

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y EL
TRATAMIENTO DEL ACOSO
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE
SEXO DE ADELFA OIL S.A.**

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
OBJETIVO DEL PROTOCOLO.....	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	4
DEFINICIONES BÁSICAS	4
INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.....	5
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	5
Conductas constitutivas de acoso sexual.....	5
Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	5
TIPOS DE ACOSO.....	6
CALIFICACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	6
PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....	7
PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE RECLAMACIONES Y/O DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	7
PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.....	7
CONTENIDO DE LA DENUNCIA	8
PROCEDIMIENTO	8
Presentación de la denuncia	8
Procedimiento de instrucción	8
Procedimiento de resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.....	10
Procedimiento informal	10
Procedimiento formal	11
PROTECCIÓN DE DATOS	12
MEDIDAS DE COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	12
ANEXO 1	14
SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	14
ANEXO 2	16
CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE INFORMACIÓN Y LEGITIMACIÓN DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	16
2.1 Información básica y detallada para el denunciante.	16
2.2 Información básica y detallada para el denunciado u otras terceras personas implicadas (testigos, etc.).....	18
2.3 Deber de confidencialidad para su firma por parte de los miembros de la comisión de instrucción contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.....	20
ANEXO 3	23
Régimen sancionador y disciplinario.....	23

INTRODUCCIÓN

El respeto a la intimidad y dignidad de las personas está contemplado en la legislación española vigente como un derecho y sancionado como infracción y como delito en diversas normas legales. Este derecho se hace explícito en la legislación y normativa de aplicación en el ámbito laboral y se establece la obligatoriedad de establecer un procedimiento específico de prevención, sensibilización y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen la obligación de disponer de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo específico, así como de prevenir y sensibilizar al personal en esta materia. (Art. 48.1. / Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Esta responsabilidad es compartida por la representación legal de los trabajadores por lo que se refiere a su contribución en materia de sensibilización a la plantilla e información a la dirección de posibles casos de acoso sexual. (Art. 48.2. / Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de todo trabajador al respeto a su intimidad y dignidad, así como a la consiguiente protección frente al acoso sexual, entre otros derechos (Art. 4e / RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de infracción muy grave según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) y el convenio colectivo del sector al que se adscribe esta empresa.

El Código Penal (art. 184) establece el acoso sexual y por razón de sexo como delitos que pueden acarrear prisión y multa, con agravantes en casos de superioridad laboral o jerárquica.

Este documento incluye los siguientes apartados:

- Modelo de Declaración de principios de la dirección de la empresa
- Protocolo o procedimiento de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo
- Modelo de denuncia ante la empresa
- Cumplimiento del deber de información y legitimación del tratamiento de datos personales en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
 - Cláusulas de información y obtención de consentimientos de la persona denunciante
 - Cláusulas de información para la persona denunciada y terceras personas involucradas en la instrucción del caso

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de **ADEFAS OIL S.A.** expresa su firme convicción de que una empresa socialmente responsable debe garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación y acoso, promoviendo las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo, y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, y para que todas las personas trabajadoras sean tratadas con la máxima dignidad y respeto por su intimidad y su integridad física y moral.

Por ello en esta empresa no están permitidos ni tolerados el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo; no se ignorarán los mismos cuando sean detectados o se denuncien y serán objeto de investigación y sanción cuando proceda.

El protocolo tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio de las revisiones que deban realizarse en el mismo como consecuencia del análisis de su efectividad y/o de modificaciones normativas de la legislación aplicable a esta materia.

En Calahorra, a 22 de noviembre de 2021

ADEFAS OIL, S. A.
C. I. F. A - 26017137
Ctra. San Adrián, s/n.
26500 CALAHORRA

Fdo: M^a Pilar Extremiana Ruiz.
Consejero Delegado

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Este protocolo establece el procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en esta empresa.

Este protocolo aborda los siguientes aspectos:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación en el caso de que se produzcan denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

Este protocolo no impide la iniciación, simultánea o posterior, de las acciones judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio de aplicación, el personal afecto a contrata o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten y de futuros cambios normativos deban realizarse modificaciones, previa negociación con la representación sindical.

DEFINICIONES BÁSICAS

ACOSO SEXUAL

Se entiende por 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”* (art 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se entiende por 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”* (art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico e independientemente de que tengan o no una relación de dependencia en la organización.

