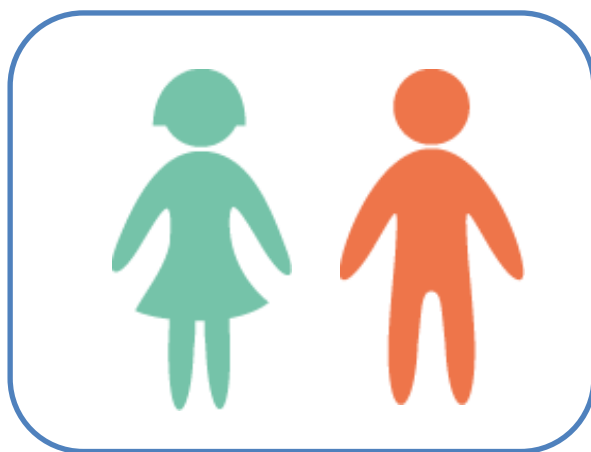


PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral están siendo reconocidos como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad) se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones.

Todas las entidades deben profundizar en la necesidad de elaborar un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Cómo se previenen y abordan estas situaciones que vulneran derechos como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas empleadas debe de ser una de las prioridades que se marquen en el trabajo de las empresas.

MARCO CONCEPTUAL

1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02) define el acoso sexual como:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados (...) La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

Esto es lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso”.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, LOIEMH, facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La distinción entre uno y otro estriba en que, en el primero, el comportamiento tiene una naturaleza sexual y, en el segundo, el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona.

Así, en su Artículo 7, apartado 1, dispone que:

“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...”

Por su parte, y de conformidad con el Apartado 2 del Artículo 7, la definición de acoso por razón de sexo es la siguiente:

“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.”

De las definiciones anteriores se extraen elementos comunes y claves para detectar el acoso:

- **Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre:** en una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la persona no busca ni tampoco inicia esta acción y, además, considera este hecho como indeseable.
- **Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista:** este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.
- **Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:** este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso

2. Formas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Tanto en el ámbito de la teoría de género, como en la normativa jurídica y la jurisprudencia, se distinguen diversas formas de acoso que se han clasificado atendiendo a dos criterios:

- El grado de autoridad jerárquica o relación de poder de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada, o del ambiente creado en torno a ella.
- La cuantificación del acoso y la percepción de quien lo describe, señala o denuncia.

Así nos encontramos con:

- ACOSO SEXUAL - CHANTAJE SEXUAL (*quid pro quo*):** la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. (incorpora el chantaje sexual).

Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada (toda persona jerárquicamente superior) Por ello se le denomina también “acoso vertical”.

Como ejemplo pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d. Gestos obscenos.
- e. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- h. Agresiones físicas y/o relaciones sexuales no consentidas

B. ACOSO SEXISTA - ACOSO AMBIENTAL: constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se producen en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”*.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- b. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
- d. Impartir órdenes vejatorias.

- e. Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- f. Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- g. La agresión física.

También se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/as
- **Acoso vertical descendiente:** mando - subordinado/a
- **Acoso vertical ascendiente:** subordinado/a - mando

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

2.1. Gravedad de la situación de acoso

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.



3. Personas implicadas en el acoso

3.1. Quién realiza el acoso

Quienes realizan el acoso sexual o acoso por razón de sexo, son generalmente personas de trato aparentemente normales en el entorno laboral que, sin embargo, no ven a quienes acosan como compañeras o compañeros de igual valor, intentando demostrar su poder y afirmar su superioridad.

