

PROTOCOLO DEL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO EN EL ENTORNO PROFESIONAL.

I.- INTRODUCCIÓN

El Consejo General de la Abogacía Española (en adelante CGAE), como organismo rector de la Abogacía en el ámbito nacional y además como órgano representativo, coordinador y ejecutivo superior de los Ilustres Colegios de Abogados de España, teniendo entre sus funciones representar a la Abogacía Española y ser portavoz del conjunto de los Ilustres Colegios de Abogados y de la Abogacía de España, velar por el prestigio de la profesión de la abogacía y exigir a los Colegios y a sus miembros el cumplimiento de sus deberes, así como ejercer cuantas funciones y prerrogativas estén establecidas en las disposiciones vigentes y todas aquellas que, no expresamente enunciadas, sean concomitantes o consecuencia de las anteriores y tengan cabida en el espíritu que las informe (artículo 68 del Estatuto General de la Abogacía Española) y en su nombre el Pleno, en uso de las funciones que legal o estatutariamente se atribuyen a aquél (artículo 101 del citado texto normativo), ha adoptado por acuerdo de fecha 28 de junio de 2024 aprobar el presente PROTOCOLO, que tiene como objetivo, prevenir y erradicar cualquier clase acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio en el entorno y ejercicio de la abogacía.

II.- NORMATIVA APLICABLE:

II.1 Normativa española.

Nuestra Constitución reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales enunciados; y, en particular, el acoso sexual constituye una forma de violencia contra las mujeres y el acoso por razón de sexo vulnera el derecho a la no discriminación por razón de sexo, , por lo que precisarán de la necesaria perspectiva de género como instrumento de interpretación (artículo 9.2 Constitución Española, artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva

de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), artículo 3 del Código Civil y artículo 49.2 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

La LOIEMH define en su artículo 7, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por su parte el artículo 62 de la LOIEMH estableció la obligación de crear un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que comprenderá, al menos, los siguientes principios: el compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En tanto que, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos, el artículo 48 de la LOIEMH establece que: *“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.*

En este mismo sentido, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS) prevé que las empresas, además de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, en los términos previstos en el artículo 48 de la LOIEMH, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Asimismo, el Pacto de Estado contra la violencia de género incluye medidas relativas a las violencias sexuales, en concreto, el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017, incluye medidas relativas a las violencias sexuales, incluido el acoso, en el eje 8, y una medida específica sobre protocolos contra el acoso sexual (media 77).

II.2. Normativa europea.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario, en concreto en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de

la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo; la Directiva 2002/73/CE y su refundición en la Directiva 2006/54/CE, que define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos actos discriminatorios sexistas y prohibidos; la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; y el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007.

Se desarrollan así los principios inspiradores de la normativa europea en la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, e igualmente en la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, al recomendar a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita.

En el ámbito del Consejo de Europa, el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica del 2011, conocido como ‘Convenio de Estambul’, ratificado por España en 2014 se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso y el acoso sexual, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

III.- DEFINICION DE ACOSO.

El acoso, en cualquiera de sus modalidades, constituye un riesgo físico y psicosocial, siendo necesarios procedimientos que permitan prevenirlo, detectarlo y eliminarlo.

La dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa disciplinaria, y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como para cumplir con esta obligación y para llevarla a buen término, hace necesario un Protocolo que trate de evitar o limitar estas conductas mediante la regulación de las medidas de prevención a adoptar y la definición de un procedimiento para la tramitación y resolución de las quejas que se presenten.

A los efectos del presente protocolo se incluyen a continuación las siguientes definiciones:

III.1. Acoso sexual.

De conformidad con el artículo 7.1 de la LOIEMH se considera 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.

No es necesario que las acciones constitutivas de acoso sexual se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual cabe identificar:

- Chantaje sexual o acoso sexual “quid pro quo”, consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones profesionales. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición profesional.
- Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.
- Ciberacoso sexual. Acoso sexual que se produce en el ámbito digital.

