriptoras del presente Plan LGTBI

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora constituida al efecto, de conformidad con los artículos 15 de la Ley 4/2023 en relación con los artículos 4, 5 y 6 de RD 1026/2024 y con el artículo 5.2 del RD 901/2020.

Dicha Comisión Negociadora se corresponde con la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo de Mutuality de la Abogacía que resulta ser el Comité de Empresa de la Entidad, representando estos a la Parte Social, así como por representantes de Mutuality de la Abogacía, representando estos a la Parte Empresarial.

A estos efectos, tal y como se recoge en el acta de fecha 15 de enero de 2025 y la posterior acta de aprobación de modificación y adhesión al Convenio colectivo de la Entidad de fecha 19/03/2025, el Comité de Empresa como órgano colegiado ha delegado en parte de sus miembros que fueron expresamente designados para ello, en virtud del acta de fecha 15 de enero de 2025-.

Por tanto, la Comisión Negociadora, integrada por la Parte Social y la Parte Empresarial descritas anteriormente ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en Mutuality desde un punto de vista de identidad de género y orientación sexual, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente conjunto planificado de medidas que constituyen el Plan de LGTBI de Mutuality de la Abogacía como parte indisoluble del Convenio colectivo de la Entidad. Y, todo ello, con objeto de dar respuesta a las exigencias establecidas en el marco del RD 1026/2024.

Ante este escenario, la referida Comisión negociadora de este conjunto planificado de medidas que constituyen el Plan de LGTBI de ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde un punto de vista de identidad de género y orientación sexual, los datos de la Entidad que se incluyeron en el diagnóstico de situación de la misma presentado y aprobado en la constitución de la Comisión Negociadora y que se extrajo a raíz del cuestionario trasladado a toda la plantilla de personas trabajadoras de la Entidad y, todo ello, como paso previo a la aprobación del presente documento.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente conjunto planificado de medidas que constituyen el Plan de LGTBI resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente documento que en su caso resultasen modificadas.

6. Desarrollo de actuaciones

A la hora de emprender un plan de medidas para la no discriminación y el favorecimiento de las condiciones de trabajo para la comunidad LGTBI hay que tener presente una serie de factores.

En ningún caso el Plan LGTBI pretende identificar a las personas de este colectivo, con lo que no se recopilán datos cuantitativos o de tipo personal, dado que la identidad de género, expresión de género, orientación y características sexuales constituye una información privada y confidencial. Por consiguiente, el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria incluirá únicamente una entrevista estructurada a través de la cual se podrá analizar las políticas y propuestas de la Entidad en materia de igualdad de trato y derechos de las personas del colectivo LGTBI.

Asimismo, en cuanto a las medidas planificadas en el plan LGTBI, éstas serán objeto de depósito, en los términos del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y sin perjuicio de los mecanismos articulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

Realizar un estudio completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan LGTBI. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- **Planificación.** Asignación del personal responsable de proporcionar la documentación y dinamizar la recogida de información, selección de herramientas a utilizar para la recopilación de datos e información a la plantilla del comienzo de la Fase de estudio.

- **Recopilación de información.** Recopilación de información y documentación disponible.
- **Análisis de información.** Señalización de los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Identificación de los aspectos en los que se producen desigualdades y la discriminación a la comunidad LGTBI, las causas que las generan y propuesta de medidas de mejora para solventarlas.
- **Comunicación.** Información a la Comisión Negociadora de los resultados obtenidos. Este paso se llevó a cabo en la I Reunión de Negociación y constitución de la Comisión Negociadora.

7. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan LGTBI

El presente Plan de LGTBI se aplicará a la totalidad de la Plantilla de Mutualidad, incluido a su personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas empleadas en la Entidad.

Asimismo, el ámbito territorial del presente Plan de LGTBI se localiza en la Comunidad de Madrid, en tanto que el centro de trabajo y domicilio social de la Entidad se encuentra sito en la *Calle Francisco Silvela nº 106 (28002), Madrid*.

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, comenzando su vigencia el día 19 de marzo de 2025 y finalizando, en consecuencia, el 28 de febrero de 2029. El Plan LGTBI se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

8. Estructura del Plan de LGTBI

El plan LGTBI busca implementar políticas y acciones que garanticen la igualdad de trato y no discriminación en las empresas, y debe ser aprobado en la comisión negociadora. Este plan debe incluir los siguientes puntos clave:

- **Cláusulas de igualdad:** los convenios colectivos o acuerdos deben incorporar disposiciones que fomenten la no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como por características sexuales, erradicando prejuicios y fomentando la diversidad.
- **Acceso al empleo:** es esencial establecer criterios claros para procesos de selección que prioricen la cualificación y capacidad de las personas, sin **prejuicios** por su orientación o identidad sexual. Se debe prestar especial atención a las personas trans, particularmente vulnerable.
- **Clasificación y promoción profesional:** la clasificación y los ascensos deben regirse por criterios objetivos, como cualificación y capacidad, garantizando igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de las personas LGTBI.
- **Formación, sensibilización y lenguaje:** los planes de formación empresarial deben incluir módulos específicos sobre derechos LGTBI, no discriminación y **lenguaje** inclusivo, dirigidos a toda la plantilla, incluidos mandos y directivos. Además, se deben difundir los protocolos contra el acoso y acompañamiento a personas trans.
- **Entornos diversos, seguros e inclusivos:** se promoverá la diversidad en las plantillas, asegurando la protección frente a comportamientos LGTBIfóbicos **mediante** protocolos específicos contra la violencia y el acoso laboral.
- **Permisos y beneficios sociales:** las políticas empresariales deben garantizar la igualdad en el acceso a permisos y beneficios sociales para personas LGTBI y sus **familias**, considerando las necesidades específicas de las personas trans.
- **Régimen disciplinario:** Los convenios deberán contemplar sanciones claras para actos discriminatorios o que vulneren la libertad sexual y la identidad de las personas **trabajadoras**.

