

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO EN BMN

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN BMN

Índice

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	2
II. OBJETIVOS	3
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
IV. DEFINICIONES.....	4
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	4
Sujeto activo y sujeto pasivo.....	6
V. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.....	7
VI. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. EL EQUIPO ASESOR.....	8
El Equipo Asesor.....	9
VII. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL.....	10
VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	11
8.1.- Inicio.....	11
8.2.- Trámite e investigación.....	11
8.3.- Elaboración del informe de valoración inicial.....	13
8.4.- Finalización.....	13
8.5.- Duración del proceso	14
8.6.- Información.....	14
IX. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	14
X. SEGUIMIENTO	15
XI. DISPOSICIÓN FINAL	15

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho, BMN declara que el acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y, junto a la representación de los trabajadores y trabajadoras, se compromete a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

BMN y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Queda por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las correspondientes sanciones.

En consecuencia, BMN y la representación sindical, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales.

II. OBJETIVOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atreven a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

El presente protocolo de actuación y prevención se adopta para:

Objetivo general:

- Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en BMN y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de BMN. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas que presten sus servicios en los centros de trabajo. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o actividades emprendidas en relación con el trabajo.

Tanto la Dirección de Relaciones Laborales como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a

cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Igualmente, BMN asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras, la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación expresa de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que, ante un caso concreto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el sujeto activo del presunto acoso quede fuera del poder de dirección o influencia de BMN, la Dirección se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que ésta solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de extinguir la relación mercantil que une a ambas empresas de no hacerlo.

IV. DEFINICIONES

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

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

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por

razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

«Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.»

«Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- De carácter ambiental: Su principal característica es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.
 - Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia, vida íntima o condición sexual de la persona trabajadora.
 - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
 - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

- De intercambio:
 - El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
 - Agresión física.
 - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual, o derivado de la solicitud de derechos laborales relacionados con la conciliación.

- Chantaje sexual:
 - Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Sujeto activo y sujeto pasivo

Se considerará sujeto activo de acoso la persona (jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo), que realice conductas constitutivas acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se considerará sujeto pasivo cualquier persona trabajadora, independientemente del nivel de la misma y de la naturaleza de la relación laboral (indefinida o eventual), incluyendo igualmente a personas becarias en prácticas.

V. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas del acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

BMN deberá impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, implantando las siguientes medidas:

- 1) Comunicación, difusión y publicidad del protocolo: BMN entregará el protocolo acordado a toda su plantilla y publicará su contenido a través de los medios de comunicación de la empresa, habilitando así mismo un espacio en la intranet en el que se incluirá.
- 2) Acciones de sensibilización: BMN promoverá jornadas formativas u otro tipo de eventos.
- 3) Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos, así como a las personas integrantes del equipo asesor. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.
- 4) Realización de un estudio de riesgos psicosociales que permita conocer, sobre una base científica, cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso.

VI. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. EL EQUIPO ASESOR

Será función de la Comisión de Igualdad de BMN promover ante la Dirección de BMN, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Las competencias específicas de la Comisión de Igualdad serán:

- a) Negociar y acordar el Protocolo de Actuación y Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- b) Promover la concienciación de todo el personal de la empresa sobre la inaceptabilidad en el entorno laboral de toda la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de las trabajadoras y trabajadores en torno al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- d) Velar porque la información llegue a las personas destinatarias de modo directo, claro y eficaz, así como supervisar que los canales de información y los instrumentos habilitados para ello funcionen correctamente.
- e) Recibir las denuncias relativas a acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- f) Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso. Tener libre acceso, si fuera preciso, a las distintas dependencias de la empresa y a la plantilla durante la investigación.
- g) Recomendar y gestionar ante la Dirección de Relaciones Laborales las medidas precautorias que estime convenientes.
- h) Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba, e instando, si corresponde, a la Dirección de Relaciones Laborales a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- i) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- j) Velar por las garantías establecidas en el protocolo de actuación y prevención.
- k) Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de esta función y de lo contemplado en el presente protocolo

El Equipo Asesor

Se denomina Equipo Asesor a un grupo reducido de miembros de la Comisión de Igualdad, una persona por cada Sección Sindical y una persona por parte de BMN, que desarrollará de forma delegada parte las funciones y competencias encomendadas a la Comisión de Igualdad.

