

PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

GRUPO FUERTES SERVICIOS



FUERTES SERVICIOS



Contenido

I.	DISPOSICIONES GENERALES	2
	FINALIDAD	3
	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
	DEFINICIONES	4
II.	POLÍTICA CORPORATIVA PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI	6
	Compromiso de la organización	6
	Principios generales	6
III.	MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN	8
	Selección y contratación	8
	Clasificación profesional, promoción y desarrollo profesional	8
	Formación y sensibilización	9
	Comunicación y lenguaje inclusivo	9
	Entorno laboral seguro e inclusivo	9
	Derechos laborales y beneficios sociales	10
	Prevención de la discriminación y del acoso	10
IV.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI	11
	Objeto del procedimiento	11
	Ámbito	11
	Principios rectores y garantías	12
	Comisión instructora	14
	Procedimiento	15
	1. Inicio del procedimiento.....	15
	2. Fase de investigación	15
	3. Fase de informe	16
	4. Fase de resolución	16
	OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR.....	18
	ANEXOS	19
	ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN EL GRUPO FUERTES SERVICIOS....	19



I. DISPOSICIONES GENERALES

El presente Protocolo para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Actuación frente a Situaciones de Discriminación, Acoso o Violencia contra las Personas LGTBI tiene por objeto establecer el marco de actuación común de las empresas integrantes del Grupo Fuertes Servicios para garantizar el derecho de todas las personas a desarrollar su actividad profesional en un entorno laboral seguro, respetuoso, diverso e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Con esta finalidad, el protocolo desarrolla la política corporativa en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, integrando las medidas preventivas, organizativas y de sensibilización aplicables a toda la organización, así como el procedimiento interno de actuación para la gestión de las comunicaciones o denuncias relativas a posibles situaciones de discriminación, acoso o violencia.

Este documento constituye el marco corporativo común para todas las empresas del grupo, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la normativa vigente y en los convenios colectivos que resulten de aplicación en cada sociedad.



FINALIDAD

El presente protocolo tiene como finalidad:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Implantar medidas preventivas de sensibilización, formación e información que favorezcan una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad.
- Establecer un procedimiento interno de actuación ágil, confidencial, imparcial y eficaz para la gestión de las denuncias o comunicaciones de posibles situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.
- Dar cumplimiento a la normativa vigente y a las obligaciones previstas en los convenios colectivos de aplicación en las empresas del Grupo Fuertes Servicios, integrando las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en una política corporativa común.

De esta manera, se pretende dar cumplimiento a la normativa actual vigente, incluyendo la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas integrantes del Grupo Fuertes Servicios y a todas las personas que presten servicios en cualquiera de ellas, con independencia de la modalidad contractual, grupo profesional, puesto de trabajo, jornada, antigüedad, centro de trabajo o ubicación geográfica.



DEFINICIONES

En la ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI se recogen, entre otras, las siguientes definiciones:

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

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

- **Identidad sexual:** vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Diversidad familiar:** Existencia de distintos modelos familiares, incluyendo aquellos constituidos por personas LGTBI, que deberán recibir el mismo reconocimiento y protección que cualquier otro modelo familiar.
- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI.
- **LGTBIfobia:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Acoso LGTBIfóbico: Se define como cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A continuación, se ejemplifican una serie de **conductas que podrían ser constitutivas de acoso** por identidad de género y/o LGTBIfóbico:

- Ridiculizar, insultar o despreciar a las personas por utilizar un lenguaje inclusivo, por emplear o solicitar que se les denomine con pronombres neutros.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su orientación sexual, laboral, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona para dañar su imagen y/o reputación profesional.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona trabajadora.
- Utilizar humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para la parte receptora.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera, o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifique.



II. POLÍTICA CORPORATIVA PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

Compromiso de la organización

Las empresas integrantes del Grupo Fuertes Servicios manifiestan su compromiso firme con la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la diversidad, la inclusión y la dignidad de todas las personas.

