
PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE A LOS
SUPUESTOS DE VIOLENCIA,
ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN
EL TRABAJO EN LA EMPRESA
BIGAI PARTNER, S.L.

Gozalbo dental

**DECLARACIÓN RESPONSABLE DE LA EMPRESA
BIGAI PARTNER S.L.
FRENTE AL ACOSO**

Con la elaboración e implantación del presente protocolo, la empresa BIGAI PARTNER S.L, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en sus dependencias de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso moral o laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo o acoso por razón de género.

Al adoptar este protocolo, BIGAI PARTNER S.L, quiere subrayar su compromiso con la prevención y erradicación del acoso en sus dependencias empresariales y en cualquiera de sus manifestaciones al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen no solo a nivel internacional el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº 19 y Nº 35 o desde el ámbito de la Unión Europea Directiva 2007/73/CE, refundida posteriormente, en la Directiva 2006/54/CE y la Directiva 2004/113/CE, sino también para dar cumplimiento a lo determinado a nivel estatal, de acuerdo a la Constitución Española (arts. 10,14, 15 y 18), al arts. 48 y 7 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y los artículos 4.2, 5, 17, 18, 50 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, la empresa al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo manifiesta y publicita su voluntad expresa a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -difusión de buenas prácticas e información de comportamientos no tolerados por la empresa- como en la implantación de cuanto sea necesario para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear y para resolver según proceda en cada caso.

El mencionado es el compromiso que asume la empresa BIGAI PARTNER S.L, que a los efectos que procedan firma esta declaración responsable.

En Castellón, a...de de

Gozalbo dental

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

BIGAI PARTNER S.L, implanta el presente “Protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de género y sexo” (en adelante, Protocolo) en cumplimiento siguiendo los parámetros legales expuestos en el punto anterior, principalmente al amparo de lo dispuesto en el artículo 48 de la LOI y del artículo 14 de la LPRL.

Al implantar el presente protocolo, BIGAI PARTNER S.L, cumple con las anteriores obligaciones legales al tiempo que se compromete con un instrumento para evitar, prevenir y erradicar cualquier manifestación de acoso que pudiese producirse en sus dependencias.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo anterior se diseña e implanta este procedimiento con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de hostigamiento reiterado o acoso. Para ello el protocolo o procedimiento que con estas líneas se inicia aúna tres tipos de medidas:

- 1.- Medidas preventivas.
- 2.- Medidas proactivas.
- 3.- Medidas reactivas.

1.- LAS MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE EL ACOSO

Desde la tutela preventiva frente al acoso, BIGAI PARTNER S.L, formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre todo el personal de empresa, independientemente de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral y las conductas que no resultarán tolerables en las dependencias de empresa.

BIGAI PARTNER S.L, se compromete a publicitar el presente protocolo, así como a ponerlo en conocimiento de todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la misma.

1.1.- Declaración de principios: Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso en las dependencias de la empresa BIGAI PARTNER S.L.

El procedimiento que con estas líneas se inicia resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de hostigamiento reiterado que pueda manifestarse en la empresa BIGAI PARTNER S.L, tanto si lo es de acoso moral, acoso sexual, o acoso por razón de sexo o género o cualquier otro acoso surgido por motivos discriminatorios.

La empresa BIGAI PARTNER S.L, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en sus dependencias y entre el personal que forma parte de la plantilla de la empresa.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física y moral, regulados en el artículo 15 de la Constitución Española. Asimismo, cabe señalar que de acuerdo con lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, se entiende por acoso

discriminatorio según lo estipulado en su artículo 6, *“que es aquella conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, 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”*.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso genera siempre una afectación a la dignidad del que la sufre. Además, puede atentar a otros intereses jurídicos protegidos, pero siempre y sobre cualquier otra cosa, y en cualquiera de sus manifestaciones, será contrario a la dignidad.

En el ámbito de la empresa BIGAI PARTNER S.L, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de violencia laboral o de acoso en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere, adoptando medidas inmediatas sobre las personas que las realicen.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman BIGAI PARTNER S.L, en especial, se tendrá cuidado de tener comportamientos que no resulten contrarios a la dignidad, intimidad, y el principio de igualdad y no discriminación.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial e inmediato en aras a su erradicación y reparación de efectos.

