



MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA EN EL TRABAJO.

Olga fotinopoulou

**Prof. T.U. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(UPV/EHU)**

olga.fotinopulos@ehu.eus

Esquema intervención

- 1.- Aspectos introductorios generales: Violencia en el trabajo. Distinción entre los conceptos de acoso moral, acoso sexual y acoso sexista.
- 2.- Normativa acoso sexual y acoso sexista.
- 3.- Tutela preventiva y reactiva frente al acoso sexual y el acoso sexista.

1.- Aspectos introductorios: Consideraciones generales.

- 1.- La violencia en el trabajo –en sus diversas variantes- constituyen supuestos de violación a la integridad humana, y cuando se produce en el ámbito laboral una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.**
- 2.- Las víctimas pueden ser hombres y mujeres, pero cuando hablamos específicamente de los supuestos de acoso sexista o sexual, debemos decir que la mayoría de ellas son mujeres. De ahí que a diferencia del acoso moral, tanto el acoso sexual y sexista se consideran formas de discriminación por razón de sexo que se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.**
- 3.- El acoso sexual y sexista es, por encima de todo, una manifestación de relaciones de poder. Por eso las mujeres están mucho más expuestas, dado que han carecido tradicionalmente del citado poder y porque se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras en la vida social y económica, y por ende, en el mercado de trabajo.**
- 3.- El acoso en el trabajo constituye una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y cuando hablamos de acoso sexual y acoso sexista, estamos hablando de una forma de violencia de género.**

Conceptos básicos

- Vamos a tratar de distinguir entre los distintos tipos de Violencia en el trabajo.
- Así, distinguiremos entre:
 - 1º) Mobbing/Acoso moral/ Presión laboral tendenciosa.
 - 2º) Acoso sexual.
 - 3º) Acoso sexista o acoso por razón de sexo.

Mobbing o presión laboral tendenciosa.

- Múltiples referencias al mobbing en el marco jurídico.
- Por su parte, la LMFAOS (ley 62/2003) recogió una de acoso como "toda conducta no deseada e impuesta relacionada con el origen racial o étnico, la religión, las convicciones personales, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, y destinada a crear un entorno intimidatorio humillante y ofensivo"
- Es un concepto "sesgado", por cuanto que sólo se refiere al acoso discriminitorio.
- El mobbing es conocido como Acoso moral, pero en realidad es más correcto calificarlo como presión laboral tendenciosa. Puede ser definida como la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.
- Para algunos es necesario que haya intencionalidad, pero el TC ha venido defendiendo la visión del acoso desde la perspectiva en que no es necesaria la concurrencia de dolo o culpa del sujeto activo. Por ejemplo, STC 89/2005.

Mobbing o presión laboral tendenciosa.

MOBBING O PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA.

3 Elementos: Presión, laboral y tendenciosa.

PRESIÓN: Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque. Es irrelevante a efectos de afirmar la existencia de presión que ésta haya llegado a generar o no, bajas laborales en la víctima, u otros estigmas, pues ello tiene aquí un carácter accesorio.

Mobbing o presión laboral tendenciosa

- LO ANTERIOR obliga así a descartar supuestos de **roces laborales** que por su nimiedad, no pueden ser aquí incardinados; ya que la presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio, y por ende una simple broma -incluso de mal gusto- no quedaría aquí incluida.
- Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario -por los motivos que sean- no llega a sentir la misma.
- El mobbing exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe, lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado, o maledicente por parte del sujeto activo, pero no una presión.

Mobbing o presión laboral tendenciosa

- La presión puede ser **explícita o implícita**. Tanto si ésta se produce mediante malas palabras, como si se produce mediante miradas, risas, o “dándose la vuelta”, estamos ante una presión, y en este sentido no se debe olvidar que una de las formas más efectivas del mobbing, es hacer el vacío a la víctima.
- La presión normalmente es sin contacto físico, pero también puede darse el caso de que sea con contacto físico. Actitudes repetidas de un trabajador sobre otro, como puede ser el estirón de orejas respecto a quien es objeto de mofa por las mismas, el pisotón o la “colleja” diaria a quien se le dice que está siempre en medio, u otras conductas similares, entran de lleno en lo que es presión, y por lo tanto pueden dar lugar a mobbing.
- El mobbing físico existe.

