



Protocolo Antiacoso del Colegio de la Abogacía de Salamanca

Prevención y actuación frente al acoso sexual,
por razón de sexo y violencia digital.

Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca (ICASAL)

Declaración de principios: Tolerancia Cero

El Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca asume el compromiso inquebrantable de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo.



Un acto pluriofensivo:

El acoso vulnera múltiples intereses jurídicos (igualdad, honor, intimidad, salud), pero atenta siempre y fundamentalmente contra la dignidad de la persona.

Sancionaremos tanto a quien incurra en la conducta como a quien la **promueva**, fomente o **tolere**.

¿A quién protege este protocolo?

Las medidas de prevención y protección aplican a todas las personas que integran e interactúan con la institución:



1. Personas Colegiadas

Tanto ejercientes como no ejercientes, según el artículo 33 de los Estatutos Colegiales.



2. Personal Laboral

Todos los trabajadores del Colegio, en base al Capítulo Cuarto de los Estatutos.



3. Usuarios y Colaboradores

Becarios, colaboradores y otros usuarios del Colegio no incluidos en las categorías anteriores.

Ámbitos de aplicación del protocolo

Las situaciones de acoso están cubiertas siempre que ocurran en relación con el trabajo o como resultado de este, en los siguientes entornos:



*** Espacios de Trabajo:** Juzgados, dependencias colegiales o policiales, y centros de detención.



*** Viajes y Eventos:** Desplazamientos, actividades sociales o de formación profesional.



*** Entorno Digital:** Comunicaciones relacionadas con el trabajo y tecnologías de la información (ciberacoso).



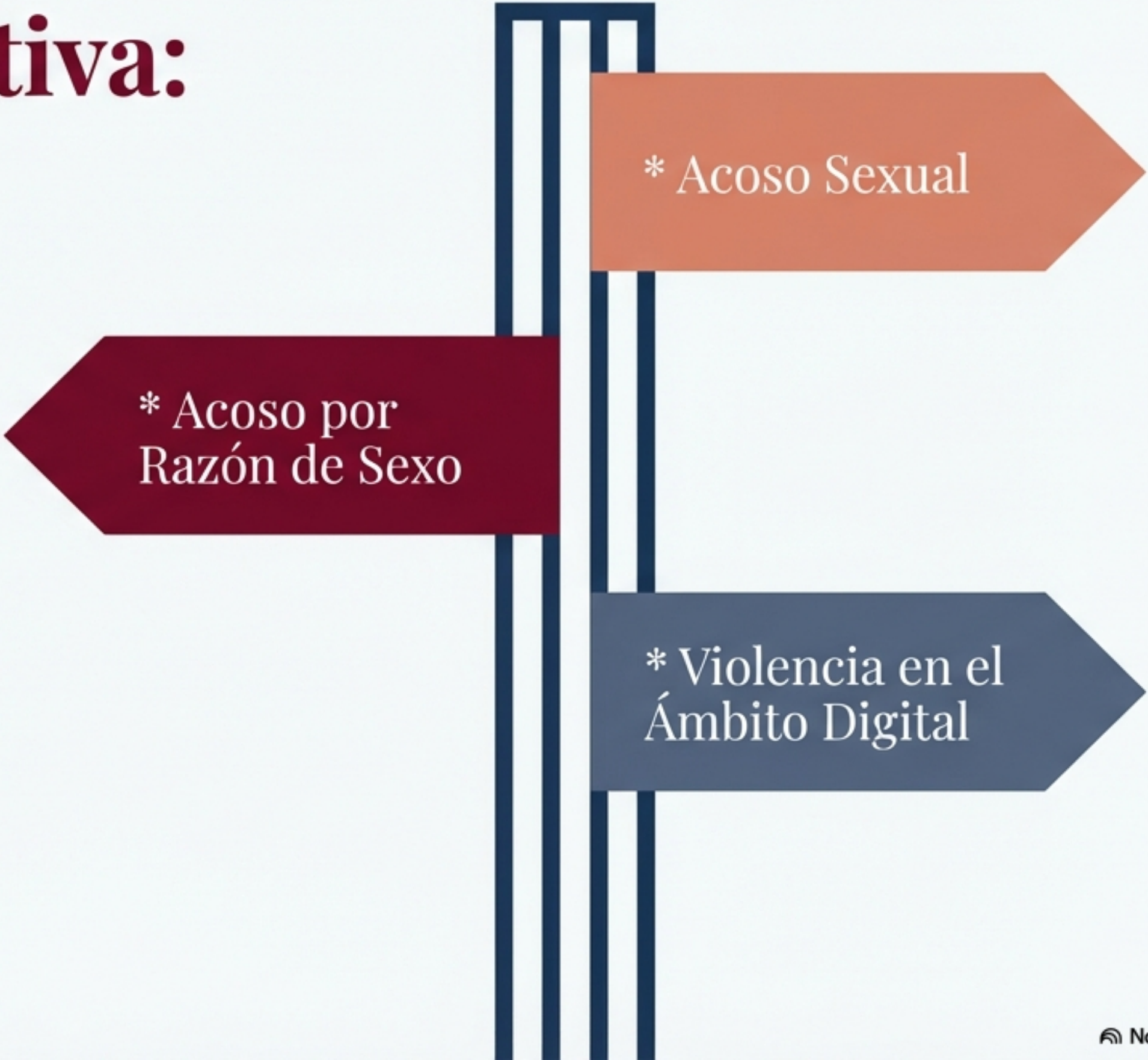
*** Trayectos Diarios:** Desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo (para el personal laboral colegial).