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual y/o distinto sexo, orientación sexual o identidad de género.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Se prohíbe expresamente el trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación de una queja o denuncia por cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, así como a cualquier otra persona que actúe como testigo o colabore en los procedimientos de investigación y resolución que se deriven de la aplicación de este protocolo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A título ilustrativo se enumeran seguidamente conductas de acoso para dar ejemplos de qué tipo de conductas se consideran totalmente inapropiadas y objeto de sanción. Este listado es enumerativo, pero no exhaustivo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Contacto físico deliberado e innecesario
- Observaciones, chistes o comentarios sugerentes y desagradables sobre la apariencia o aspecto de las personas
- Abusos verbales deliberados
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Uso de imágenes pornográficas en el lugar de trabajo
- Gestos, movimientos o sonidos obscenos de manera reiterada
- Observación clandestina de personas en lugares reservados
- Demandas de favores sexuales
- Comunicaciones analógicas o digitales de carácter sexual ofensivo
- Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad o indemnidad sexual
- Difusión de vídeos e imágenes con contenido relacionado con la vida sexual de las personas trabajadoras
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona
- Chantaje sexual: condicionar el acceso al empleo, la condición de empleo o el mantenimiento del empleo a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita no se llegue a cumplir de manera efectiva
- Cualquier agresión sexual tipificada en el Código Penal

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en estereotipos de género
- Descalificar profesionalmente a una persona por el hecho de la maternidad o la paternidad
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- Conductas inadecuadas en relación con quien no se comporte conforme a los estereotipos de género

- Utilización reiterada de un lenguaje sexista ofensivo
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de las personas por razón de su sexo u orientación sexual
- Humor sexista ofensivo
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de su sexo.

Asimismo, se asimilan a conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo todas aquellas conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual o expresión de género de las personas.

TIPOS DE ACOSO

El acoso se puede manifestar en variedad de formas y con diferente gravedad. En ocasiones un único incidente constituye, de por sí, acoso. En otras ocasiones, la reiteración de conductas ofensivas hacia una persona deriva en una situación discriminatoria, reprobable y susceptible de ser calificada de acoso. El acoso sexual y/o por razón de sexo se considera inaceptable incluso cuando se produce de forma no intencional.

El acoso sexual y por razón de sexo puede producirse entre personas de igual o diferente sexo.

Acoso horizontal (entre compañeros)

Acoso vertical descendente (de posición superior a posición inferior)

Acoso vertical ascendente (de posición inferior a posición superior)

También tiene consideración de acoso el que se produzca en la empresa y en la que participen, de una u otra forma, clientela, proveedores, personal en proceso de selección y formación, etc.

CALIFICACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual o por razón de sexo es una falta **muy grave** según queda establecido en el convenio colectivo de aplicación (art. 49.22).

La empresa aplicará las sanciones que correspondan según corresponda a la calificación de los hechos.

En función de la gravedad de los hechos se contemplarán sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Despido Disciplinario
- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo determinado
- Movilidad funcional
- Cambio de turno de trabajo
- Inhabilitación para el ascenso / promoción profesional durante un período de tiempo.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Respecto a las garantías que debe cumplir todo el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Información: las partes implicadas serán informadas de las actuaciones y resolución
- Respeto y protección de las personas: Se procederá con discreción, prudencia y respeto para todas las personas implicadas
- Confidencialidad: Para garantizar la confidencialidad se asignarán códigos numéricos identificativos de las personas implicadas
- Diligencia y celeridad: Todas las actuaciones se realizarán con diligencia, sin demoras indebidas, y con toda la celeridad posible respetando todas las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas actuarán de buena fe en la búsqueda del esclarecimiento de los hechos denunciados
- Indemnidad ante las represalias: Se prohíben expresamente represalias contra las personas implicadas o que colaboren en cualquier fase del proceso

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE RECLAMACIONES Y/O DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

La persona afectada o cualquier otra persona que tuviera conocimiento de los hechos puede presentar su denuncia ante la jefatura del departamento, ante cualquier persona de rango superior, ante la dirección de la empresa, o ante un miembro de la representación sindical (si la hubiera).

Las denuncias se pueden presentar de manera verbal o escrita. Las denuncias verbales deberán ser, posteriormente, ratificadas por escrito ante la dirección de la empresa.