Mobbing o presión laboral tendenciosa

2) LABORAL:

- + La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, entre personas vinculadas por la prestación de servicios, y en el lugar de trabajo.
- + El mobbing es un problema laboral, que surge entre personas vinculadas laboralmente en sentido amplio: por personas que dependan funcionalmente de la empresa o Administración, aunque orgánicamente dependan de otra entidad. ETTs, contratas y subcontratas, etc.
- + Pero también el supuesto de trabajadores de otras empresas con las que se presta servicios, pues siempre que la empresa de la víctima tenga capacidad de reacción, se le exigirá ésta al amparo del deber de preservación de la integridad física de los trabajadores (art.4-2-d ET) y del deber de preservación de su intimidad y consideración debida a su dignidad (art.4-2-e ET).
- + Que la presión se realice en el lugar de trabajo, supone un límite geográfico a su comisión. La razón de ser de ello radica, en que fuera de la empresa la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción, como para la elusión del hostigamiento; pero también, en que fuera del lugar de trabajo -fuera del ámbito de organización y dirección-, la capacidad de supervisión empresarial y reacción, disminuye drásticamente.

Mobbing o presión laboral tendenciosa

3) TENDENCIOSA:

- La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista, como en su vertiente de comportamiento abyecto, se convierte en la columna vertebral del mobbing.
- **Tendenciosidad en su acepción “finalista”**, significa que la presión laboral “tiende a”, o dicho de otra forma que **responde a un plan**. **Dicho plan, puede ser explícito o implícito**. Es decir habrá casos en los que el mismo sea manifestado al sujeto pasivo mediante frases como “te voy/vamos a hacer la vida imposible”, “si no te vas, te arrepentirás”,...etc. En estos casos tenemos la constatación expresa de que existe un plan que responde a una finalidad manifestada. Pero ello no siempre es así; en ocasiones la víctima no es comunicada de dicha finalidad, sino que ve un cambio de actitud cuyo origen desconoce o simplemente intuye, pero sobre el que nadie le da certeza.
- El carácter explícito o implícito de dicho plan es indiferente, pues lo relevante es su existencia.

Mobbing o presión laboral tendenciosa

- Dicho plan nos otorga el requisito de una permanencia en el tiempo: Para que se pueda hablar de un comportamiento “tendente a”, es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un periodo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de mobbing.
- Dicho plan nos otorga el requisito de la reiteración de comportamientos: Una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el mobbing, es que el primero es puntual y el segundo reiterado.
- La esencia del mobbing, la tendenciosidad de este comportamiento abyecto, es la búsqueda de la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica) mediante su denigración.

Características del Acoso moral

GRAVEDAD: son conductas graves, susceptibles de atentar contra derechos fundamentales, así como valores y derechos de rango constitucional [Integridad física y moral –art. 15 CE-; honor, intimidad y propia imagen –art. 18 CE-; no discriminación –art. 14 CE-; indemnidad –art. 24 CE-; seguridad y salud (art. 43 CE) o trabajo (art. 35 CE)]

TIPOS DE CONDUCTAS: ORGANIZATIVAS (no asignar tareas, tareas innecesarias, degradantes); DE AISLAMIENTO SOCIAL (ninguneo, impedir relaciones con terceros); VIOLENCIA (agresiones verbales, falsos rumores o incluso violencia física); DISCIPLINARIAS (interposición de sanciones no fundadas, despido).

Características del Acoso moral

- **REITERACIÓN:** las conductas se reiteran.
- **FINALIDAD:** causar un mal, aniquilar al trabajador, apartarlo de la empresa. Eso sí, la doctrina judicial mayoritaria interpreta que no es necesario acreditar la intencionalidad en la producción del daño sobre la víctima.
- **PRODUCCIÓN DE UN DAÑO EN LA SALUD DEL TRABAJADOR/A:** Todo acoso laboral produce un daño, pero no necesariamente en la salud psicofísica del trabajador/a.