*** Turno de Oficio:** Durante el desempeño de funciones relacionadas con este servicio.

La Tutela Preventiva: Conocer para Erradicar

Para garantizar un entorno seguro, el protocolo identifica y define estrictamente tres tipologías de conductas prohibidas.



* Acoso por
Razón de Sexo

* Acoso Sexual

* Violencia en el
Ámbito Digital

Concepto legal: Acoso Sexual

Cualquier comportamiento (verbal, no verbal o físico) de naturaleza sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de vulnerar la dignidad, generando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye siempre discriminación por razón de sexo.

Dos grandes tipologías:



Acoso "Quid Pro Quo" (Chantaje):

Forzar a elegir entre requerimientos sexuales o consecuencias negativas (acceso a formación, encargos, etc.). Implica abuso de poder desde una posición jerárquica o de influencia.



Acoso Ambiental:

Creación de un entorno profesional hostil u ofensivo mediante actitudes no deseadas (ej. chistes reiterados, material sexual). Puede ser ejercido por cualquier persona, independientemente de su jerarquía.

Conductas constitutivas de Acoso Sexual

Líneas rojas inaceptables en el ámbito colegial y profesional (lista no exhaustiva):



Conductas Verbales:

- * Comentarios insinuantes o de carácter sexual.
- * Propuestas explícitas o veladas.
- * Flirteo persistente pese al rechazo.
- * Chistes sobre el aspecto físico o vida sexual.
- * Comunicaciones digitales con contenido sexual no solicitado.



Conductas No Verbales:

- * Exhibición de imágenes o vídeos de contenido sexual.
- * Actos lascivos o gestos de connotación sexual.
- * Envío de correos o mensajes inapropiados.



Conductas Físicas:

- * Contacto físico no consentido.
- * Tocamientos o roces innecesarios.
- * Acercamiento físico invasivo o intimidante.

Concepto legal: Acoso por Razón de Sexo

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona (o circunstancias como embarazo, maternidad o roles de cuidado) con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno degradante.

Requisitos indispensables para su consideración:



Direccionalidad del Acoso por Razón de Sexo

Las conductas discriminatorias pueden originarse en cualquier nivel de la estructura colegial o profesional:



Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo



Ataques con Medidas Organizativas:

Juzgar ofensivamente el desempeño, ocultar herramientas de trabajo, manipular el entorno, o denegar el acceso a formación y permisos.



Aislamiento de la Persona:

Ignorar deliberadamente su presencia, impedir que hable en reuniones, o restringir sus medios de comunicación.



Afectación a la Salud:

Amenazas, gritos, provocaciones emocionales intencionadas o exigir tareas peligrosas para la salud.



Ataques a la Privacidad y Reputación:

Difundir rumores denigrantes, burlarse de la apariencia física, discapacidad o creencias, e insinuar problemas psicológicos.

La frontera tecnológica: Violencia Digital

Cuando las conductas contrarias a la integridad se producen utilizando tecnologías de la información, internet o redes sociales.



El protocolo identifica tres dimensiones específicas de actuación frente a la amenaza tecnológica.

