

**HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL  
DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.  
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
EN MATERIA DE ACOSO**

---

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de 3/2007 publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asimismo entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el art. 45.1 de la presente ley, se define el objeto de los planes de igualdad “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar”.

En este sentido en el art. 46 establece el concepto y el contenido de los planes de igualdad y debemos hacer referencia al punto 2 en el que se relacionan las materias a contener en los planes de igualdad, estando entre las mismas “... prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

Las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo están reguladas en el art. 48.1 que indica “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

En el punto 2 del mismo artículo define las funciones de los Representantes de los Trabajadores en este ámbito “Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”

“El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”. (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE)

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

## 2. PREÁMBULO

**HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todos los hombres y mujeres de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** tienen derecho a que se les respete su dignidad. Al mismo tiempo, todos los hombres y mujeres de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** tienen obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales con respeto, y de colaborar para que todas las personas sean respetadas.

De acuerdo con dichos principios, **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** declara que el acoso moral, el acoso por razón de sexo, el acoso sexual, así como cualquier otra clase de acoso o discriminación en el trabajo, no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia, no serán ignorados y serán sancionados con contundencia.

Con el objeto de conseguir dicho propósito:

**HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** declara que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asumirán las siguientes responsabilidades:

- Evitar aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hagan por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar molestas, ofensivas, humillantes, degradantes, hostiles o intimidatorias para alguien.
- Actuar de forma adecuada y solidaria ante comportamientos o situaciones como los descritos anteriormente, de acuerdo con las orientaciones que se establezcan en este Protocolo: no ignorándolas, ni tolerándolas, ni dejando que se repitan o se agraven, poniéndolas en conocimiento y solicitando ayuda a las personas adecuadas, y dando soporte a aquellas personas que lo puedan estar sufriendo.

**HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** se compromete a:

- **Difundir el presente Protocolo** y facilitar oportunidades de **información y formación** adecuada para todas las personas trabajadoras, contribuyendo a crear una mayor conciencia y conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona al respecto, con el objeto de prevenir las situaciones de acoso.
- Reconocer el **derecho** de las personas trabajadoras **de denunciar** cualquier situación de acoso y el deber de respetar la dignidad de las mismas.

- Articular y dar a conocer las diferentes **vías de resolución**, de este tipo de situación dentro de la empresa.
- Establecer un **procedimiento imparcial** con las debidas garantías, guardándose la confidencialidad para la tramitación de las posibles denuncias.
- Garantizar que **no se admitan represalias** hacia la persona acosada que presente alguna queja o denuncia interna, o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente Protocolo serán de aplicación, **a todas las personas trabajadoras de HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** y a las personas que no formando parte de la misma, sí se relacionan con la plantilla de la empresa por razón de su trabajo.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será **cualquier lugar o momento**, en el que las personas que prestan sus servicios en **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, se encuentren por **motivos laborales** (por ejemplo, con ocasión de evento o viaje por motivos profesionales).

### 4. PRINCIPIOS

Con el objeto de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** en el ámbito de las relaciones laborales, quedan absolutamente proscritas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones descritas en el apartado siguiente.

Por ello, la Dirección de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso moral, por razón de sexo o sexual, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y en particular contra su dignidad personal y profesional.

Correlativamente, las personas empleadas de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** tendrán derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas, y en particular de sus compañeros y compañeras de trabajo, especialmente si son subordinados/as jerárquicos/as.

Como consecuencia de lo hasta ahora expuesto, la plantilla de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** deberá ajustar su conducta a los siguientes principios:

### **Comportamientos de naturaleza sexual**

Todas las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidad en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales y, en concreto, el deber de evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona destinataria, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

### **Diversidad y no discriminación**

Todas las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidad de respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan a la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad, etc.)

### **Respeto**

Derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** en su integridad. No se tolerarán por ello las expresiones y los modos insultantes, humillantes o intimidatorios.

