

ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**1. PREÁMBULO**

La Constitución Española fija como uno de sus ejes centrales el respeto a la dignidad personal y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE), de donde indiscutiblemente se derivan derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE).

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, dispone que los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias (art. 4). En ese contexto, prevé la obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (art. 15.1).

El 9 de octubre de 2024, se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y establece el ámbito y las medidas que deben trasladarse a la negociación colectiva.

El acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, es un riesgo laboral, de carácter psicosocial, que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

Además, conviene recordar que el acoso, por las razones expuestas, a las personas que trabajan en la institución, constituye un incumplimiento contractual que puede dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien lo comete (art. 54.2 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En el Banco de España, consideramos que la verdadera implicación con la sociedad obliga a que seamos reflejo de la misma, dentro de nuestra propia organización. Por ello, el asegurar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las personas LGTBI es una de las premisas que debemos incorporar a la gestión diaria de nuestra institución, con el objetivo de ser cada día más plurales, como lo es la sociedad en la que

ofrecemos nuestros servicios.

A su vez, el incorporar pensamientos diferentes enriquece cualquier organización, y para la nuestra, basada en el capital humano, es fundamental este enriquecimiento. La creación de un ambiente de trabajo sano y abierto, donde todos puedan expresarse tal y como son, es básica para maximizar la productividad y, a su vez, el desarrollo profesional y personal de las personas del Banco.

El Banco de España manifiesta su política de tolerancia cero hacia las conductas de acoso y violencia contra las personas LGTBI o que atenten contra la diversidad sexual, así como el compromiso de que las personas afectadas reciban el apoyo necesario, respetando en todo momento la intimidad y la confidencialidad.

Por todo ello, con el fin de arbitrar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular al respecto, se ha negociado entre el Banco de España y la representación de las personas trabajadoras el presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género (el “**Protocolo**”), que, a su vez, da cumplimiento al mandato articulado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Desde el Banco de España existe el compromiso de informar sobre la existencia del Protocolo y obligar a su cumplimiento, con el fin de asegurar su incorporación efectiva al día a día de la institución, vigilando que su contenido se lleve a cabo y asegurando la protección de las personas implicadas y la adopción de medidas disciplinarias proporcionales ante cualquier conducta discriminatoria, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y la normativa interna del Banco.

Además de la creación del Protocolo como medida preventiva y de actuación contra el acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, se implantarán medidas destinadas al desarrollo de un ambiente positivo y afirmativo en la organización que permita que las personas LGTBI trabajen con dignidad, creando un ambiente efectivamente diverso y de confianza, en el que se respete su derecho a ser reconocidas y tratadas conforme a su orientación e identidad sexual o expresión de género libremente manifestada, sin sufrir presiones o discriminación por ello.

Todo lo anterior no solo refleja nuestra responsabilidad ética, sino también nuestro deber de cumplimiento con las normativas legales, reafirmando nuestro papel como agentes activos en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En línea con lo previsto en el artículo 2.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el presente Protocolo será de aplicación:

- (i) A la plantilla del Banco de España y a otras personas vinculadas al Banco por una relación no laboral (ej., personas trabajadoras autónomas, personas que realicen prácticas no laborales, estudiantes en prácticas, etc.). siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la institución. El Banco de España informará a todas ellas de la existencia del Protocolo.

- (ii) Al personal de las empresas contratadas por el Banco de España siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en los centros de trabajo del Banco.

El Banco de España informará a las empresas contratadas sobre la existencia del Protocolo, haciéndole entrega del mismo, con la finalidad de que estas empresas puedan informar, a su vez, a su personal sobre la necesaria observancia del Protocolo y sobre la política de tolerancia cero del Banco ante todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, debiendo, asimismo, en caso de producirse este tipo de conductas, establecerse una comunicación recíproca sobre las circunstancias dadas, con la finalidad de que se adopten aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado.