Este compromiso implica la integración de la perspectiva de diversidad en la gestión de personas y en las decisiones organizativas, garantizando que ninguna persona sea objeto de discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

La organización asume una política de **tolerancia cero** frente a cualquier conducta discriminatoria, de acoso o violencia contra las personas LGTBI y promoverá activamente una cultura organizativa respetuosa con la diversidad, impulsando actuaciones de prevención, sensibilización, formación y mejora continua.

Todas las personas que forman parte de la organización comparten la responsabilidad de contribuir a mantener un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación.

Principios generales

La actuación en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI se regirá por los siguientes principios:

- **Igualdad de trato:** Todas las personas tendrán derecho a recibir el mismo trato y las mismas oportunidades en el ámbito laboral, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- **Respeto a la diversidad:** El Grupo Fuertes Servicios reconoce la diversidad como un valor que contribuye al desarrollo de organizaciones más inclusivas,



innovadoras y respetuosas, promoviendo un entorno donde todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional con plena libertad y dignidad.

- **Inclusión:** La organización impulsará políticas y prácticas dirigidas a favorecer la participación plena y efectiva de todas las personas, eliminando barreras que puedan dificultar la igualdad de oportunidades.
- **Respeto a la dignidad y a la intimidad:** Toda persona tiene derecho al respeto de su dignidad, identidad, intimidad y privacidad. La información relativa a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales tendrá la consideración de dato especialmente protegido y será tratada conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.
- **Confidencialidad:** Toda la información relacionada con situaciones reguladas en este Protocolo será tratada con la máxima reserva, garantizando la confidencialidad de los datos personales y limitando el acceso exclusivamente a quienes deban intervenir por razón de sus funciones.
- **Corresponsabilidad:** La promoción de la igualdad de trato y la prevención de la discriminación constituyen una responsabilidad compartida entre la Dirección, las personas responsables de equipos, Recursos Humanos y el conjunto de la plantilla.



III. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Con el fin de garantizar una protección efectiva de los derechos de las personas LGTBI y promover un entorno laboral inclusivo, la organización implementará las siguientes medidas.

Selección y contratación

Los procesos de selección y contratación se desarrollarán conforme a criterios objetivos relacionados exclusivamente con la capacitación profesional, la experiencia, las competencias y la idoneidad para el puesto de trabajo. En consecuencia:

- No se formularán preguntas relacionadas con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o circunstancias familiares que carezcan de relación con el puesto.
- Se evitará la utilización de criterios, expresiones o estereotipos que puedan generar situaciones de discriminación.
- Las personas que intervengan en procesos de selección recibirán formación en igualdad de trato y diversidad cuando resulte necesario.
- Se promoverá el acceso al empleo en condiciones de igualdad para todas las personas.

Clasificación profesional, promoción y desarrollo profesional

Las decisiones relativas a clasificación profesional, promoción, movilidad, formación para el desarrollo y acceso a vacantes se adoptarán exclusivamente con base en criterios objetivos de mérito, capacidad, cualificación y desempeño profesional.

No podrá producirse discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.



Formación y sensibilización

El Grupo Fuertes Servicios incorporará en su planificación formativa acciones dirigidas a fomentar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI. Estas acciones podrán incluir, entre otras materias:

- Conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.
- Derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Prevención de la discriminación y del acoso.
- Contenido del presente protocolo.
- Utilización de un lenguaje respetuoso e inclusivo.

Se prestará especial atención a la formación de las personas con responsabilidades directivas, mandos intermedios, Recursos Humanos y aquellas que participen en procesos de selección o gestión de personas.

Comunicación y lenguaje inclusivo

El Grupo Fuertes Servicios promoverá una comunicación interna y externa respetuosa con la diversidad, evitando expresiones discriminatorias, estereotipos o cualquier utilización del lenguaje que pueda resultar ofensiva o excluyente.

Siempre que resulte posible, los documentos corporativos, formularios, comunicaciones internas y demás herramientas de gestión incorporarán un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad familiar, sexual y de género.

Entorno laboral seguro e inclusivo

El Grupo Fuertes Servicios impulsará actuaciones dirigidas a consolidar un entorno laboral basado en el respeto mutuo y la convivencia, favoreciendo una cultura organizativa que prevenga cualquier forma de discriminación.

