



Guillén

Oficio *en cada detalle*

Protocolo de Prevención y
Actuación LGTBI

1. PREÁMBULO

Este protocolo de prevención y actuación LGTBI tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de discriminación laboral entre personas independientemente de su orientación sexual.

En este protocolo se definen procedimientos específicos para la prevención de la discriminación laboral por razón orientación sexual a la vez que establece los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales, el presente Protocolo se basa en los siguientes principios irrenunciables:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, digno y respetuoso.
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos
- Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto organizativas como de formación e información para prevenir la aparición de conductas discriminatorias contra personas debidas a su orientación.

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que las actitudes discriminatorias por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirán ni tolerarán, comprometiéndose a asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de esta empresa.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación para toda aquella persona trabajadora que preste sus servicios en la empresa **GUILLÉN INDUSTRIAS DE LA MADERA, S.L.** Si la discriminación se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de otra externa que comparten el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

4. NORMATIVA

Este protocolo está en consonancia con las leyes y normas actuales que fomentan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral así como la erradicación de la desigualdad de género y tiene ya un importante sostén legislativo en los planos internacional, estatal y nacional plasmado en los siguientes documentos que se señalan a continuación:

- **Ámbito comunitario.** Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 define el acoso sexual y tipifica las diversas conductas y obliga a ser investigadas.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso sexista y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

- **Ámbito internacional.** En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
- **Ámbito estatal.** Ley 4/2023, más conocida como Ley Trans. 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.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

5. MARCO CONCEPTUAL (guía LGTBI UGT)

Tomamos como nuestras la introducción de la "Guía Sindical sobre diversidad sexual afectiva en el entorno laboral" publicada por UGT en junio de 2017

"En nuestro país se han conseguido grandes logros a través de la eliminación de normas discriminatorias del ordenamiento jurídico, entre las que destacan el reconocimiento del derecho al matrimonio a las parejas del mismo sexo y la ley de identidad de género, que consagraron la dignidad y libertad de las personas eliminando toda discriminación, con independencia de la configuración de las familias, del género de sus progenitores, condición y procedencia.

Pero todavía no se ha logrado normalizar la diversidad afectivo-sexual en la sociedad, existiendo una intimidación que coarta la libertad de muchas personas.

Las personas trabajadoras lgtbi siguen enfrentándose a prejuicios y discriminaciones basados en su orientación sexual e identidad de género, estigmatizándolas, restringiendo su libertad de expresión, reunión y asociación; vulnerando su derecho al respeto de su privacidad y la de su familia, su derecho a la educación, al trabajo y a la salud.

El temor a ser víctimas de discriminaciones o de acoso es la principal causa para que muchos trabajadores y trabajadoras lgtbi oculten su opción sexual e identidad de género y, en algunos casos, incluso tomando decisiones como cambiar el nombre de su pareja o eludir hablar de su vida privada. La "salida del armario" puede conllevar represalias e incluso la pérdida del puesto de trabajo, por lo que prefieren no desvelar su orientación sexual o identidad de género. Por eso la visibilización es un instrumento imprescindible de normalización para erradicar totalmente las discriminaciones y desigualdades que se producen en el ámbito laboral.

La homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia siguen presentes, aunque se hayan establecido medidas como la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye a la discriminación basada en motivos de orientación sexual. En los centros de trabajo, los trabajadores y trabajadoras lgtbi tienen que hacer

frente a formas violentas de discriminación ejercidas contra ellos por diferenciarse de un modelo tradicionalmente heterosexual. Burlas, acoso laboral, vejaciones, exceso de tareas, peores condiciones laborales, impedir su promoción profesional, reconocer una categoría laboral más baja que la que realmente le corresponde son alguno de los actos de lgtbfobia en el empleo.

Frecuentemente la discriminación no se plasma en acciones o comentarios dirigidos directamente a la persona lgtbi, sino en un deterioro de las relaciones laborales por prácticas como, por ejemplo, comentarios despectivos hacia las personas lgtbi por parte de sus compañeros o superiores.

Intentamos avanzar en una auténtica equiparación de derechos. Con las medidas de buenas prácticas incluidas en esta guía, con su implementación y desarrollo en la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas, con la activación del protocolo de intervención que planteamos para los casos de acoso por razones de orientación sexual o identidad de género,

podemos intervenir de forma proactiva y contribuir a erradicar la discriminación."

6. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL.

Siguiendo todas las recomendaciones de la Unión Europea, de los Organismos Internacionales y de la Ley Orgánica 3/2007 LOIEMHY con relación a la necesidad de prevenir ambientes y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, la empresa GUILLÉN INDUSTRIAS DE LA MADERA, S.L. muestra su implicación con este mandato mediante el diseño e implementación de una serie de medidas encaminadas a prevenir todo tipo de conducta que suponga algún tipo de acoso sexual o discriminación por razón de orientación.

6.1. Órganos y personas encargadas de impulsar las medidas preventivas.

Dirección de la empresa, Dirección de Recursos Humanos, Encargados y Jefes de sección.

