



CONSEJO GENERAL
DEL PODER JUDICIAL

PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL,
AL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO, AL
ACOSO
DISCRIMINATORIO Y
FRENTE A TODAS
LAS FORMAS DE
ACOSO Y VIOLENCIA
EN LA CARRERA
JUDICIAL





**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO, AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y FRENTE A
TODAS LAS FORMAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN LA CARRERA
JUDICIAL**

La Constitución Española 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 personal (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, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales, y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo pues constituyen una forma de violencia de género. Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional (artículo 35). También el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los Poderes Públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario. Ya 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, incorporaba un Anexo donde se contenía el Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo. La posterior Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que ha sido objeto de refundición en



la más reciente Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios sexistas y prohibidos, y estableciendo la obligación de los Estados miembros de alentar a empresarios y responsables del acceso a la formación y a adoptar medidas para la prevención.

En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en 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, como en 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, que contempla la discriminación por motivos de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, recomendaba a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita.

Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

* * *

Con el amparo de las recién citadas normas constitucionales y comunitarias, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y las prohíbe en la medida en que las califica de discriminación por razón de sexo (artículo 7), obligando a las empresas a promover las



condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido (artículo 48). Dentro de este marco normativo, la Administración General del Estado debe negociar con la representación legal del personal a su servicio un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional 6ª de la LOIEMH).

Por su lado, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las antes citadas Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso (artículo 28).

Además de lo anterior, el Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.

En desarrollo de estas normas, se ha alcanzado el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1 de junio de 2011) y el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE 8 de agosto de 2011).



* * *

La trascendencia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y violencia en el trabajo, permite incluir esas actuaciones, según la gravedad de cada caso, en las faltas disciplinarias expresadas en la Ley Orgánica del Poder Judicial en sus artículos 417 (faltas muy graves, y, en particular, la tipificada en su número 13º), 418 (faltas graves, y, en particular, la tipificada en su número 5º) y 419 (faltas leves, y, en particular, la tipificada en su número 2º). Pero no basta con una actuación disciplinaria, pues la misma llega cuando el daño ya se ha actualizado. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomiendan en especial las normas comunitarias a que se ha hecho referencia, un procedimiento informal de solución.

Todo lo anterior, unido a las peculiaridades específicas que, frente a otras relaciones de servicio público, presenta la Carrera Judicial, aconsejan la aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la Carrera Judicial que acomode a sus peculiaridades específicas los Protocolos de actuación frente al acoso moral y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado, a la vez que profundice en sus objetivos preventivos y erradicadores de tales ilegítimas conductas, actuación que se encuentra amparada dentro de las atribuciones competenciales del Consejo General del Poder Judicial –en particular, artículo 560, apartado 1, número 16º, letra m), de la Ley Orgánica del Poder Judicial-.

A su vez, el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado el 14 de febrero de 2013 por el Pleno del CGPJ, se refiere, dentro del Eje Estratégico “Seguridad y Salud en el Trabajo”, a la necesidad de “desarrollar un protocolo de actuación del CGPJ en el supuesto de acoso sexual, acoso por



razón de sexo y acoso moral” (Punto 6.1). También contempla “favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja”, o, lo que es igual, “favorecer la integración profesional del magistrado/a víctima de acoso sexual, por razón de sexo o moral en su relación de servicio” (Punto 6.2).

En desarrollo de lo previsto en el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, y a propuesta conjunta de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial realizada después de haber oído en su seno a la representación de todas las asociaciones judiciales (APM, FV, JD y FJI) y a las personas participantes en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial y en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, y previo traslado para alegaciones a las Presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, en ejercicio de sus atribuciones, aprueba el presente Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la Carrera Judicial.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Objetivos del Protocolo.

1. Los objetivos generales del Protocolo son, en primer lugar, establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar esas situaciones en la Carrera Judicial (prevención primaria), en segundo lugar, establecer los procedimientos formales e informales adecuados en caso de presentarse una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional (prevención secundaria), y, en tercer lugar, 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 realidad de la denuncia (prevención terciaria).



