



DENUNCIAS

Cómo se afronta el acoso en los bufetes

El sector promueve protocolos de actuación para garantizar los planes de igualdad y adoptar medidas para erradicar este problema social ante el bajo número de denuncias por miedo a las repercusiones.

Sonia Salmerón. Madrid

Una de cada dos mujeres y uno de cada tres hombres se ha sentido intimidado en alguna ocasión, mientras que, en cuanto al acoso sexual, una de cada tres mujeres y uno de cada 14 hombres lo habrían sufrido en un contexto laboral. Estos datos del estudio *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession*, de la International Bar Association (IBA) con la opinión de casi 7.000 abogados de 135 países, indican que estamos ante un problema frecuente y localizado, ya que, en ambos casos, hay un altísimo porcentaje de afectados que nunca denuncian por la posición del autor, el temor a las repercusiones o porque el incidente es endémico en el lugar de trabajo.

¿Ampliación del marco regulatorio?

Sara García Antúnez, socia de TQAbogados y presidenta de StopHaters, considera que las cifras del informe "no justifican una ampliación del marco regulatorio actual" en el que se incluye la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Mientras la primera norma establece la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos, la segunda les impone el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo, identificando los riesgos de carácter físico y psicosocial que pueden causar un deterioro en su salud.

La experta apuesta por una normativa conjunta donde "se regule la jurisdicción (social o penal) como vía de solución", dado que "para un mis-



Foto: Divesinsme

mo ilícito se pueden presentar sendas acciones en las diferentes jurisdicciones", pero con consecuencias distintas.

Con el fundamento combinado de la normativa europea y nuestro Código Penal, García Antúnez afirma que, en la jurisdicción social, la "acción de acoso laboral debe revestir un claro e inequívoco contenido hostil, vejatorio, degradante o humillante con incidencia sobre la dignidad de las personas", además de tener un carácter reiterado y sistemático en el tiempo.

Por otro lado, y ante la jurisdicción social, "cabe exigir una responsabilidad contractual directa del empleador que ejerce acoso psicológico sobre sus trabajadores".

Planes de igualdad y protocolos de actuación

La Administración de Justicia y algunos colegios de abogados en España cuentan con planes de igualdad como ocurre en distintas empresas. Mientras que la fiscal Escarlata Gutiérrez Mayo califica como "esencial" el *Plan de igualdad de la carrera fiscal*, aprobado en diciembre de 2018, la

decana María Eugenia Gay subraya que, desde el ICAB y el Consejo General de la Abogacía Española, se "ha impulsado un protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, discriminatorio y otras conductas inapropiadas" para hacer frente a esta situación y "evitar que se repita".

En cuanto al ámbito privado, Gutiérrez Mayo considera que el *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia del trabajo* de 2018 puede ser "extrapolable a despachos, asesorías y empresas".

Acabar con los estereotipos

La **Comisión Europea** en su estrategia hasta 2025 para la igualdad reconoce entre sus acciones clave la necesidad de acabar con la violencia y los estereotipos de género y de garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral. En España, el **Ministerio de Igualdad** anunció en septiembre una Estrategia Nacional contra las Violencias Machistas (2021 a 2025) complementaria al Pacto de Estado en la que se incluyen "formas invisibilizadas de violencia" como el acoso sexual u online.

Además de la formación y sensibilización, la fiscal adjunta a las secciones contra la criminalidad informática y contra la delincuencia económica en la Fiscalía Provincial de Ciudad Real ensalza la figura del mediador. "Su función es tramitar el procedimiento informal, además de asesorar a la víctima para dar efectividad a las medidas de recuperación del proyecto del profesional perjudicado por una conducta de acoso".

Desde el ámbito empresarial, Mónica Lurguie, directora de Personas de Lefebvre,

opina que los motivos por los que las denuncias no llegan a presentarse "pueden revelar que las compañías no cuentan con canales y protocolos específicos que aseguren un proceso con las garantías necesarias para todas las personas implicadas". Por eso, resulta fundamental "realizar campañas de comunicación y formación para concienciar sobre el freno que suponen estas conductas en el desarrollo de las personas, de las organizaciones y, en definitiva, de la sociedad".

¿Desarrollo truncado de carreras profesionales?

Sobre el fin del acoso para el desarrollo profesional también se pronuncian desde instituciones como el ISMA. Paula Fernández-Ochoa, socia de +MoreThanLaw y presidenta del Instituto de Salud Mental de la Abogacía, afirma que "quien pueda denunciar este tipo de conductas puede ver complicado su acceso a otros despachos".

Para la experta, "los motivos para no denunciar no tienen que ver con el hecho de ser profesionales de la abogacía o no". Más bien, estarían

relacionados con los "efectos psicológicos" y con el "patrón de la estigmatización".

Recientemente galardonada con el premio Enriqueta Pascual por su compromiso con la igualdad, María Eugenia Gay explica que "el miedo y la inseguridad a reconocer una situación de acoso laboral o sexual -individual y públicamente- puede alargar un proceso de denuncia y obligar a muchas mujeres a abandonar sus objetivos".

En la misma línea se manifiesta Escarlata Gutiérrez Mayo, para quien las situaciones de acoso "contribuyen a que las mujeres no quieran postularse a puestos directivos". En su opinión, el motivo para las denuncias no presentadas a las que alude el estudio de la IBA puede estar en que "los profesionales de la abogacía conocen los procedimientos judiciales, la revictimización de estos supuestos y que no siempre es posible acreditar los hechos y conseguir sentencia condenatoria". Además, "existe el temor a un daño reputacional por verse implicado en un proceso de este tipo", concluye.

En el caso de acoso en empresas, los expertos aconsejan el uso de las vías del derecho laboral. Para el sexual, se sugiere interponer una denuncia por vía penal "interesando la adopción de medidas cautelares como la prohibición de aproximación y comunicación de la persona investigada, todo ello para que cese la situación de acoso cuanto antes". Una recomendación de Sara García Antúnez para quien "la permanencia en el puesto debe valorarse en función al traslado o despido del acosador".

Efectos psicológicos y físicos

Los efectos psicológicos (ansiedad, nerviosismo, síntomas postraumáticos, depresión) y físicos (insomnio, falta de apetito) provocados por situaciones de acoso inciden, según Paula Fernández-Ochoa, en un posible incremento de la accidentalidad y una reducción considerable del rendimiento, absentismo, o incluso el abandono del puesto de trabajo. Ante un posible bloqueo y dependiendo también de la intensidad y duración de la vivencia de acoso, la experta sugiere "la consulta con un profesional de salud mental" y frente a los efectos físicos y psicológicos, la presidenta de StopHaters, Sara García Antúnez, solicita "flexibilidad laboral, y el refuerzo positivo por parte de directivos y compañeros".