Los 3 Pilares de la Violencia Digital



1. Acoso facilitado por tecnología:

Seguimiento y recopilación de información privada (spyware), suplantación de identidad, hackeo de contraseñas y vigilancia mediante el Internet de las Cosas.



2. Acoso sexual en línea:

Difusión no consentida de imágenes (pornovenganza), captación íntima no consentida (upskirting), coacción (sextorsión), revelación de identidad (doxing), y envío no solicitado de imágenes sexuales (ciberflashing).

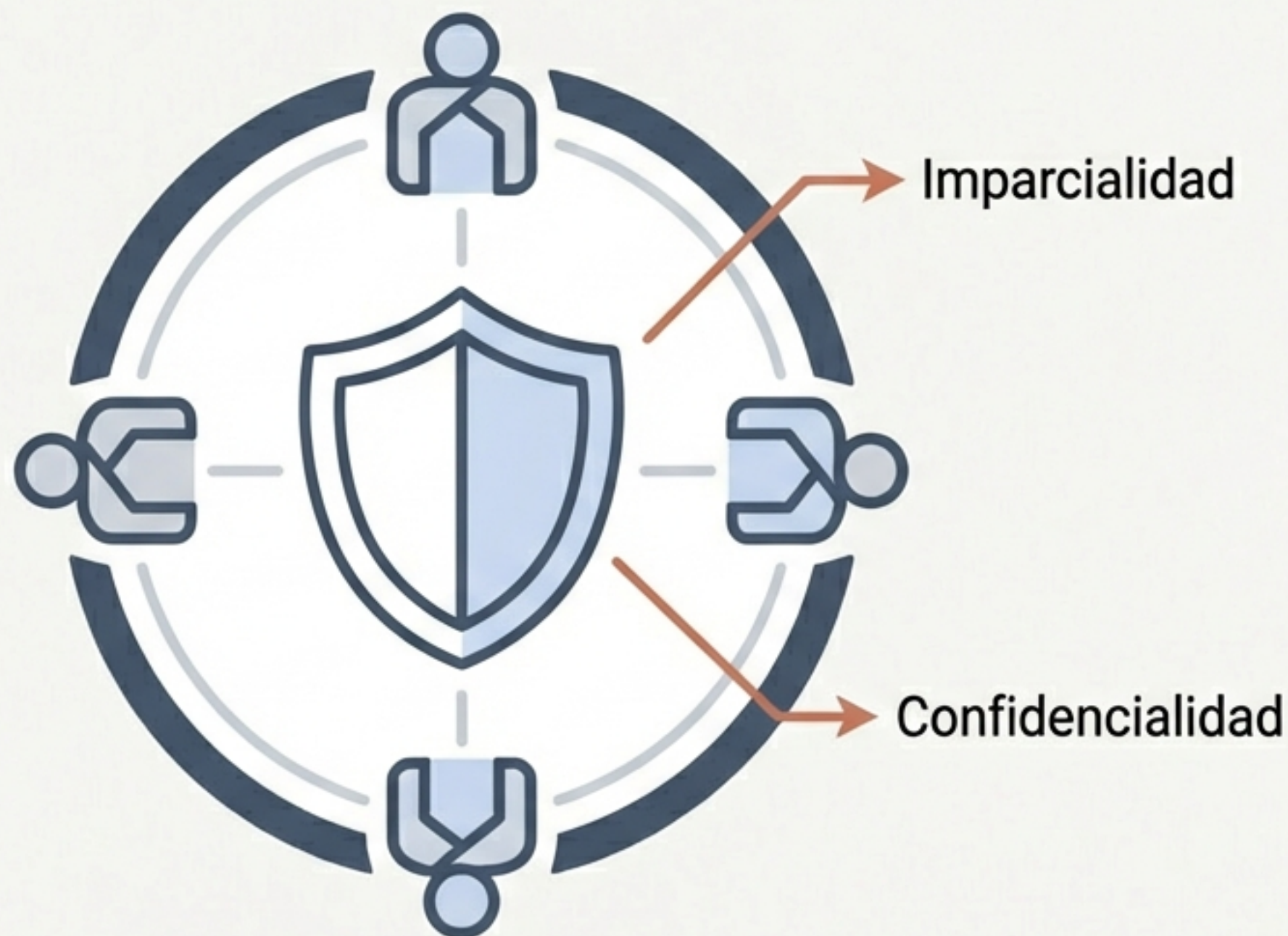


3. Violencia psicológica digital:

Acoso coordinado mediante mentalidad de masa, discurso de odio sexista, intimidación a familiares, incitación a la autolesión y abuso económico (operaciones bancarias sin permiso).