La persona que presente la denuncia debe tener motivos razonables para creer, a la luz de las circunstancias y de la información de que disponga en el momento de la denuncia, que los hechos que denuncia son ciertos.

Las denuncias escritas se pueden presentar de manera anónima.

En resumen, la denuncia, verbal o escrita puede estar presentada mediante las vías aquí indicadas por parte de las siguientes personas:

- La persona presuntamente acosada o su representante legal

- La representación sindical, si tiene la autorización de la persona presuntamente acosada
- Cualquier persona del ámbito de aplicación de este protocolo que tenga conocimiento de situaciones constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La reclamación o denuncia deberá incluir la información necesaria y relevante para el inicio del expediente:

- Identificación de la presunta persona acosada
- Identificación de la presunta persona acosadora
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia, incluyendo fecha y lugar donde ocurrieron los hechos denunciados
- Identificación de posibles testigos del acoso
- Pruebas documentales si las hubiera (imágenes, cartas, mensajes, etc.)

La persona que presente la denuncia debe tener motivos razonables para creer, a la luz de las circunstancias y de la información de que disponga en el momento de la denuncia, que los hechos que denuncia son ciertos.

PROCEDIMIENTO

Presentación de la denuncia

Las denuncias escritas podrán efectuarse mediante diversos procedimientos:

- Envío de correo electrónico a la Dirección de ADELFA OIL S.A. (pilarextremiana@actarinsa.es)
- Envío postal a: ADELFA OIL S.A. -A la atención de Dirección. Carretera San Adrián s/n. 26500 Calahorra (La Rioja). Se debe indicar en el exterior del sobre de envío "CONFIDENCIAL"

Procedimiento de instrucción

Una vez recibida una denuncia, tanto si es nominal como anónima, se procederá a su registro y consideración. En el caso de denuncias nominales, se remitirá un acuse de la recepción de esta al denunciante en un plazo máximo de siete días.

- ADELFA OIL S.A. adoptará las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad identificado.
- Los datos de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros deberán conservarse en el fichero de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos

tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del fichero de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada

- Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior (3 meses) los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda, es decir, aquellos departamentos o personas de ADELFA OIL S.A. encomendados con la función de la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

Es obligación de todas las personas implicadas actuar con celeridad, diligencia y protegiendo la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.

Una vez recibida la denuncia la dirección de la empresa procederá a la inmediata apertura de un expediente informativo y dará cuenta de ello a la representación sindical.

Para garantizar la confidencialidad de la información la dirección de la empresa asignará códigos numéricos a las personas implicadas.

El expediente informativo tiene como finalidad averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales, en tanto se resuelve el caso denunciado.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia o testimonio falso, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.

La empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores (si la hubiera), designará una comisión instructora interna o podrá externalizar el servicio, en función de las características del caso y las personas implicadas.

La comisión instructora interna estará formada paritariamente por miembros de la empresa y representantes de las personas trabajadoras (si los hubiera). La composición de la comisión instructora se determinará caso a caso, en función de las características de éste y las personas implicadas

Los miembros de la comisión instructora interna deberán cumplir los siguientes requisitos de objetividad e imparcialidad:

- No podrán ser ni la persona denunciada ni la persona denunciante
- No podrán tener relación de parentesco con ninguna de las partes implicadas

- No podrán ser testigos de la parte denunciante
- No podrán tener dependencia directa de las partes implicadas

En el caso de recurrir a servicios externos éstos deberán tener la acreditación necesaria para actuar en casos de acoso laboral por razón de sexo y no tener relación alguna de parentesco, amistad o vinculación de otro tipo con las personas implicadas.

Procedimiento de resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

La comisión instructora procederá a abrir un expediente informativo en el momento en que reciba una queja o denuncia verbal o escrita, momento a partir del cual comenzarán a contar los plazos de documentación, verificación e informe, con todas las garantías de confidencialidad que la situación requiere y que se ajustarán a la normativa de protección de datos. Para proteger la confidencialidad se utilizarán códigos numéricos de las personas implicadas.

La persona solicitante podrá optar por acogerse inicialmente al procedimiento informal que se establece en este protocolo o al procedimiento formal, si considera que el procedimiento informal no es suficiente o si la solución adoptada en el procedimiento informal no le satisface.

En cualquier caso, la persona denunciante puede acudir también ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal.

