

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y
A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
ÁMBITO DEL COLEGIO DE LA
ABOGACÍA DE SALAMANCA**

Aprobado por la Junta de Gobierno celebrada el día 26 de febrero de 2026

El presente Protocolo se redacta atendiendo a criterios de claridad y economía lingüística. En aquellos supuestos en los que no se utilice lenguaje inclusivo y se emplee el género gramatical masculino, este se entenderá utilizado con carácter genérico, comprendiendo indistintamente a todas las personas, con independencia de su género, sin que ello suponga discriminación alguna ni menoscabo del principio de igualdad.

1 | Compromiso del Colegio de la Abogacía de Salamanca en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.

2 | Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1. La tutela preventiva frente al acoso.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y y/o por razón de sexo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital.

2.2. El procedimiento de actuación.

2.2.1. Constitución de la Comisión Instructora.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso.

2.2.6. Seguimiento.

3 | Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

4 | Modelo de queja o denuncia.

1 | COMPROMISO DEL COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE SALAMANCA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todas las personas que lo integran (tanto colegiadas/os como trabajadoras/es).

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la institución y, por lo tanto, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá al órgano competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

Las personas protegidas por el presente reglamento se corresponden con los siguientes colectivos:

1. Las personas colegiadas tanto ejercientes como no ejercientes según el artículo 33 de los Estatutos Colegiales.
2. Personal laboral del Colegio según el Capítulo Cuarto de los Estatutos Colegiales.
3. Usuarios del Colegio, diferentes a los anteriormente mencionados (becarios, colaboradores...).

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo en la institución colegial o durante el ejercicio de la Abogacía, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (juzgados, dependencias colegiales, dependencias policiales o centros de detención...), incluyendo los trayectos a estos lugares.
- b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- c) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

d) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo del personal laboral colegial.

e) en el desempeño de las funciones relacionadas con el turno de oficio de las letradas/os.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la institución–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2 | CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la Comisión de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. La Tutela Preventiva Frente al Acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal laboral, las abogadas/os y las conductas que no resultan tolerables en la institución.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca.

El Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su institución.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. El Colegio sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente o tolere. Tanto el personal laboral del Colegio como las abogadas/os pertenecientes a la institución tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca. En especial, se abstendrán de tener

comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora y cualquier abogado/a perteneciente a este Colegio dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca sancionará en los supuestos en los que tenga potestad para ello, a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

En otros supuestos, acompañará a través de la figura del amparo colegial a la persona acosada para iniciar los trámites judiciales correspondientes si finalmente es su deseo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

*** Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y demás normativa vigente, a los efectos del presente Protocolo, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, o del tipo que sea, de naturaleza sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de vulnerar la dignidad de una persona colegiada (ejerciente o no ejerciente), empleada, colaboradora o usuaria del Colegio, especialmente cuando se genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual constituye una manifestación de discriminación por razón de sexo y será considerado, en todos los casos, contrario a los principios éticos y deontológicos que deben regir la actuación profesional y laboral en el ámbito colegial.

Asimismo, se considerará discriminatorio condicionar el ejercicio de derechos o el acceso a beneficios, servicios, prestaciones o cualquier expectativa legítima a la aceptación de una conducta sexual no deseada.

***Conductas constitutivas de acoso sexual**

A título meramente enunciativo, y sin ánimo limitativo, se consideran posibles conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- **Conductas verbales:**
 - Comentarios insinuantes o de carácter sexual no deseado;
 - Propuestas o insinuaciones sexuales explícitas o veladas;
 - Flirteo ofensivo o persistente pese al rechazo;
 - Chistes, bromas o comentarios sobre el aspecto físico o la vida sexual de una persona;
 - Llamadas telefónicas, mensajes o comunicaciones por redes sociales con contenido sexual no solicitado.
- **Conductas no verbales:**
 - Exhibición de imágenes, videos, objetos o mensajes de contenido sexual o pornográfico;
 - Actos lascivos o gestos de connotación sexual;
 - Envío de cartas, correos electrónicos o mensajes digitales con contenido sexual ofensivo o inapropiado.
- **Conductas físicas:**
 - Contacto físico no consentido, tocamientos o roces innecesarios y no deseados;
 - Acercamiento físico invasivo o intimidante.

***Tipos de acoso sexual**

Acoso sexual "*quid pro quo*" o chantaje sexual

Dentro de las conductas constitutivas de acoso sexual, se distingue el denominado acoso sexual "*quid pro quo*" o chantaje sexual, que consiste en forzar a la persona afectada a elegir entre someterse a requerimientos sexuales no deseados o asumir consecuencias negativas relacionadas con el ejercicio profesional o colegial. Estas consecuencias pueden referirse, entre otras, al acceso a oportunidades de formación, asignación de funciones, encargos profesionales u otras decisiones que incidan en el desarrollo profesional.