No existe un único perfil de persona acosadora, pero sí se les atribuyen ciertos patrones de comportamiento que se repiten con asiduidad pudiéndose extraer ciertos rasgos comunes:

- a. Suele tratarse de personas casadas o con pareja estable, con hijas e hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su vida en pareja.
- b. Suelen ocupar un cargo superior a la persona acosada, contando con el respaldo de la dirección de la organización.
- c. Muestran, normalmente, un carácter frío, carente de empatía y se creen invulnerables.
- d. No aceptan un 'no' por respuesta y pueden actuar de forma vengativa, si no consiguen lo que quieren.
- e. Presentan cierto carácter infantil y caprichoso.
- f. Son sexistas, no consideran a la otra persona como igual, por lo que no la valoran.
- g. Son conscientes de estar infringiendo un daño a la otra persona; **saben que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo entienden exactamente como acoso sexual o acoso por razón de sexo.**
- h. Su conducta de acoso no tiene por qué ser un hecho aislado, sino que se puede repetir con otras personas a lo largo del tiempo.

Extraído de "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006)

3.2. Quien sufre el acoso

Reclamar el reconocimiento de las mujeres, forma parte del camino trazado hacia la igualdad pero en un sistema prioritariamente organizado y dirigido por hombres como es el de la empresa, desafiar las relaciones de subordinación establecidas tiene a veces un coste.

Algunas de estas maneras de organizar y gestionar el trabajo y las entidades, ancladas en estereotipos de género dan soporte, en muchos casos, a la violencia y, en este caso particular, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, son las siguientes: *“Quieres decir sí, cuando dices no. Y si dices no y yo insisto, terminarás diciendo que sí”*; *“Si te quedas aquí es porque te gusta”*; *“Si llevas minifalda es porque te gusta que te miren...lo estás buscando”*, *“En realidad no le pasa nada. Es psicológicamente frágil”*.

De lo dicho anteriormente, podemos inferir, sin ninguna dificultad, que lo que busca toda actuación de acoso es la anulación de la otra persona y no necesariamente en términos físicos, sino también –y de forma prioritaria– la anulación identitaria. Se trata de un fenómeno del que nadie está a salvo. Cualquier persona puede estar afectada por una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, aunque se da en mayor medida entre las mujeres.

3.3. Quien presencia el acoso y la red de apoyo social

El ámbito de trabajo más cercano juega un papel clave en el surgimiento, mantenimiento, protección, apoyo y denuncia de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Si a la violencia, a la anulación, a la pérdida de identidad se suma la falta de apoyo por parte de las redes más cercanas, sometemos a las personas que sufren acoso a una presión todavía mayor. Parece claro que el impacto que produce en la vida de una persona el acoso sexual en el trabajo –como elemento gravemente estresante– desborda e inunda otros ámbitos de la vida, y consecuentemente no se limita a lo estrictamente laboral.

Es esencial en los casos de acoso sexual el resto de las personas se posicionen claramente en contra, sin volver la cara para que se pueda parar de manera inmediata, minimizando así las secuelas para las personas y para las organizaciones.

4. Factores que influyen en el acoso sexual y por razón de género

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son comportamientos que, aunque responden a múltiples factores, tienen en común producirse en el marco de una **relación desigual de poder, generalmente ostentado por los hombres hacia las mujeres.**

Aunque no es fácil enumerar cada uno de los factores causantes y sus interrelaciones, a continuación se señalan algunos de ellos:

- **Clima/ambiente en las organizaciones organizacional.** La estructura jerárquica, el modo en que se reparte el poder, los canales de comunicación e información, cómo se realizan las promociones y desarrollos de carrera, la flexibilidad o rigidez de horarios, las relaciones interpersonales y sociolaborales, el estilo de dirección, etc.,
Son elementos que configuran el clima en cada empresa e entidad. En las estructuras más tradicionales, con roles y tareas muy diferenciadas por sexos son entornos que facilitan la aparición de casos de acoso. Es decir en entornos sexistas existen más posibilidades de episodios de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Personas que intervienen directamente en el hecho de acoso:** quien sufre el acoso y quien acosa.
- **Factores sociales - socioculturales:** conformado por las diferencias culturales, estereotipos y roles de género. Creencias socialmente aceptadas sobre los comportamientos que deben tener hombres y mujeres en una sociedad patriarcal. Disposición de un marco normativo en el que ampararse

5. Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Tienen distintas, aunque graves, consecuencias en las personas que sufren el acoso la organización y la plantilla.