Procedimiento informal

El procedimiento informal se llevará a cabo cuando las conductas denunciadas tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación. Este procedimiento se basa en que, en ocasiones, el hecho de presentar al presunto agresor/presunta agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que ha podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

La comisión instructora recibirá la queja presentada y, una vez verificado que el asunto planteado pertenece al ámbito de este protocolo, entrará en contacto de forma confidencial con la persona denunciada para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta, para informarle de que, de ser cierta y reiterarse, podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y para notificarle las posibles consecuencias y sanciones disciplinarias que dicha conducta acarrearía si persiste en el tiempo. Será decisión de la persona denunciante acompañar o no a la comisión instructora en la reunión con la persona denunciada.

La comisión instructora dará credibilidad a la persona denunciante, sin perjuicio de su facultad de confirmar la veracidad de la denuncia, y protegerá la

confidencialidad del procedimiento y la dignidad de todas las personas involucradas en el procedimiento.

El procedimiento se resolverá en un plazo máximo de siete días, salvo que por necesidades imperiosas y justificadas deba ampliarse, siendo la extensión de tiempo la mínima posible y justificable.

La comisión instructora dará conocimiento de su resolución a la dirección de la empresa, así como a la representación sindical, a la comisión de igualdad si la hubiera y a los responsables de prevención de riesgos laborales que hubiera en la empresa.

Procedimiento formal

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Una vez presentada la denuncia por escrito ante la comisión instructora el procedimiento será el siguiente:

- La comisión instructora valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de la denuncia
- La comisión instructora actuará de oficio e investigará la situación denunciada si encuentra indicios suficientes, partiendo de la credibilidad de la persona que presenta la queja y protegiendo la dignidad de todas las personas y la confidencialidad del procedimiento. Preferiblemente se utilizará códigos numéricos a las personas afectadas.
- La comisión instructora deberá garantizar la seriedad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete ese principio.
- La comisión instructora notificará a la dirección de la empresa, a la comisión de igualdad y a la representación sindical si la hubiera, la situación ocurrida. La empresa deberá adoptar medidas cautelares, siempre que sea posible. Dichas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio, menoscabo o modificación sustancial de sus condiciones de trabajo
- La comisión instructora realizará la investigación que considere conveniente para confirmar la veracidad de la denuncia.
- La comisión instructora notificará a la mayor brevedad la presentación de la denuncia a la persona denunciada.
- La comisión instructora dará audiencia a la persona denunciada. La presunta víctima podrá elegir si desea o no acudir a dicha audiencia. Ambas personas podrán ir acompañadas de

representantes sindicales (si los hubiera) o de otras personas de la empresa a efectos de configurar la prueba testifical.

- La comisión instructora elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y, si procede propondrá las medidas disciplinarias oportunas.
- El informe se trasladará a la dirección de la empresa, y a la comisión de igualdad y/o representación sindical si la hubiera.
- La dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias oportunas por lo que respecta a la persona denunciada y que resulte responsable de la denuncia presentada. Las medidas disciplinarias serán las que establece el convenio colectivo de aplicación y/o aquellas que establezca la empresa en su defecto (Anexo 3 /Sanciones y medidas disciplinarias)
- La dirección de la empresa deberá garantizar la indemnidad frente a represalias de todas las personas que hayan intervenido en el proceso para denunciar, atestiguar y/o ayudar en la investigación.

PROTECCIÓN DE DATOS

Todo el proceso debe contar con las máximas garantías en materia de protección de datos y respeto a las personas implicadas.

El Anexo 2 incluye la normativa de protección de datos aplicable a cada una de las partes y de la que deberán ser informados fehacientemente en el momento en que se informe de los hechos denunciados y actuaciones subsiguientes:

- Política protección datos sobre la actividad de 'Protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo'.
- Deber de Información:
 - Parte denunciante
 - Parte denunciada y demás personas implicadas en la instrucción de los hechos denunciados (testigos, etc.) Comisión instructora

MEDIDAS DE COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa podrá realizar, entre otras, las siguientes acciones con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo:

- Publicidad y difusión de este protocolo por los cauces habituales de comunicación corporativa
- Entregar este protocolo a las personas que comiencen a prestar sus servicios en la empresa
- Difundir este protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y al personal autónomo que trabaje habitualmente para la empresa.