Por otra parte, en las licitaciones que así proceda, el Banco de España hará constar en sus "Pliegos de Cláusulas Administrativas" esta obligación de la empresa contratista de informar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la existencia del presente Protocolo y su necesaria observancia y cumplimiento, y será exigido igualmente a los subcontratistas que participen en la ejecución del contrato; todo ello, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley de Contratos del Sector Público. Asimismo, el Banco pondrá el texto del presente protocolo a disposición de todas las empresas contratistas cuyo personal preste sus servicios en las dependencias del Banco.

- (iii) A otras personas que puedan en algún momento tener relación con el Banco, como, por ejemplo, quienes soliciten un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, personal de empresas proveedoras de servicios, la ciudadanía a la que se preste atención o servicios en el Banco de España, y visitas, entre otros.

4. DEFINICIONES

A efectos de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por

personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

5. ACTUACIONES PREVENTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GENERO

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y a los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

Se prestará especial atención a las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.

Para ello son importantes las políticas activas de comunicación, formación y difusión sobre la tolerancia cero ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, facilitándose información completa de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de posibles situaciones de acoso en la organización.

El presente Protocolo se difundirá tanto a través de los planes de acogida que se realicen para nuevas incorporaciones de plantilla, como en plataformas de comunicación comunes, en la intranet corporativa (Bdenred) y en la página web externa www.bde.es. También se difundirá de forma adaptada a los diferentes colectivos vulnerables, atendiendo a sus características específicas.

Asimismo, se establece una medida consistente en la realización de acciones formativas para fomentar la prevención del acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

6. PRACTICAS SUSCEPTIBLES DE SER CONSIDERADAS ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

A modo de ejemplo, no exhaustivo, se podrán considerar comportamientos constitutivos de acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género:

- Emitir expresiones vejatorias o realizar comentarios despectivos, denigrantes u ofensivos sobre la apariencia física o la condición sexual de la persona LGTBI, así como exhibir públicamente símbolos u objetos que inciten a la violencia, a la discriminación o la homofobia, la bifobia o la transfobia, contra estas personas o sus familiares.
- Realizar actos que impliquen aislamiento, rechazo o menosprecio público de la persona por causa de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.
- Crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexista o discriminatorio hacia las personas LGTBI.
- Llevar a cabo conductas hostiles o demérito de la valía personal o profesional, como evaluar el trabajo con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irrationales, impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.), todo ello por razón de su orientación e identidad sexual y/o expresión de género.
- 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, por razón de su orientación e identidad sexual y/o expresión de género.
- Maltrato, en cualquiera de sus formas (intimidación, persecución, represalias, agresiones o contacto físico deliberado no solicitado), a otra persona por razón de la orientación e identidad sexual y/o expresión de género de ésta, real o percibida, o hacia las personas trabajadoras que mantienen una buena relación con una persona que está siendo discriminada por esos motivos.

Para poder ofrecer una precisa valoración de las citadas conductas y de cara a preservar todas las garantías de las partes involucradas, se tendrán en consideración todas las circunstancias externas concurrentes (voluntariedad, contexto, reiteración, prevalencia, vulnerabilidad de la persona objeto de acoso, etc.).

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACION E IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GENERO.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Banco ha creado el Sistema Interno de Información del Banco de España ("SIIBE"), que ha integrado todos los canales internos de información del Banco. El procedimiento de gestión de las informaciones recibidas en el marco del SIIBE se ha regulado internamente mediante la Circular Interna 1/2024, de 25 de noviembre, que recoge el procedimiento de gestión de las informaciones recibidas en el marco del Sistema Interno de Información del Banco de España por denuncias sobre irregularidades imputables al Banco de España o a su personal que hayan sido conocidas por la persona

denunciante en el marco de una relación laboral o profesional mantenida con el Banco de España (la “Circular Interna”).