III.2. Acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 7.2 de la LOIEMH, es 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.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, cabe identificar el **acoso psicológico o moral** en el contexto profesional, consistente en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por razón de su sexo, por parte de otra u otras que actúan frente a aquélla o aquéllas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

III.3. Acoso discriminatorio.

De conformidad con el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se entiende como acoso discriminatorio, toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo

o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Asimismo, el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en dicha ley “con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Siendo, a estos efectos, las causas discriminatorias previstas en la citada ley, de acuerdo con su artículo 2.1, el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A este respecto se hace expresa remisión al ANEXO 1 del presente protocolo, que perfila los criterios para determinar la existencia de acoso, así como sus distintas tipologías.

IV.- PRINCIPIOS RECTORES.

Con el fin de asegurar que las abogadas y los abogados disfruten de un entorno profesional en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada por ninguna conducta de acoso, el CGAE, a través del presente Protocolo, declara formalmente el rechazo y la más absoluta intolerancia de la Abogacía española ante cualquier forma de acoso en el entorno profesional y en el ejercicio de la Abogacía, en todas sus modalidades, garantizando el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la aplicación del enfoque de género, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, con el compromiso de promover una cultura que permita un ejercicio de la profesión de la abogacía libre de acoso.

No basta con una actuación disciplinaria, pues la misma llega cuando el daño ya se ha realizado. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, de conformidad con la normativa vigente, un instrumento para ello.

Este Protocolo se concibe como un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de acoso o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente profesional sin acoso, de una manera informal, rápida y confidencial, y evitar las inconveniencias de un procedimiento disciplinario. Se pretende con ello generar entornos laborales o de relaciones profesionales protegidos de los riesgos que pueden derivarse de tales relaciones.

Con esta finalidad, se declara lo siguiente:

1.- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las abogadas y los abogados.

2.- Que ante cualquier queja o denuncia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso, se procederá de conformidad con lo previsto en este Protocolo, salvaguardando en todo caso las garantías de contradicción, respeto y protección, confidencialidad, diligencia y celeridad, indemnidad y no victimización secundaria.

Además, se establecen las siguientes políticas de actuación:

1.- Una política de divulgación y prevención, para trasladar el mensaje de la importancia que el Consejo otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso o conducta inapropiada en las relaciones en el entorno de trabajo, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en el caso de ser víctima o tercera persona que tenga conocimiento de este tipo de comportamientos.

2.- Un procedimiento de queja (denuncia) específico que respete la total confidencialidad de las víctimas de acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio en las relaciones en el entorno de nuestra profesión y explique los pasos a seguir, así como las acciones que desde el Consejo y los Colegios que lo conforman se adoptarán para su resolución.

El presente Protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzcan conductas que puedan ser calificadas como acoso en el entorno del ejercicio profesional y, si ocurren, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para actuar sobre el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en el ejercicio profesional un entorno libre de situaciones de acoso y violencia, en el que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad de los demás en el ámbito profesional y personal.

A tal efecto:

1.- No serán tolerados la discriminación, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra circunstancia personal o social.

2.- Se considera fundamental prevenir y eliminar cualquier tipo de conducta de acoso.

3.- A la persona que haya cometido un comportamiento calificable como acoso o susceptible de causar un daño a la salud psicosocial o un ataque a la integridad o a la

dignidad se le aplicarán las acciones disciplinarias previstas para estos supuestos en la normativa legal, convencional, deontológica o reglamentaria vigente.

4.- Ante cualquier comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación pongan en conocimiento el caso a través del procedimiento establecido en cada Colegio o en el seno del Consejo, con el fin de poder poner en marcha las acciones necesarias para su investigación a los efectos de determinar si constituye o no acoso.

5.- Se proclama el compromiso del Consejo y de los Colegios de resolver las quejas o denuncias sobre situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio con la máxima confidencialidad, agilidad, objetividad y seguridad.

V.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

Con carácter general, se fijan los siguientes objetivos:

- 1.- Fomentar la cultura preventiva del acoso y establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar esas situaciones en el ejercicio de la abogacía en territorio español.
- 2.- Establecer los procedimientos formales e informales adecuados, ágiles, accesibles y confidenciales, en caso de presentarse una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional.
- 3.- Facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional una vez haya quedado acreditada la veracidad de la denuncia.