- Realizar campañas de sensibilización mediante charlas, folletos, carteles o cualquier otro medio que estime oportuno.
- Incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el plan de formación de la empresa, esta formación se dará con carácter general a toda la empresa y se prestará especial atención a la formación de las personas designadas para formar parte de la comisión instructora, las personas responsables de igualdad y los mandos intermedios
- Elaborar una estadística de casos con absoluto respeto al anonimato de las personas implicadas
- Evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones regulado por este protocolo
- Desarrollar estudios *ad hoc* en el caso de que se detecten conductas indeseadas de manera reiterada

ANEXO 1

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE
Nombre y apellidos
NIF
Puesto de trabajo
Vinculación laboral
Teléfono de contacto
<input type="checkbox"/> Persona afectada
<input type="checkbox"/> Representante de la plantilla
<input type="checkbox"/> Comisión instructora
<input type="checkbox"/> Departamento afectado
<input type="checkbox"/> OTROS (especificar)

TIPO DE ACOSO
<input type="checkbox"/> Acoso sexual
<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA SI NO ES LA PERSONA SOLICITANTE
Nombre y apellidos
NIF
Puesto de trabajo
Vinculación laboral
Teléfono de contacto

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS E IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONAS PRESUNTAMENTE IMPLICADAS
EXISTENCIA DE TESTIGOS <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO Identificación de testigos: Nombres y apellidos
<input type="checkbox"/> He leído y acepto la política de protección de datos de ADELFA OIL S.A. conforme al Anexo A adjunto a esta solicitud <input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de actuación por acoso sexual y/o por razón de sexo Localidad y fecha Firma de la persona interesada
CONSENTIMIENTO DE COMUNICACIÓN DE LOS DATOS DE MI DENUNCIA A OTRAS ENTIDADES CUYO PERSONAL SE VE INVOLUCRADO EN LA SITUACIÓN DEL ACOSO DENUNCIADO.
Sus datos podrán ser tratados, adicionalmente, con la finalidad expresada a continuación, que figura igualmente descrita en la información adicional. Una vez leída la indicada información adicional y la presente información básica, la cumplimentación y presentación de su solicitud,

validada bien con su firma o bien online, supone una clara acción afirmativa de consentimiento, cumpliendo por tanto las exigencias de consentimiento del Reglamento General de Protección de Datos, salvo que revoque a continuación dicho consentimiento.

Consiento No consiento la cesión de información incluida en mi presente denuncia a entidades ajenas a ADELFA S.A., cuyo personal se vea involucrado, en condición de denunciante o denunciado, en la situación de acoso a la que se refiere la presente solicitud. Debe tenerse en cuenta que, si el consentimiento para la cesión no se presta, sólo será posible intentar una resolución consensuada de la situación.

Clausula Informativa Protección de Datos de Carácter Personal:

Los datos facilitados mediante el presente formulario serán tratados por ADELFA S.A. en calidad de responsable de Tratamiento con la finalidad de llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de situaciones de posible acoso sexual o por razón de sexo según protocolo de actuación aprobado por el órgano de Administración de ADELFA S.A. S.A. Puede solicitarnos la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección Info@adelfas.es o dirigiéndose a nuestro Departamento de Dirección.

ANEXO 2

CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE INFORMACIÓN Y LEGITIMACIÓN DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL PROTOCO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2.1 Información básica y detallada para el denunciante.

2.1.1 Información básica, 1ª Capa. Clausulado para insertar en el formulario de presentación de la denuncia o en la respuesta de confirmación de su recepción al denunciante (en caso de que la denuncia no se presenta a través de formularios estandarizados y que el denunciante no sea anónimo)

Los datos facilitados mediante el presente formulario serán tratados por ADELFA S OIL S.A. en calidad de responsable de tratamiento con la finalidad de llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de situaciones de posible acoso sexual o por razón de sexo según protocolo de actuación aprobado por el órgano de Administración de ADELFA S OIL S.A. Puede solicitarnos la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección j.torres@acacias.es o dirigiéndose a nuestro Departamento de Administración.

2.1.2 Información adicional (2ª Capa) sobre la actividad de tratamiento 'Protocolo frente al acoso laboral/sexual' de ADELFA S OIL S.A. dirigida al Denunciante (este documento debe estar a disposición de cualquier interesado, en el caso de que el protocolo esté publicado en una intranet de la empresa, se puede anexar como documento adjunto).