De esta forma, la plantilla tiene actualmente a su disposición los siguientes canales de denuncia:

- 1) Una sede digital en la página web del Banco para poder denunciar, entre otras cuestiones, cualquier situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género que se produzca, tanto si el acoso es sufrido por el propio empleado/a como si afecta a algún compañero/a.
<https://bde-canalinterno.integrityline.com/>
- 2) Un canal físico para aquellas informaciones que se comuniquen mediante correo postal dirigido a Trabajo Social o entrega presencial en el Registro.
- 3) El buzón físico habilitado en el despacho de Trabajo Social (Cibeles, planta 2^a Edificio Tradicional).
- 4) Un correo electrónico confidencial en la dirección canaldenunciasLTBI@bde.es, gestionado por la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales y Trabajo Social.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que no pertenezcan a la plantilla del Banco de España, podrán utilizar tanto el canal de denuncia contemplado en el punto 1) anterior (sede digital del canal interno de denuncias-SIIBE), al que se puede acceder desde la web externa del Banco a través de este enlace: <https://www.bde.es/wbe/es/para-ciudadano/gestiones/canal-de-denuncias-del-banco-de-espana/>, como el canal de denuncia contemplado en el punto 2), esto es, presentación de la denuncia a través del Registro. Asimismo, podrán remitir su denuncia a la dirección de correo electrónico canaldenunciasLTBI@bde.es.

El presente Protocolo contiene un formulario modelo, accesible y descargable en la intranet y en la web externa, que puede ser utilizado para presentar la denuncia por los canales 2), 3) y 4), si bien se tramitarán igualmente aquellas denuncias que no utilicen el formulario.

En caso de que los hechos comunicados no se encuentren comprendidos dentro del ámbito personal y material previsto en la Circular Interna, a las comunicaciones correspondientes y a sus remitentes no les resultará de aplicación el procedimiento establecido en la misma y se tramitarán conforme a su normativa o procedimientos específicos por el área que corresponda.

Para las denuncias que se tramiten por el procedimiento establecido en la Circular Interna serán de aplicación las previsiones siguientes:

Las denuncias podrán ser anónimas, debiendo aportar la mayor cantidad de información posible al respecto para facilitar su tramitación.

De forma alternativa, si la persona informante así lo requiere, se podrá realizar la comunicación mediante una reunión presencial solicitada a Trabajo Social, o bien a la División de Cumplimiento, o al Representante del Comité Responsable del SIIBE, que deberá celebrarse en un plazo máximo de siete días naturales tras la petición, y cuyo contenido deberá documentarse, previo consentimiento de la persona informante, mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible. En el caso de que la reunión se solicite a la División de Cumplimiento o al Representante del Comité Responsable del SIIBE, deberá asistir a la misma Trabajo Social y/o, si se

considera necesario, la persona que ostente la jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las denuncias de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género recibidas fuera de la sede digital (es decir, a través de los canales 2), 3) y 4), o mediante reunión presencial con Trabajo Social), o en el caso de que el personal de cualquier otra dependencia recibiera la denuncia, se remitirán de inmediato, y en todo caso en un plazo máximo de dos días hábiles desde su recepción, por correo electrónico al buzón del Representante del Comité Responsable del SIIBE (silbe_responsable@bde.es o el que corresponda en cada momento) para su registro manual en dicha sede digital, lo que permitirá un tratamiento unificado y seguro, en atención a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 2/2023.

Una vez registrada la denuncia en la sede digital, se enviará un acuse de recibo a la persona informante conforme prevé el artículo 11 de la Circular Interna, y se llevará a cabo una valoración preliminar para comprobar si la información recibida está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha norma y si procede admitir o inadmitir la denuncia, en los términos previstos en su artículo 12.

A tal efecto, la División de Cumplimiento, a propuesta de la División de Prevención de Riesgos laborales y Trabajo Social, elevará al Comité Responsable del SIIBE, o a su representante en caso de delegación, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia, una propuesta de admisión o inadmisión de la misma, que deberá ser aprobada por el Comité en un plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia. El correspondiente acuerdo adoptado por el Comité Responsable del SIIBE, o por su representante en caso de delegación, se comunicará al denunciante, a la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos laborales y a Trabajo Social dentro de los 5 días hábiles siguientes a su adopción (conforme a lo indicado en el artículo 12.1 de la Circular Interna). La Jefatura de la División de Prevención de Riesgos laborales y Trabajo Social continuarán la tramitación de la denuncia, iniciando las actuaciones comprendidas en la fase de instrucción a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde que se les comunique el acuerdo de admisión, siempre que la persona afectada por el acoso ratifique esa denuncia (cuando no haya sido presentada directamente por la misma), debiendo constar el consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones.

