

**MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA  
IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS  
LGTBI. Protocolo de actuación para la atención del  
acoso o la violencia contra las personas LGTBI.**

En Zaragoza a 26 de febrero de 2024

De una parte, en representación de Feria de Zaragoza:

D. ROGELIO CUAIRÁN BENITO

De otra parte, la representación legal de los Trabajadores de Feria:

D. CÉSAR CARLOS ÁLVAREZ FALCÓN


Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad para este acto y suscriben el presente

### **ACUERDO**

#### **Primero.- Marco Legal.-**

El marco legal aplicable, en el momento de aprobación del presente viene determinado con carácter general por el artículo 14 y siguientes de la Constitución Española; y específicamente por 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.

#### **Segundo.- Compromiso de feria de Zaragoza para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.-**



Feria de Zaragoza (en adelante FERIA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI y su compromiso para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, estableciendo una serie de medidas para su consecución.

Asimismo se establece el procedimiento que se desarrollará más adelante para dar cauce a las denuncias que pudieren formularse por acoso o violencia por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Feria de Zaragoza

**.- Tercero.- Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI.-**

En el momento de suscripción del presente no se tiene conocimiento de la existencia de trabajadores LGTBI no obstante lo cual, preventivamente y en lo sucesivo desde este momento Feria adopta las siguientes medidas:

1º.- Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad implicando a todos los niveles de la Institución.

2º.- Difusión entre la plantilla, clientes y proveedores de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y el protocolo de actuación frente al acoso.

3º.- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la Institución sobre el contenido del presente protocolo, que garanticen el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones; y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

**.- Cuarto.- PROTOCOLO DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO.-**

**1º.- Compromiso y principios:**

Este protocolo da cumplimiento 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.

Feria informará de la aplicación del protocolo a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Feria asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en FERIA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Feria de Zaragoza



Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, FERIA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

.- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;


.- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

.- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

.- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

.- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

.- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



En efecto, FERIA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## **2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.-**

Feria de Zaragoza

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- .- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- .- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- .- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- .- Que no se trate de un hecho aislado.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de la orientación o identidad, o por la expresión de género.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se considerará también acto de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso en el trabajo de producirse de manera reiterada:

- .- Ataques con medidas organizativas.
- .- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

**Feria de Zaragoza**



- .- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- .- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- .- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- .- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- .- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- .- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- .- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- .- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- .- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- .- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.
- .- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- .- Ignorar la presencia de la persona.
- .- No dirigir la palabra a la persona.
- .- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- .- No permitir que la persona se exprese.
- .- Evitar todo contacto visual.
- .- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- .- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
- .- Amenazas y agresiones físicas.
- .- Amenazas verbales o por escrito.
- .- Gritos y/o insultos.
- .- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- .- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- .- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- .- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- .- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- .- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.
- .- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

Feria de Zaragoza

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### 3º. Procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

<b>1º.- PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA</b>
<b>2º.- REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO</b> Plazo máximo: 3 días laborables desde la presentación de la reclamación.
<b>3º.- FASE PRELIMINAR (POTESTATIVA)</b> Plazo máximo: 7 días laborables.
<b>4º.- EXPEDIENTE INFORMATIVO</b> Plazo máximo: 10 días laborables ampliables hasta 13.
<b>5º.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.</b> Plazo máximo: 3 días laborables.
<b>6º.- SEGUIMIENTO</b> Plazo máximo: 30 días naturales.

#### 3º.1.- Determinación de la Comisión instructora para los casos de acoso<sup>1</sup>

Se constituye una Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

- María Pilar Martín Guillén, Directora de Recursos Humanos, en representación de la Empresa.
- César Álvarez Falcón, en representación del Comité de Empresa.
- José Luis Forcén Márquez, Secretario del Comité Ejecutivo y abogado.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplentes de las personas titulares:

- Rogelio Cuairán Benito, Director General.

<sup>1</sup> La mención a personas concretas de manera nominal se entiende referida también a las que pudieren sustituirles en sus cargos o tareas.



.- Miguel Ángel Álvarez Burriel, Presidente del Comité de Empresa.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta Comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción 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.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### **3º.2.- El inicio del procedimiento: La queja o denuncia**

En FERIA, la Directora de Recursos Humanos es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de FERIA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, FERIA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, FERIA habilita la cuenta de correo electrónico

**Feria de Zaragoza**



[mpmartin@feriazaragoza.es](mailto:mpmartin@feriazaragoza.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### **3º.3.- La fase preliminar o procedimiento informal**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión instructora. En ese plazo, la Comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión instructora.



En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

### **3º.4.- El expediente informativo**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión instructora realizará una investigación<sup>2</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de FERIA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FERIA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas 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 que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

<sup>2</sup> La investigación será rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.



Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de FERIA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.



### 3º.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de FERIA una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de FERIA procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

.- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

.- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FERIA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de FERIA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización

Feria de Zaragoza



y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### **3º.6.- Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **4.- duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 26 de febrero de 2024. Asimismo ha sido comunicado a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico interno, manteniéndose vigente durante un plazo de 4 años.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

En Zaragoza a 26 de febrero de 2024



## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### I. Persona que informa de los hechos

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

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

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

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

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

Feria de Zaragoza

Autovía AII, Km 311  
50.012 Zaragoza, España

Apartado de Correos 108  
50.080 Zaragoza España

Tel. +34 976 764 700

[info@feriazaragoza.es](mailto:info@feriazaragoza.es)  
[www.feriazaragoza.es](http://www.feriazaragoza.es)



#### VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en la empresa Feria de Zaragoza.