Responsable del tratamiento

Identificación ADELFA S OIL S.A.

NIF: A 26017137

Dirección Carretera San Adrián s/n. 26500 Calahorra (La Rioja)

Teléfono 941146699

Finalidad del tratamiento

Los datos personales y la documentación aportada por el interesado o su representante legal a través de la denuncia presentada a la entidad así como cualquier otra documentación relativa a la denuncia presentada aportada posteriormente por cualquier medio, incluidos medios electrónicos, serán tratados con la finalidad de recibir las denuncias de conductas inapropiadas o irregulares dentro del protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo de esta entidad, su análisis, investigación y en su caso, la incoación de un expediente, la propuesta de medidas cautelares y propuesta de resolución de la misma.

Sus datos serán inicialmente gestionados a través de nuestra comisión de instrucción contra el acoso sexual o por razón de sexo de ADELFA S OIL S.A. Todos los miembros de dicha comisión han firmado estrictas actas de confidencialidad con respecto al tratamiento de los datos en el ejercicio de sus funciones.

Decisiones automatizadas, perfiles y lógica aplicada

Sus datos no se utilizarán para decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.

Tiempo de conservación

Los datos de quien formule la denuncia o de los empleados y terceros se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la entidad.

Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la LOPDGDD 3/2018.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

Legitimación del tratamiento

La legitimación de la entidad para el tratamiento de los datos personales incluidos en las distintas fases de desarrollo del 'Protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo' de la entidad, se basa en el Interés Público siendo dicho tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público (artículo 6.1.r del RGPD UE 2016/679).

Destinatarios de comunicaciones o cesiones

La entidad no tiene previsto realizar ningún tipo de cesión de datos personales a terceros, a excepción de las cesiones previstas legalmente, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Tampoco se prevén transferencias internacionales de los datos de los interesados.

No obstante, lo anterior, cuando en la situación de acoso se vea involucrado como sujeto activo personal de entidades ajenas a ADELFA OIL S.A., puede ser necesaria –para poder aplicar la totalidad de las actuaciones previstas en el “Protocolo de actuación frente al acoso”– la cesión de información a dichas entidades ajenas.

Se presta el consentimiento para esta cesión salvo que Ud. revoque este consentimiento consignándolo en el apartado correspondiente de la Información básica. Debe tenerse en cuenta que, si el consentimiento para la cesión no se presta, sólo será posible intentar una resolución consensuada de la situación.

Si la entidad tuviera previsto realizar cualquier otra cesión de sus datos personales a terceros, ésta le será comunicada previamente para recabar su consentimiento expreso.

Derechos del interesado

Puede ejercer todos los derechos según la legislación vigente sobre protección de datos.

Obtener confirmación por parte del responsable del tratamiento de si se están tratando o no datos personales que le conciernen. Acceder a sus datos personales, solicitar la rectificación de datos inexactos, solicitar la supresión de datos que ya no sean necesarios para los fines que se recogieron, solicitar la limitación u oposición del tratamiento de los datos, conservándose en este caso únicamente para el ejercicio de posibles reclamaciones, y solicitar la portabilidad de sus datos.

En caso de que tratemos sus datos para alguna finalidad en la que hayamos solicitado su previo consentimiento, tiene derecho a retirar el mismo en cualquier momento sin que ello afecte a la licitud del tratamiento previo a su retirada.

Puede ejercer los derechos indicados anteriormente ante el responsable del tratamiento, cuyos datos figuran en este documento, aportando el correspondiente documento que le identifique.

Asimismo, puede presentar su reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la calle Jorge Juan nº 6 código postal 28001 de Madrid o en la Web www.agpd.es

2.2 Información básica y detallada para el denunciado u otras terceras personas implicadas (testigos, etc.).

2.2.1 Información básica, 1ª Capa. Clausulado para insertar en la primera comunicación dirigida al denunciado o terceras personas que se ven implicadas en el procedimiento de instrucción de los hechos denunciados.