La misión principal de la valoración inicial del contenido de la denuncia será la de identificar si los hechos denunciados responden a un patrón de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, a través de la correspondiente investigación, debiendo discernirse si el caso concreto que ha sido planteado puede ser constitutivo de alguna de estas situaciones o si entran en juego otros problemas personales o laborales, todo ello con la finalidad única y exclusiva de adoptar las medidas procedentes para neutralizar, de manera inmediata, la presunta situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, en caso de que hubiera indicios de alguna de estas situaciones.

Para ello, se emplearán los medios que se estimen más oportunos, cuidando de preservar la confidencialidad y guardando secreto de cualquier información que se haya conocido.

Se dejará constancia documental de todas las actuaciones, de manera que se pueda demostrar en todo momento que ha existido el seguimiento necesario y que pueda servir ulteriormente de prueba, tratando de resolver el problema de manera inmediata y confidencial, exigiendo el cese en dicha conducta.

Si fuere preciso, también se dará asistencia emocional a la persona afectada, dándole unas pautas básicas de objetivación y afrontamiento del problema y recomendándole, en su caso, la consulta médica con especialistas del Banco o con personal externo.

Se garantizará que las personas afectadas por la denuncia tengan noticia de las acciones u omisiones que se les atribuyen, así como una relación de los hechos objeto de comunicación. En ningún caso se notificará a las personas afectadas la identidad de la persona informante, ni se les dará acceso a la denuncia.

Adicionalmente, a las personas afectadas por la denuncia se les informará del tratamiento de sus datos personales y de su derecho a presentar alegaciones por escrito y aportar los medios de prueba que consideren adecuados y pertinentes, en un plazo no inferior a quince días naturales a contar desde que se les remita la información correspondiente.

En este proceso de averiguación se procederá a dar trámite de audiencia a las personas intervenientes, practicándose aquellas diligencias necesarias para determinar la verosimilitud de los hechos denunciados y que las denuncias no son infundadas. Tanto la persona denunciante (en caso de no haber mantenido su anonimato) como la denunciada podrán ser acompañadas en estas diligencias por alguien que ostente la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, o por otra persona de la plantilla de su elección. En este último caso, la persona de la plantilla a su elección quedará sometida al mismo régimen de confidencialidad de las actuaciones que el resto de las personas intervenientes en el proceso.

Durante este proceso de averiguación, que no deberá exceder de un máximo de 15 días hábiles, se mantendrá una estricta confidencialidad por las partes intervenientes.

Todo el personal implicado en el proceso tiene el deber de sigilo. Además, se le facilitará formación sobre el acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, así como habilidades sociales para la atención de las víctimas.

Tras la investigación, y dentro del plazo máximo de 15 días hábiles mencionado, Trabajo Social y/o la jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales deberá elaborar un informe de conclusiones y enviarlo a la División de Cumplimiento, de cara a su elevación al Comité Responsable del SIIIBE en los términos del artículo 14 de la Circular Interna. En ese informe determinará qué situación de entre las siguientes concurre:

a) Propuesta de archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos.

- Desistimiento de la persona que denuncia (salvo que de oficio procediera continuar la tramitación de la misma, por encontrarse indicios claros de que pueda existir un posible supuesto de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, siempre y cuando no exista la certeza de que ha existido una conducta punible o sancionable por parte de alguna persona trabajadora.
- Inexistencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género. En tal caso, el informe expondrá motivadamente las conclusiones sobre la verdadera naturaleza del problema que ha originado la denuncia y las posibles vías de solución para el mismo.

b) Propuesta de otras actuaciones de tramitación y, en su caso, disciplinarias, en caso de haberse encontrado indicios de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

Sobre la base del informe de conclusiones del proceso de investigación elaborado por Trabajo Social o/y la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales, la División de Cumplimiento emitirá un informe final que tendrá el contenido indicado en el artículo 14 de la Circular Interna. Este informe será elevado por el Representante del Comité Responsable del SIIBE a este órgano.