De confirmarse lo anterior, BIGAI PARTNER S.L, sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador

para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo VI del Convenio Colectivo de Odontólogos y Estomatólogos de la provincia de Castellón.

1.1.1.- Concepto y conductas constitutivas de Acoso Laboral, moral o mobbing.

1.1.1.a. Definición de Acoso Laboral, moral o mobbing.

El acoso es un acto de hostigamiento que con independencia de afectar a varios intereses jurídicos se produce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de otra persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Los tribunales requieren la concurrencia de una serie de circunstancias para apreciar la existencia de acoso en una situación concreta, entre las cuales interesa destacar:

- a) **Hostigamiento**, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva, que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) **Atentado objetivo** a la dignidad de víctima percibida subjetivamente como tal.
- c) **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien lo sufre no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima tales como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) **Reiteración en el tiempo**. Superada la doctrina judicial que condicionaba la concurrencia de acoso a que el hostigamiento se produjese al menos una

vez a la semana durante seis meses, el requerimiento de reiteración sigue vigente, pero con una frecuencia prefijada.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, que en sí mismas no son constitutivas de acoso si se producen de manera aislada y sin reiteración, habida cuenta que para que concurra acoso los tribunales exigen que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona con el fin de atacar su ocupabilidad efectiva, sin olvidar lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio nº 190 de la OIT.

A estos efectos, los términos mobbing, "acoso moral en el trabajo" o "acoso psicológico en el trabajo" o "acoso laboral", se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, consiguiendo que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Pero estas conductas, constitutivas de acoso psicológico, no deben confundirse las situaciones de stress, burnout, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (stress, burnout) o bien se trata de puntuales desacuerdos "ordinarios", ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso psicológico es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona.

1.1.1.b. Conductas constitutivas de Acoso Moral.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo de producirse de manera recurrente, reiterada y prolongada en el tiempo. El concepto de conjunto o la combinación de todas o algunas de estas circunstancias de forma prolongada en el tiempo es lo que por afectar a la ocupabilidad del destinatario resultará constitutivo de acoso.

Ataques con medidas organizativas:

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.

Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.

Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario:

Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).

Aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o con los compañeros.

No dirigir la palabra a la persona.

Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

No permitir que la persona se exprese.

Evitar todo contacto visual.

Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

Amenazas y agresiones físicas.

Amenazas verbales o por escrito.

Gritos y/o insultos.

Llamadas telefónicas atemorizantes.

Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

1.1.2.-Concepto y conductas constitutivas acoso por razón de sexo o acoso por razón de género.

1.1.2.a.- Definición de acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo atentando contra la dignidad de una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizadas por mujeres tales como el embarazo, la maternidad, la baja por menstruación incapacitante o la lactancia natural.

Se entenderá que concurre acoso por razón de sexo cuando cualquiera de las conductas enunciadas a modo de ejemplo en el párrafo anterior –apartado 1.1.1.b. u otras similares se produzcan igualmente de forma directa o indirecta pero reiterada y recurrentemente en el tiempo de forma conjunta o combinada dirigiéndose hacia una mujer por el mero hecho de serlo o por situaciones que por motivos biológicos solo ella puede vivir tales como embarazo, parto o maternidad, lactancia natural, menstruación, etc.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

1.1.2.b.- Definición de acoso por razón de género.

Constituye acoso por razón de género cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo atentando contra la dignidad de una persona por motivos relacionados con el género al que pertenece –orientación sexual, identidad sexual o similares- o por las consideraciones o comportamientos que a ese género se le presumen desde una perspectiva social.

Se entenderá que concurre acoso por razón de género cuando cualquiera de las conductas enunciadas a modo de ejemplo en el apartado 1.1.1.b. u otras similares se produzcan igualmente de forma directa o indirecta pero reiterada y recurrentemente en el tiempo de forma conjunta o combinada dirigiéndose hacia una persona a causa de su género en los términos descritos.