Le informamos que ADELFA S.A., en condición de responsable de tratamiento, ha obtenido sus datos en calidad de persona denunciada o persona implicada en los hechos denunciados en calidad de testigo con respecto al procedimiento de instrucción de unos hechos denunciados en materia de nuestro protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los datos incluidos en el expediente de instrucción del caso incluyen sus datos identificativos, datos de empleo y detalles sobre su nivel de implicación (como persona denunciada o testigo) con respecto a los hechos denunciados. La finalidad del tratamiento de sus datos es llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de situaciones de posible acoso sexual o por razón de sexo según protocolo de actuación aprobado por el órgano de Administración de ADELFA S.A. Puede solicitarnos la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección rrhh@c.es o dirigiéndose a nuestro departamento de RRHH.

2.2.2 Información adicional (2ª Capa) sobre la actividad de tratamiento 'Protocolo frente al acoso laboral/sexual' de ADELFA S.A. dirigida al denunciado o terceras personas que se ven implicadas en el procedimiento de instrucción de los hechos denunciados. (Información que debe estar a disposición de cualquier persona que la solicite).

Responsable del tratamiento

Identificación ADELFA S OIL S.A.

NIF: A26017137

Dirección Carretera San Adrián s/n. 26500 Calahorra (La Rioja)

Teléfono 941146699

Finalidad del tratamiento

Recepción de las denuncias de conductas inapropiadas o irregulares dentro del protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo de esta entidad, su análisis, investigación y en su caso, la incoación de un expediente, la propuesta de medidas cautelares y propuesta de resolución de esta. Sus datos serán inicialmente gestionados a través de nuestra Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral de ADELFA S OIL S.A. Todos los miembros de Dicha Comisión han firmado estrictas actas de confidencialidad con respecto al tratamiento de los datos en el ejercicio de sus funciones.

Categorías y origen de datos tratados.

Los datos personales objeto de tratamiento son los necesarios para llevar a cabo la instrucción apropiada sobre los hechos denunciados y efectuar, en su caso, las comunicaciones pertinentes a las Autoridades Competentes:

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos, DNI, pasaporte o tarjeta de residencia.
- Datos de contacto: correo electrónico, domicilio, teléfono
- Datos especialmente protegidos: Información sobre situaciones de acoso laboral.
- Otros tipos de datos: Detalles de empleo, Puesto de trabajo

La mayoría de estos datos ya estaba a disposición de ADELFA S OIL S.A. en su condición de Empleador, mientras, la información relativa a su implicación en los hechos denunciados tiene su origen en el contenido de la propia denuncia presentada como también en investigaciones posteriores por parte del órgano instructor del caso.

Decisiones automatizadas, perfiles y lógica aplicada

Sus datos no se utilizarán para decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.

Tiempo de conservación

Los datos incluidos en el expediente de instrucción se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la entidad.

Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la LOPDGDD 3/2018.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

Legitimación del tratamiento

La legitimación de la entidad para el tratamiento de los datos personales incluidos en las distintas fases de desarrollo del 'Protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo' de la entidad, se basa en el Interés Público siendo dicho tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público (artículo 6.1.r del RGPD UE 2016/679).

Destinatarios de comunicaciones o cesiones

La entidad no tiene previsto realizar ningún tipo de cesión de datos personales a terceros. a excepción de las cesiones previstas legalmente. cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Tampoco se prevén transferencias internacionales de los datos de los interesados.

Si la entidad tuviera previsto realizar cualquier otra cesión de sus datos personales a terceros, ésta le será comunicada previamente para recabar su consentimiento expreso.

Derechos del interesado

Puede ejercer todos los derechos según la legislación vigente sobre protección de datos.

Obtener confirmación por parte del responsable del tratamiento de si se están tratando o no datos personales que le conciernen. Acceder a sus datos personales, solicitar la rectificación de datos inexactos, solicitar la supresión de datos que ya no sean necesarios para los fines que se recogieron, solicitar la limitación u oposición del tratamiento de los datos, conservándose en este caso únicamente para el ejercicio de posibles reclamaciones, y solicitar la portabilidad de sus datos.

Puede ejercer los derechos indicados anteriormente ante el responsable del tratamiento, cuyos datos figuran en este documento, aportando el correspondiente documento que le identifique.

Asimismo, puede presentar su reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la calle Jorge Juan n.º 6 código postal 28001 de Madrid o en la web www.agpd.es

2.3 Deber de confidencialidad para su firma por parte de los miembros de la comisión de instrucción contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

DEBER DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE ADELFA OIL S.A.