Así, como se ha venido advirtiendo, el presente Plan busca consolidar organizaciones más equitativas, fortaleciendo su compromiso con los derechos humanos y la diversidad.

Asimismo, el presente Plan de LGTBI contendrá, en los términos exigidos por la normativa de aplicación un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, siendo éste un procedimiento que garantice la protección contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. Este protocolo asegura un entorno seguro y respetuoso en la organización y se aporta como **Anexo I** del presente Plan.

9. Medidas y acciones previstas del Plan LGTBI

De acuerdo con el artículo 8, apartado 3, en relación con el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, a continuación se exponen las medidas y acciones que han sido negociadas en el seno del presente Plan LGTBI, con indicación de la materia sobre la que versa cada una de ellas de acuerdo con la clasificación realizada por el Anexo I de la mencionada norma:

a) Igualdad de trato y no discriminación

MEDIDA 1. Mutualidad se compromete a proporcionar un trato equitativo, igualitario y no discriminatorio a todas las personas trabajadoras que componen su plantilla, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género o sus características sexuales. A través de esta medida, Mutualidad pretende conseguir la plena inclusión de toda su plantilla, erradicando cualquier clase de discriminación derivada de cualquiera de las características descritas.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	No es necesaria asignación.	
Coste	No es necesaria asignación.	Prioridad: Alta
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de denuncias o quejas remitidas al Departamento de Personas en relación con situaciones de acoso o discriminación.	

b) Acceso al empleo

MEDIDA 2. Garantía de procesos y criterios de selección que eviten la instauración de estereotipos de género u orientación e identidad sexual, garantizando la objetividad de los mismos. A través de esta medida se garantizará la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras dentro de Mutualidad.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Personal de Departamento de Personas y equipo de selección.	
Coste	No es necesaria asignación.	Prioridad: Alta
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Establecimiento de <i>KPIs</i> objetivos a la hora de valorar en los perfiles a contratar.	

MEDIDA 3. Impartición de formaciones específicas en materia de no discriminación al Colectivo LGTBI al equipo encargado de la selección de Mutualidad. Formar y sensibilizar al equipo de selección acerca de las diferentes realidades que existen en relación con el Colectivo LGTBI, tratando así de garantizar su igualdad de oportunidades a la hora de acceder a puestos de trabajo dentro de Mutualidad.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Personal docente. Materiales: Aula virtual/presencial.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Alta
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso.	

c) Clasificación y promoción profesional

MEDIDA 4. Garantía de procesos y criterios de promoción que eviten la instauración de estereotipos de género u orientación e identidad sexual, garantizando la objetividad de los mismos. A través de esta medida se garantizará la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras dentro de Mutuality.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Personal de Departamento de Personas y equipo de selección.	
Coste	No es necesaria asignación.	Prioridad: Alta
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Establecimiento de <i>KPIs</i> objetivos a la hora de valorar en los perfiles a promocionar.	

d) Formación, sensibilización y lenguaje

MEDIDA 5. Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual. Esta medida está dirigida a sensibilizar y formar acerca del respeto a la diversidad afectivo-sexual, con el objetivo de evitar y/o erradicar actitudes o conductas de LGTBIfobia.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Personal docente. Materiales: Aula virtual/presencial.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Alta
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.	

MEDIDA 6. Campañas en efemérides. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 28 - Día Internacional del Orgullo LGTB; 23 septiembre - Día Internacional de la Bisexualidad.		
Responsable de ejecución	Departamento de Comunicación y Sostenibilidad	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamento de Comunicación y Sostenibilidad. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Media
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Justificantes de la difusión de la infografía a la plantilla.	

MEDIDA 7. Adaptar las comunicaciones de Mutuality para garantizar la tolerancia y la igualdad frente al colectivo LGTB. Revisar todas las comunicaciones, sean estas de carácter interno, para garantizar la plena inclusión del colectivo en la Entidad, evitando crear barreras de acceso al mismo, especialmente lingüísticas. Así, se procederá a la utilización de expresiones como "pareja" en lugar de "marido" o "mujer", etc.		
Responsable de ejecución	Departamentos de Personas y Transformación y Comunicación y Sostenibilidad.	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamentos de Personas y Transformación y Comunicación y Sostenibilidad. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Media
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de comunicaciones modificadas.	