CLASES DE MOBBING

PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA DESCENDENTE	PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA HORIZONTAL	PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA ASCENDENTE
<p>Es la que se genera desde una posición superior en el organigrama empresarial, conocida como “bossing”, en cuanto que el hostigamiento llega del jefe (boss).</p> <p>La fuerza le viene al sujeto activo respecto del sujeto pasivo de su diferente posición de poder, de su puesto dominante en el seno de la empresa, lo que suele llevar aneja una mayor comprensión de sus decisiones por parte de la dirección de la misma.</p>	<p>Es la que se genera desde una posición igual o similar, desde un punto de vista del organigrama empresarial.</p> <p>La fuerza le viene al sujeto activo respecto al sujeto pasivo, no de una diferencia de poder dentro de la empresa, sino de una mayor fortaleza psicológica personal o de la unión con otros compañeros.</p> <p>El caso típico es aquel que se produce cuando dos trabajadores rivalizan para un mismo puesto de trabajo.</p>	<p>Es la que se genera desde una posición inferior en el organigrama empresarial.</p> <p>La fuerza le viene al sujeto activo normalmente, de su unión con otros compañeros sometidos jerárquicamente.</p> <p>El caso típico se produce en los procesos de fusiones de empresas, donde los asalariados pasan a depender de un jefe “intruso” que proviene de la otra empresa.</p> <p>Pero también se suele producir cuando dicho intrusismo es así sentido por la escasa edad del nuevo jefe.</p>

INDICIOS CLÁSICOS DE MOBBING

Ataques a la víctima con medias organizativas	Aislar a la víctima	Ataques a la vida privada	Violencia
El superior jerárquico limita a la víctima la posibilidad de expresarse.	Restringir a los compañeros la posibilidad de hablarle.	Extender falsos rumores.	Agresiones físicas.
Separa a la víctima de cada puesto constantemente.	No hablarle.	Criticar permanentemente su vida privada.	Amenazas.
Se prohíbe la comunicación con dicho trabajador en ese puesto de trabajo.	No dejarse dirigir la palabra por ella.	Terror telefónico.	Insultos.
Obligar a realizar tareas en contra de su conciencia.	Asignarle un puesto de trabajo que lo aleja y lo aísla de sus colegas.	Reírse de su persona.	Gritos.
Criticar el trabajo de la víctima de forma ofensiva.	Tratar a una persona como si no existiera.	Afirmar que es un enfermo mental.	
Cuestionar todas las decisiones de dicha persona.		Intentar obligarlo a un examen psiquiátrico.	
No asignar tareas.		Imitar el planteamiento, la voz, los gestos de la víctima para ridiculizarlo mejor.	
Asignar tareas inútiles.		Atacar sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.	
Asignar tareas que están muy por debajo de su capacidad.		Hacer mofa de su vida privada.	
Asignar tareas degradantes.		Burlarse de sus orígenes.	
Asignar tareas con datos equivocados.		Obligarlo a un trabajo que humilla.	
Manifestar desconocimiento colectivo de aquello que se conoce.			
Realizar coordinadamente, mal o lentamente las tareas encomendadas.			

¿Qué no es mobbing?