El Procedimiento: La Comisión Instructora

El órgano encargado de investigar y dar cauce a las denuncias opera bajo estrictos principios de urgencia, imparcialidad y confidencialidad absoluta.



Composición (4 personas designadas por la Junta de Gobierno):

- * 1 miembro del personal del Colegio.
- * 1 miembro de la Junta de Gobierno.
- * 1 miembro de la Comisión de Igualdad.
- * 1 colegiado/a no adscrito a la Comisión de Igualdad.

Plazo de actuación inicial:

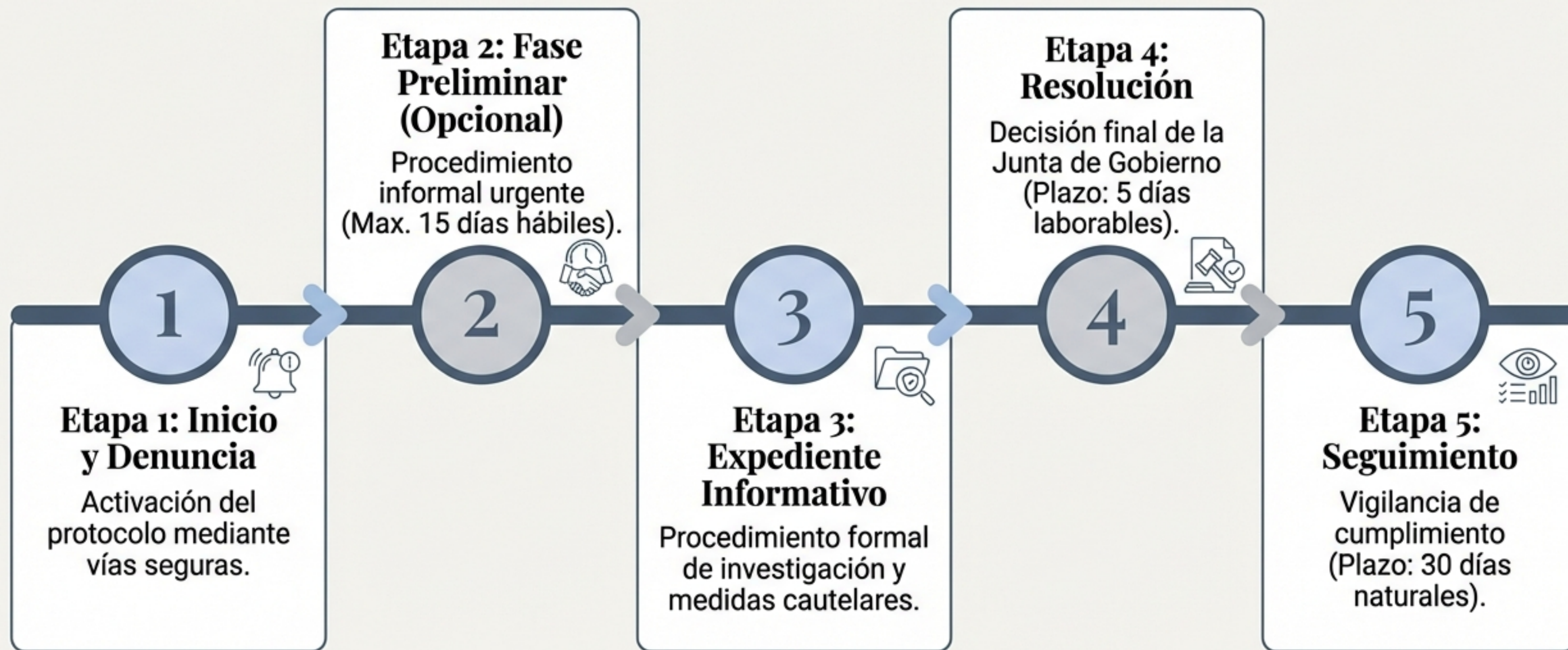
Debe reunirse en un máximo de 5 días hábiles tras recibir una queja.

Garantías:

Prohibición de parentesco o interés directo (sujeto a recusación) y posibilidad de incorporar personal experto.