El acuerdo adoptado por el Comité Responsable del SIIBE se comunicará formalmente al informante y, en su caso, a la persona afectada, así como a las autoridades u órganos especificados en el informe, en su caso, conforme a lo establecido en la Circular Interna.

Si tras estas actuaciones de investigación se hubieran encontrado indicios de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género y cuando el Comité Responsable del SIIBE acuerde el traslado de las conclusiones a la persona que ostente la Dirección General de Estrategia, Personas y Datos y a la Jefatura de la Unidad de Relaciones Laborales dentro del Departamento de Personas conforme a lo dispuesto en el artículo 14.1.d).iv de la Circular Interna, realizará dicho traslado con carácter general en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción por la División de Cumplimiento del informe de conclusiones elaborado por Trabajo Social o/y la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales, para que se acuerde, en su caso, la incoación del expediente o procedimiento sumario que corresponda, al amparo del artículo 174, último párrafo del Reglamento de Trabajo del Banco de España, o la imposición de sanción sin necesidad de incoación de expediente, según proceda.

En caso de acordarse la instrucción de expediente o procedimiento sumario, se constituirá una Comisión de Investigación, formada al menos, por dos personas, una para actuar como instructor/a y la otra como secretario/a, que serán nombradas por quien ostente la Secretaría General. Esta Comisión procederá a investigar los hechos denunciados con total libertad de criterio y guardando absoluta confidencialidad y sigilo respecto a su instrucción. Para recopilar información, la Comisión de Investigación podrá utilizar los medios que se consideren más adecuados al caso concreto, así como solicitar documentación y entrevistar a todas aquellas personas que se considere oportuno. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir a las entrevistas acompañadas de una persona representante legal de las personas trabajadoras del Banco de España, u otra persona de su elección.

Acreditada o no la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, en el menor tiempo posible, la Comisión de Investigación elaborará un informe con los hechos probados, y en su caso, una propuesta de tipificación de estos que se elevará a la persona que ostente la Dirección General de Estrategia, Personas y Datos, quien adoptará las medidas disciplinarias o de otra índole que considere oportunas a la vista de la gravedad de los hechos.

A la prescripción de faltas en materia de acoso se les aplicarán los criterios legales y judiciales existentes en cada momento. Igualmente, al amparo de la normativa laboral interna del Banco de España, la incoación del expediente o procedimiento sumario interrumpirá el plazo de prescripción de aquellos comportamientos que puedan ser constitutivos de falta. La reapertura del plazo de prescripción se producirá en el momento en el que la Comisión de Investigación eleve el informe correspondiente a la Dirección General de Estrategia, Personas y Datos.

Desde la denuncia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, hasta el cierre de procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de su existencia, el Banco tomará las acciones oportunas para que la presunta víctima de acoso y la persona denunciada, no coincidan en el mismo ámbito laboral, dando prioridad a la protección de la presunta víctima.

Si del análisis del caso se dedujera, en cualquier momento del procedimiento, la comisión de alguna otra falta que no constituya acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, y que esté tipificada en la normativa existente, se llevarán a cabo las actuaciones que procedan, de carácter sancionador o de otra índole.

Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de medidas de carácter sancionador, toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias.

8. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Los principios rectores y garantías que deben guiar el procedimiento previsto en el Protocolo son esenciales para garantizar un enfoque ético, inclusivo y efectivo en su implementación. A continuación, se incluyen dichos principios y garantías:

Confidencialidad de la investigación: Se prohíbe divulgar o compartir información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Todas las personas y Departamentos que intervengan en el proceso tendrán la obligación de mantener la más escrupulosa confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

Celeridad del proceso: El procedimiento a seguir ante posibles conductas de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Protección a la presunta víctima: Se procurará la protección suficiente de la presunta 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 la persona presuntamente acosada. Siempre que sea posible, se evitarán sucesivas declaraciones de la presunta víctima.

Imparcialidad: Se garantizará en todo caso un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas, para lo cual se respetará la contradicción.