MEDIDA 8. Fomentar la inclusión del colectivo en las campañas externas de Mutualidad. Utilizar imágenes de parejas homosexuales, personas trans u otras personas del colectivo para las campañas publicitarias promovidas por Mutualidad.		
Responsable de ejecución	Departamentos de Comunicación y Sostenibilidad y Marketing.	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamentos de Comunicación y Sostenibilidad y Marketing. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Media
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de campañas publicitarias en las que se presente a gente del colectivo.	

e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

MEDIDA 9. Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, incluido en el presente Plan de LGTBI. Elaborar e implantar un Protocolo de prevención y actuación ante por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en el que se incluya un canal de denuncia específico. Una vez elaborado, el Protocolo será difundido a toda la plantilla de Mutualidad, así como a las nuevas incorporaciones dentro de la organización.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Seguimiento. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Alta. Obligatoria.
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Documento de protocolo de prevención y actuación ante el acoso a la comunidad LGTBI. - Justificante de difusión a la plantilla.	

MEDIDA 10. Revisión de las políticas internas para que incluyan a las personas LGTBI. Revisar y adaptar, en caso necesario, las políticas de la Entidad recogidas en documentos como planes, formularios, reglamentos, protocolos, etcétera, para garantizar que son inclusivos con la diversidad por identidad y expresión de género y por orientación sexual.		
Responsable de ejecución	Departamento de Cumplimiento y Legal.	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamento de Cumplimiento y Legal. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Media
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Justificante de modificaciones realizadas, si fuese el caso.	

MEDIDA 11. Difundir el compromiso formal de la Entidad con la diversidad. Publicar o difundir el compromiso formal de la Dirección de Mutualidad con la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBI en un lugar visible y/o en la página web.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Media
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Justificante de la publicación/difusión del compromiso de Dirección.	

MEDIDA 12. Adscripción por parte de Mutuality a asociaciones u organizaciones cuyo propósito sea dar visibilidad a personas del colectivo LGTBI. Esta medida pondrá de manifiesto el compromiso de Mutuality para con el colectivo LGTBI y fomentará la inclusión del colectivo en la Entidad. Así, podría adscribirse a organizaciones que brinden visibilidad y aporten perfiles pertenecientes al colectivo para tener en cuenta en los procesos de selección de la Entidad.		
Responsable de ejecución	Departamentos de Personas y Transformación y Comunicación y Sostenibilidad	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamentos de Personas y Transformación y Comunicación y Sostenibilidad. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Media
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Certificado de asociación.	

f) Permisos y beneficios sociales

MEDIDA 13. Derechos para las personas trans. Se establecen los siguientes derechos: (i) las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI y en espera de que se modifique el DNI;; (ii) derecho a un permiso retribuido para acudir a la realización de los trámites administrativos oportunos derivados del proceso de transición por el tiempo estrictamente necesario; (iii) en caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité De Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la Entidad a facilitar las medidas resultantes de la evaluación; y, (iv) la Entidad realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla, incluyéndose en sus planes de formación, y apoyando en el proceso de transición.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	Pendiente de asignación del recurso económico que proceda.	Prioridad: Media
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Justificante de la publicación/difusión de los derechos de las personas trans con el compromiso explícito de Dirección.	

g) Régimen disciplinario

MEDIDA 14. – Revisión del régimen disciplinario existente en Mutuality con el fin de garantizar la no discriminación de ninguna persona trabajadora con motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. Y ello con el fin de garantizar y promulgar la política de tolerancia 0 de la Entidad frente a situaciones de acoso al Colectivo.		
Responsable de ejecución	Departamento de Personas y Transformación.	
Recursos humanos y materiales	Humanos: Departamento de Recursos Humanos y Comunicación. Materiales: No es necesaria asignación.	
Coste	No es necesaria asignación	Prioridad: Alta
Cronología de implantación	Ver calendario de actuaciones	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Inclusión en la política disciplinaria de Mutuality sanciones para todas aquellas conductas que atenten contra la integridad e igualdad de las personas del Colectivo LGTBI, incluyendo las sanciones que en su caso correspondan.	

10. Calendario de actuaciones

A continuación, se indica el calendario de implantación de las medidas que componen en Plan.

Se indica los trimestres correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Plan de LGTBI, dividido por cada una de las medidas acordadas, y el periodo temporal en el que deben ser ejecutadas.

AÑO	2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Área 1.- Igualdad de trato y no discriminación																
Medida 1.- Mutualidad se compromete a proporcionar un trato equitativo, igualitario y no discriminatorio a todas las personas trabajadoras que componen su plantilla, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género o sus características sexuales.																
Ejecución de la medida																
Área 2.- Acceso al empleo																
Medida 2.- Garantía de procesos y criterios de selección que eviten la instauración de estereotipos de género u orientación e identidad sexual, garantizando la objetividad de los mismos.																
Ejecución de la medida																
Medida 3.- Impartición de formaciones específicas en materia de no discriminación al Colectivo LGTBI al equipo encargado de la selección de Mutualidad.																
Ejecución de la medida																
Área 3.- Clasificación y promoción profesional																
Medida 4.- Garantizar que los procesos y criterios de promoción que eviten la instauración de estereotipos de género u orientación e identidad sexual, garantizando la objetividad de los mismos																
Ejecución de la medida																
Área 4.- Formación, sensibilización y lenguaje																
Medida 5.- Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual																
Ejecución de la medida																
Medida 6.- Campañas en efemérides																
Ejecución de la medida																
Medida 7.- Adaptar las comunicaciones de Mutualidad para garantizar la tolerancia y la igualdad frente al colectivo LGTBI																
Ejecución de la medida																
Medida 8.- Fomentar la inclusión del colectivo en las campañas publicitarias de Mutualidad																
Área 5.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos																
Medida 9.- Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, incluido en el presente Plan de LGTBI																
Ejecución de la medida																

