

## ANEXO 3

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

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Obra Diocesana Santo Domingo de Silos, por medio del presente protocolo, manifiesta y hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la misma.

De acuerdo con ese compromiso, la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

La finalidad de este protocolo es establecer el procedimiento de actuación ante cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo en la **OBRA DIOCESANA SANTO DOMINGO DE SILOS** como muestra del compromiso de la misma en la prevención y erradicación de estas conductas, todo ello sin perjuicio de que la persona afectada pueda optar en cualquier momento antes, durante o después del procedimiento, por las vías administrativas o judiciales.

## 2. MARCO LEGAL

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que «Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como define este tipo de conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Esta misma Ley especifica en su artículo 46.2 que el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del Plan de Igualdad.

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que 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, debiendo negociarse con la RLT las medidas que se implanten.

Del mismo modo, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualesquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Por otra parte, la Ley 15/2022 de Igualdad y no discriminación, amplía el ámbito de protección frente a la discriminación a efectos de las causas y de las posibles formas de discriminación, incluyendo como factor de discriminación la enfermedad, la condición de salud, el estado

serológico y la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos, así como la expresión de género, la lengua y la situación socioeconómica. Se trata de factores potencialmente discriminatorios, sin necesidad de estar ligado a una discapacidad o enfermedad de larga duración.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incluye importantes disposiciones de alcance laboral, con el objetivo de prevenir situaciones de violencia sexual en el trabajo, reconoce un estatus laboral específico de las trabajadoras víctimas de violencia sexual, equiparado al de las víctimas de violencia de género.

Consecuentemente, el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido así como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

### 3. CONCEPTOS

El «**acoso sexual**» es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

«**Acoso por razón de sexo**» es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Igualmente, a los efectos de este protocolo, y en todo caso:

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

#### Tipologías de acoso sexual:

##### CONDUCTAS VERBALES:

- ⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ⇒ Comentarios sexuales obscenos.

- ⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:

- ⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⇒ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

#### CONDUCTAS NO VERBALES:

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### Tipología de acoso por razón de sexo:

- ⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ⇒ Utilización de humor sexista.
- ⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

**Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:**

⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...).

⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

#### **4. PRINCIPIOS DE LAS ACTUACIONES PREVISTAS EN EL PRESENTE PROTOCOLO**

- Se reconoce el derecho a iniciar el procedimiento previsto para las situaciones de acoso en el ámbito laboral, o a ayudar a su esclarecimiento, sin miedo a intimidación y/o represalias posteriores. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Asimismo, se garantiza la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso, pudiendo adoptarse por parte de la dirección las medidas disciplinarias previstas en la normativa de aplicación en caso de acusaciones falsas o malintencionadas destinadas a menoscabar la reputación personal o profesional de un miembro del personal.
- Se reconoce el derecho y se impone la obligación correlativa, de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante el desarrollo de las actuaciones previstas en el protocolo, respecto a todos los implicados en el mismo. La información conocida, y la documentación obtenida se utilizará única exclusivamente para los objetivos y términos recogidos en el presente protocolo.
- Las personas solicitantes tendrán además derecho a ser protegidas y ser acompañadas durante las actuaciones del protocolo por una persona de su elección.
- Las personas a las que se refiere la solicitud de intervención tendrán además derecho a conocer la naturaleza y el contenido de las quejas o solicitudes presentadas que les afecten, así como a la presunción de inocencia y, en su caso, a defenderse de posibles acusaciones.



## **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo afecta a todo el personal vinculado profesionalmente con la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos.

## **6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

La Obra Diocesana Santo Domingo de Silos, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevará acabo las siguientes acciones:

1. Publicidad y difusión de este Protocolo, a través de su publicación en la intranet.
2. Información preventiva y formación a todos los empleados sobre las conductas que, mediante el uso de las TIC, pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo, conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo y, en su caso, delito de violencia de género.
3. Mención del presente Protocolo en el Plan de igualdad en el ámbito de la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos.
4. Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos.
5. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones de conflicto regulado en este Protocolo.
6. Organizar los espacios del centro de trabajo integrando la perspectiva de género, con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras y trabajadores.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### 1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos y/o de los miembros de la Comisión de Igualdad de la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos, quienes inmediatamente lo pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. Esta comunicación se podrá hacer tanto de manera presencial como de forma anónima, a través del Canal de Comunicación de Denuncias Anónimas.

- Canal: **Intranet** (que garantice el anonimato de la persona denunciante) (medida en proyecto)
- Revisado por: Dpto. de RRHH.
- Periodicidad de revisión: semanal.

La denuncia y/o queja deberá presentarse siempre por escrito a través de impreso normalizado a tal efecto (ANEXO 3.1). El escrito será recibido por el Departamento de Recursos Humanos, en caso de que se realice a través de la Intranet.

### 2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en los que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista pero no sean constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, la queja podrá presentarse verbalmente o por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos y/o ante los miembros de la comisión de Igualdad. En este segundo caso, lo pondrá en conocimiento del departamento de Recursos Humanos.