Con carácter general, se desarrollarán, al menos, las siguientes actuaciones:

- Difundir el presente protocolo entre toda la plantilla en el momento de su aprobación y, posteriormente, de forma periódica, utilizando los canales internos de comunicación que resulten adecuados.



- Incorporar acciones formativas en materia de igualdad y diversidad, pudiendo integrarse con otros contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades, la prevención del acoso, la violencia de género u otras materias afines, siempre que se garantice un tratamiento adecuado de la diversidad LGTBI.

Sin perjuicio de lo anterior, el Grupo podrá desarrollar otras actuaciones de sensibilización, información, formación o promoción de la diversidad que considere oportunas, atendiendo a las necesidades detectadas y a la evolución normativa u organizativa.

Derechos laborales y beneficios sociales

Las personas trabajadoras tendrán acceso, en condiciones de igualdad, a los derechos laborales, permisos, medidas de conciliación y beneficios sociales previstos en la normativa interna y en los convenios colectivos aplicables, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

La organización reconocerá y respetará la diversidad de modelos familiares existentes en la aplicación de dichos derechos.

Prevención de la discriminación y del acoso

El Grupo Fuertes Servicios desarrollará las actuaciones necesarias para prevenir cualquier conducta discriminatoria o situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI. A tal efecto:

- Difundirá los canales internos de comunicación.
- Facilitará la utilización del procedimiento previsto en este protocolo.
- Adoptará medidas preventivas cuando detecte factores de riesgo.
- Actuará con diligencia ante cualquier indicio de posible discriminación.



IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Objeto del procedimiento

El presente procedimiento tiene por objeto establecer el sistema interno de actuación para la gestión de las comunicaciones o denuncias relativas a posibles situaciones de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGTBI que puedan producirse en el ámbito de las empresas del Grupo Fuertes Servicios.

Su finalidad es garantizar una respuesta rápida, objetiva, confidencial y eficaz ante cualquier conducta que pudiera vulnerar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, asegurando la protección de las personas afectadas y el respeto a los derechos y garantías de todas las personas implicadas.

La utilización del presente procedimiento será compatible con el ejercicio de las acciones administrativas, judiciales o de cualquier otra naturaleza que pudieran corresponder a las personas afectadas.

Ámbito

El procedimiento regulado en este protocolo será de aplicación a todas aquellas situaciones en las que existan indicios de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, siempre que los hechos guarden relación con la actividad laboral o con el ejercicio de funciones profesionales en cualquiera de las empresas del Grupo Fuertes Servicios.

A efectos del presente procedimiento, podrán ser objeto de investigación, entre otras, las conductas que se produzcan:

- En cualquier centro de trabajo.
- Durante la jornada laboral.
- En desplazamientos, viajes o reuniones de trabajo.



- En acciones formativas, congresos, jornadas o eventos organizados o promovidos por la empresa.
- En actividades sociales vinculadas a la organización.
- Mediante correo electrónico corporativo, aplicaciones de mensajería, plataformas digitales o cualquier otro medio de comunicación relacionado con la actividad laboral.
- Entre personas trabajadoras y terceras personas cuando los hechos tengan conexión con la prestación de servicios o afecten al entorno laboral.

Quedarán igualmente comprendidas aquellas conductas que, aun produciéndose fuera del lugar o del tiempo de trabajo, guarden una conexión directa con la relación laboral y generen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona afectada.

Principios rectores y garantías

La tramitación de cualquier comunicación o denuncia al amparo del presente Protocolo se desarrollará conforme a los siguientes principios:

- **Celeridad:** El procedimiento se desarrollará con la máxima diligencia posible, evitando demoras innecesarias y procurando una resolución ágil, sin perjuicio del adecuado esclarecimiento de los hechos.
- **Confidencialidad:** Toda la información obtenida durante la tramitación del procedimiento tendrá carácter confidencial. Las personas que intervengan en cualquiera de sus fases estarán obligadas a guardar reserva absoluta respecto de los hechos conocidos y de la identidad de las personas implicadas.
- **Protección de datos personales:** Los datos personales serán tratados conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos, limitándose su tratamiento a la finalidad propia del procedimiento.
- **Imparcialidad y objetividad:** La investigación se desarrollará con plena objetividad e independencia, garantizando la igualdad de trato entre las personas implicadas y evitando cualquier conflicto de intereses.
- **Derecho de audiencia y contradicción:** Todas las personas implicadas tendrán derecho a ser escuchadas, formular alegaciones y aportar las pruebas que estimen oportunas antes de la adopción de cualquier decisión.