AÑO	2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Medida 10.- Revisión de las políticas internas para que incluyan a las personas LGTBI																
Ejecución de la medida																
Medida 11.- Difundir el compromiso formal de la Entidad con la diversidad																
Ejecución de la medida																
Medida 12.- Adscripción por parte de Mutuality a asociaciones u organizaciones cuyo propósito sea dar visibilidad a personas del colectivo LGTBI																
Ejecución de la medida																
Área 6.- Permisos y beneficios sociales																
Medida 13.- Derechos para las personas trans. Se establecen los siguientes derechos: (i) las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI y en espera de que se modifique el DNI;; (ii) derecho a un permiso retribuido para acudir a la realización de los trámites administrativos oportunos derivados del proceso de transición por el tiempo estrictamente necesario; (iv) en caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité De Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la Entidad a facilitar las medidas resultantes de la evaluación; y, (v) la Entidad realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla, incluyéndose en sus planes de formación, y apoyando en el proceso de transición.																
Ejecución de la medida																
Área 7.- Régimen disciplinario																
Medida 14.- Revisión del régimen disciplinario existente en Mutuality con el fin de garantizar la no discriminación de ninguna persona trabajadora con motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. Y ello con el fin de garantizar y promulgar la política de tolerancia 0 de la Entidad frente a situaciones de acoso al Colectivo.																
Ejecución de la medida																

11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este Plan.

A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- 1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado a la dirección de la Entidad y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLPT. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del Plan y adaptarlo si se considera oportuno.

12. Modificación del Plan de LGTBI

El presente Plan de LGTBI podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personas trabajadoras, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) En caso de que las circunstancias debidamente justificadas lo requieran, se procederá a actualizar las medidas previamente establecidas en la extensión que sea precisa.

Para el supuesto de que concurriese cualquier circunstancia anteriormente relacionada, la Comisión negociadora del Plan de LGTBI deberá reunirse a la mayor brevedad posible, reunión que tendrá como principal objetivo determinar y definir los pasos a seguir para modificar el contenido del Plan conforme a la nueva situación producida. En cualquier caso, la modificación se efectuará con la mayor celeridad posible una vez producida la circunstancia que motiva el mismo, o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

La Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de LGTBI colaborará con la Comisión negociadora en la modificación y revisión del Plan de LGTBI, siendo esta última la que decida qué aspecto debe modificarse y de qué manera.

Cuando, por las circunstancias concurrentes resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de igualdad. En dicho supuesto, la modificación deberá efectuarse con la mayor celeridad posible o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Ello se entiende sin perjuicio del seguimiento periódico del Plan de LGTBI, de manera que las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia 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.

13. Glosario de diversidad y terminología LGTBI

Con el fin de acotar y evitar confusiones terminológicas en la aplicación de la Ley 4/2023, popularmente conocida como 'Ley Trans', a continuación, se desglosan las nomenclaturas más habituales en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBI, según indica el Ministerio de Igualdad (2018).

- **LGTBI:** es el acrónimo que hace referencia a las lesbianas, gais, transgénero, bisexuales e intersexuales. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como LGTBIQ o la denominación es LGTBI+.
- **L > Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres.
- En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como LGTBIQ para abarcar también a las personas Queer. O la denominación es LGTBI+.
- **G > Gai (o gay):** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **T > Transgénero y transexual:** Describe a las personas cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado, a las personas transexuales (han podido iniciar tratamiento hormonal o quirúrgico para el cambio de sexo). Se debe utilizar el término que la persona emplea

para describirse a sí misma o sí mismo (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.

- *B > Bisexual*: Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de ambos sexos.
 - *I > Intersexual*: Personas que nacen con características físicas de ambos sexos. Por ejemplo, presentan genitales externos de forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”.
 - *Q*: Hace referencia a las personas Queer o sin etiquetas. Es decir, personas que no se categorizan con las etiquetas sociales tradicionales o normalizadas socialmente.
 - *Otras*: Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.
-
- **Binario**: Concepción arraigada social y culturalmente que parte de la idea de que solamente existen dos géneros: femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres. Sobre esta visión dicotómica se sustenta el habitual sistema de organización jerárquico en los que se basan la discriminación, la exclusión y la violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.
 - **Cis, cissexual o cissexualidad**: Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico. Por tanto, cisnormativo es el término que designa a las personas que presentan concordancia entre su identidad de género y el asignado por las demás personas, según su sexo biológico. Es decir, yo me siento “hombre” o “mujer” y mi sexo biológico se corresponde con cómo me identifico.
 - **Derechos LGTBI**: La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.
 - **Diversidad sexual**: Hace referencia a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.
 - **LGTBIfobia**: Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBIQ.
 - **Queer o GenderQueer**: Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.
 - **Transexual**: Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.
 - **Transición**: El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir vinculada al género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo con su identidad y su sentir. Es preferible usar “transición” y no “cambio de sexo” u “operado(a)”. Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.

14. Aprobación, firma del Plan de LGTBI y anexos

El Plan de LGTBI ha sido aprobado en Madrid, de forma presencial el 13 de febrero de 2025.

Reunidas las partes implicadas, por un lado, la comisión *ad hoc* por parte de la representación de las personas trabajadoras y por otro la representación de la Entidad, acuerdan la firma del Plan de LGTBI de Mutualidad, su documentación anexa y el acta final de acuerdo.