Todo ello con independencia de si se hubieran o no presentado quejas o denuncias de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de acoso o violencia en el entorno profesional.

2. En cumplimiento de esos objetivos generales de prevención primaria, secundaria y terciaria, se enuncian como objetivos específicos los siguientes:

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, y acoso o violencia en el entorno profesional, realizado dentro del ámbito del Protocolo, y potenciar la difusión de esta información.

b) Formar y sensibilizar a los jueces y juezas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el entorno profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan en el ámbito profesional.

c) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan.

d) 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.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El Protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona presuntamente víctima y la persona presuntamente agresora sean jueces o juezas, cualquiera que sea su categoría, integrantes de la Carrera Judicial, tanto si se encuentran en servicio activo como si se encuentran en otra



situación administrativa siempre que, en el caso de que sea la persona presuntamente agresora la que se encuentra en otra situación administrativa, pueda ser sometida a responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en los artículos 414 a 427 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2. Si la persona presuntamente víctima o la persona presuntamente agresora no fuesen integrantes de la Carrera Judicial, el Protocolo se aplicará en conjunción con las medidas establecidas en el Protocolo aplicable en el ámbito de la Administración Pública a la que pertenezca la otra persona implicada, y, en todo caso, el Protocolo se aplicará en los siguientes términos:

a) Se aplicarán en todo caso las medidas de prevención primaria establecidas en el presente Protocolo, cuya ejecución se realizará, en la medida de lo posible, cooperando con aquellas Administraciones Públicas con cuyo personal se puedan producir situaciones de acoso (información elaborada y publicada conjuntamente, cursos de formación dirigidos a varios cuerpos).

b) A la persona presuntamente agresora integrante de la Carrera Judicial se le podrá aplicar, a voluntad de la presunta víctima, el procedimiento informal establecido en el Protocolo y, en todo caso, la responsabilidad disciplinaria en que hubiera podido incurrir la persona presunta agresora integrante de la Carrera Judicial se ajustará a las infracciones y sanciones reguladas en la Ley Orgánica del Poder Judicial (prevención secundaria).

c) A la persona presuntamente víctima integrante de la Carrera Judicial se le apoyará en todo lo posible para la defensa de sus intereses dentro de los procedimientos aplicables según el estatuto profesional de la persona presuntamente agresora y el protocolo antiacoso que sea aplicable (prevención secundaria), y se le aplicarán las medidas del presente Protocolo dirigidas a facilitar la recuperación de su proyecto profesional (prevención terciaria).



d) Si la persona presuntamente agresora es vocal o personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial que no se encuentra, de conformidad con el apartado 1 de este artículo, en el ámbito de aplicación de este Protocolo, la persona presuntamente víctima integrante de la Carrera Judicial, además de lo que se derive de la anterior letra c), podrá acudir al procedimiento informal establecido en este Protocolo, sin perjuicio de la aplicación en lo demás de lo que se derive del estatuto profesional de la persona presuntamente agresora.

3. A efectos del Protocolo, se asimilan a los jueces o juezas integrantes de la Carrera Judicial los jueces o juezas sustitutos/as, eméritos/as, de paz, o cualquier otro título habilitante para el ejercicio de las funciones judiciales. Igualmente se asimilan, a efectos del Protocolo, a los jueces o juezas integrantes de la Carrera Judicial los alumnos y alumnas de la Escuela Judicial.

Artículo 3. Definiciones y listado no exhaustivo de conductas.

1. De conformidad con el artículo 7.1 de la LOIEMH, es 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.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual: a) un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas; b) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados; c) invitaciones impúdicas o comprometedoras; d) uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo; e) gestos obscenos; f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios; g) demandas de favores sexuales; y h) agresiones físicas.



2. De conformidad con el artículo 7.2 de la LOIEMH, es acoso por razón de sexo (o acoso sexista) 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 manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo: a) comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género; b) demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad; c) conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; d) minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

3. De conformidad con el artículo 7.3 de la LOIEMH, se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. De conformidad con el artículo 7.4 de la LOIEMH, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

5. Tomando en consideración lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se entiende como acoso, a los efectos de este Protocolo, toda conducta 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. Tales conductas se considerarán en todo caso actos discriminatorios (artículo 28.2).



