

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



**AGRIMUSA**  
SERVICIOS MUNICIPALES

## DATOS EMPRESA:

**AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES**

Polígono Industrial San Isidro, Calle Valdegamas, 6

06400 Don Benito, Badajoz

# Índice:

1. Compromiso de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES en la gestión del acoso sexual y /o por razón de sexo.
2. Tutela preventiva frente el acoso sexual y /o por razón de sexo.
  - 2.1. Declaración de Principios.
  - 2.2. Objetivos.
  - 2.3. Acción Preventiva.
  - 2.4. Conceptos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Procedimiento de Actuación.
  - 3.1. Principios rectores, garantías de actuación.
  - 3.2. Procedimiento.
  - 3.3. Determinación de la comisión Instructora para los casos de Acoso sexual y /o por razón de sexo.
  - 3.4. Inicio del procedimiento: queja / denuncia.
  - 3.5. Fase Preliminar o Procedimiento Abreviado.
  - 3.6. Procedimiento Formal.
  - 3.7. Resolución del expediente.
  - 3.8. Seguimiento.
4. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.
5. Anexos:
  1. Comunicado a los trabajadores
  2. Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas por activación del protocolo.
  3. Denuncia por acoso sexual y /o por razón de sexo.
  4. Información Protección de datos.

## 1. Compromiso de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES en la gestión del Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

Con el presente protocolo, AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, quiere subrayar su **compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones**, informando de su aplicación 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 aquellas que realizan voluntariado.

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

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) 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;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) 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);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, 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 sexual y /o por razón de sexo, 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.

En Don Benito a 16 de diciembre de 2021.

**Fdo. AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES**

## 2. Tutela preventiva frente el acoso sexual y /o por razón de sexo

### 2.1. Declaración de Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable, física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES los distintos aspectos que permitan identificar una situación de posible acoso sexual y /o por razón de sexo y establece el procedimiento de actuación a seguir.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello, sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento.

La regulación de la **acción preventiva y correctora** de las posibles situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

- AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso sexual y /o por razón de sexo, en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o el/la acosadora/a.

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso sexual y /o por razón de sexo, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.

- Tienen también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.

- En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso sexual y /o por razón de sexo, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.

## 2.2 Objetivo.

AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, **todas y cada una las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso sexual y /o por razón de sexo, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.** De esta manera , el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES un procedimiento de actuación para el caso de que algún/a trabajador/a que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso sexual y /o por razón de sexo y se adopten las medidas pertinentes , a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

Por lo tanto, el presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y /o por razón de sexo, en todas sus modalidades, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a eliminar por completo un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: **la prevención de acoso sexual y /o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso sexual y /o por razón de sexo.** En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES procure prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo o susceptibles de constituir acoso sexual y /o por razón de sexo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y /o por razón de sexo, por parte de algún/a empleado/a.

El protocolo será aplicable a todos los/as trabajadores/as de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

### 2.3. Acción Preventiva.

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los/as trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos/as los/as integrantes de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES. En especial, en cuanto al procedimiento a seguir ante la denuncia de una posible situación de acoso sexual y /o por razón de sexo, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES. (**Anexo I. Comunicación a los trabajadores**)

En esta línea, la empresa manifiesta que va a llevar a cabo la divulgación y comunicación del Protocolo en el plazo máximo de dos meses desde su aprobación.

Por un lado, la divulgación se hará a través de las siguientes vías:

- a. Haciendo una publicación en el tablón de anuncios y en la página web de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES.
- b. Divulgación mediante los responsables de servicios enviando un mensaje vía WhatsApp.

Por otro lado, se entregará el presente protocolo, al personal de nueva incorporación, y del mismo modo, se le informará que está a su disposición en la página web.

- **Compromiso:** todos/as los/as trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente, constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, velar por la consecución de un clima

adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y /o por razón de sexo, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello, estos/as responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo dentro de su ámbito, tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso sexual y /o por razón de sexo.

- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, llevará a cabo un estudio para incluir en su Plan de formación, la materia de prevención de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- La representación legal de la plantilla, participará, apoyará y potenciará los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Comisión Instructora, se dirigirá inmediatamente al responsable, a fin de informarle sobre la situación detectada y las obligaciones de respeto y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, procediendo a poner en marcha el presente Protocolo.

## 2.4. Conceptos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

### **“Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

- 1) *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2) *Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 3) *Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4) *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.» También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”*

Antes de llevar a cabo el desglose de las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, es importante no confundir estos con el acoso laboral genérico. Así, se entiende por acoso laboral genérico o *mobbing* toda conducta, práctica o comportamiento, realizado en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. El acoso laboral genérico no tiene un componente discriminatorio por razón de sexo.