### **Comunicación**

La integración de todas las personas durante su vida laboral en la empresa es un valor fundamental de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o aislarle.

### **Reputación**

Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión de comentarios desfavorables de los mismos con ánimo injurioso.

### **Discreción**

Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar su conducta o a llamarles la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se hagan de forma reservada.

## 5. CONCEPTOS

Antes de entrar a definir las tipologías de acoso, es necesario hacer referencia al **Art. 28 de la Ley 62/2003**, que nos da una definición del "acoso" como *"toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo"*

### 5.1. ACOSO SEXUAL

Se entenderá por tal el comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El citado comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a a un cargo superior, pero también entre compañeros/as, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores.

#### 5.1.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

##### **Conductas verbales.**

Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, invitar persistentemente a participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas, proposiciones sexuales, demandas de favores sexuales.

##### **Conductas no verbales**

Gestos obscenos, cartas o mensajes al correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual, exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas impúdicas.

##### **Conductas Físicas**

Contacto físico deliberante y no solicitado, abrazos o besos no deseados, la aproximación física excesiva, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Todas estas conductas podrán ser clasificadas según su gravedad, como leves, graves o muy graves.

## Referencias:

*Ley 3/2007, Art. 7.1, define el acoso sexual como “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”.*

*Directiva 2002/73/CE, define el acoso sexual “La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal ó físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*

*Estatuto de los Trabajadores, Art. 4.2.e) establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se respete su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*

## TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

Se diferencian dos tipos de acoso sexual, en función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

### **Chantaje sexual (quid pro quo)**

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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso ambiental**

Su característica principal es que el sujeto activo genera un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual.

## 5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento no deseado y realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a a un cargo superior, pero también entre compañeros/as, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores.

### 5.2.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se enumeraran una serie de conductas o comportamientos ejecutados en función del sexo, orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrán ser constitutivas de esta tipología de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual por pertenecer a un sexo determinado.
- Ridiculizar las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad ó por el ejercicio de un derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Todas estas conductas podrán ser clasificadas según su gravedad, como leves, graves o muy graves.

### 5.3. ACOSO LABORAL / MORAL (“MOBBING”)

Se entenderá por tal, cualquier conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática <sup>i</sup> y por tiempo prolongado <sup>ii</sup> suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

El acoso puede producirse básicamente de forma vertical (de cargo superior hacia subordinado/a o viceversa) pero también de forma horizontal (entre compañeros/as de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

Legalmente se entiende por acoso laboral **“el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”**.



## Referencias:

*El Estatuto de los Trabajadores artículos 4 y 50.1 de la sección segunda (derechos y deberes básicos).*

*El acoso laboral también vulnera la ley 14/86 General de Sanidad (Art. 10) y la Ley General de Seguridad Social (Art. 123 y 127).*

*Código Penal (LO 5/2010), se considerará delito la realización reiterada de “actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” (art. 173.1) “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*

<sup>i</sup> Al menos una vez por semana

<sup>ii</sup> Más de seis meses

### 5.3.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LABORAL / MORAL

Sin ánimo excluyente ni limitativo se consideran constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas:

#### **Limitar la comunicación. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:**

- El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- Los compañeros le impiden expresarse.
- Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- Se producen críticas hacia su vida privada.
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- Se le amenaza verbalmente.
- Se le amenaza por escrito.
- Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc. ).
- Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

#### **Limitar el contacto social. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:**

- No se habla nunca con la víctima.
- No se le deja que se dirija a uno.
- Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.

- Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- Se niega la presencia física de la víctima.

**Desprestigiar a su persona ante sus compañeros (por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo). Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:**

- Se maldice o se calumnia a la víctima.
- Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.
- Se ridiculiza a la víctima.
- Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- Se hace burla de su vida privada.
- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

**Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo). Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:**

- No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

**Comprometer la salud (bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando sus pertenencias). Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

- Se le amenaza físicamente.
- Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- Se agrede sexualmente a la víctima.