Para el cumplimiento de estos objetivos generales se deberá:

- a) Informar, a través de las oportunas declaraciones institucionales de no tolerancia, del rechazo de todo comportamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio en el entorno profesional y potenciar la difusión de esta información.
- b) Promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio en el entorno profesional, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a los Colegios de la Abogacía, así como a las abogadas y los abogados ejercientes en el territorio español.
- c) Formar y sensibilizar a los abogados y a las abogadas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y en el entorno profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan

- d) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan o instar a los Colegios a hacer lo propio.
- e) Mediar e investigar de conformidad con lo previsto en este Protocolo en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o violencia en el ámbito profesional, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad, celeridad e indemnidad.
- f) Orientar y asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia, y apoyar, orientar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado que sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de facilitarles la recuperación de su proyecto de vida personal y profesional.
- g) Ofrecer el soporte técnico y económico necesario para la actuación coordinada de los asesores y las asesoras confidenciales, y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona.
- h) Garantizar la difusión de este Protocolo, bien a través de los Colegios de la Abogacía y de Abogados, de manera que llegue a todos los abogados y abogadas, y a publicarlo a través de la página web, colocándolo en un lugar visible y accesible, con la posibilidad de descargarlo.
- i) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, incluyendo a quienes testifiquen o de cualquier otro modo participen en los procedimientos y, en particular, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección en todo momento de las presuntas víctimas, con inclusión de las medidas cautelares oportunas.

VI.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Abogados y abogadas en el ejercicio de su profesión.

VII.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Colaboración.- Todos los abogados y abogadas tienen la responsabilidad y obligación de ayudar a garantizar un entorno profesional en el que resulte inaceptable el acoso.

En concreto, los Colegios de la Abogacía y de Abogados de España, tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en el ámbito de su

responsabilidad y, de producirse, deben colaborar, atender y apoyar a cualquier abogado o abogada que presente una queja o denuncia por acoso en cualquiera de sus modalidades.

Formación.- Tanto el Consejo como los Colegios que lo integran se comprometen en sus respectivos ámbitos de actuación a promover la formación y realizar programas de sensibilización para la prevención y erradicación del acoso en los que se incluirá necesariamente la perspectiva de género, dirigidos, a sus colegiados y colegiadas, y, del mismo modo, el Consejo respecto a sus consejeros y consejeras sobre sus responsabilidades en el marco del presente Protocolo; a los asesores y asesoras; y a los miembros de la Comisión de Igualdad del Consejo, de manera que puedan desempeñar su tarea con eficacia.

Divulgación.- El Consejo y los Colegios se comprometen, cada uno dentro de su ámbito de actuación, a dar publicidad al presente Protocolo, así como a reiterar su difusión cuando se estime conveniente en aras a su mejor cumplimiento o cuando lo solicite la Comisión de Igualdad del Consejo.

En todas las comunicaciones que se realicen para dar publicidad al presente Protocolo, los Colegios comunicarán quién es el asesor o asesora en su ámbito territorial y, del mismo modo, el Consejo también informará sobre su asesor o asesora.

La Comisión de Igualdad del Consejo podrá solicitar, de manera periódica o en los momentos en que lo considere oportuno, campañas de difusión de este Protocolo en todo el territorio nacional.

VIII.- ASESOR O ASEORA CONFIDENCIAL.

El asesor o asesora será designado:

- En el Consejo, por el Pleno, entre los consejeros y consejeras, a propuesta de la Comisión de Igualdad.
- En los Colegios de la Abogacía y de Abogados, por la Junta de Gobierno, entre todos los colegiados y colegiadas, a propuesta de la Comisión de Igualdad y, en su defecto, de quien ostente tal competencia en la Junta de Gobierno.

El asesor o asesora recibirá la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones, que será impartida por el Consejo o por los Colegios respectivamente.