El presente Plan de LGTBI se acompaña de un conjunto de documentación Anexa que ha servido como base para la negociación del mismo y que pasa a reseñarse a continuación:

- **Anexo I.** Protocolo de actuación contra el acoso laboral o por violencia contra las personas LGTBI de la Entidad, aprobado en el seno de esta negociación.
- **Anexo II.** Actas de negociación del Plan LGTBI.

NOMBRE Y APELLIDOS	PARTE	FIRMA
Beatriz Malpartida	ENTIDAD	
Marcos Espeja	ENTIDAD	
Beatriz Acevedo	ENTIDAD	
Marta Gullón	SOCIAL	
Marta Caballero	SOCIAL	
Rubén Lázaro	SOCIAL	

15. Responsable del Plan de LGTBI

El Plan de LGTBI ha sido aprobado en Madrid, a 19 de marzo de 2025.

Reunidas las partes implicadas, por un lado, la comisión establecida al efecto por parte de la representación legal de las personas trabajadoras de Mutualidad y por otro la representación de Mutualidad se acuerda:

1. La firma del Plan de LGTBI de Mutualidad.
2. La aprobación en acta.

ANEXO I AL PLAN LGTBI DE MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA.

**PROTOCOLO DE ACTUACION CONTRA EL ACOSO LABORAL O POR VIOLENCIA
CONTRA LAS PERSONAS LGTBI DE MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA,
MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL A PRIMA FIJA.**

El presente Protocolo se enmarca tanto en las políticas generales de aplicación en la Entidad como dentro del marco del Plan LGTBI negociado de acuerdo con la legislación vigente.

1. OBJETIVO

La Entidad, a través de este Protocolo, pretende que todas las personas trabajadoras que actualmente componen su plantilla comprendan:

- la necesidad de combatir el acoso y la discriminación, de cualquier tipo, para conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- que tienen derecho a ser tratados con igualdad, dignidad y respeto por todos en el trabajo;
- que se les anima encarecidamente a hablar sin reservas sobre cualquier acoso, violencia, intimidación o comportamiento inapropiado y cómo pueden hacerlo;
- que tienen el deber de tratar a todos en el trabajo con igualdad y equidad, con dignidad y respeto, y de promover un entorno de trabajo positivo y armonioso;
- qué pueden hacer si experimentan o presencian algún acto de acoso, violencia, intimidación o comportamiento inapropiado;
- cómo apoyará Mutualidad a quienes hablen sin reservas sobre dicho comportamiento; y
- cómo Mutualidad tomará las medidas necesarias para prevenir, corregir y eliminar todo tipo de acoso o discriminación de las personas trabajadoras, incluido el colectivo LGTBI.

En concreto, uno de los objetivos principales de este Protocolo es diferenciar los supuestos de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género, de aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que puedan darse en el marco de las relaciones humanas y que afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tengan la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Asimismo, el presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación común para el caso de que alguna persona trabajadora que detecte o considere que es objeto de algún tipo de acoso, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso o violencia y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid.
- Ley 3/2016, de 29 de marzo, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid.
- 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.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. La igualdad es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Para ello, la Entidad se basa en los siguientes principios y compromisos explícitos y firmes:
 - a crear un entorno de trabajo en el que todos sean tratados con dignidad y respeto, sin acoso, intimidación ni comportamientos discriminatorios o intimidatorios de cualquier tipo,
 - a fomentar la igualdad de oportunidades reconociendo al personal por sus habilidades, experiencia y potencial, independientemente de cualquiera de las siguientes características: edad, discapacidad, estado civil, embarazo o maternidad, opinión política, raza (incluido el color, la nacionalidad, el origen étnico o nacional), religión o creencia filosófica similar, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, orígenes sociales, afiliación sindical y cualquier otra causa protegida por la ley (**las características protegidas**). Esto puede incluir el credo, origen nacional o ascendencia, situación de inmigración, información genética, apariencia física, nombre, origen social, positividad al VIH, o ser intersexual. Esta igualdad también alcanza a las personas con discapacidad funcional,
 - a fomentar un entorno de trabajo que permita a todos y a todas ser ellos/as mismos/as y alcanzar todo su potencial,
 - a no tolerar en el seno de la Entidad ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso laboral, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género o violencia de cualquier tipo, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza,
 - a fomentar la cultura de la prevención mediante la sensibilización de las personas,
 - a garantizar la protección de las personas afectadas,
 - a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso, violencia o discriminación que pudiera presentarse en el seno de la misma y, en su caso, se hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

4. ALCANCE

Este Protocolo resulta de aplicación frente a cualquier comportamiento constitutivo de acoso laboral discriminatorio, acoso por razón de orientación sexual o identidad de género y violencia sexual y de conducta general -incluido el acoso en el entorno digital-.

En cuanto a su ámbito de aplicación subjetivo, el contenido del presente Protocolo aplica a todas las personas trabajadoras, becarios/as, candidatos, asesores/as, consultores/as, personal puesto a disposición, contratistas, proveedores, clientes o visitas ya sea de forma temporal o permanente.