*Referencias:*

*Inventario del Acoso Moral de Leymann.*

#### **5.4. ACOSO DISCRIMINATORIO**

Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el Art. 28 de la Ley 6212003, el Art.7.1 de la Ley 5 112003 y el Art. 7.2. de la LO 312007 estaríamos ante un acoso discriminatorio, conducta tipificada como infracción muy grave por el Art. 8.13 bis LISOS.

Ejemplos típicos de estas conductas sería: el acoso por razón de convicciones dirigida frente a un representante sindical o político en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en periodo posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a trabajadores susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las empresas que tengan planes de este tipo.

Acoso Discriminatorio (Art. 8.1 3 bis TRLISOS), cuando **está** motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima
- Ataques por motivos sindicales
- Sexo u orientación sexual
- Mujeres embarazadas o maternidad
- Edad, estado civil
- Origen, etnia, nacionalidad
- Discapacidad

#### **6. MEDIDAS PREVENTIVAS. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**

Con el objeto de prevenir y evitar situaciones y comportamientos de acoso, **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, se compromete a:

- Divulgación del presente Protocolo entre la plantilla de la empresa, por los medios que la Comisión de Igualdad, considere oportunos.

- Facilitar información fácil de entender, accesible, adecuada, coherente y continuada en el tiempo.
- Formación para todos/as los/las trabajadores / trabajadoras de la empresa.

**HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, en especial atención promocionará la formación específica en la materia, a todas las personas de la organización que tengan o puedan tener, alguna participación en el protocolo de actuación en materia de acoso.

El presente Protocolo de Actuación en Materia de Acoso, será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todo el personal de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, se conciencie y se responsabilice en ayudar a garantizar un entorno de trabajo, en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

## **7. NOMBRAMIENTOS DE LOS ORGANOS DE RESOLUCIÓN.**

### **7.1. CONSEJERA DEL TRATAMIENTO DE ACOSO**

La Dirección de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, con aceptación de la Comisión de Igualdad, nombrará a una representante de la Comisión de Igualdad como Consejera del Tratamiento de Acoso (en adelante Consejera), por un período de 2 años prorrogables.

El presente nombramiento, constará en documento adjunto al presente Protocolo (anexo 1), así como los futuros nombramientos que se pudieran producir, por renovación del cargo, transcurrido el periodo de dos años de duración del mismo.

Funciones de la Consejera:

- a) Es la persona encargada y responsable, de recibir todas las consultas y denuncias referidas a cualquier tipología de acoso que pudiera producirse.
- b) Entrevistarse con la persona denunciante y la víctima en caso de ser personas distintas, con el objetivo de conocer los hechos.
- c) Emisión de Informe, dirigido a la Comisión de Seguimiento de Protocolo, explicativo de los hechos denunciados.
- d) Convocar a Comisión de Seguimiento de Protocolo, para la entrega del informe y exposición de los hechos.

Las citadas consultas y denuncias se deberán dirigir a la Consejera a través de la siguiente dirección de correo electrónico: [protocoloaqlev@agbar.es](mailto:protocoloaqlev@agbar.es)

La Consejera podrá atender consultas anónimas o informar a las personas trabajadoras sobre el cualquier tipología de acoso. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

## **7.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO**

La Comisión de Seguimiento del Protocolo, estará formada por 4 miembros de la Comisión de Igualdad, de los cuales 2 de ellos serán representantes de la Dirección de la empresa y 2 representantes de las personas trabajadoras. De igual forma se procurará que ninguno de los dos sexos tenga una participación inferior al 40% de las personas integrantes de esta comisión.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento del Protocolo serán:

- a) Elaborar informe, con las conclusiones sobre el supuesto acoso informado a la misma.
- b) Elaborar Memoria Semestral de todas las actuaciones realizadas.
- c) Poner en conocimiento, en su caso, de los instructores/as del expediente, el informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.
- d) Instar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas que estime convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- e) Y, cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Los nombramientos de la Comisión de Seguimiento del Protocolo, se proceden a relacionar en el anexo 1 del presente documento.