- A) El simple enfrentamiento con el empresario sobre una cuestión laboral
- B) No es mobbing, el simple enfrentamiento con un trabajador sobre una cuestión laboral o no.- En este caso la posición de los contendientes -al menos a priori- es al mismo nivel.
- C) la antipatía unívoca o recíproca con el empresario u otro trabajador.- La disparidad de caracteres en las personas llega en ocasiones a manifestarse con especial virulencia, y ello es más fácil que ocurra en ambientes cerrados, como puede ser el centro productivo.
- D) el estrés o exceso de trabajo.
- E) el “burn-out” (estar quemado) o síndrome de desgaste personal.
- F) la depresión reactiva a conflicto laboral.
- G) **El acoso sexual ni el acoso sexista**

ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA

- A Diferencia del mobbing, para el acoso sexual y acoso sexista sí se ha establecido una noción aplicable al ámbito laboral que proviene fundamentalmente de una vasta normativa, cuyo origen es diverso.
- La diferencia entre el mobbing y estas formas de violencia en el trabajo es que:
 - A) se basan en el sexo como factor de violencia.
 - B) Son siempre formas de discriminación (en el caso del mobbing no necesariamente).

CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

- Acoso sexual: Art. 7.1 LOI: “*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*”.
- Esta definición mejora lo dispuesto en otras definiciones previas, ya que no exige que la víctima manifieste expresamente su indeseabilidad. Y tampoco exige que la víctima deba valorar qué comportamientos son aceptables y cuáles se consideran ofensivos.
- Se trata de una definición basada en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante)– elemento objetivo de la conducta de acoso.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, de 13 de Diciembre (RTC 1999, 224): Califica el “acoso sexual” como una conducta con tendencia libidinosa, que no es deseada por la destinataria y lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora que genera un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado y no puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes, que en este caso tienen como destinataria a una mujer, en las que se la trata como un objeto, con desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal. Esta sentencia lo califica como atentado al art. 18 CE, pero no al 14 CE, aunque la sentencia señala que se derivaría el atentado a la discriminación por afectar en mayor medida a mujeres que a hombres.

CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

CHANTAJE SEXUAL

-El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Sujeto activo: únicamente quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, etc..).

ACOSO AMBIENTAL

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante y ofensivo. Definida por STC 224/1999

Sujeto activo: No hay relación jerárquica. Así, pueden ser compañeros/as o terceras partes (clientela, proveedores, etc..)

No tiene porqué haber repercusión en sus condiciones de trabajo, pero si afecta a la motivación, la salud, etc..

CONCEPTOS BÁSICOS-ACOSO SEXUAL

CHANTAJE SEXUAL	<p><u>EXPLÍCITO:</u> Cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello.</p> <p><u>IMPLÍCITO:</u> Cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.</p>
ACOSO AMBIENTAL	<p>Las consecuencias son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno negativo de trabajo para la víctima, creando un ambiente ofensivo, degradante u hostil, lo que acaba interfiriendo en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.</p>

CONDUCTAS ACOSO SEXUAL

ACOSO SEXUAL LEVE	ACOSO SEXUAL GRAVE	ACOSO SEXUAL MUY GRAVE
<p>Verbales: Decir piropos; difundir rumores sobre la vida sexual e una persona; Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales; Hacer chistes bromas sexuales ofensivas; Mandar mails con contenidos eróticos o poner posters; Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; Hacer comentarios sexuales;</p>	<p>Verbales: preguntar o explicar fantasías, referencias sexuales; preguntar sobre la ida sexual; presionar post-ruptura.</p>	<p>Verbal: demandar favores sexuales; realizar insinuaciones directas.</p>
<p>No verbal: Mirar de forma lasciva.</p>	<p>No verbal: Realizar gestos obscenos.</p>	<p>No verbal: enviar cartas, notas, mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</p>
<p>Físicos: Realizar acercamientos no consentidos.</p>	<p>Físicos: arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.</p>	<p>Físicos: Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado, pellizcar, tocar, etc..</p>

Conceptos básicos: Acoso sexista o por razón de sexo

- **Art. 7.2 LOI: 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.**

Conductas acoso sexista

ACOSO SEXISTA LEVE	ACOSO SEXISTA GRAVE	ACOSO SEXISTA MUY GRAVE
<p>Verbal: Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr en plazos racionales a persona en función de su sexo; Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo; Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio); Utilizar humor sexista; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.</p>	<p>Verbal: denegar permisos u otros derechos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su sexo.</p>	<p>Verbal: despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</p>
<p>No verbal: utilizar gestos que impliquen intimidación (razón sexo).</p>	<p>No verbal: ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.</p>	<p>No verbal: Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente –el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</p>
<p>Físico: Provocar acercamientos</p>	<p>Físico: arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar; realizar un cercamiento físico excesivo.</p>	<p>Físico: Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</p>