Todo acoso por razón de género se considerará discriminatorio.

1.1.3. Concepto y conductas constitutivas de Acoso Sexual.

1.1.3.a.-Definición de Acoso Sexual.

De acuerdo con el art.7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación, siempre y cuando su concurrencia conjunta permitiese apreciar un panorama

general constitutivo de una conducta laboral tendenciosa o en caso de presentarse de forma aislada deberán hacerlo que una gravedad e intensidad tal para que la víctima se pueda sentir gravemente intimidada.

1.1.3.b.- Conductas constitutivas de Acoso Sexual: Ejemplos.

Conductas verbales.

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales.

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos.

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

1.1.3.c.- Acoso sexual "quid pro quo". Chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución

o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

1.1.4.- Posibles manifestaciones de Acoso.

En función del puesto de trabajo y la relación víctima-agresor el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

1.1.4.a.-Horizontal.

Se habla de acoso horizontal cuando víctima-agresor se encuentren en mismo nivel jerárquico en la empresa.

1.1.4.b.-Vertical.

Se habla de acoso vertical cuando víctima-agresor se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

§ Vertical-Descendente.

Para el caso que el sujeto activo es un cargo superior y el sujeto pasivo es un cargo inferior.

§ Vertical-Ascendente.

Cuando el sujeto activo es un cargo inferior y el sujeto pasivo es un cargo superior, es decir cargo inferior hacia su superior. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

1.2.- Publicitación del protocolo.

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso antes descritas, la empresa BIGAI PARTNER S.L, comunicará este Protocolo, entregando una copia del mismo a cada trabajador, así como también lo pondrá a su disposición en la zona de recepción de la Clínica, para que pueda consultarlo cualquier persona que lo necesite. Adicionalmente a ello, se habilitará por parte de la empresa un acceso a través de la web en la que podrá ser consultado por la plantilla.

La empresa BIGAI PARTNER S.L, no tolerará actuación alguna en sus dependencias que pueda ser constitutiva de acoso, por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten competentes en el lícito ejercicio del poder de dirección que le reconoce a la empresa, el art. 38 de la Constitución Española, y los arts. 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, así como en lo dispuesto en el Capítulo VI correspondiente al Régimen Disciplinario del Convenio colectivo de Odontólogos y Estomatólogos de Castellón.

BIGAI PARTNER S.L, actuará ante cualquier queja presentada formalmente frente al acoso. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosado/a podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso que pudiera producirse en la empresa.

BIGAI PARTNER S.L, se compromete a garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este procedimiento.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de los implicados de solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas.

También a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del art. 24 de la Constitución Española.

Gozalbo dental

2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: LA TUTELA PROACTIVA.

1.- En la empresa BIGAI PARTNER S.L, D^a. Silvia Andreu Mas, será la persona encargada de cualquier queja que conforme este protocolo pueda interponerse por las personas trabajadoras en los términos y condiciones a que se hace referencia en los puntos cuatro y cinco abajo referidos.

2.- Las personas trabajadoras de BIGAI PARTNER S.L, deben saber que salvo dolo o mala fe no serán sancionados por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación ésta será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

3.- Las quejas no podrán ser anónimas, pero sí serán secretas. La empresa BIGAI PARTNER S.L, garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

4.- Cuando el objeto de la denuncia sea una situación de violencia laboral, cualquier persona trabajadora de la empresa que haya sido testigo de la misma podrá instar este procedimiento, aun cuando la situación se encuentre motivada por una discriminación por razón de sexo o tenga índole o naturaleza sexual.

5.- Si el objeto de la denuncia es una situación propiamente de acoso, la denuncia solo puede ser presentada por la persona de BIGAI PARTNER S.L, que se sienta acosada. El acoso es un acto contrario a la dignidad del trabajador y la dignidad, desde una perspectiva objetiva a la par que subjetiva, por lo que solo el afectado por una situación de estas características, esto es, el sujeto que vea atacada su dignidad desde una perspectiva subjetiva puede realmente instar el procedimiento de denuncia de acoso.