Medidas cautelares: En caso de que sea aconsejable, por existir indicios suficientes de la existencia de acoso, se adoptarán las medidas cautelares necesarias para que la presunta persona acosadora y la presunta víctima no coincidan en el mismo entorno laboral desde la denuncia hasta el cierre del procedimiento, dando prioridad a la protección de la presunta víctima, y analizándose las circunstancias concurrentes en cada caso para adoptar la decisión más adecuada al concreto supuesto de que se trate.

Indemnidad ante represalias: También se considerará discriminación por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda, recurso o testimonio, de cualquier tipo, destinados a impedir el acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Falsas denuncias: Se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de medidas de carácter sancionador, toda imputación, acusación, testimonio o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias. Se entiende como denuncia falsa aquella que se haya realizado con mala fe o con el ánimo de perjudicar a un empleado o empleada.

Abstención: En el caso de que las personas encargadas de la investigación tuvieran cualquier relación de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta o relación jerárquica directa con quien denuncia o con la persona denunciada, deberán abstenerse de participar en la instrucción, procediendo el Banco a designar a otras personas que ofrezcan las debidas garantías de imparcialidad.

9. PROTECCION DE DATOS PERSONALES.

La tramitación de denuncias de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género comporta un tratamiento de datos personales de quienes resulten afectados, que se circumscribe en la actividad de tratamiento de “servicio médico y atención psicosocial”, del que es responsable funcional la División de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, en la actividad de tratamiento de “canal interno de denuncias (SIIBE)”, del que es responsable funcional la División de Cumplimiento.

El referido tratamiento de datos personales se realizará en estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos personales y, en particular, de los siguientes principios y requisitos previstos en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (“RGPD”) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (“LOPDGDD”):

Principio de licitud y transparencia

El consentimiento de las personas afectadas, cuyos datos personales sean tratados para la tramitación de una denuncia por acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, no resulta preceptivo, por cuanto el tratamiento de los referidos datos personales resulta necesario para el cumplimiento de una misión de interés público, regulada en el artículo 24 de la LOPDGDD.

No obstante, las personas afectadas deberán ser informadas del tratamiento de sus datos personales en los siguientes términos:

“Los datos personales facilitados son objeto de tratamiento por el Banco de España con la exclusiva finalidad de tramitar y resolver las denuncias de situaciones que puedan constituir un supuesto de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género. Las personas afectadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, así como los demás derechos que se indican en la [Política de privacidad](#) disponible en www.bde.es, ya sea presencialmente, por correo postal a C/Alcalá 48, 28014, Madrid (A/A Delegada de Protección de Datos) o electrónicamente a través del procedimiento indicado en la Política de Privacidad de empleados disponible en

[Bdenred](#) o, para personal no empleado por el Banco de España, a través del procedimiento disponible en la [Sede Electrónica del Banco de España](#). Para más información, consulte nuestro [Registro de Actividades de Tratamiento](#) disponible en www.bde.es".

La referida cláusula informativa deberá incorporarse, con sus correspondientes hipervínculos, en el pie de página del formulario que se habilite para la presentación de denuncias, así como incluirse por la División de Prevención de Riesgos Laborales en las comunicaciones que remitan a las personas afectadas durante la tramitación de la denuncia correspondiente.

Las personas afectadas que presenten la denuncia a través de la sede digital del SIIBE serán informadas del tratamiento de sus datos personales a través de los textos informativos ya implementados en la referida sede digital.

Principio de limitación de la finalidad

Los datos personales recabados solo podrán utilizarse para la tramitación y resolución de la correspondiente denuncia y, en su caso, para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que pudieran proceder, no estando permitido su uso para finalidades adicionales.

Principio de minimización de datos

Los datos personales recabados serán los estrictamente necesarios y pertinentes para la consecución de la finalidad anteriormente indicada. En la medida en la que las denuncias podrán ser anónimas, en ningún caso, podrá exigirse a la persona informante que aporte datos relativos a su identidad.

Principio de limitación del plazo de conservación

Los datos personales que sean objeto de tratamiento para la tramitación de las denuncias podrán conservarse únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados. En particular, los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones internas realizadas al respecto se conservarán por un período máximo de diez años, incluso si no se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, con la finalidad de dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, se procederá a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial. Además, 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 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En todo caso, de acuerdo con lo previsto en la Circular Interna 3/2017, de gestión de los documentos y del sistema de archivos en el Banco de España, la anonimización de los datos personales o supresión de la documentación que los contenga deberá ser previamente autorizada por el Comité de Valoración y Política Documental del Banco de España.