De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

6. A efectos del presente Protocolo, se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s 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. Esta conducta es tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional dejar al juez o jueza de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique, ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor, exigirle al juez o jueza unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan al órgano judicial, acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes, insultar o menospreciar repetidamente a un juez o jueza, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.



7. A efectos del presente Protocolo, y de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, se considera hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo, y se considera hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

Artículo 4. Derechos de participación.

1. Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, se podrán dirigir en cualquier momento a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, o a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, proponiendo mejoras de la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el entorno profesional.

2. La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial fomentarán la participación de las asociaciones judiciales y de los jueces y juezas no asociados/as en la elaboración y mejora de las medidas de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio, y del acoso y violencia en el entorno profesional.



CAPÍTULO SEGUNDO

La prevención primaria

Artículo 5. La declaración de principios. Obligaciones del Consejo General del Poder Judicial.

1. Con la finalidad de asegurar que todos los jueces y juezas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, o acoso o violencia en el entorno profesional, y en el convencimiento de que ello es presupuesto esencial para el buen funcionamiento de la Administración de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial manifiesta formalmente su compromiso, a través de la aprobación del presente Protocolo, de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a esas manifestaciones de acoso y violencia, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación dentro de la organización judicial, y de garantizar asimismo que dicha política de tolerancia cero se siga por los órganos de gobierno judicial que de él dependen.

2. A los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante de principios, el Consejo General del Poder Judicial se compromete:

a) A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio, y del acoso y de la violencia en el trabajo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas, tanto en general a los jueces y juezas integrantes de la Carrera Judicial y a todos y todas a quienes se aplique este Protocolo, como en particular a su propio personal (letrados/as a su servicio), y a quienes ocupen cargos gubernativos dentro de la organización judicial.



b) A mediar y a 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 trabajo, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad, celeridad e inmunidad.

c) A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, en los términos que están legalmente establecidos.

d) A asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia, y a apoyar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.

e) A ofrecer el soporte técnico y económico necesario para la actuación coordinada de los asesores y asesoras confidenciales, y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona.

f) A garantizar la difusión de este Protocolo, bien a través de los órganos de gobierno que de él dependen en relación con los jueces y juezas destinados en sus respectivos ámbitos, bien directamente en relación con las personas miembros de la Carrera Judicial que presten servicios en el Consejo General del Poder Judicial, de manera que llegue a todos los jueces y juezas, y además se publicitará a través de la página web, colocándolo en un lugar visible y accesible, y con la posibilidad de descargarlo desde la página web.

3. La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, conjuntamente, podrán acordar, de manera periódica o en los momentos en que lo se consideren oportuno, campañas de difusión de este Protocolo en todo el territorio nacional, o en la parte de él o para los concretos órganos judiciales que se entienda oportuno.



Artículo 6. Obligaciones de los órganos de gobierno en relación con la declaración de principios.

Todos los órganos de gobierno que dependen del Consejo General del Poder Judicial darán publicidad al presente Protocolo través de una comunicación personal a cada uno de los jueces y juezas que se encuentren dentro de sus ámbitos competenciales, que reiterarán, en primer lugar, cuando lo estimen conveniente en aras a su mejor cumplimiento, y, en segundo lugar, cuando conjuntamente lo requieran la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial.

Artículo 7. El asesor o asesora confidencial. Designación.

1. Previo concurso público al que podrán optar todos los jueces y juezas titulares en activo dentro de su ámbito, y después de oír a las asociaciones judiciales con implantación dentro de su ámbito, cada Sala de Gobierno designará un/a asesor o asesora confidencial titular, y un/a suplente. Si la solicitud de cualquier juez o jueza viniese avalada por varios compañeros y compañeras, se tomará en cuenta el número de avales como un criterio para la designación a realizar. También se valorarán los conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación.