Dado que este tipo de acoso implica un abuso de poder, la persona acosadora será aquella que ostente una posición jerárquica o de influencia, directa o indirectamente, dentro del Colegio o del entorno profesional vinculado.

Acoso sexual ambiental

Este tipo de acoso se caracteriza por la creación de un entorno laboral o profesional intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona afectada, como consecuencia de comportamientos o actitudes de naturaleza sexual no deseadas.

Puede ser ejercido por cualquier persona integrante del Colegio, sin importar su posición jerárquica, así como por terceros vinculados al entorno profesional.

A título ejemplificativo, y sin ánimo exhaustivo, pueden considerarse comportamientos constitutivos de acoso sexual ambiental: comentarios o chistes de contenido sexual reiterados, observaciones sobre la vida íntima o sexual de una persona colegiada o empleada, exhibición de material sexual en espacios comunes, o cualquier otro comportamiento que contribuya a un ambiente ofensivo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

***Definición de acoso por razón de sexo**

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. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendido como toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo, es decir, el ataque a la dignidad no excluye daño a otros derechos fundamentales, tales como la salud psíquica y física o la no discriminación.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) Que el motivo de los comportamientos esté vinculado al sexo de la persona, incluyendo circunstancias biológicas como embarazo, maternidad o lactancia, o

funciones reproductivas y de cuidado socialmente atribuidas. Este tipo de acoso también puede afectar a hombres que desempeñan roles tradicionalmente femeninos.

El condicionamiento de un derecho o expectativa legítima a la aceptación de situaciones constitutivas de acoso por razón de sexo será igualmente considerado acto discriminatorio.

***Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo limitativo, podrían constituir acoso por razón de sexo las siguientes conductas reiteradas en el ámbito profesional:

***Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño profesional de manera ofensiva.
2. Desautorizar o poner sistemáticamente en cuestión a la persona.
3. Negar u ocultar los medios necesarios para realizar el trabajo, o proporcionar información errónea o incompleta.
4. Sustraer pertenencias, documentos o herramientas de trabajo, borrar archivos, o manipular el entorno profesional causando perjuicio.
5. Ejercer presión o amenazas sobre personas que apoyen a la víctima.
6. Ocultar o manipular correspondencia, mensajes, llamadas, o comunicaciones oficiales.
7. Negar u obstaculizar el acceso a permisos, actividades formativas, cursos o eventos colegiales.

***Actuaciones que pretenden aislar a la persona afectada**

1. Ignorar deliberadamente su presencia.
2. Negarse a dirigirle la palabra o impedir que participe en conversaciones.
3. Impedir que se exprese o se pronuncie en reuniones, comisiones u otros espacios colegiales.
4. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles (correo electrónico, teléfono, etc.).

***Actividades que afectan la salud física o psíquica**

1. Amenazas o agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o escritas.
3. Gritos, insultos o conductas similares.
4. Llamadas telefónicas intimidatorias.

5. Provocación intencionada para ocasionar una reacción emocional negativa.
6. Generación de gastos o perjuicios económicos intencionados.
5. Exigir la realización de tareas que puedan resultar peligrosas o perjudiciales para la salud.

***Ataques a la vida privada y reputación**

1. Difundir rumores, comentarios denigrantes o ridiculizaciones que afecten a la reputación de la persona.
2. Insinuar que la persona padece problemas psicológicos.
3. Burlarse de su apariencia física, voz, gestos, discapacidad o ponerle mote.
4. Emitir críticas o juicios sobre su nacionalidad, ideología, creencias religiosas, orientación sexual o vida privada.

***Tipos de acoso por razón de sexo**

- Acoso horizontal: cuando se produce entre personas que se encuentran en un mismo nivel jerárquico, como personas colegiadas (ejercientes y no ejercientes), empleadas o colaboradoras del Colegio.
- Acoso vertical: cuando existe una relación jerárquica entre la persona acosadora y la víctima. Puede distinguirse entre:
 - *Acoso vertical descendente*: cuando la persona acosadora ostenta una posición superior en el organigrama o estructura colegial.
 - *Acoso vertical ascendente*: cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Puede producirse cuando se socava deliberadamente la autoridad o el liderazgo de quien ostenta funciones de responsabilidad.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, no siendo necesario que la presunta persona agresora y la víctima tengan un contacto físico, estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

Se han de tener en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología (entendiendo por tecnología la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas

espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las presuntas personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través de internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes), el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)	

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)
--	--	--------------------------	---	--	---------------------

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la Comisión Instructora

La Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas (un miembro del personal del Colegio, un miembro de Junta de Gobierno, un miembro de la Comisión de Igualdad y un/a colegiada/o no adscrito a la Comisión de Igualdad), debiendo preservar la confidencialidad en todo momento. Estas cuatro personas serán designadas por la Junta de Gobierno a propuesta de la Comisión de Igualdad del Colegio de la Abogacía, que lo decidirá por consenso de sus integrantes.