6.2. Comunicación interna y formación

Difusión del propio protocolo mediante folleto informativo colocado en todos los tablones y espacios destinados a la difusión de información empresarial a los trabajadores.

También se expondrá un folleto informativo donde se resumirá el contenido del protocolo, las medidas preventivas, se indicará el procedimiento de queja y denuncia, las consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables.

Se incorporará el protocolo a la web de la empresa.

Los Jefes de sección, encargados y demás empleados con personal a cargo informarán y explicarán a sus subordinados el contenido del protocolo y le proporcionarán los datos de contacto de las personas responsables.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la empresa asume que el chantaje, acoso sexual o por razón de sexo o discriminación por orientación sexual es una forma de violencia que supone un atentado a la dignidad de quienes lo enfrentan, por lo que se tomarán medidas activas para su prevención y actuará decididamente en los casos en que se suceda un hecho de esta naturaleza.

La empresa se compromete a garantizar el apoyo a las personas que sufran estos comportamientos y a actuar lo más pronto posible para evitar y/o paliar los efectos negativos de esta conducta en la víctima así como en el entorno laboral en su conjunto.

7.1. Garantías de los procedimientos

La empresa pondrá a disposición de los garantes los medios necesarios para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.

La empresa formará a las personas implicadas en el proceso de este protocolo, especialmente a las personas que constituyen la Comisión LGTBI.

Los procedimientos deben garantizar el respeto de los derechos fundamentales de las personas implicadas, especialmente, el derecho a la intimidad.

La empresa intervendrá para impedir la continuidad de las presuntas situaciones, proponiendo a este efecto medidas cautelares sin que éstas supongan un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo ni modificaciones sustanciales de las mismas.

Las personas que intervengan en el procedimiento así como las partes implicadas tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

Los procedimientos serán ágiles y rápidos en su desarrollo por lo que se establecerá un plazo máximo para su resolución.

Las figuras garantes se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados sin que interfieran las relaciones personales.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, ayuden o participen en investigaciones del caso. Dichas

represalias serán sancionadas según lo establecido en el régimen disciplinario.

Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas y realizadas con el objetivo de perjudicar a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización paralela o posterior por parte de las personas implicadas de las acciones legales oportunas.

7.2 Cómo identificar situaciones de discriminación LGBTI

Las situaciones de discriminación LGBTI pueden llegar a ser conductas difíciles de especificar. No obstante, existen un denominador común:

- Siempre estamos ante una naturaleza, claramente generada por la orientación sexual de la víctima de discriminación

La discriminación LGBTI tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para una persona trabajadora, lo que supone que no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.

7.3 Protección y medidas cautelares

Con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, se podrán establecer las medidas cautelares que el caso requiera. Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de la discriminación:

- En función de las circunstancias, se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima del entorno discriminatorio.
- Se podrá realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo.
- Concesión de permisos retribuidos cuando la situación, por su gravedad, así lo requiera.
- Se establecerán pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Se pondrá a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico y/o psicólogo adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

8. ORGANOS. COMPOSICIÓN

Comisión LGTBI

Compuesto por un representante sindical, un representante de los trabajadores y trabajadoras y un representante de la empresa, todos ellos de plantilla. Su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa así como la forma en que se podrá contactar con ellas. Ver Anexos.

Cualquiera de las personas que compongan este órgano y resulten involucradas en las conductas discriminatorias o afectas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso. Si la persona denunciante fuera integrante de esta Comisión, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos casos se nombrará una persona sustituta al objeto de restablecer la representatividad.

Funciones

- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos y procedimientos recogidos en este protocolo...
- Recibir las quejas o denuncias por conductas discriminatorias LGTBI.
- Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- Identificar la gravedad del caso ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- Informar a la/s persona/s denunciada/s sobre la denuncia existente y darle audiencia.
- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.

La Comisión LGTBI podrá disponer de la asistencia de asesores tanto internos como externos.

De cada una de las reuniones de la Comisión LGTBI se procederá a levantar acta incluyendo en la misma las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, los acuerdos que se hayan alcanzado, la fecha de la siguiente reunión así como el Orden del Día y toda aquella información que se estime conveniente.

9. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Toda trabajadora o trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de discriminación por razón de orientación sexual, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de este tipo podrá presentar queja o denuncia verbal o denuncia escrita, (Formulario propuesto, ver Anexo), con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, en el departamento de Recursos Humanos, para su remisión a la Comisión LGTBI.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento se recabará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

Con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Comisión de Igualdad asignará un código numérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

A) Análisis inicial de la Comisión LGTBI. (3 días laborales desde la recepción de la transmisión de los hechos).

La Comisión LGTBI realizará un breve análisis de los datos objetivos del caso para confirmar los indicios de la veracidad de la queja, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de personas testigos de los hechos.