De no haber solicitudes, se designará asesor o asesora confidencial a prudente criterio de la Sala de Gobierno, pudiendo optar entre cualquier juez o jueza, o magistrado o magistrada, prefiriendo siempre a aquella persona que tenga conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación.

No se podrá designar en ningún caso como asesor o asesora confidencial a un miembro de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.



En todo caso, el acuerdo de la Sala de Gobierno será motivado.

2. Cuando lo aconseje el número de órganos judiciales, la lejanía a la sede del Tribunal Superior de Justicia, u otras circunstancias relevantes, la Sala de Gobierno podrá designar asesor o asesora confidencial en otros partidos judiciales distintos de la sede del Tribunal Superior de Justicia, a su propia instancia, previa audiencia de la Junta de Jueces y Juezas de la localidad concernida, o a petición directa de dicha Junta. En todo caso, la Junta de la localidad concernida podrá proponer a una persona candidata.

3. Los asesores y asesoras confidenciales así designados se comunicarán a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial a los meros efectos de conocimiento y elaboración de un registro único común de asesores y asesoras que será publicado en un lugar visible y de fácil acceso de la página web.

4. La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial designarán conjuntamente un asesor o asesora confidencial cuyo ámbito subjetivo de actuación se circunscribirá en relación con las personas miembros de la Carrera Judicial que presten servicios en el Consejo General del Poder Judicial, y se designará entre ellas previo concurso público. Si la solicitud de cualquier persona viniese avalada por varios compañeros y compañeras, se tomará en cuenta el número de avales como un criterio para la designación a realizar. También se valorarán los conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación. En todo caso, la decisión adoptada conjuntamente por ambas Comisiones debe ser motivada.



5. En todas las comunicaciones que se realicen, de conformidad con sus artículos 5.2.e) y 6, para dar publicidad al presente Protocolo, se comunicará también quien es el asesor o asesora confidencial en el ámbito de que se trata.

Además, cada vez que se produzca un cambio de asesor o asesora confidencial lo podrán en oportuno conocimiento por las mismas vías establecidas, en los artículos citados, para la difusión del presente Protocolo.

Artículo 8. Estatuto del asesor o asesora confidencial.

1. El asesor o asesora confidencial recibirá la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones, a cuyo efecto podrá acudir a los Cursos organizados dentro de los Programas de Formación Continua sin que ello le suponga pérdida de expectativas respecto a otros cursos a los que desee acudir.

2. Si el ejercicio de sus funciones le obligare a un compromiso temporal que afectare a su vida personal o familiar, el asesor o asesora confidencial, sin perjuicio del derecho que pueda tener a la utilización de otros permisos o licencias, podrá hacer uso del permiso contemplado en la letra i) del artículo 223 del Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial, aprobado por Acuerdo de 28 de abril de 2011 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial.

El permiso se concederá por quien corresponda tomando en consideración el tiempo que el asesor o asesora confidencial haya comprometido para el ejercicio de sus funciones, sin necesidad de que el permiso coincida temporalmente con el ejercicio de las referidas funciones.

3. Si el ejercicio de sus funciones le obligare a un desplazamiento, el asesor o asesora confidencial tendrá derecho al reembolso de gastos y, en su caso, al abono de dietas, previas las justificaciones que resulten oportunas.



En todo caso, las funciones del asesor o asesora confidencial se tomarán en cuenta para la evaluación de su rendimiento a cualesquiera efectos, incluyendo los efectos retributivos y, eventualmente, los disciplinarios.

4. El asesor o asesora confidencial tendrá escrupuloso deber de secreto y no podrá ser llamado/a a declarar en el supuesto de que, en relación con los hechos objeto de queja, se siguiere con posterioridad expediente disciplinario.

5. El Consejo General del Poder Judicial garantizará de manera efectiva la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias o las retorsiones derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

6. El asesor o asesora confidencial titular queda sujeto a las causas legales de abstención aplicables a los jueces/zas y magistrados/as, en cuyo caso será sustituido por el asesor o asesora confidencial suplente. Si la persona víctima considera que concurre alguna de las causas de abstención, podrá acudir directamente al asesor o asesora confidencial suplente justificando esa causa.