Con cada queja o denuncia o conocimiento de comportamiento inadecuado, se constituirá una Comisión Instructora integrada por las cuatro personas antes referidas.

Las personas indicadas que formen esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de incurrir en algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o alguna de las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse por cualquier de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dichas persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Comisión Instructora por acuerdo propio o por solicitud de algunas de las personas afectadas, podrá solicitar la inclusión para ese procedimiento concreto de una persona experta que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión Instructora se reunirá en el plazo de cinco días hábiles a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado,

de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Las quejas e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas en el seno de la Comisión Instructora donde se investigará cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo y el que pueda encajar en el concepto y conductas de punto 2.1.2 del presente protocolo, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

Las personas a las que va dirigido el presente protocolo deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad. Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas.

El Colegio de la Abogacía de Salamanca garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se habilitará la cuenta de correo electrónico igualdad@icasal.es a la que solo tendrán acceso las personas que integran la Comisión Instructora. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, en la sede colegial por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Comisión de Igualdad.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la comisión dará un código numérico al procedimiento. Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la Comisión Instructora le dará la tramitación oportuna.

Se pondrá a disposición de las personas a las que va dirigido el presente protocolo, en la página web del Colegio de la Abogacía de Salamanca, un modelo para la formalización de la denuncia o queja y se facilitará en formato papel a quien lo solicite.

La presentación de la queja o denuncia por escrito será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de quince días hábiles a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente también será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión Instructora.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona perjudicada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Junta de Gobierno.

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse a pesar de haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso

denunciado, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Junta de Gobierno de Colegio de la Abogacía de Salamanca adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas, en el caso de trabajadores/as del Colegio.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La Junta de Gobierno del Colegio de la Abogacía de Salamanca, una vez recibidas las conclusiones del órgano instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días laborables, siendo la única entidad capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano instructor, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se proporcionarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El órgano instructor carece de facultades ejecutivas. Sus decisiones son de tipo recomendatorio y, por lo tanto, no son susceptibles de recurso alguno.

En función de los resultados anteriores, la Junta de Gobierno del Colegio de la Abogacía de Salamanca procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse, entre las decisiones que puede adoptar la institución en este sentido, las siguientes:

Cuando una situación de acoso tenga lugar entre personas colegiadas, esta será tratada conforme a las disposiciones del Código Deontológico, aplicándose las sanciones disciplinarias o administrativas que procedan según la gravedad de los

hechos, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder ante la jurisdicción competente

Si se tratase de personal laboral del colegio se aplicarán las sanciones manifestadas en el Convenio Colectivo de Sector oficinas y despacho vigente en ese momento.

En el caso en que la situación de acoso involucre directamente al cliente y al colegiado, las partes se someten expresamente a la jurisdicción competente.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual o profesional, la Junta de Gobierno del Colegio de la Abogacía de Salamanca mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a dicha persona cuando se reincorpore (si se trata de una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo o colaboración en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre, y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del Colegio.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el órgano instructor vendrá obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o el resultado de las medidas aplicadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta, que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Junta de Gobierno del Colegio de la Abogacía de Salamanca y a la Comisión de Igualdad del Colegio, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 | DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, a partir de su aprobación por la Junta de Gobierno y comunicación a la plantilla del Ilustre Colegio de la Abogacía de Salamanca y a las personas colegiadas, a través de correo electrónico y de su publicación en la página web del ICASAL, manteniéndose vigente hasta que se

proponga una modificación del mismo por parte de la Comisión de Igualdad o de la Junta de Gobierno o se solicite por el mismo número de colegiadas/os que se especifica en el Estatuto para la convocatoria de una Junta General Extraordinaria.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante los organismos correspondientes, así como ante el órgano jurisdiccional competente.

4 | MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

(*Las personas relacionadas con la aplicación de este Protocolo quedan obligadas en materia de protección de datos a cumplir con lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE 6 de diciembre) de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por la que se adapta al derecho español las exigencias dispuestas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la presunta persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos de cada uno de ellos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR A LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo.

Firma