Con la firma del presente documento, Don _____ con DNI _____, miembro de la comisión de instrucción contra el acoso sexual y por razón de sexo de ADELFA OIL S.A. que ha sido informado de acuerdo con lo establecido en el art. 13 del RGPD UE 2016/679 de que:

1. El responsable de tratamiento del fichero de 'Protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo' y sus consiguientes tratamientos es ADELFA OIL S.A.

La finalidad del tratamiento consiste en la recepción, instrucción y análisis de los hechos denunciados, toma de medidas preventivas y correctivas y las correspondientes comunicaciones a las partes afectadas y a las Autoridades competentes, en su caso.

La legitimación de los tratamientos de datos de carácter personal se basa en el interés público del propio responsable del Tratamiento (RGPD art. 6.1.e) y el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable de Tratamiento (RGPD art. 6.1.c).

Le informamos que sus datos no van a ser cedidos o comunicados a terceros salvo obligación legal, siendo ADELFA OIL S.A. la única responsable para su tratamiento y custodia. No se prevén transferencias internacionales de sus datos.

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.

2. Una negativa del miembro de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral al tratamiento de sus datos por parte de ADELFA OIL S.A. impediría el correcto desarrollo de la relación aquí descrita entre las partes.

3. Algunos datos de Ud. como miembro de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral de nuestra entidad se podrán comunicar al Ministerio Fiscal en el caso de que se decida la comunicación de los hechos denunciados a las Autoridades Judiciales.

4. Usted tiene los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición y demás derechos reconocidos por la normativa vigente en materia de protección de datos. Puede conocer sobre cómo ejercer dichos derechos como obtener información adicional sobre nuestra política de protección de datos dirigiéndose al departamento de Recursos Humanos.

CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE DATOS

De conformidad con lo establecido en la LOPDGD 3/2018, las personas (en este caso, los miembros de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral de ADELFA OIL S.A.) que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal estarán sujetos al deber de confidencialidad y tratarán los datos de carácter personal de manera que se garantice una seguridad adecuada de los mismos, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito, su pérdida, destrucción.

Asimismo, según la Ley 1/2019 de secretos empresariales, se considera secreto empresarial/información confidencial cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que sea secreto, en el sentido de que, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, no es generalmente conocido por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión, ni fácilmente accesible para ellas, tenga un valor empresarial, ya sea real o potencial, precisamente por ser secreto, y haya sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto, incluidos los datos de carácter personal contenidos en los documentos y/o en cualquier soporte que trate como consecuencia del desempeño de sus funciones durante la relación laboral.

Por ello, el abajo firmante en el marco de la relación laboral/contractual (definir según caso) que le une con ADELFA S.A., se compromete a:

Toda la información puesta a disposición y tratada por los miembros de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral como consecuencia de la tramitación y análisis del expediente de acoso sexual objeto de la instrucción es propiedad de ADELFA S.A. y tiene el carácter de estrictamente confidencial.

Por ello, toda información incluidos los datos de carácter personal del personal trabajador de ADELFA S.A. y/o cualquier otra información a la que se pudiera tener acceso y/o como resultado de la tramitación y análisis del expediente de acoso sexual objeto de la instrucción, deberán ser tratados observando el deber de sigilo y de tal manera que se garantice la seguridad de dicha información, incluida la protección contra el uso indebido y/o para fines distintos, su acceso no autorizado o pérdida, destrucción y/o daño accidental.

En ningún caso la información confidencial y/o los soportes que la contengan podrán ser utilizado fuera del estricto ámbito de la tramitación y análisis del expediente de acoso sexual objeto de la instrucción ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La obligación de confidencialidad establecida en el presente documento se mantendrá en vigor y con plenos efectos incluso con posterioridad a la finalización del cometido.

El abajo firmante se hace responsable sobre cualquier daño frente a ADELFA S.A. o a terceros que se podrían derivar de la violación de cualquiera de los deberes anteriormente mencionados.

En Calahorra, a de de

Fdo:

ANEXO 3

Régimen sancionador y disciplinario

Será de aplicación el régimen sancionador que establece el convenio colectivo. En el momento de la aprobación de este protocolo el convenio colectivo aplicable establece en su artículo 49.22 que el acoso sexual o por razón de sexo es una falta muy grave y establece las siguientes sanciones para dichas faltas:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.
- Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.