Artículo 9. Funciones del asesor o asesora confidencial.

El asesor o asesora confidencial es el/la encargado/a de tramitar el procedimiento informal de solución, y de asesorar y apoyar a la víctima para la mejor efectividad de las medidas de prevención terciaria. Podrá dirigir, en el ejercicio de sus funciones, consulta a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y/o a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial. Además de ello, podrá dirigir exposición motivada a la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y/o a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial para la reforma del presente Protocolo, o para mejorar su aplicación.



CAPÍTULO TERCERO

La prevención secundaria

Artículo 10. El procedimiento informal de solución.

1. El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial, y sin necesidad de dirigir un procedimiento disciplinario con las molestias que ello conlleva para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria. No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la Administración de Justicia.

2. Quien entienda es víctima de un acoso, o para prevenir una posible situación de acoso, puede presentar una queja ante el asesor o asesora confidencial. La queja se puede realizar en cualquier forma. No será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas. Anualmente, el asesor o asesora confidencial elevará una estadística a la Comisión de Igualdad y a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial limitándose a expresar el número de quejas tramitadas, y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trataba.

3. Si los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, no consistieren en violencia y, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, no se comprometiera el buen funcionamiento o la imagen pública de la Administración de Justicia, el asesor o asesora confidencial podrá, exclusivamente a petición de la persona que ha



presentado la queja, utilizar el presente procedimiento informal de solución. Para tomar esta decisión, el asesor o asesora confidencial podrá consultar con la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial o con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial sin identificar a ninguna de las personas implicadas en la queja que se ha presentado.

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

4. Para tramitar la queja, el asesor o asesora confidencial, solo o en compañía de la persona que la ha presentado, a elección de ésta, se dirigirá personalmente a la persona a quien se dirige la queja para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, la persona a quien se dirige 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. Cuando lo solicite la persona que ha presentado la queja y siempre que, a juicio del asesor o asesora confidencial, los hechos de que se trata no lo exijan, no será necesario identificarla frente a la persona a quien se dirige la queja.

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

5. Realizada la gestión, el asesor o asesora confidencial comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole en su



caso la explicación que haya dado la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal de solución.

6. Una vez tramitada una queja por unos determinados hechos, no se podrá seguir otro procedimiento informal, de modo que, si se presenta otra queja, el asesor o asesora confidencial informará a quien se queja de su derecho a iniciar el procedimiento disciplinario formal de conformidad con lo establecido en los artículos 421 y 423 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 11. El procedimiento disciplinario formal.

1. Si los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento informal de solución, o, aunque lo fueren, si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la persona presuntamente víctima se puede dirigir al órgano competente para iniciar el procedimiento disciplinario formal a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora. La exigencia de responsabilidad disciplinaria se ajustará a los artículos 414 a 427 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión del delito de acoso moral tipificado en el artículo 173 del Código Penal, del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal, o del delito de que se trate de acuerdo con los hechos.

Artículo 12. Garantías comunes.

Sin perjuicio de lo establecido en relación con el procedimiento disciplinario formal en los artículos 414 a 427 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, tanto en ese procedimiento como en el informal de solución se respetarán las siguientes garantías en caso de acoso o violencia en el trabajo:



a) Garantía de objetividad: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando, en el caso del procedimiento informal de solución, la realidad de un ambiente de trabajo sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario formal, el esclarecimiento de los hechos. Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

b) Garantía de seriedad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

c) Garantía de confidencialidad: Las personas que intervengan tanto en el procedimiento informal de solución como el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.

d) Garantía de celeridad: La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento, sea el informal o el formal, pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

e) Garantía de inmunidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un procedimiento formal o informal sobre acoso sexual o por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.



CAPÍTULO CUARTO

La prevención terciaria

Artículo 13. Apoyo a las víctimas de acoso o violencia en el entorno profesional.