Como conclusión de este primer análisis, la Comisión de Igualdad podrá:

- a) No admitir a trámite dicha queja, si se considera que la situación expresada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, se informará a la persona denunciante de los motivos por los que no se tramitará la queja. Se informará por escrito a requerimiento de la persona denunciante.
- b) Identificar la situación expresada como discriminación LGTBI leve, y dar comienzo al procedimiento informal.
- c) Identificar la situación expresada como discriminación LGTBI grave o menos grave y proponer comienzo al procedimiento formal.
- d) En caso de iniciarse procedimiento informal o formal (Ver Anexo de esquema) y si lo estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de discriminación y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, propondrá a Recursos Humanos las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la/s persona/s denunciada/s.

En caso de no admitir a trámite, la Comisión LGTBI dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante. En caso de admitir a trámite, la Comisión LGTBI dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante y a la persona denunciada. Y en caso de iniciarse un procedimiento formal o ser necesaria la aplicación de medidas cautelares, a la dirección del área donde presta sus servicios la persona acosada.

B) Procedimiento informal (diez días laborales desde la recepción de la denuncia).

En los supuestos en que las actuaciones de discriminación sean calificadas de leves, y la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, la Comisión de Igualdad dará inicio al mismo.

Para ello, se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante o persona representante nombrada a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones

El objetivo de este procedimiento informal será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal sancionador y realizar un procedimiento de mediación.

Este procedimiento informal o de mediación puede tener una duración de 1 a 3 sesiones, dependiendo de cada caso. En estas sesiones la Comisión de Igualdad se reúne con las personas implicadas (persona denunciada, denunciante o representante).

De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.
- b) La Comisión LGTBI propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal.

En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

El procedimiento informal durará un máximo de diez días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia.

C) Procedimiento formal (1 mes desde el inicio del procedimiento informal)

Cuando las actividades denunciadas sean valoradas por la Comisión LGTBI, como graves o muy graves, o no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitera la conducta denunciada por parte de la

persona denunciada, o cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida entre los/las integrantes de la Comisión LGTBI.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la/s persona/s denunciada/s.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión LGTBI.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del procedimiento informal, un informe de investigación. El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones de profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa, en su caso.
- Detalle de los hechos.
- Medidas propuestas:
 - Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.

- Sanciones a imponer conforme al régimen disciplinario establecido legal o convencionalmente.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Resarcir a la víctima de discriminación de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.

El informe de investigación será remitido a la Comisión LGTBI para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente, pudiéndose contemplar las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de discriminación).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta de la discriminación LGTBI y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Indicios claros de discriminación. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de discriminación, la Comisión LGTBI instará a RRHH la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Es decir, en este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la/s persona/s denunciada/s y a la presunta víctima.

La presunta víctima podrá alegar en el plazo máximo de diez días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

Se trasladará el resultado de la investigación a la dirección del área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada, a RRHH, al Comité de Seguridad Laboral y Salud, a la/s persona/s presuntamente discriminadoras y a la persona denunciante si no es la víctima.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 1 mes, contados a partir del inicio del procedimiento formal. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 15 días.

D) Resolución/Alegaciones (cinco días laborales desde la recepción de la alegación)

La Comisión LGTBI valorará la alegación presentada por la persona denunciante y/o denunciada, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.

Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de discriminación LGTBI.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de adiscriminación. En este caso, la Comisión Igualdad, instará a Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la presunta víctima.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva no será superior a cinco días laborales desde la recepción de la alegación. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 5 días.

En todo caso se pasará un informe de alegaciones a RRHH.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión LGTBI, en coordinación con los servicios de prevención, llevará el control y registro de las denuncias/quejas presentadas y de la resolución de los expedientes (resultados de procedimiento informal, informes de valoración de procedimientos formales, alegaciones) con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, datos de personas denunciante y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias sancionadas...).

La Comisión LGTBI se reunirá según el calendario establecido y analizará y evaluará dicho informe de seguimiento sobre la aplicación del protocolo.

ANEXOS

Composición general:

- 1 Representante sindical
- 1 Representante de los trabajadores y trabajadoras
- 1 Representante de la empresa

Composición actual:

- 1 Representante sindical: Pedro Ángel Espada
- 1 Representante de los trabajadores y trabajadoras: Lorena Rodelgo
- 1 Representante de la empresa: Rosa M^a Guillén

Como contactar:

- Con cualquiera de ellos presencialmente, en el centro de trabajo en el que se encuentran
- Telefónicamente
 - Pedro Ángel Espada: 925 16 02 00
 - Lorena Rodelgo: 925 16 02 00
 - Rosa M^a Guillén: 913 51 67 95

FORMULARIO DE DENUNCIA

A/A DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS PARA SU TRASLADO A LA COMISIÓN LGTBI

D/Dª con DNI y domicilio a efectos de notificaciones en al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, formulo denuncia por los siguientes **HECHOS**:

A juicio del/la denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de discriminación por motivos de orientación sexual.

Datos del/la denunciado/a:

D/Dª que desempeña el puesto de

PRETENSIÓN DEL/LA DENUNCIANTE

Que la empresa garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones)

Firma del/la denunciando/a