Ejemplo acoso sexista

- **Ej. STSJ/Andalucía (Málaga), Sala de lo Social de 25-10-1996 (AS 1996, 3699).**
- En el supuesto queda acreditado que en una sección o departamento de charcutería de todos los trabajadores, siete de ellos tienen categoría de oficiales de 1º o 2º mientras que la actora ostenta la de vendedora, y que todos los que trabajaban en dicha sección, excepto la actora, habían ascendido (de manera discrecional, es decir, sin previa convocatoria ni pruebas de ningún tipo). También queda demostrado que de los anteriores, la actora es la que menor retribución percibe (no sobre el salario base sino sobre mejoras que la empresa otorga). La actora tiene un horario distinto sin que la empresa lo justificara. Asimismo, ella tiene jornada partida, mientras que los demás tienen una jornada continuada. Queda acreditado que a pesar de las diferencias de categoría, la prestación de servicios y las funciones realizadas son en términos generales las mismas.
- El órgano jurisdiccional entiende que la discriminación se debe a la condición femenina de la actora (así como a su actividad sindical).

Conceptos básicos: Acoso por razón de sexo

- **Otro supuesto –acoso por razón de maternidad–: STSJ Galicia, Contencioso-Admvo, de 29 de 11 de 2000.**
- **Servicio militar. La actora tiene un historial que califican de brillante. No le renuevan porque su superior le hace informe desfavorable (causa: su embarazo).**
- **Queda acreditado que el comandante la llamada despectivamente albóndiga o albondiguilla por su natural aspecto físico de embarazada. Le obligaba a desempeñar tareas contraindicadas con su estado (subirse a escaleras para limpiar estantería, etc..). No se le suministró uniforme adecuado a su estado hasta 5 meses después de haberlo solicitado, etc..**

Conclusiones de las nociones empleadas.

- Como se ha podido observar **no es lo mismo** el acoso sexual y/o sexista que el mobbing.
- En los dos primeros hay atentado al art. 14 CE (no siempre en el mobbing).
- En los dos primeros casos no se precisa reiteración en el comportamiento, mientras que en el mobbing sí.
- Además, las causas y las consecuencias son distintas.
- CONCLUSIÓN: DADA LA DIFERENCIA ENTRE ESTOS SUPUESTOS, TODOS LOS TEXTOS Y RECOMENDACIONES EN ESTA MATERIA INDICAN QUE ES MEJOR REALIZAR MECANISMOS DE PREVENCIÓN DISTINTOS Y SEPARADOS PARA EL MOBBING, POR UN LADO Y PARA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA POR OTRO.

Conclusiones de las nociones empleadas.

- La orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejería de Hacienda pública del País Vasco, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la administración general y sus organismos autónomos (BOPV nº 245, de 27 de diciembre de 2006) **confunde los conceptos:**

Conclusiones de las nociones empleadas.

- Art. 3 y art. 4 presuntamente distintos, porque el art. 3 define el acoso laboral y el art. 4 el acoso sexista y sexual en el trabajo.
- No obstante, en el art. 3.3 se incorporan las conductas relativas al acoso laboral y expresamente se hace referencia al acoso sexual y al sexista.
- Problemas de la citada definición: ¿sólo violencia psicológica y, además, reiterada? (art. 3.1 sic).

Conclusiones de las nociones empleadas.

- El art. 4, a su vez, define el acoso sexista y el sexual como un comportamiento indeseado y que además deba ser humillante.
- El art. 7 LOI ha excluido voluntariamente de esa definición tanto el factor de indeseabilidad (lo que implicaría la necesidad de probar en la víctima un rechazo), así como el que deba ser humillante.