- **Presunción de inocencia:** La mera presentación de una comunicación o denuncia no implicará la consideración de responsabilidad de la persona denunciada, debiendo acreditarse los hechos mediante la correspondiente investigación.
- **Proporcionalidad:** Las actuaciones desarrolladas durante el procedimiento serán las estrictamente necesarias para el esclarecimiento de los hechos, procurando la menor afectación posible a los derechos de las personas implicadas.
- **Protección frente a represalias:** Ninguna persona podrá sufrir perjuicio alguno por presentar una comunicación o denuncia de buena fe, colaborar como testigo o participar en el procedimiento. Las represalias tendrán la consideración de incumplimiento grave del presente Protocolo.
- **Prohibición de revictimización:** Durante toda la investigación se evitará cualquier actuación que pueda incrementar innecesariamente el perjuicio sufrido por la persona afectada, limitando las entrevistas y actuaciones a las estrictamente imprescindibles.
- **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán actuar con honestidad, lealtad y respeto mutuo. La utilización fraudulenta del procedimiento podrá dar lugar a las responsabilidades disciplinarias que correspondan.
- **Diligencia:** La empresa adoptará las medidas necesarias para investigar los hechos con la mayor eficacia posible y, en su caso, implantar las medidas preventivas, correctoras o disciplinarias que procedan.
- **Protección de la salud y de la dignidad:** Durante toda la tramitación del procedimiento se procurará minimizar el impacto personal y profesional que la situación pueda generar sobre las personas implicadas, preservando en todo momento su dignidad y bienestar.



Comisión instructora

La empresa contará con una Comisión Instructora encargada de la recepción, instrucción y seguimiento de las denuncias presentadas al amparo del presente Protocolo. Esta comisión estará compuesta por dos personas por parte de RRHH. Las personas que formen parte de la comisión instructora contarán con formación suficiente en materia de igualdad, diversidad y no discriminación de las personas LGTBI.

Para garantizar al máximo la confidencialidad durante el procedimiento, las personas que forman parte de la comisión serán fijas para cada procedimiento.

Con el objetivo de cumplir el principio de imparcialidad con respecto a las partes afectadas, en el caso de que existiera algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto con alguna de las personas afectadas por la investigación, la persona deberá abstenerse de actuar.

En caso de que, pese a la existencia de dichas causas, no se produjera la abstención, cualquier miembro de la comisión o de las personas afectadas por el procedimiento, podrá solicitar la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.



Procedimiento

1. Inicio del procedimiento

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice expresamente, mediante escrito dirigido a la Comisión Instructora, a través del correo electrónico acoso@fuertesservicios.com o por cualquier otro medio habilitado por la empresa.

No se admitirán denuncias anónimas. La comunicación deberá identificar a la persona denunciante, sin perjuicio de que su identidad sea tratada con la máxima confidencialidad. Cuando la denuncia sea presentada por una persona distinta de la afectada, será necesario aportar el consentimiento expreso e informado de ésta para el inicio del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

2. Fase de investigación

Una vez admitida la denuncia, la Comisión Instructora desarrollará cuantas actuaciones considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos:

- Entrevistar a las personas implicadas.
- Solicitar información o documentación.
- Recabar la colaboración de otras personas que puedan aportar información relevante.
- Practicar cualquier otra diligencia que resulte necesaria.

La Comisión tratará cada caso de forma individualizada.

Cuando desde el inicio del procedimiento existan indicios suficientes de una posible situación de discriminación, acoso o violencia, podrá proponer a la empresa la adopción inmediata de medidas cautelares o preventivas dirigidas a garantizar la protección de la presunta víctima y evitar la continuidad de la conducta denunciada.