## **8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

### **8.1. LEGITIMACIÓN PARA REALIZAR DENUNCIA.**

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, la empresa establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, que se iniciará con la denuncia o comunicación de la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral / moral o acoso discriminatorio, ante la Consejera del Tratamiento de Acoso.

**La denuncia deberá realizarse por escrito y podrá realizarla:**

- Directamente la persona afectada
- La persona afectada a través de su representante sindical

- Cualquier persona trabajadora de la empresa que sea testigo o tenga conocimiento del acoso que está sufriendo alguna persona de la plantilla.

La denuncia escrita se podrá enviar por correo electrónico a [protocoloaqlev@agbar.es](mailto:protocoloaqlev@agbar.es), o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de la consejera.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que no dispongan de acceso al correo electrónico de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, se les facilitará en cada uno de los centros de trabajo, de los medios necesarios para el envío del documento escrito, al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

## **8.2. ACOSO PRODUCIDO POR PERSONAL EXTERNO A LA EMPRESA**

En el supuesto caso de que el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral / moral ó acoso discriminatorio, proceda de un ámbito externo a la empresa, por parte de trabajadores/as de otras empresas o entidades con relación a ésta, la Comisión de Seguimiento del Protocolo, una vez recabado el testimonio de la persona afectada dará traslado del mismo a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa.

Si lo considerara oportuno, la Dirección de RRHH remitirá a la Dirección de la empresa externa, del ente privado u organismo público, encargado de la persona presuntamente acosadora, un escrito en el que se relate lo ocurrido, indicando el centro de trabajo en el que ocurrieron los hechos, día y hora, e identificando en la medida de lo posible a la persona presuntamente acosadora, a fin de que ejecute las medidas oportunas.

Asimismo la Dirección de RRHH de la empresa, tomará las medidas que considere oportunas para garantizar que la presunta situación de acoso finalice.

## **8.3. INICIO DE LAS ACTUACIONES**

### **8.3.1. APERTURA DEL PROTOCOLO**

Para la apertura del procedimiento se requiere:

- Presentación de denuncia formal, por escrito (modelo denuncia en anexo 2).
- Identificación de la presunta víctima, y de la persona denunciante en caso de que la denuncia sea presentada por una persona diferente a la víctima.
- Detalle de los hechos y episodios concretos (fechas, duración y lugar de los hechos), realizados por el responsable o responsables de los mismos, así como de los posibles testigos.

Una vez recibida la denuncia formal por parte de la **Consejera**, disponen de **3 días hábiles** para la realización de las siguientes actuaciones:

- **Entrevista con la persona denunciante** y con la **víctima** en caso de no ser la misma.
- **Emisión de Informe** dirigido a la Comisión de Seguimiento del Protocolo.
- **Convocatoria** a la Comisión de Seguimiento del Protocolo.

Puesta la denuncia, realizado el Informe por la Consejera y puesto en conocimiento de la **Comisión de Seguimiento del Protocolo**, la misma dispone de un plazo de **2 días hábiles**, para la **emisión un informe**, que contendrá la resolución sobre las actuaciones a realizar, que podrán ser:

- Inicio de expediente informativo.
- Sobreseimiento de la denuncia.
- Medidas de solución del conflicto.

Dicho informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos para su ejecución, información y seguimiento.

En cualquier caso la **Consejera**, junto con la **Comisión de Seguimiento** del Protocolo podrán **proponer medidas cautelares**, tales como la separación de la persona presuntamente acosada, de la persona presuntamente acosadora, así como otras que estimen oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito que dirigirán a la Dirección de Recursos Humanos. Si procede, será una persona de la Dirección de RRHH. La que comunicará a la persona denunciada, la aplicación de las medidas cautelares a adoptar.