Principio de integridad y confidencialidad

El acceso a los datos personales contenido en las denuncias quedará limitado exclusivamente a la División de Prevención de Riesgos Laborales y a la División de Cumplimiento para el cumplimiento de las obligaciones de registro previstas en el artículo 26 de la Ley 2/2023. Cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias, podrán acceder a las denuncias y a los datos personales en ellas contenidos el Departamento de Personas y restantes personas cuya intervención sea necesaria para la resolución del expediente. No obstante, podrán comunicarse los datos tratados a otras personas integrantes de la plantilla o a tercera personas cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras o disciplinarias, para la notificación a las autoridades competentes de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

En todo caso, los sistemas y canales habilitados para la tramitación de las denuncias contarán con medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar la confidencialidad de los datos de las personas afectadas y de cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente de la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado.

A estos efectos, se adoptarán las siguientes medidas de seguridad:

- Remitir mediante correo cifrado, siempre que ello sea posible, la totalidad de las comunicaciones relativas a la tramitación de denuncias.
- Limitar el acceso al buzón canaldenunciasacoso@bde.es y al contenido de las denuncias a las personas usuarias autorizadas, las cuales quedarán identificadas en el expediente.
- Tramitar y conservar las denuncias exclusivamente en el sistema de información habilitado al efecto, debiéndose evitar la impresión y conservación de documentación en papel.
- Utilizar datos seudonimizados de las personas afectadas (por ejemplo, iniciales) siempre que sea posible.

10. ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor de este protocolo se producirá en la fecha de firma del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, del cual formará parte, sin perjuicio de la inclusión de este como anexo al próximo convenio colectivo del Banco de España.

FORMULARIO MODELO

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE (NO OBLIGATORIO INCLUIR)

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
Nº PERSONAL: _____
DEPARTAMENTO: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
DEPARTAMENTO: _____
Nº PERSONAL (si se conoce): _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (SI NO ES LA PROPIA PERSONA DENUNCIANTE):

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
DEPARTAMENTO: _____
Nº PERSONAL: (si se conoce) _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

¿SE PRESENTAN PRUEBAS?

SÍ

NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

Fecha y firma de la persona denunciante.

PAUTAS PARA CUMPLIMENTAR EL FORMULARIO

- 1.) Se puede utilizar el formulario para comunicar la denuncia mediante los canales 2), 3) y 4) indicados en el punto 7 del Protocolo.
- 2.) Aportar en la denuncia la documentación y los datos que se consideren oportunos para apoyar su denuncia, con el mayor detalle posible y episodios concretos (fechas,

duración, lugar de los hechos), así como identidad tanto de la/s persona/s denunciadas como de los/as posibles testigos.

- 3.) No se tramitarán denuncias que no identifiquen a la persona presuntamente afectada por el acoso cuando no coincide con la persona denunciante, ni a la persona denunciada.
- 4.) Se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de expediente sancionador, toda imputación, acusación, testimonio o denuncia falsa en relación con estos supuestos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias. Se considera denuncia falsa, entre otros casos, aquella en la que se haya podido demostrar evidente maledicencia.

Los datos personales facilitados son objeto de tratamiento por el Banco de España con la exclusiva finalidad de tramitar y resolver las denuncias de situaciones que puedan constituir un supuesto de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género. Las personas afectadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, así como los demás derechos que se indican en la [Política de privacidad](#) disponible en www.bde.es, ya sea presencialmente, por correo postal a C/Alcalá 48, 28014, Madrid (A/A Delegada de Protección de Datos) o electrónicamente a través del procedimiento indicado en la Política de Privacidad de empleados disponible en [Bdenred](#) o, para personal no empleado por el Banco de España, a través del procedimiento disponible en la [Sede Electrónica del Banco de España](#). Para más información, consulte nuestro [Registro de Actividades de Tratamiento](#) disponible en www.bde.es.