5.1. Consecuencias para la persona que sufre acoso.

La persona que sufre el acoso sufre consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Entre los efectos más comunes se encuentran:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de estar en un entorno intimidatorio.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional. Absentismo
- Dificultad en hacer público el acoso que están sufriendo.

La calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

Además, en muchas ocasiones, cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas, su promoción profesional se ve condicionada.

Lo que en un primer momento ha comenzado como acoso sexual al final puede llegar a convertirse también en un caso de “*mobbing*”.

5.2. Consecuencias del acoso para la organización.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también tienen consecuencias en la organización en la que se produce. Dichas consecuencias pueden ser:

- Disminución de la productividad, el absentismo, los costes derivados de las bajas, etc.
- Empeoramiento del ambiente laboral con las consecuencias negativas que es conlleva.
- La pérdida de valores de la organización, en los que ha estado basado su funcionamiento.
- La mala imagen pública de la organización al no atender y combatir este tipo de prácticas en el seno de su organización.

5.3. Consecuencias para la plantilla.

El entorno de la persona que sufre acoso en el trabajo es un ámbito que también se ve afectado, tanto si se conoce lo que está ocurriendo como si no:

- **Si el entorno desconoce lo que sucede**, la percepción que tendrá es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quien está sufriendo el acoso.

- **Si el entorno conoce lo que está sucediendo**, aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro dependiendo de las percepciones personales que se tengan de las personas implicadas: credibilidad de las personas implicadas, el prestigio, la proximidad personal, etc. Es importante que si la plantilla es consciente de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, lo ponga en conocimiento de quien corresponda para evitar que se mantenga y para evitar que se vuelva a repetir.

ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular. Es preciso que los valores de igualdad entre todos/as los/as miembros de la plantilla sean compartidos por todas las personas integrantes de la entidad, tanto entre los puestos de gerencia como en los puestos técnicos y no cualificados.

El objetivo de las medidas de prevención es sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello.

Las medidas prioritarias deben de ser de PREVENCIÓN, y no de sanción ya que son más positivas y brindan a las plantillas la posibilidad de participar activamente en su implementación lo que favorece la sensibilización en cuestiones de género.

Dentro de las **medidas de prevención** podemos realizar:

- Declaración de principios: dónde recoger el compromiso de la dirección y toda la plantilla con la erradicación del acoso y la defensa de la dignidad de las personas que trabajan en la organización
- Difusión: dar a conocer por los cauces que posea tanto a los/as trabajaodres como a los clientes con los que trabaja el rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Elaboración de manuales de buenas parcticas: donde se recogen buenas praxis en comunicación y en trabajo en equipo.
- Información: facilitar a la plantilla información sobre las conductas que se consideran acoso sexual y las consecuencias de esos comportamientos.
- Formación: realizar acciones formativas en cuestiones de género que cuyos contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas y no permisivas frente a actitudes sexistas.

**3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O/Y AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Para el tratamiento de las “investigaciones” relacionadas con casos de acoso sexual es preciso definir los recursos humanos y técnicos que están en mano de la entidad para actuar. Desde la entidad se establecerá qué personas van a desarrollar las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias. Para ello se constituirá un grupo de trabajo o COMISIÓN DE ASESORAMIENTO en la que estarán representadas personas de la dirección y representación de las/os trabajadoras/es. Este grupo debe conformarse con personas que lleven tiempo trabajando en la entidad, conozcan su política de trabajo y de gestión del grupo y cuenten con el apoyo y buen trato con el resto de la plantilla.