### 8.3.2. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Para la realización del correspondiente expediente informativo, la Dirección de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** nombrará en cada caso, con aceptación de la Comisión de Seguimiento del Protocolo, un equipo de instructores/as, que estará formado, preferiblemente, por una persona interna de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y/o de la Dirección de RRHH de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, siempre cuando fuese posible y por una persona externa experta en Asesoría Jurídica Laboral, para que actúen conjuntamente hasta la resolución del expediente.

En el supuesto que la parte social que forma parte de la Comisión de Seguimiento del Protocolo de acoso, no aceptase los/as instructores/as nombrados por la Dirección de la Empresa y propusiese alternativa, esta será aceptada por la Dirección siempre y cuando esta (parte social) se hiciese cargo de la totalidad de los gastos derivados de la Instrucción del expediente.

La instrucción del Expediente se iniciará en los 2 días hábiles siguientes al nombramiento de los instructores/as del expediente y tendrá una duración máxima de 10 días hábiles.

Los/as instructores/as dispondrán de los medios necesarios y tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de los/as instructores/as se le requiera.

Los/as instructores/as iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado tanto por el/la Consejero/a como por la Comisión de Seguimiento del Protocolo, manteniendo en todo caso una entrevista con las personas empleadas, denunciante y denunciado, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si el/la denunciante no fuera la víctima, el Equipo de Instrucción deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, las personas empleadas denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras o asesor/a externo/a.

Las personas empleadas denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba, que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo a su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Las personas empleadas que, durante todo el proceso, sean citadas por el Equipo de Instrucción estarán obligadas a comparecer y a colaborar con ellos en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras o asesor/a externo/a.

#### **8.3.2.1. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO:**

Finalizada la fase de investigación, los instructores dispondrán de un plazo de **2 días hábiles** para la **emisión del Informe**, que como mínimo, deberá contener la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Informe realizado por la Comisión de Seguimiento y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos recogidos en fase de instrucción.
- Conclusiones y medidas propuestas por los instructores/as.

El presente informe se dirigirá a la Dirección de RRHH de la empresa, a fin de que ejecute las medidas propuestas en el Expediente Informativo.



En relación a las conclusiones ó medidas propuestas por los instructores, estas podrán suponer:

- **Apertura de un expediente disciplinario**

Se abrirá un expediente disciplinario al denunciado/a por entender que el denunciante o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral / moral o acoso discriminatorio o al denunciante en el supuesto que se concluya que se trata de una denuncia dolosa.

Corresponderá a la Dirección de RRHH de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** el ejercicio de la facultad disciplinaria, que le viene conferida por Ley y por el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, cuando el Expediente Informativo incoado por los instructores/as, concluya que se ha producido acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral / moral o acoso discriminatorio o denuncia falsa.

En tal caso, se le incoará a la persona responsable (o responsables) el preceptivo expediente disciplinario, redactándose el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por las personas instructoras.

En el supuesto de que la persona/s responsable/s del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral / moral o acoso discriminatorio, no aporte en la fase de descargos prueba alguna que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, la empresa le impondrá la sanción que proceda considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, tipificada como tal en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (por remisión expresa del convenio/os de aplicación en la Empresa), o en su caso, en la norma convencional aplicable, y por la trasgresión de la buena fe contractual que comporta.

Todo ello en base a lo dispuesto en el **Art. 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores**, que indica como causa de **despido disciplinario** *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”*

La sanción se verá agravada, cuando la persona responsable sea un superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

- **Archivo de las actuaciones**

El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral / moral o acoso discriminatorio, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas empleadas denunciante o denunciado.

El inicio, tramitación y resolución del Expediente Informativo, será comunicado, la Consejera, a la Comisión de Seguimiento del Protocolo y a las personas implicadas en el procedimiento, a través de la entrega del Informe realizado por los Instructores/as.