En todo caso, la víctima puede nombrar a un asesor o asesora de su elección, siempre que acredite la formación específica requerida.

El asesor o asesora estará obligado a guardar secreto en todo asunto relacionado con su intervención y garantizará en todo momento el cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de protección de datos personales al tratar datos considerados de especial sensibilidad.

El asesor o asesora será el/la encargado/a de tramitar el procedimiento (informal) de solución, así como de asesorar y apoyar a la víctima para lograr la mejor efectividad de las medidas de prevención.

IX.- EL PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN Y DE PREVENCIÓN DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO.

El procedimiento de solución es un instrumento que se pone a disposición de la persona que entienda que es víctima de acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a ejercer la profesión sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial, evitando molestias para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria que pudieran surgir.

No se aplicará el procedimiento (informal) de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito, consistieren en violencia o, por su gravedad, atendiendo a su trascendencia o a cualquier circunstancia concurrente.

Quien se considere víctima de un acoso, o estime necesario prevenir una posible situación de acoso, puede presentar una queja ante el asesor o asesora de su respectivo Colegio y si no existiera esta figura o no desease acudir a ella, podrá hacerlo ante el asesor o asesora del Consejo.

La queja se puede realizar en cualquier forma, aunque al efecto se podrá habilitar a disposición de las víctimas un correo electrónico tanto por los Colegios que tengan este procedimiento, como por el Consejo.

En este proceso informal se respetarán, especialmente, las siguientes garantías:

- 1.- Garantía de contradicción: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando un ambiente profesional sin acoso. El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.
- 2.- Garantía de respeto y protección: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de

todas las personas implicadas, quienes en ningún caso podrán recibir un trato degradable por este motivo.

3.- Garantía de confidencialidad: Las personas que intervengan en un procedimiento de acoso guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las quejas presentadas o que estén resueltas de las que tengan conocimiento.

4.- Garantía de diligencia y celeridad: La tramitación del procedimiento ha de ser ágil y rápido y se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, evitando que la víctima tenga que relatar los hechos en varias ocasiones.

5.- Garantía de indemnidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja fundada o participen de otro modo en un procedimiento sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable, sea de naturaleza penal o disciplinaria, siempre que no incurran en falsedad, se conduzcan con mala fe o actúen con abuso de derecho.

6.- Garantía de no victimización secundaria o revictimización: Durante la tramitación del procedimiento se atenderá a las necesidades de la víctima al objeto de evitar que durante el mismo se produzca un nuevo daño psicológico.

No será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas. Anualmente, el asesor o asesora confidencial elevará una estadística a la Comisión de Igualdad de su Colegio y ésta, a su vez, a la Comisión de Igualdad del Consejo, limitándose a expresar el número de quejas tramitadas y los trámites realizados, incluyendo datos desagregados por sexo, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas o los hechos concretos de que se trataba. Se utilizará para ello la técnica de la anonimización de datos, de manera que la información obtenida no pueda vincularse a una persona determinada o determinable, garantizando con ello el anonimato en el proceso.

En ningún caso, el asesor o asesora exigirá a la persona que ha presentado la queja pruebas demostrativas de los hechos que la justifican o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de tales hechos.

La persona que ha presentado la queja podrá recabar del asesor o asesora el asesoramiento preciso para decidir si autoriza su tramitación. Si así lo autoriza, el asesor o asesora se dirigirá personalmente a la persona implicada para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades en que, de ser cierta y de reiterarse la conducta objeto de la queja, podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento (informal) de solución ni es una sanción disciplinaria, ni

deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja, que pueda suponer una vulneración al principio de inocencia.

Cuando lo solicite la persona que ha presentado la queja y siempre que, a juicio del asesor o asesora, los hechos de que se trata no lo exijan, no será necesario identificarla frente a la persona a quien se dirige.

En todo caso, el asesor o asesora confidencial informará a la persona a quien se dirige la queja que puede guardar silencio, dar la explicación que estime oportuna o manifestar su oposición, sin que lo que diga pueda ser utilizado en su contra. En todo caso, la respuesta se comunicará a la persona que ha presentado la queja.