Estas medidas tendrán carácter provisional, no supondrán un pronunciamiento sobre el fondo del asunto y se mantendrán únicamente durante el tiempo necesario para la tramitación del procedimiento.

La fase de investigación deberá quedar resuelta en un plazo máximo de **quince días** naturales, desde la recepción de la denuncia.

3. Fase de informe

Finalizada la investigación, y en todo caso dentro del plazo máximo de treinta días hábiles desde la convocatoria de la Comisión, ésta emitirá un informe motivado. El informe contendrá, como mínimo:

- Descripción de los hechos denunciados.
- Actuaciones practicadas y metodología empleada.
- Valoración de la información obtenida.
- Resultado de la investigación.
- Medidas cautelares adoptadas, en su caso.
- Conclusiones.
- Propuesta de actuación.

El informe concluirá en alguno de los siguientes sentidos:

- a) Existencia de indicios de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGTBI, proponiendo, cuando proceda, la incoación del correspondiente expediente disciplinario y la adopción de las medidas correctoras o preventivas que resulten oportunas.
- b) Inexistencia de indicios suficientes, proponiendo el archivo del expediente.

4. Fase de resolución

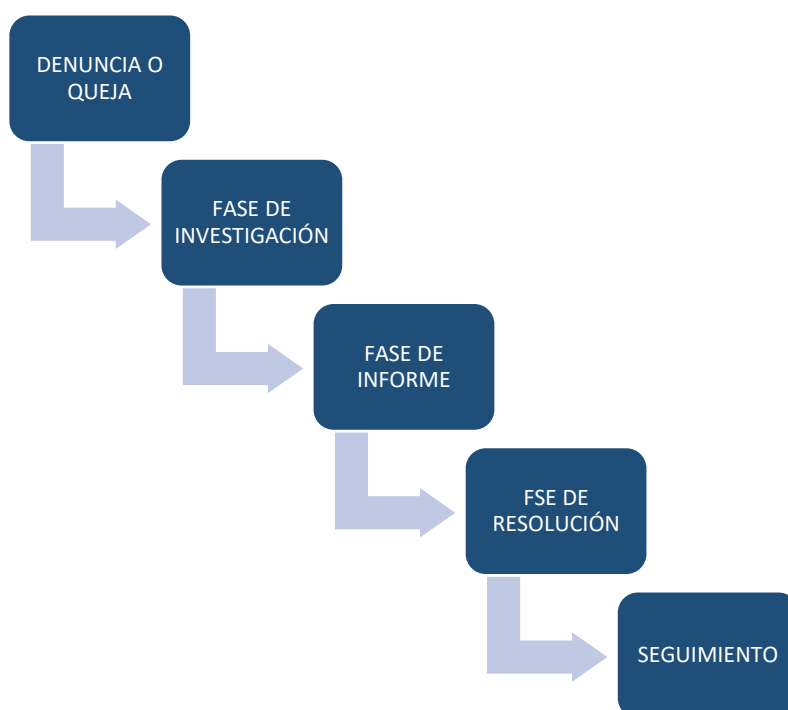
A la vista del informe emitido por la Comisión Instructora, la dirección del grupo Fuertes Servicios adoptará la resolución que corresponda.

Cuando se aprecie la existencia de una situación de discriminación, acoso o violencia, podrán adoptarse las medidas disciplinarias, organizativas o preventivas que procedan conforme a la normativa laboral y al régimen disciplinario aplicable, manteniéndose, cuando resulte necesario, las medidas de protección de la persona afectada.



Cuando los hechos pudieran ser constitutivos de infracción administrativa o delito, la empresa podrá ponerlos en conocimiento de la autoridad competente o del Ministerio Fiscal.

Si no se apreciaran indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGTBI, se acordará el archivo del expediente, sin perjuicio de que la empresa pueda adoptar otras medidas preventivas o de mejora del clima laboral si lo estima conveniente.





OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 01/09/2026.



ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN EL GRUPO FUERTES SERVICIOS

I. Persona que informa de los hechos

☐	Persona que ha sufrido acoso
☐	Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:



Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):



VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso o violencia hacia personas LGTBI en el Grupo Fuertes Servicios.