#### **8.4. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

La apertura del Protocolo de Actuación, debe seguir y aplicar las siguientes garantías:

##### **Urgencia del Proceso.**

El procedimiento a seguir ante posibles situaciones de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

##### **Confidencialidad de la investigación.**

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. **Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.**

La Comisión de Seguimiento del Protocolo pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

##### **Protección a la víctima**

Se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

Se tomarán las medidas cautelares oportunas, previas a la apertura del expediente de instrucción, para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

### **Restitución de las víctimas**

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la Empresa restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Asimismo la Empresa facilitará el soporte sanitario necesario para la recuperación de la víctima.

### **Prohibición de represalias**

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.

### **Opción de traslado**

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la víctima no deba convivir en el mismo entorno de trabajo que el/la acosador/a, por ello siempre y cuando sea posible se efectuara el traslado la persona acosadora en primer lugar ó de la víctima si así lo solicitase expresamente.

### **Falsas denuncias**

En el caso de que el Informe resolviera, que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

### **Garantías jurídicas**

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Empresa prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.

### **Incompatibilidades**

En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante/denunciado) tuviesen una relación de jerarquía (subordinación o superioridad), amistad o enemistad manifiesta o una relación de parentesco, por afinidad o consanguineidad hasta el segundo grado, con la Consejera, con alguna persona integrante de la Comisión de Seguimiento del Protocolo o con los instructores, ésta persona quedará invalidada para intervenir en el proceso substituyéndola por otra designada por la Dirección ó la parte social, en función de a quien corresponda y con la aceptación de la Comisión de Igualdad.

## 9. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Son funciones principales de la Comisión de Igualdad:

- a) Revisar, como mínimo una vez al año las denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral / moral y acoso discriminatorio y conocer la resolución de las mismas.
- b) Elaborar un informe anual, con el fin de asegurar la eficiencia y funcionalidad del presente Protocolo y en el caso que sea necesario, adaptarlo.
- c) Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y de las personas que trabajan en ella, con la voluntad de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.
- d) Elaborar anualmente una Memoria, del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Seguimiento del Protocolo y de la que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

La Comisión de Igualdad, tendrá conocimiento periódico de los informes realizados por la Comisión de Seguimiento del Protocolo junto con la Consejera. Además semestralmente será informada a través de la Memoria que realiza la Comisión de Seguimiento.