6.- A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, BIGAI PARTNER S.L, habilitará una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrá acceso D^a. Silvia Andreu Mas, dedicada única y exclusivamente para que puedan

presentarse este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas que se puedan presentarse de forma secreta, que no anónima y en sobre cerrado.

7.- Recibida una queja en cualquiera de las dos modalidades apuntadas D^a. Silvia Andreu Mas, adoptará cuantas medidas sean precisas para proceder a su tramitación.

8.- De acuerdo con lo anterior, se realizará una investigación, rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad en la que se resolverá tras oír a los afectados de manera individual y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

9.- En la resolución del procedimiento se evitará, salvo en los casos en que resulte estrictamente necesario, el “careo” o la confrontación directa de las partes.

10.- En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después al denunciado.

11.- Si la persona designada como persona responsable de tramitar la queja, se encuentra directa o indirectamente afectada por los hechos denunciados lo comunicará a la Dirección de la empresa, para que la misma solicite la investigación mediante un instructor externo a la organización que garantice la objetividad del procedimiento.

12.- D^a. Silvia Andreu Mas, como responsable interna de la empresa en esta materia puede, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo durante la instrucción del procedimiento.

De apreciarse indicios de acoso por razón de sexo, de género o de acoso sexual la persona externa a incorporar al procedimiento será especialista igualdad de sexo, género o similar.

13.- Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

14.- La persona experta externa no aceptará el encargo cuando tuviese alguna relación de manera directa o indirecta con los hechos o personas afectadas.

15.- No obstante, lo anterior, la empresa siempre podrá optar por dejar todo el procedimiento de investigación en manos de un mediador profesional externo experto en acoso y, en su caso, en discriminación de sexo o de género.

16.- Finalizada la investigación, la persona o personas que la hayan tramitado concluirá/n si en su opinión hay indicios o no de acoso.

17.- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, BIGAI PARTNER S.L, adoptará en la fase reactiva, y como se dirá, las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, despedir disciplinariamente a la persona agresora.

18.- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, BIGAI PARTNER S.L, levantará acta igualmente del procedimiento haciendo constar que de la prueba expresamente practicada en el concreto procedimiento no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

19.- Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada BIGAI PARTNER S.L, adoptará igualmente las medidas que al respecto considere pertinentes.

20.- Cuando se trate de un procedimiento gestionado por más de una persona las decisiones se tomarán de forma consensuada y por unanimidad o mayoría.

21.- Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

22.- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Gozalbo dental

3.- LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO: LA TUTELA REACTIVA.

1.- La empresa BIGAI PARTNER S.L, ante las conclusiones alcanzadas en el procedimiento según lo establecido en el apartado anterior, tomará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

2.- En función de los resultados anteriores la instructora interna y los instructores externos – si así se decidiera- de BIGAI PARTNER S.L, procederán a:

2.1.- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto en los términos expuestos en el apartado anterior.

2.2.- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona/s responsable/s de la instrucción del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar un empleador en este sentido las siguientes:

a.- Separar físicamente a la víctima del presunto agresor, proponiéndole a la víctima que sea ella la que elija si prefiere una nueva ubicación o que se reubique a la persona agresora.

b.- Si es posible, proponer un cambio de puesto o de horario a la víctima, en caso de que ella lo acepte (atención a no convertir en doble víctima a quien sufre acoso y además de sufrirlo, obligarle a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa).

c.- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado b) y acumulativamente, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones convencionalmente acordado o, en su caso, art. 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora hay que tener en cuenta:

c.1.- El traslado, desplazamiento, o cambio de puesto o de ubicación.

c.2.- La suspensión de empleo y sueldo.

c.3.- Limitación temporal para ascender.

c.3.- El despido disciplinario.

3.- En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la de la extinción del vínculo contractual, la persona instructora interna de BIGAI PARTNER S.L, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión. Siendo necesaria su posterior vigilancia y control.

Disposición Final.- Obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de los medios y comunicaciones descritos con anterioridad, manteniéndose vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.