Tutela preventiva contra el acoso sexual y sexista en el trabajo

- LPRL: deber de protección empresarial frente al acoso sexual y/o sexista (riesgos psicosociales).
- Deber genérico de protección frente a los riesgos establecido en el art. 14 LPRL. Implica un deber de protección permanente.
- Deberes específicos de protección.
 - a) **Obligación de evaluación de los riesgos** ex art. 16.2 LPRL (identificación de factores de riesgo; establecimiento de detección de riesgos –entrevistas, cuestionarios, etc..)

Tutela preventiva contra el acoso sexual y sexista en el trabajo

b) Planificación preventiva (art. 16.1 LPRL):

- Adecuación de la organización del trabajo y del ambiente de trabajo (canales de comunicación, definición de funciones, etc..).
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y/o sexista (preventivo si se establecen fórmulas no únicamente reactivas).
- Información a los trabajadores y trabajadoras (vías de denuncia, etc..)

Tutela preventiva contra el acoso sexual y sexista en el trabajo

c) Control y revisión de la planificación preventiva (art. 16.2.b) LPRL):

- Controles periódicos.
- Medidas de eliminación/reducción de los riesgos.
- Deber de vigilancia de la salud, también en riesgos psicosociales (art. 22 LPRL – inicial y periódica).

d) Obligación de investigación (art. 16.3 LPRL): sobre existencia de daños a la salud o indicios sobre insuficiencia de medidas de prevención.

e) Obligación de intervención: ejercicio del poder disciplinario y cambio de puesto de trabajo (art. 25.1, párrafo 2º LPRL).

Tutela reactiva

- Procedimiento judicial: competencia del orden jurisdiccional social (LJS 2011). Objeto de la demanda: exigir cumplimiento obligaciones legales y convencionales LPRL; reclamar daños y perjuicios derivados de tales incumplimientos y conocer impugnaciones de las resoluciones admvas por infracciones en esta materia (decisiones administrativas que incumplan requerimientos de la ITSS)
- Legitimación activa: trabajadoras strictu sensu, personal estatutario y funcionarios AA.PP (en caso de AA.PP necesidad de reclamación admva previa a la demanda judicial o haber agotado la vía admva –art. 69.1 LJS)
- Legitimación pasiva: empresario y demás obligados legal o convencionalmente al cumplimiento deberes PRL (tb ETT o contratas y subcontratas).
- No jurisdicción social en caso de SPA o reclamaciones entre empresarios.

Tutela reactiva

- Reglas especiales en materia de prueba (art. 96.1.y 2 LJS):
- Inversión de la carga de la prueba. Indicios fundados de discriminación. Carga de la prueba: demandado.
- Responsabilidad por AT/EP: Carga de la prueba: deudor de seguridad.
- NO excluye la responsabilidad empresarial: imprudencia profesional /no temeraria trabajadora.
- SI excluye responsabilidad empresarial la imprudencia temeraria y el caso fortuito

Tutela sancionadora

- Si la prevención falla entran en juego las tutelas sancionadora y reparadora.
- Las tutelas sancionadoras son las menos satisfactorias: no restituyen los derechos lesionados, ni resarcen daños (sancionan a los sujetos infractores).
- En todo caso, función disuasoria.

Tutela sancionadora

A) Responsabilidad Administrativa (LISOS): actuación ITSS (advertencias, requerimientos, acta de infracción, presunción de certeza). El acoso sexual y acoso sexista son ilícitos laborales e ilícitos en materia de PRL.

Lleva aparejada multa y también sanciones accesorias (como pérdida de ayudas, bonificaciones, etc.).

Son compatibles con las indemnizaciones de daños y perjuicios y recargo de prestaciones SS (no con la responsabilidad penal: Non Bis in Idem).

B) Recargo de prestaciones (todavía 123 LGSS): 30 a 50%. No cabe aseguramiento. Responsabilidad directa empresario.

C) Delito penal (184 C.P acoso sexual).

D) Responsabilidad civil contractual y extracontractual.

E) Despido.