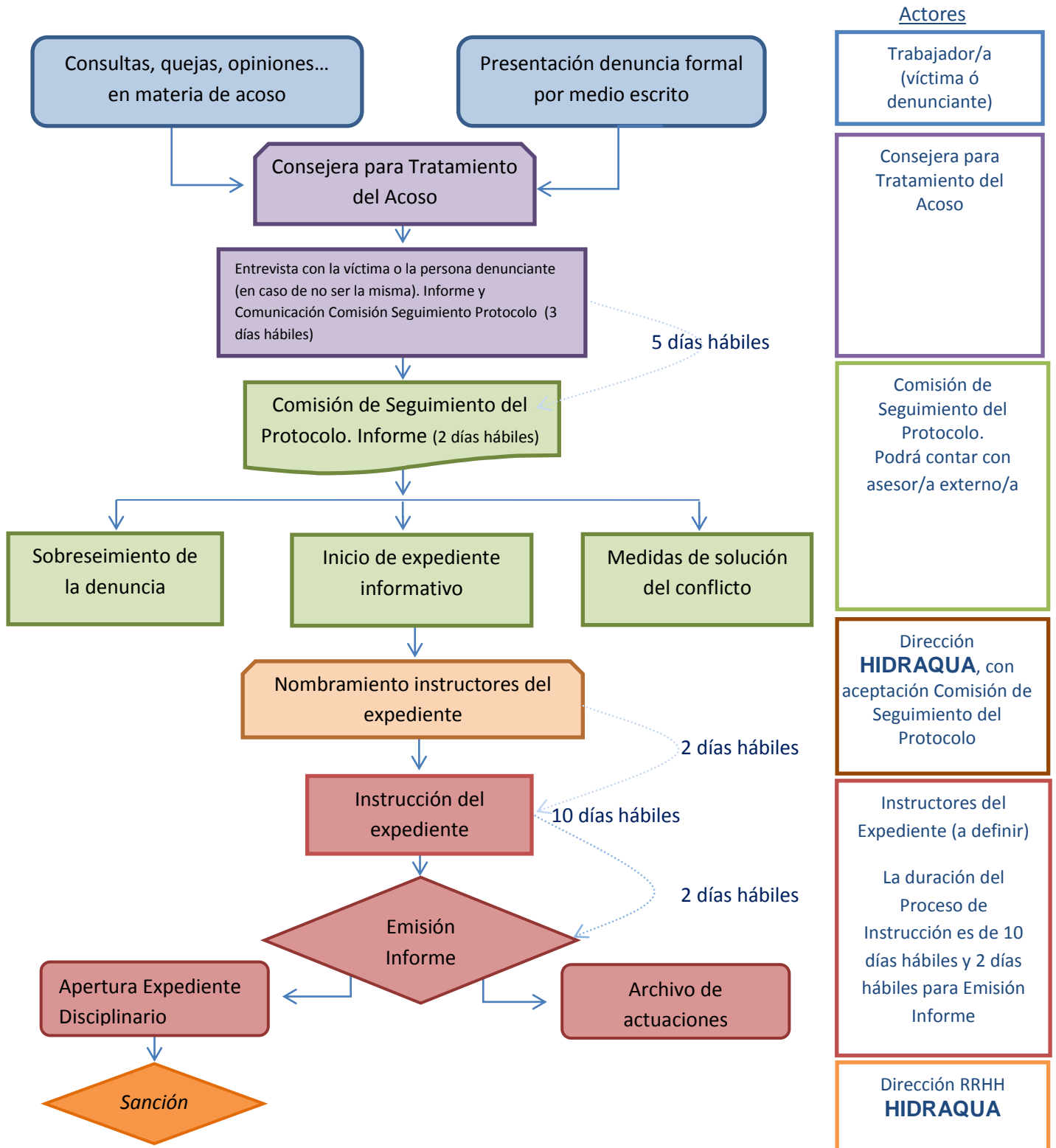
Asimismo, en relación a los expedientes informativos, la Comisión será informada de su inicio, tramitación y finalización, así como de la resolución final de los expedientes disciplinarios que deriven de los casos de acoso.

## 10.FECHA DE EFECTOS Y ENTRADA EN VIGOR

La Comisión de Igualdad de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** tras mantener sus miembros las oportunas negociaciones, ha alcanzado en la fecha de hoy un acuerdo sobre el texto del presente “Protocolo de Actuación en Materia de Acoso”, que trasladan a la Dirección de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.** y a la Representación Laboral de las personas trabajadoras de la misma, y estas a su vez asumen.

**Y en prueba de su conformidad**, firman las personas integrantes de la mencionada Comisión, en Alicante, a 22 de mayo de 2015.

## CIRCUITO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO



**ANEXO 1.**

**NOMBRAMIENTOS CONSEJERA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE PROTOCOLO DE ACOSO**

Reunida la Comisión de Igualdad de la empresa **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, siendo la composición de la misma, la que a continuación se detallan:

Por la parte Social:

Dña. M<sup>a</sup> PILAR PICAZO MOROTE  
Dña. M<sup>a</sup> CARMEN SÁNCHEZ MARTÍNEZ  
D. JORDI MARTÍNEZ PÉREZ  
Dña. M<sup>a</sup> VICTORIA RODRÍGUEZ GÓMEZ  
D. JUAN RAMÓN MOTOSO FERNÁNDEZ  
Dña. M<sup>a</sup> ISABEL GARCÍA OLTRA

Por la parte Empresarial:

Dña. NURIA ESPINOSA GINER  
Dña. NURIA CATALÁ BAUTISTA  
D. ALFONSO HUEDO RUIZ  
D. ISIDORO ANDREU HURTADO  
D. BORJA MORATAL PEIRO  
Dña. MARÍA GURREA MARTÍNEZ

Ambas partes, acuerdan de forma unitaria el nombramiento de la Consejera y de la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso, por un periodo de dos años.