Constatada la existencia de acoso o violencia en el entorno profesional en sentencia penal del órgano competente y sin necesidad de que sea firme, o impuesta sanción administrativa por el órgano competente según los artículos 421 y 423 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin necesidad tampoco de que sea firme, el Consejo General del Poder Judicial pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional del juez o jueza perjudicado por dichas conductas, y, entre ellas, las siguientes:

- a) Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
- b) Facilitará su acceso a cursos de formación judicial en aquellas materias en las que desempeñe su cargo jurisdiccional con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- c) Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- d) Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho conforme al Régimen de Seguridad Social, ayudando a solventar problemas burocráticos.



e) Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones de la Seguridad Social resultantes del acoso y la violencia producidos por consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

El asesor o asesora confidencial asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en orden a la mejor efectividad de las medidas de prevención terciaria.

CAPÍTULO QUINTO

Disposiciones técnicas

Artículo 14. La Comisión de Seguimiento del Protocolo frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial.

Dentro de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial se constituirá una Comisión de Seguimiento del Protocolo que estará compuesta por dos o cuatro miembros elegidos paritariamente entre los que lo sean de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial.

La Comisión de Seguimiento del Protocolo será la encargada de evacuar, con la celeridad que sea precisa, las consultas solicitadas por un asesor o asesora confidencial al amparo de los artículos 9 y 10.3 de este Protocolo. A estos efectos, y con la finalidad de evitar demoras injustificadas en la evacuación de la consulta, no será obligada su reunión de manera presencial. Quedará, en todo caso, constancia escrita del acuerdo que se haya alcanzado.



Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Protocolo tomará conocimiento de las estadísticas anuales a las que se refiere el artículo 10.2.

Podrá la Comisión de Seguimiento del Protocolo, a la vista de las consultas que se le efectúen y del conocimiento de las estadísticas anuales, proponer las modificaciones que sean oportunas del Protocolo, así como las fórmulas de desarrollo del Protocolo que considere sean más convenientes.

También asumirá aquellas competencias que, por acuerdo conjunto de la Comisión de Igualdad de la Carrera Judicial y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, se le deleguen para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos que salvaguarda el presente Protocolo.

La Comisión de Seguimiento se reunirá presencialmente a lo menos una vez al año, y cuantas veces más sea conjuntamente convocada por la Presidencia de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial.

Artículo 15. Facultades de desarrollo.

El desarrollo de los mandatos contenidos en el Protocolo lo realizarán conjuntamente la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial. A estos efectos, se podrán elaborar guías de actuación, recomendaciones generales, notas técnicas sobre cuestiones concretas o cualquier otra fórmula que sea oportuna. Su elaboración se podrá delegar en la Comisión de Seguimiento del Protocolo, sin perjuicio de que la aprobación se hará en reunión conjunta de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial.



Artículo 16. Actuación proactiva para la consecución de un ambiente libre de acoso y violencia en la Administración de Justicia.

El Consejo General del Poder Judicial realizará las actuaciones que se estimen oportunas para que, por los distintos cuerpos del funcionariado y por los distintos colegios profesionales implicados en el funcionamiento de la Administración de Justicia, se aprueben protocolos de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en el entorno profesional que se complementen con el presente con la finalidad de asegurar que todas las personas implicadas en el funcionamiento de la Administración de Justicia disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, o acoso o violencia en el entorno profesional, en el convencimiento de que ello es presupuesto esencial para alcanzar el buen funcionamiento de la Administración de Justicia.

Artículo 17. Entrada en vigor y efectividad.

El presente Protocolo entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado después de su aprobación por el Consejo General del Poder Judicial. Dentro de ese plazo, se procederá a la designación de los asesores y asesoras confidenciales en los términos establecidos en el artículo 7, y en el plazo de los quince días siguientes a la finalización de ese plazo de 3 meses, deberán estar realizadas las comunicaciones a las que se refieren los artículos 5.2.e) y 6, así como la difusión a través de la página web en los términos del citado artículo 5.2.e).

En Madrid a 17 de febrero de 2015.