Para el buen funcionamiento de la comisión sus miembros recibirán formación sobre acoso sexual y habilidades sociales así como información legal al respecto

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO

- Recepción de las quejas y denuncias
- Investigación sobre los hechos ocurridos
- Reunirse con las personas implicadas, siempre por separado
- Elaborar un informe con toda la información recogida de ambas partes
- Proponer soluciones
- Reunirse con la dirección de Recursos Humanos en caso de tener que llevar a cabo sanciones disciplinarias.
- Revisar que las sanciones se lleven a cabo

14

Es recomendable establecer cauces diferentes a los utilizados habitualmente para otros problemas de relaciones laborales ya que, en la mayoría de los casos, éstas deben dirigirse a la persona superior inmediata, y ello puede incomodar a la víctima, o tratarse de persona de diferente sexo lo que puede asimismo cohibir a la persona implicada. El grupo estará compuesto, por estas razones, por personas de ambos sexos.

Los procedimientos serán ágiles y rápidos en su desarrollo y desenlace sin que estas características le quiten rigor con ello se quiere que, en la medida de lo posible, estas situaciones perturben lo menos el desarrollo habitual del trabajo.

Se garantizará en todo momento la confidencialidad de las investigaciones que se realicen con motivo de una queja y/o denuncia, así como la privacidad de las personas a lo largo del proceso.

PASOS A SEGUIR

1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la COMISIÓN o COMITÉ DE ASESORAMIENTO. En caso de que la Comisión haya determinado una persona como receptora de las denuncias será esta la encargada de empezar con el procedimiento.

1.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Comisión de Asesoramiento iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante (si ésta así lo decide) para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial expondrá a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral.

Ambas partes puede acudir a esta reunión acompañadas de personas de su confianza y elección que les haga sentir más cómodas y seguras.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

Al final de este procedimiento, si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado el proceso finalizaría aquí. De no ser así, no estar conforme con el resultado o con la actitud de la persona denunciada podrá solicitar que se abra un procedimiento forma.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la entidad.

1.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

1.2.1. Inicio del proceso:

En algunos casos, por el tipo de relación laboral entre ambas partes o por tratarse de un acontecimiento suficientemente grave, es recomendable pasar directamente a un tratamiento formal del conflicto.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante el Comité. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Se establecerá un plazo máximo para la resolución de los hechos.
- Evitar que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces, lo que aumenta la presión sobre ella.
- Informar a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.
- Garantizar la confidencialidad de la información, incluso en el caso de que se aporten testigos.
- Centrarse en los hechos denunciados.

Es importante que en aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.

1.3.2. Procedimiento.

La Comisión de Asesoramiento utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

1.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo acordado por el Comité contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Asesoramiento, elaborará y aprobará un informe sobre el caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Se tendrá especial cuidado en las declaraciones de terceros para que estas no sean malintencionadas ni fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la Comisión de Asesoramiento no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

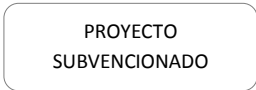
Durante todos estos trámites se tendrá en cuenta:

- A lo largo de todo el proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguien de su confianza.
- En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión.
- Así mismo, si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia, atestigua, o ayude en las investigaciones del acoso, será objeto de represalias.

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral y/o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la NL al respecto de las calificaciones de sanciones.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.



CONCLUSIÓN

En conclusión, estamos hablando de una conducta que menoscaba a las mujeres y que impide un pleno desarrollo de éstas en la esfera pública. Son conductas que favorecen la delimitación de los roles sexuales tradicionales, actúan para “poner a las mujeres en su lugar” según establece el sistema patriarcal.

Las estrategias de poder han ido cambiando. Antiguamente servían para marcar los límites a las mujeres de donde podían o no trabajar, delimitando así que debían trabajar en el espacio doméstico, pero no participar en el esfera pública. Había una clara delimitación según los roles de género.

Actualmente no se niega el acceso de las mujeres al espacio público ni a ejercer una profesión, sin embargo siguen existiendo estrategias de violencia patriarcal que están dirigidas a mantener la diferenciación de poderes. Éste es el caso del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, a través de estas conductas se acentúan las desigualdades de género en las estructuras empresariales.