Si el Departamento de Recursos Humanos considera que la actuación o conducta puede ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar denuncia por escrito para iniciar el procedimiento formal.

En el supuesto de que se estime que la queja o denuncia no es constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, pero que se trata de una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo el Departamento de Recursos Humanos iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de veracidad de la queja.

Una vez probada la existencia de indicios que acrediten la veracidad de la queja presentada, entrará en contacto confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima si esta lo desea, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta, que de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo puede llegar a calificarse como acoso sexual o por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona acusada podrá ofrecer todas las explicaciones que considere oportunas.

En este procedimiento, el Departamento de Recursos Humanos se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objeto de este procedimiento es resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo, resultando suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 7 días laborables.

Del resultado del procedimiento informal se dará traslado a la Dirección del Centro y a la Comisión de Igualdad.

En todo momento se garantizará la confidencialidad y dignidad de las personas implicadas, asignando en los documentos del procedimiento códigos numéricos a cada una de las partes afectadas.

### **3. PROCEDIMIENTO FORMAL**

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo y sin perjuicio del derecho de la presunta víctima a acudir a la vía civil o penal, o Inspección de Trabajo, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. Podrá plantear la denuncia cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se redactará por escrito y se remitirá al Departamento de Recursos Humanos y/o a los miembros de la Comisión de Igualdad, que lo pondrá en conocimiento del Dpto. de Recursos Humanos.

El Departamento de Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a la Comisión de Igualdad, cuya labor será la apertura de un expediente informador con el fin de recabar información para comprobar, con respeto y en cumplimiento de los principios inspiradores del presente protocolo, el alcance y veracidad de

los hechos denunciados. Para ello se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesarias para la resolución de los mismos. Si las circunstancias del caso lo aconsejan, la Comisión podrá contar con profesionales externos con solvencia en la materia para cada caso.

La Comisión de Igualdad procederá a no admitir a trámite la denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.

### **1.Instrucción del procedimiento por la Comisión de Igualdad.**

La Comisión de Igualdad nombrará, de entre sus miembros, un instructor que llevará el impuso de todas las actuaciones de la misma en el marco de este procedimiento.

La Comisión recabará cuanta información considere precisa de las partes implicadas y/o su entorno, garantizándose en todo momento a las partes implicadas la confidencialidad de la información y/o documentación obtenidas, así como su utilización única y exclusivamente para los fines del presente protocolo.

La Comisión de Igualdad realizará un primer contacto con la persona afectada y el denunciante (en el caso de ser personas distintas) en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a la recepción de la denuncia. A través de dicho primer contacto la Comisión y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto de los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

La Comisión dará traslado a la persona denunciada de la denuncia y sus términos. Se le deberá dar audiencia, en presencia o no de la víctima a elección de ésta última. Ambas podrán solicitar la presencia de unas u otras partes integrantes de los órganos de representación del personal o, si se considera conveniente, de otros trabajadores o trabajadoras a efectos de posibles testificales.

En el caso de que las circunstancias permitan la mediación, las actuaciones de la Comisión consistirán en reuniones con ambas partes, de manera individual y sucesiva con el fin de lograr una solución mediada, de ser posible, así como de otorgar a las partes la oportunidad de poner de manifiesto su versión de los hechos y de efectuar las alegaciones que consideren oportunas. De todas las entrevistas efectuadas, la Comisión levantará acta reflejando lo manifestado por las partes.

En el plazo máximo de quince días laborales a partir del traslado de la denuncia a la Comisión de Igualdad, ésta elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

a. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

b. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

c. Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso sexual o por razón de sexo, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De dicho informe se dará traslado a la Dirección del Centro, a través del Departamento de Recursos Humanos así como a la RLT, incoándose el correspondiente procedimiento disciplinario de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren intencionadamente infundadas o fraudulentas y dolosas, y realizadas con la finalidad de causar daño a la persona denunciada serán objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer la persona denunciada.

**ANEXO 3.1**

**SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**Solicitante**

- Persona afectada  
 RLT  
 Otros (especificar): \_\_\_\_\_

**Tipo de acoso:**  Sexual  Por razón de sexo

**Datos de la persona afectada**

Nombre y apellidos:  
NIF:  
Teléfono de contacto:

**Descripción de los hechos (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso)**

**Existencia de testigos**

Sí (especificar): \_\_\_\_\_  No

**Documentación anexa**

Sí (especificar): \_\_\_\_\_  No

**Solicitud del inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo como:**

QUEJA  DENUNCIA

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Fecha y firma de la persona interesada

Fdo: \_\_\_\_\_

### **Información básica sobre protección de datos**

Los datos de carácter personal serán tratados por la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos e incorporados a las actividades de tratamiento de datos de personal con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin.

Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos, en CI Amistad 6, Zaragoza 50002.