1. Consejera: M<sup>a</sup> Carmen Sánchez Martínez
2. Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso estará formada por:

Dña. M<sup>a</sup> Carmen Sánchez Martínez

Dña. M<sup>a</sup> Pilar Picazo Morote

Dña. Nuria Espinosa Giner

D. Isidoro Andreu Hurtado

Los nombramientos entran en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Protocolo de Acoso y **para que así conste** firman el presente anexo, todos los miembros de la Comisión de Igualdad de **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, en Alicante, a 22 de mayo de 2015.

## ANEXO 2.

### MODELO DENUNCIA DE ACOSO

La empresa **HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.**, tiene definido un **Protocolo de Actuación confidencial**, para el tratamiento de denuncias, derivadas de actuaciones que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral/laboral y acoso discriminatorio.

La presente denuncia, será gestionada por el/la Consejero/a en materia de Protocolo de Acoso, designados en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, realizando acuse de recibo de la consulta y dándole respuesta en un plazo de 5 días hábiles, tal y como viene definido en el Protocolo de Actuación en materia de Acoso.

El tratamiento de las denuncias, se rigen por el **principio de confidencialidad** al igual que todo el procedimiento de resolución, del presunto acoso en cualquiera de sus tipologías.

No se admitirán a trámite denuncias anónimas, es requisito indispensable la cumplimentación de los diferentes apartados del presente modelo.

La denuncia podrá presentarse por los siguientes medios:

- Enviado el documento adjunto en un correo electrónico, a la dirección habilitada para ello [protocoloaqlev@aqbar.es](mailto:protocoloaqlev@aqbar.es)
- Por cualquier otro medio que deje constancia de su entrega.

#### Datos del denunciante

Nombre y Apellidos	
Correo electrónico	
Teléfono	
Empresa	
Hora de contacto	

#### Datos de la víctima (a cumplimentar en el supuesto de que sea diferente al denunciante)

Nombre y Apellidos	
Empresa	

**Detalle cronológicamente los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral/laboral y acoso discriminatorio, de los que ha sido testigo ó víctima. Identifique a la/s persona/s responsable/s y a los posibles testigos. Asimismo relacione aquella información que considere que puede ser importante para la valoración de la denuncia.**

A large, empty rectangular box with a dotted border, intended for the user to provide a detailed chronological account of the alleged harassment incidents, identify responsible parties, and list potential witnesses.



**¿Ha transmitido con anterioridad, los hechos declarados a otra persona de la Organización?**

**¿Durante cuánto tiempo se han venido produciendo los hechos relatados?**

Por favor, es importante que todos los campos estén cumplimentados. La información aquí reflejada será tratada con la máxima confidencialidad y rigurosidad.

De acuerdo con la Ley orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos personales que nos facilite mediante este formulario o con posterioridad como consecuencia del tratamiento de este contacto inicial, se incorporaran a un fichero cuyo responsable es **HIDRAQUA** con la finalidad de facilitar la gestión y resolución de la denuncia de acoso que nos realice. También le informamos que sus datos podrán ser cedidos a las empresas participadas por Agbar para la finalidad indicada.

Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, enviando un correo electrónico a la dirección [protocoloaqlev@agbar.es](mailto:protocoloaqlev@agbar.es) indicado en el asunto "Ejercicio derechos ARCO".

Le informamos de que están implantadas las medidas de seguridad de índole técnica y de organización necesarias para garantizar la seguridad de sus datos de carácter personal y evitar la alteración, pérdida, tratamiento y/o acceso no autorizado, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la LOPD y en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el cual se aprueba el reglamento de desarrollo de la LOPD.