Mapa del Procedimiento de Actuación

Un proceso garantista, estructurado y con plazos definidos.



Etapa 1: Inicio y Denuncia

Salvo mala fe, ninguna persona será sancionada por activar el protocolo. Toda reclamación goza de presunción de veracidad.

Las denuncias son secretas (pero no anónimas):



Vía Digital:

Correo exclusivo (igualdad@icasal.es) accesible únicamente por la Comisión Instructora.



Vía Física:

Escrito en sobre cerrado dirigido a la Comisión de Igualdad en la sede colegial.



Protección de Identidad:

La comisión asigna inmediatamente un código numérico al procedimiento para garantizar que los nombres no figuren en las comunicaciones.

Etapa 2: Fase Preliminar (Procedimiento Informal)

Fase potestativa y urgente diseñada para conseguir la interrupción inmediata del acoso y una solución acordada.



15 Días

Plazo Máximo: 15 días hábiles desde la recepción de la queja.

Acciones de la Comisión:



- Entrevistas confidenciales con la persona afectada y, de ser necesario, con la presunta agresora.
- Posibilidad de solicitar intervención de personal experto.



Transición al Expediente Formal:



Si la víctima no queda satisfecha, si no se alcanza el objetivo, o si la Comisión considera el caso excesivamente complejo, se pasará inmediatamente a la tramitación del expediente.

Etapa 3: Expediente Informativo

Procedimiento formal de investigación exhaustiva basado en audiencias, testigos y documentación documental.



Garantías del proceso:

- **Audiencia secuencial:** Primero se escucha a la víctima, luego a la persona denunciada.
- **Acompañamiento:** Ambas partes pueden estar asistidas por una persona de su confianza (sujeta a deber de sigilo).
- **Deber de colaboración:** Las personas requeridas por la Comisión deben colaborar con la mayor diligencia.



Protección inmediata:

Durante la investigación, la Junta de Gobierno adoptará medidas cautelares para garantizar el cese inmediato de la situación de acoso, protegiendo laboral o profesionalmente a las personas implicadas.

Etapa 4: Resolución

La Comisión Instructora emite conclusiones (recomendaciones sin facultad ejecutiva). La única entidad capacitada para decidir y sancionar es la Junta de Gobierno.



Plazo de Resolución:
5 días laborables.

Comisión Instructora
(Recomendación)



Junta de Gobierno
(Decisión Final)

Posibles Consecuencias si se confirma el acoso:



Colegiados:

Sanciones disciplinarias según el Código Deontológico y acciones legales aplicables.



Personal Laboral:

Sanciones estipuladas en el Convenio Colectivo del sector oficinas y despachos.



Clientes / Amparo:

Sometimiento expreso a la jurisdicción competente. En supuestos sin potestad sancionadora, el ICASAL acompañará a la víctima para iniciar trámites judiciales.

Etapa 5: Seguimiento y Vigilancia

El compromiso de erradicar el acoso no finaliza con una sanción o un cambio de puesto; requiere control posterior.



Plazo de Revisión:

En un máximo de 30 días naturales tras el cierre del expediente, el órgano instructor evaluará el cumplimiento de los acuerdos.

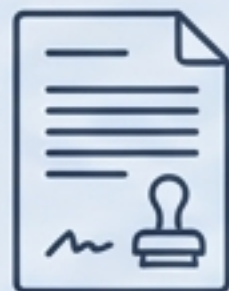


Deber activo de vigilancia:

La Junta de Gobierno mantendrá la vigilancia sobre la persona agresora al reincorporarse de una suspensión o en su nueva ubicación, garantizando que los hechos no vuelvan a producirse. El acta de seguimiento confirmará la implantación de las medidas preventivas.

Vigencia y Herramientas de Denuncia

El presente protocolo es de obligado cumplimiento desde su aprobación por la Junta de Gobierno y publicación en la web del ICASAL.



El Modelo Oficial de Denuncia

Disponible en la web del ICASAL y en formato físico.
Estructurado para recopilar de forma segura:

- * Datos de la víctima y de la presunta persona agresora.
- * Relato detallado y cronológico de los hechos.
- * Identificación de testigos y pruebas.

Derechos inalterables

El uso de este procedimiento interno no impide, en ningún momento, el derecho de la víctima a denunciar ante los organismos correspondientes y ante el órgano jurisdiccional competente.