#### 2.4.1. Definición de acoso sexual:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, A los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Un hecho aislado, puede ser suficiente para iniciar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual, las conductas que se describen a continuación:

##### Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o precisión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

##### Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos...
- Cartas o mensajes de correo electrónica o en redes sociales de carácter ofensivos y con claro contenido sexual.

##### Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos innecesarios, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Agresión física sexual.

##### Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.

- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la

medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

✚ Acoso sexual ambiental:

- En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos.

✚ Acoso sexual digital:

Con la presencia creciente y uso de las nuevas tecnologías de la información, cada vez existen más casos de acoso sexual y por razón de sexo a través del llamado acoso digital y ciber acoso. Entre los diferentes tipos de acoso cibernético podemos encontrar:

- Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos ...)
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico...) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico ...)
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.

- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo...)
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.

#### **2.4.2. Definición de acoso por razón de sexo.**

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

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere una serie de elementos, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo 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.

d) Un hecho aislado puede ser suficiente para iniciar el protocolo de acoso por razón de sexo.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les

presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

f) Aquellas conductas que supongan un trato desfavorable relacionado con el acceso y disfrute de derechos de conciliación laboral y familiar.

g) Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajusten a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

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 por razón de sexo en el trabajo.

- a. Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- b. Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- c. Desmérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- d. Conductas hostiles hacia quienes, sean hombres o mujeres, ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- e. Minusvaloración, desprecio o asilamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- f. La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas ... (tales como: *“mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar, éste es trabajo para hombres y no tenéis cabida las mujeres...”*)
- g. Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- h. Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrazonables) a una persona en función de su sexo.
- i. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.
- j. Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos por su sexo.

- k. Asignar a una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- l. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- m. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- n. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo o la discriminación, el acoso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de sexo.

### 2.4.3. Tipos de acoso sexual y por razón de sexo.

#### ***Acoso descendiente.***

Aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a persona subordinada).

#### ***Acoso ascendiente.***

Aquel cuyo autor o autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada a jefe/a).

#### ***Acoso horizontal.***

Aquel en el que tanto el autor como autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a)

### 3. Procedimiento de Actuación en caso de Denuncia por Acoso sexual y /o por razón de sexo

#### 3. 1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- a. Respeto y Confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad.
- b. Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez.
- c. Protección de víctimas.
- d. Protección de la salud.
- e. Prohibición de represalia: se prohíben, expresamente, las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual y /o por razón de sexo, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f. Imparcialidad.
- g. Igualdad de trato.
- h. Investigación profesional de los hechos denunciados.
- i. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- j. Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de datos y su normativa de desarrollo.

### 3.2. Procedimiento.



### 3.3. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso sexual y /o por razón de sexo.

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

- D. José María Hidalgo González.
- Dña. Manuela Martín – Romo Ruiz.
- D. José Antonio Paredes Monzón.
- D. Miguel Ángel Ortiz Lama.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Dña. Ana Belén Quintana García.
- Dña. Esmeralda Quintana García.
- D. Tomás Lozano Capilla.
- D. José Antonio Díaz Garrido.

**Fdo.: Comisión Instructora.**

**Fdo.: Suplentes.**

En Don Benito a 16 de diciembre de 2021.

En la Comisión instructora, está presente la representación sindical. Igualmente, forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AGRIMUSA.

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, cualquiera de las partes, 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. Las personas afectadas también podrán estar acompañadas por representación sindical.

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 sexual o por razón de sexo.

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.

### 3.3.1. Funciones de la Comisión.

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.
- Iniciar el procedimiento, de oficio, cuando cualquier de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- Recomendar y gestionar antes el Departamento de personal las medidas cautelares que estime necesarias.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso sexual o por razón de sexo investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acosos sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

### 3.4. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

La dirección de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso sexual y /o por razón de sexo o de hechos susceptibles de ser considerados acoso sexual y /o por razón de sexo por escrito. **(Anexo II. Denuncia por Acoso sexual y /o por razón de sexo).**

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y responsables de áreas.

En AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, D. José Antonio Paredes Monzón, será el instructor , es decir, la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia<sup>1</sup> que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, 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, AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

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, 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. (**Anexo II. Denuncia por Acoso sexual y /o por razón de sexo**)

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente a través del correo electrónico: \_\_\_\_\_ por, dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso sexual y /o por razón de sexo, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

---

<sup>1</sup> Esta persona formará parte de la comisión instructora del Protocolo.

### 3.4.1. Intervinientes.

- ✚ La persona denunciante, que quien teniendo conocimiento de los hechos y con el consentimiento de la víctima (conforme al ANEXO II del presente Protocolo), presenta la denuncia.
  