En concreto, será el encargado de:

- Recibir las denuncias relativas a acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso. Tener libre acceso, si fuera preciso, a las distintas dependencias de la empresa y a la plantilla durante la investigación.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Relaciones Laborales las medidas precautorias que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba, e instando, si corresponde, a la Dirección de Relaciones Laborales a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El Equipo Asesor podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad, y llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos de cada una de las partes.

BMN deberá capacitar con formación específica en la materia a los miembros del Equipo Asesor y les proveerá de los medios materiales necesarios, así como de la disponibilidad horaria precisa, para poder realizar sus funciones.

No podrá formar parte del Equipo Asesor cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte, o Sección Sindical correspondiente, indicará la persona que actuaría en dicho momento.

El Equipo Asesor podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, el Equipo Asesor efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de Relaciones Laborales, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

VII. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL

El Equipo Asesor, ante un caso concreto, y a solicitud y elección de la persona denunciante, centralizará en una de las personas que lo componen las siguientes tareas en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión de Igualdad, o el Equipo Asesor, siempre que esta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de Relaciones Laborales de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión de Igualdad, o al Equipo Asesor, el informe preliminar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como el Equipo Asesor deberán informar a la Dirección de Relaciones Laborales de BMN de las entrevistas a realizar con personas diferentes de la persona acosada y la presunta persona acosadora, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la Entidad.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Persona Asesora Confidencial, así como el Equipo Asesor, pondrán a disposición de la Dirección de Relaciones Laborales de BMN toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta persona agredida.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el Equipo Asesor podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Relaciones Laborales de BMN. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y tendrán como finalidad evitar que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona acosada.

8.1.- Inicio

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito al Equipo Asesor, a una persona integrante del mismo, a cualquier persona de su confianza, a la representación sindical de la empresa o a la Dirección de Relaciones Laborales. En estos últimos casos se deberá, de manera urgente, dar traslado del asunto al Equipo Asesor.

Cuando se trate de denuncias verbales, se valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si se encuentra indicios suficientes, se actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

8.2.- Trámite e investigación

Si el Equipo Asesor, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos constata que los hechos denunciados no son competencia de este protocolo, se derivarán al estamento que corresponda.

La función del Equipo Asesor, o de la Persona Asesora, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la presunta persona agresora y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso

por razón de sexo y, de ser posible, alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, podrá tratar con la persona elegida de su confianza y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En el plazo de dos días laborables, el Equipo Asesor o la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento de la Dirección de Relaciones Laborales de BMN la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado o empleada de la Entidad, o un representante sindical.

Si por parte de la presunta persona agresora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Dirección de Relaciones Laborales.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas – persona presuntamente responsable del acoso o la presunta víctima del mismo- y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo

caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como presuntamente víctima.

8.3.- Elaboración del informe de conclusiones

Al finalizar la indagación, el Equipo Asesor emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones realizadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo y recogerá el código asignado al principio del proceso a las partes, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

El informe de valoración establecerá alguna de las siguientes actuaciones:

- A) Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, la falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- B) Elevar informe a la Dirección de Relaciones Laborales. Cuando de la investigación se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrán las correspondientes medidas correctoras de la situación.

8.4.- Finalización

La finalización del procedimiento podrá ser la apertura de un proceso disciplinario o el sobreseimiento

- a) Apertura de proceso disciplinario:
Corresponderá a la Dirección de Relaciones Laborales de BMN la apertura del procedimiento sancionador conforme las normas establecidas en la legislación vigente. En todas las comunicaciones, que como consecuencia del inicio del procedimiento deban realizarse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, BMN tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Constatado el acoso sexual, cuando se comprobará que la víctima hubiera sufrido modificación sustancial en sus condiciones de trabajo durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, BMN tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

8.5.- Duración del proceso

Desde el inicio del procedimiento hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los 15 días naturales.

8.6.- Información

Con carácter general, de las actuaciones y las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

IX. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

i) 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.

j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

X. SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad conocerá la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de BMN.

La Comisión de Igualdad recibirá de forma periódica datos para seguimiento y valoración del propio protocolo de actuación.

XI. DISPOSICIÓN FINAL

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, BMN y la representación sindical se comprometen a su inmediata adecuación.

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para toda la plantilla de BMN. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad, que se producirá en un plazo no mayor a 7 días naturales desde su firma, y mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de BMN.