5. DEFINICIONES DE CONCEPTOS

- **Conflicto:** Se entiende por conflicto aquella situación en la que dos o más personas de igual o diferente categoría, antagonizan, discrepan o presentan una oposición de intereses con una intensidad superior a la propia de un conflicto pasajero y localizado en un momento concreto.
- **Protocolo:** Se entiende por Protocolo, la secuencia ordenada de actuaciones a realizar en los supuestos de quejas/denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, acoso laboral discriminatorio, acoso por razón de orientación sexual o identidad de género y violencia sexual.
- **Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique ejercer discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo u orientación sexual.
- **Represalia de discriminar:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida siempre que la misma este fundada en hechos ciertos y reales y no se trate de una reclamación o denuncia injustificada.
- **Homofobia:** Aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales.
- **Lesbofobia:** Aversión hacia las mujeres que tienen inclinaciones sexuales y afectivas por otras mujeres.
- **Transfobia:** El miedo, el odio, la desconfianza, incomodidad o no aceptación de las personas transgénero, consideradas transgénero o cuya expresión de género no se ajusta a los roles de género tradicionales.
- **Bifobia:** Aversión hacia las personas que sienten atracción romántica y/o erótica por personas de ambos sexos.
- **Intersexfobia:** Discriminación contra personas intersexuales de forma sistemática, institucional e individual.
- **Identidad de género:** La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- **Orientación sexual:** La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
- **Expresión de género:** Generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.
- **Persona trans:** Cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.
- **Persona bisexual:** Personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a hombres y mujeres.
- **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.
- **Mujeres lesbianas:** Mujeres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a otras mujeres.
- **Hombre gay:** Hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos a otros hombres.

- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

6. INTIMIDACIÓN, ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA SEXUAL Y EJEMPLOS

No existe una única definición de intimidación o acoso. Los casos extremos son fácilmente identificables. Sin embargo, habrá muchos casos limítrofes en los que una persona trabajadora pueda considerar el comportamiento como asertivo pero aceptable y otra persona podría considerarlo intimidación o acoso. Si una persona trabajadora denuncia una situación relacionada con acoso, dicha denuncia se tratará de acuerdo con este Protocolo, independientemente de si corresponde a una definición estándar.

La **intimidación** abarca una amplia gama de conductas. Puede consistir en un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante, el uso indebido o abuso de poder o rango, o un comportamiento que socave, humille, excluya, asuste o darle a una persona, ya sea física o emocionalmente.

Son ejemplos de intimidación, entre otros:

- someter a una persona a un contacto físico no deseado o utilizar violencia contra ella;
- gritar, insultar o utilizar repetidamente un lenguaje ofensivo dirigido a una persona;
- proferir amenazas físicas o psicológicas contra una persona;
- socavar a una persona o meterse con ella repetidamente;
- la crítica constante sin justificación;
- la supervisión excesiva y la micro gestión innecesaria que Mutualidad considere inapropiada, dentro de lo razonable;
- ignorar o excluir repetida y deliberadamente a personas de actividades laborales, correos electrónicos grupales o eventos sociales;
- el uso de la estatura o presencia física de una persona para intimidar o interferir con otras personas;
- el uso de la estatura o posición percibida dentro de Mutualidad para intimidar a otros; o
- hacer chistes inapropiados u ofensivos sobre una persona.

El **acoso** es una conducta no deseada que se relaciona con una característica protegida (incluso cuando el supuesto acosador crea erróneamente que una persona presenta una característica protegida) y que tiene el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para otra persona. No se tolerará el acoso de ningún tipo por parte de otro miembro del personal de Mutualidad o cualquier otra persona que se relacione con la Entidad, con independencia del tipo de vínculo que pueda existir (proveedores, personas que apliquen a un puesto de trabajo, etc).

El acoso puede surgir de un comportamiento presenciado, incluso si no se dirige específicamente a la persona trabajadora en cuestión. Podría surgir como resultado de un comportamiento que antes era aceptable, pero que desde entonces se ha vuelto no deseado (por ejemplo, cuando se mantenía una relación con el supuesto acosador y que desde entonces se ha terminado).

La intimidación o el acoso pueden consistir en conductas físicas, verbales o no verbales, siendo generalmente persistente y repetido. No obstante, un único incidente puede suponer acoso o intimidación, por ejemplo, cuando un único comentario homófobo crea un entorno intimidatorio u hostil.

Las denuncias de intimidación o acoso no se limitan al lugar de trabajo. En algunas circunstancias, la intimidación y el acoso pueden ocurrir fuera de la oficina, especialmente, por ejemplo, en eventos sociales relacionados con el trabajo, en actividades fuera de las instalaciones, durante viajes relacionados con el trabajo o en comentarios realizados en las redes sociales. Asimismo, puede tener lugar en el entorno digital.

El acoso o la intimidación de una persona también puede tener lugar cuando el motivo del comportamiento se basa en una percepción sobre la persona o no está relacionado con la persona en sí, sino con otra con la que se asocie la persona en cuestión, por ejemplo, el acoso de un compañero porque se percibe como homosexual o porque tiene un cónyuge o un hijo discapacitado.

Pues bien, tras la contextualización realizada hasta el momento, a continuación se exponen los tipos de acoso y discriminación que pueden tener lugar y que quedan protegidos por el presente Protocolo:

El **acoso laboral discriminatorio** surge cuando un trabajador es objeto de una conducta no deseada que está relacionada con una característica protegida 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. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran discriminatorios.