- ✚ La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona denunciante.
  
- ✚ La Comisión Instructora, que es el órgano que se establece para la atención, investigación e instrucción de la denuncia, así como las propuestas de adopción de medidas correspondientes.
  
- ✚ La dirección de la empresa, que es la encargada de adoptar citadas medidas.

### 3.5. La fase Preliminar o procedimiento abreviado.

En atención, que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento abreviado.

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 sexual y /o por razón de sexo de forma urgente y eficaz para conseguirla interrupción de las situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo 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, testigos que consideren, etc.

Este procedimiento abreviado 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**, o, dicho de otro modo, **procedimiento formal**.

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

### 3.6. Procedimiento formal / 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, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso sexual y /o por razón de sexo 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 AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso sexual y

/o por razón de sexo, 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 AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES 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 sexual y /o por razón de sexo 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.

**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 razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual y /o por razón de sexo, 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 apreciase indicios de acoso sexual y /o por razón de sexo, 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 sexual y /o por razón de sexo, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso sexual y /o por razón de sexo instará igualmente a la dirección de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso sexual y /o por razón de sexo 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 acordarla ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 3.7. La resolución del expediente de Acoso sexual y /o por razón de sexo.

La dirección de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, 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 AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, 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 sexual y /o por razón de sexo.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. 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 sexual y /o por razón de sexo , a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. 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 E.T

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 AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES 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 sexual y /o por razón de sexo 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 AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización 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 sexual y /o por razón de sexo, 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.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales, no obstante, la víctima, tendrá la opción de proponer las medidas que considere oportunas, y estas serán valoradas por la Dirección.

### 3.8. 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 desde su firma, manteniéndose vigente el presente Protocolo de manera indefinida, llevando a cabo el seguimiento y las modificaciones oportunas.

**El presente procedimiento no impide el derecho a 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 Don Benito a 16 de diciembre de 2021

**Fdo. Los representantes de la empresa**

**Fdo. Los representantes de la plantilla.**

# ANEXOS.

## ANEXO I.- COMUNICADO A LOS TRABAJADORES

La Dirección de la empresa, consciente de la posibilidad de que su personal empleado, en el desempeño normal de su trabajo, puedan percibir actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual y /o por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión de igualdad, o cualquier persona integrante de la misma, o a la representación sindical de AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES , para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo y para que tras su intervención, consiga la interrupción de la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y alcance una solución aceptada por ambas partes.

De este modo, AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES, no tolera ningún tipo de acoso sexual o por razón de sexo hacía sus empleados/as, llevando a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en sus centros de trabajo.
- Informar y formar, oportunamente, sobre la prevención de acoso sexual o por razón de sexo a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as.

Siempre manteniendo la total confidencialidad. Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.

En Don Benito a 16 de diciembre de 2021

**Fdo.:**

**La Dirección de la empresa**

ANEXO II.- CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN  
LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR  
ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN  
DE SEXO EN LA ENTIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO”** de la empresa y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

    Mi consentimiento para participar en el procedimiento iniciado el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

## ANEXO III.- DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

- SOLICITANTE:

PERSONA AFECTADA	DELEGADA PERSONAL/SINDICAL
DIRECCIÓN	UNIDAD DE ÁREA AFECTADA
OTROS	

- DATOS PERSONALES DE LA PERSONA/S AFECTADA/S:

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- DNI:
- CENTRO DE TRABAJO:
- PUESTO:
- TELÉFONO:
- E-MAIL:
- DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

- DATOS PERSONALES DE LA PERSONA/S AGRESORA:

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- DNI:
- CENTRO DE TRABAJO:
- PUESTO:

- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

- TESTIGOS Y/O PRUEBA:

NOMBRE Y APELLIDOS (TESTIGO):

ADJUNTAR MEDIOS DE PRUEBA:

- SOLICITUD:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso sexual y /o por razón de sexo frente a AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

**Localidad y fecha:**

**Firma de la persona interesada:**

## ANEXO IV.-INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

### **1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS.**

- Responsable: AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES
- Domicilio Social: Polígono Industrial San Isidro, Calle Valdegamas, 6, 06400 Don Benito, Badajoz.

### **2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS.**

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO la empresa.

### **3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO.**

Art. 6.1.c): el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

### **4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS**

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

### **5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.**

No se realiza.

## **6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES**

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

## **7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS**

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

## **8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO.**

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

## **9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL.**

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos, <http://www.aepd.es>, si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

## **10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO.**

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

## **11. FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS**

Interesados y terceros.

## **12. INFORMACIÓN ADICIONAL.**

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos, <http://www.aepd.es>.