Realizada la gestión, el asesor o asesora comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona frente a quien se dirige, concluyendo así el procedimiento informal de solución.

El **ANEXO 2** del presente protocolo recoge un modelo de formulario de queja o denuncia de acoso.

X.- ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.

El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Pleno del CGAE, así como por los órganos competentes de cada Colegio que se vincule a este Protocolo.

Anualmente, la Comisión de Igualdad del CGAE redactará un informe de los casos en que se haya activado el Protocolo y del resultado de los mismos, tanto de los tramitados por el Consejo como por los Colegios, para lo cual éstos facilitarán al Consejo la información oportuna, con respeto a las normas de protección de datos personales, teniendo por objeto realizar una valoración de la funcionalidad de este Protocolo con la finalidad de poder adaptarlo a las necesidades que surjan derivadas de su aplicación a nivel nacional.

Una vez aprobado el Protocolo por el Pleno del Consejo se difundirá entre los Colegios de la Abogacía y los Consejos Autonómicos de Colegios de la Abogacía, para que por los mismos se pueda ratificar el mismo para su aplicación en su respectivo ámbito colegial.

ANEXO 1 CRITERIOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE ACOSO

*“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” (art. 7.1 LOIEMH)*

*“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” (art. 7.2 LOIEMH)*

Conforme a las definiciones establecidas en la LOIEMH, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL¹

1. CONDUCTAS VERBALES:

- Preguntas, bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física sexual.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencia y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores o datos sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc..) de contenido sexual o carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

¹ Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 2015

2. CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

3. CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Abrazos o besos no consentidos.

TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO²

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.

² Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 2015

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Son discriminatorias las **conductas descritas en el apartado anterior** cuando se produzcan contra las personas por razón de su nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, 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.

De manera meramente ejemplificativa y no exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio: 1) los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo; 2) las conductas que buscan la humillación de la persona por su orientación sexual; 3) los comentarios degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad o fundamentados en su orientación o identidad sexual, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

ANEXO II FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Domicilio			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Domicilio			

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA (SI ES DIFERENTE A QUIEN DENUNCIA)

Nombre completo			
Colegio		Teléfono	
Domicilio			

Relación profesional del presunto/a acosador/a respecto de la supuesta víctima

- En la Administración de Justicia
- Entre compañeros
- En despacho profesional
- Otros.

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL/LA ACOSADOR/A QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

Señale desde hace cuánto tiempo se produce esta situación y con qué frecuencia han sucedido los hechos que denuncia

Para acompañar lo anterior se complementa con:

- | | | |
|---|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> | Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> | Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> | Otros |

Si respondió "Otros":

Observaciones:

FECHA/...../20..

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA RECEPTORA

Información sobre el tratamiento de datos personales: De conformidad con la normativa vigente de protección de datos (Reglamento UE 2016/679 y L.O. 3/2018) le facilitamos la siguiente información sobre el tratamiento de datos. Responsable del tratamiento: **Consejo General de la Abogacía Española (CGAE)**. Paseo de Recoletos, 13 - 28004 Madrid. Correo electrónico: informacion@abogacia.es. Fin del tratamiento: Gestión de los datos personales obtenidos con motivo de la implantación del Protocolo de prevención del acoso del CGAE. Legitimación: Por una obligación legal del responsable del tratamiento (art. 6.1.c RGPD). Criterios de conservación: Sus datos personales se conservarán mientras perdure la relación con el responsable, los plazos establecidos legalmente y, en todo caso, mientras no prescriban las posibles acciones legales derivadas de la finalidad y del tratamiento. Comunicación de los datos: No se contempla la comunicación de datos a terceros, salvo obligación legal. Derechos que asisten al Interesado: Derecho de acceso, rectificación, portabilidad, supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento, mediante comunicación escrita o correo electrónico dirigido al responsable del tratamiento, acompañando documento acreditativo de su identidad, a la dirección mencionada anteriormente, así como el derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (www.aepd.es), si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto del DPO: informacion@abogacia.es.