Por su parte, en cuanto a los tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** Situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
- **Discriminación indirecta:** Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres o en los hombres una desventaja particular respecto del sexo contrario.
- **Discriminación por asociación:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas anteriormente, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación por error:** La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Discriminación múltiple:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas anteriormente.
- **Discriminación interseccional:** Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la Ley 15/2022, generando una forma específica de discriminación.

Algunos ejemplos de dicha conducta no deseada pueden incluir, entre otros:

- Comentarios y bromas o burlas despectivas, ridiculizantes o degradantes que hagan referencia a una Característica protegida.
- Insultos o calumnias, difamaciones, comentarios despectivos, lenguaje abusivo, canciones inapropiadas, ridiculización, «piques» inapropiados o chistes despectivos, ya sea cara a cara o por correo electrónico, mensaje de texto o redes sociales.
- Hacer referencia o expresar estereotipos.
- Comportamiento no verbal, como mirar insistentemente a alguien de forma intimidatoria o hacer gestos inapropiados.
- Amenazas expresas o implícitas.
- Destrucción o desfiguración de la propiedad o del espacio de trabajo de una persona;
- Excluir a los demás o hacer que no se sientan bienvenidos.
- Mostrar o compartir imágenes ofensivas.
- Comentarios ofensivos o desagradables sobre la apariencia o las características personales o físicas.

El **acoso por razón de su orientación sexual o identidad de género** consiste en una situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título ejemplificativo tendríamos:

- El trato desfavorable a las personas con motivo de su orientación sexual o identidad de género.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso debido a la orientación sexual o la identidad de género de la persona afectada o al ejercicio de derechos o medidas relacionadas con la inclusión profesional.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su orientación sexual o identidad de género.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su orientación sexual o identidad de género.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor que exprese LGTBIfobia.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su orientación sexual o identidad de género.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su orientación sexual o identidad de género

Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de una determinada orientación sexual o identidad de género.

La enumeración de ejemplos en el presente Protocolo no pretende establecer una lista cerrada de conductas, sino, por el contrario, listar a modo de ejemplo, algunas de las conductas más habituales para facilitar el trabajo de las personas involucradas en la investigación de los hechos.

La crítica legítima, razonable y constructiva del rendimiento o comportamiento en el trabajo, o las instrucciones razonables y apropiadas dadas en el transcurso de su empleo o en los procesos de evaluación, no supondrán un acto de acoso.

Las denuncias infundadas o con la única finalidad de buscar una protección adicional frente a posibles despidos serán consideradas como falsas denuncias y podrán ser sancionadas por atentar contra la persona denunciada injustamente.

7. PROCEDIMIENTO PARA HABLAR SIN RESERVAS SOBRE INTIMIDACION O ACOSO

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso de cualquier tipo o violencia contra las personas trabajadoras.

Cualquier persona que haya sido víctima o testigo de una conducta de intimidación, violencia o acoso contra una persona trabajadora podrá presentar una denuncia siguiendo el procedimiento siguiente.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Este procedimiento de actuación se ajusta a los siguientes principios rectores y garantías:

- Agilidad, exhaustividad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos fijados en el presente Protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Exigencia del respeto a la presunción de inocencia, imparcialidad y al honor de las personas afectadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la Entidad debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa mediando mala fe.

8.1. Inicio del procedimiento

Presentación de la denuncia

Toda persona que desee presentar una denuncia por ser objeto, tener conocimiento de cualquier sospecha o evidencia de la concurrencia de hechos, conductas o comportamientos susceptibles de ser canalizadas a través del presente Protocolo o por solicitud o por haber sido autorizado por la persona afectada, puede presentarla a través del Canal de Denuncias de la Empresa.

El acceso al canal interno está disponible desde la página web de Mutuality, a través del siguiente enlace: <https://mutualidad.integrityline.io> o desde la Intranet.

Se trata de un canal totalmente seguro y permite comunicar la información de forma sencilla mediante un formulario.

Cuando la denuncia se lleve a cabo de forma verbal, está deberá ser documentada mediante grabación o transcripción, previo consentimiento del denunciante. En caso de transcripción, la persona que denuncia podrá comprobar, rectificar y aceptar con su Entidad la transcripción de la conversación mantenida.

Igualmente, dado que en Mutuality existe una concienciación sobre la protección frente al acoso y violencia de cualquier índole, la Entidad se reserva la facultad de activar de oficio este Protocolo.

En cualquier caso, se permitirá la presentación de denuncias de carácter anónimo, con el fin de fomentar la identificación de esta clase de conductas y procurar su total erradicación en Mutuality.

Requisitos mínimos de la denuncia

1. Identificación de la persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.

Igualmente, tal y como se ha indicado previamente, se permite la formulación de denuncias anónimas. No obstante lo anterior, en aras de una mejor y más efectiva

investigación, se recomienda que contenga el mayor número de datos posibles para identificar a las partes.

En todo caso, las denuncias serán secretas y la Entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

2. Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.

Recomendamos que la denuncia, incluso aunque sea anónima, contenga la mayor información posible como: los detalles de la conducta en cuestión y, cuando sea posible, la naturaleza del acoso, de la violencia sufrida o la intimidación, la(s) fecha(s) en que se haya producido el acoso, la violencia o la intimidación, cualquier acción que se haya tornado hasta la fecha para intentar resolver la situación. Igualmente, de estar en su poder, se recomienda aportar cuantas evidencias pongan de manifiesto la conducta denunciada. Además, podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las siguientes notificaciones.

3. Identificación de las posibles personas testigos de la situación de acoso o violencia denunciada.

Acuse de recibo

Una vez que una persona haya presentado una denuncia, la Entidad comunicará a la persona denunciante en un plazo máximo de 7 días naturales siguientes a la recepción –salvo que pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación–, acuse de recibo de esta junto con la estimación del plazo para dar respuesta a las actuaciones de investigación.

Comisión de Investigación

La recepción de una denuncia dará lugar a la constitución de una Comisión Instructora, que podrá estar conformada por personal interno y/o externo a la Entidad.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Asimismo, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Procedimiento formal

Recibida la denuncia, se le asignará un código de identificación y se dará trámite para verificar si procede o no iniciar una comprobación o investigación. Realizado este procedimiento, se comunicará al denunciante el resultado salvo que la denuncia sea anónima. La inadmisión de la denuncia deberá ser motivada.

Cuando la Comisión de Investigación considere que la denuncia contiene indicios de acoso o violencia en el entorno laboral, esta decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere interesadas, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando. En concreto, y siempre que sea posible:

- Se valorará y, en su caso, propondrá a la Dirección de la Entidad, la adopción de medidas cautelares o preventivas como la separación de las personas implicadas u otra medida cautelar, sin menoscabo de sus condiciones laborales, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.
- Se convocará y dará audiencia al denunciante o a la víctima y al denunciante si son personas distintas. La persona entrevistada tiene derecho a ser asistida y acompañada por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- Se informará a la persona denunciada de la denuncia, así como de los hechos relatados de manera sucinta. En la exposición de los hechos, no se revelará la identidad del denunciante y/o víctima ni se dará acceso a la denuncia.

También, se le convocará y dará audiencia a la persona denunciada. Asimismo, esta persona tiene derecho a ser asistida y acompañada por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso para poder conocer y valorar su versión de los hechos denunciados.

- La Comisión de Investigación podrá concertar más reuniones o entrevistas, según corresponda, a lo largo de la investigación.
- Igualmente, se dará audiencia a cuantos testigos sean necesarios para esclarecer los hechos denunciados.
- Asimismo, se recabará cuanta documentación exista y sea pertinente para esclarecer los hechos denunciados.

De todas las testificales practicadas se levantará la correspondiente acta o grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible.

Duración del proceso de investigación

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a 3 meses a contar desde la recepción de la comunicación. En caso de que no se hubiese remitido acuse de recibo, el plazo de 3 meses comenzará a contarse a partir del vencimiento del plazo de 7 días después de efectuarse la comunicación.

Para aquellos casos que supongan una especial complejidad el anterior plazo máximo de 3 meses podrá extenderse hasta un máximo de otros 3 meses adicionales.

Resolución de la investigación

Finalizada la instrucción, la Comisión emitirá un Informe en el que se recogerán una (i) descripción de los hechos, (ii) los testimonios, (iii) la metodología empleada, (iv) las pruebas practicadas y/o recabadas, (v) el análisis de los hechos, la valoración y calificación y (vi) la proposición de medidas (si procede).

Asimismo, se entregará un resumen con las conclusiones del informe a la persona denunciante, salvo que la denuncia haya sido anónima. También se entregará un resumen sucinto de las conclusiones del informe a la persona denunciada.

Adopción de medidas

Si se determina la existencia de acoso o violencia, la Dirección de Mutualidad adoptará las medidas disciplinarias que correspondan, atendiendo a las circunstancias del caso, de conformidad con la legislación laboral vigente, decisión que se tomará en los siguientes días a la fecha en que se emita el Informe. Asimismo, se tomarán las medidas correctoras oportunas y, si procede, se continuarán aplicando medidas de protección a la víctima.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

El Informe podrá recoger mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

Prohibición de represalias

Las personas trabajadoras que denuncien una situación de acoso o violencia tienen derecho a no ser víctimas de represalias por plantear denuncias de buena fe, por apoyar a un compañero que haya hablado o por participar en una investigación, incluso si no se confirman las respectivas denuncias, pero siempre que las mismas tenga visas de veracidad y se basen en hecho reales acontecidos, con independencia de la calificación que pueda darse a los mismos.

Tanto si se confirma la situación de acoso o violencia denunciada como si no, la Dirección considerará detenidamente la mejor manera de gestionar la continuación de la eventual relación laboral entre las personas implicadas y se asegurará de que reciban el apoyo que necesiten a lo largo del proceso.

9. USO INDEBIDO DE LA POLITICA

Si bien la Entidad reconoce de forma expresa la prohibición de represalias frente al informante, es muy serio hacer una acusación de intimidación o acoso a sabiendas de que es falsa o hacerla de mala fe o de forma malintencionada. El uso indebido de esta política puede conllevar medidas disciplinarias contra la persona denunciante.

Por tanto, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra la persona denunciante que haya obrado, con dolo o mala fe, vertiendo acusaciones falsas.

10. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se publicará en la Intranet de la Entidad y al mismo tendrá acceso libre todo el personal de Mutualidad en cualquier momento. Desde la Dirección se informará de la existencia de este Protocolo para su divulgación entre la plantilla.

(03/8.491/25)

