

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA ABOGACÍA

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Conforme al artículo 1 de los Estatutos del Ilustre Colegio de la Abogacía de Valencia (ICAV) "el colegio "es una Corporación de Derecho Público, amparada por la Constitución, las normas básicas de la Ley estatal de Colegios Profesionales y por la Ley de Colegios Profesionales de la Generalitat Valenciana, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, que se rige por la citada normativa legal y demás de aplicación, por sus propios Estatutos y por los Estatutos del Consejo Valenciano de Colegios de Abogados de la Comunidad Valenciana y el Estatuto General de la Abogacía".

Las personas colegiadas en el ICAV como ejercientes, desarrollan y ejercen su profesión bien por cuenta ajena, bien por cuenta propia, y constituyen el principal activo con que se cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente en la aplicación del Derecho, al dedicarse de forma profesional al asesoramiento, concordia y defensa de los intereses jurídicos ajenos, públicos o privados.

El artículo 67 Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española y el artículo 5 del Estatuto del ICAV establecen como fines de la institución, entre otros, la ordenación del ejercicio de la profesión, la defensa de los derechos e intereses profesionales y asistenciales de los colegiados, o la defensa del estado social y democrático de Derecho proclamado en la Constitución y la promoción y defensa de los Derechos Humanos, por lo que le corresponde al ICAV las funciones que regula en su artículo 6.

La Constitución española reconoce, como derechos fundamentales, entre otros, la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Además, las personas colegiadas ejercientes que ejercen su actividad profesional por cuenta ajena tienen reconocidos por la normativa laboral otros derechos en el ámbito de la unidad organizativa donde presta sus servicios, como el de la protección efectiva frente al acoso moral y laboral, el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual.

Toda actividad profesional desarrollada en cualquier entorno, también en el ejercicio de la abogacía, comporta la existencia de una serie de riesgos. El ICAV desea prevenir o minimizar los factores de riesgo de tipo psicosocial al que pueden estar expuestas las personas colegiadas, y así evitar riesgos en su salud que pueden repercutir negativamente en su desarrollo personal y profesional, y por ende, en el propio ICAV (al generar, entre otras consecuencias no deseadas, bajas laborales o de la propia institución de personas colegiadas).

Las conductas y comportamientos que pueden calificarse de acoso se encuentran tipificadas como faltas muy graves en diversas normas del ámbito administrativo, e incluso en algunos casos pueden responder al tipo penal regulado en el art. 172 Ter del vigente Código Penal.

En fecha 13 de septiembre de 2018 se constituyó la Comisión de Igualdad por el Pleno del Consejo general de la Abogacía, que aprobó el Plan de Igualdad en su reunión de 24 de enero de 2019, con el horizonte de servir de referencia a los 83 Colegios profesionales de la abogacía y a los despachos que quieran implantarlo como ejemplo de buenas prácticas en materia de igualdad de género.

Con este Plan de Igualdad, el Consejo General de la Abogacía Española apuesta por la integración de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos sus procesos de gestión así como a su firme asentamiento en la cultura de la organización, eliminando con ello cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, siendo uno de sus objetivos el "prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

Es por ello, que el ICAV, a través de este protocolo, manifiesta y reitera de forma clara su compromiso de tolerancia cero frente a toda conducta de acoso y esto siguiendo, entre otras, las recomendaciones europeas e internacionales a través de la realización de acciones que, además de prevenir, corrijan y eliminen este tipo de conductas indeseables e inaceptables en el seno de nuestra administración institucional. El presente protocolo es una muestra del posicionamiento del ICAV frente a esta grave problemática, posicionamiento que se dirige, apoyándose en la prevención, la mediación, en su caso, y la investigación, a combatir estas situaciones, facilitando y haciendo más transparentes los cauces de denuncia que puede utilizar toda persona colegiada que pueda sufrir una presunta situación de acoso, poniéndolo en conocimiento del ICAV para que el propio Colegio Profesional pueda adoptar las medidas tendentes a eliminar o minimizar la situación.

En coherencia con lo expuesto, el ICAV ha aprobado el presente "*Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso en el ejercicio profesional de la abogacía*" (en adelante, el "**Protocolo**") con el compromiso de luchar contra dichas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, ya sea por medios digitales o presencialmente, al ser conductas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno profesional y laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir o eliminar, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho

procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Cualquier conducta violenta en el trabajo constituye un acto que envilece a quienes la ejercen, genera daños a las víctimas y deteriora el clima laboral de las instituciones. Ante este tipo de actuaciones el ICAV tiene la obligación de ofrecer una respuesta única e integral frente al problema.

Dichas actuaciones, derivadas de las posibles conductas de acoso que puedan ocasionar daños a la seguridad y salud de las personas colegiadas, deben llevarse a cabo de manera rigurosa y con la debida cautela y confidencialidad.

El ICAV tiene la obligación de ser cautelosa y proteger también los derechos de las personas acusadas o denunciadas, respetando su presunción de inocencia y evitando que las actuaciones preventivas se interpreten como prueba de culpabilidad. Se debe prevenir el daño injusto y el riesgo para la salud de la persona acusada, o de terceros, que se derive por las denuncias por acoso.

Asimismo, deben evitarse las denuncias falsas, que además de comportar una inadecuada utilización de los recursos del ICAV ocasionan un claro perjuicio en las personas denunciadas. Las denuncias falsas dificultan la eficacia de los servicios y generan riesgos añadidos.

Reafirmando lo expuesto y con el fin de asegurar que toda persona colegiada en el ámbito de aplicación del protocolo disfrute de un entorno profesional libre de cualquier tipo de acoso, destacamos a continuación los siguientes principios que deberán ser respetados y promovidos por personas responsables del ICAV, en todas sus actuaciones y en especial en las desarrolladas en aplicación de este protocolo:

- a) Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo, (LGTBI), nacimiento, raza, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición, circunstancia personal o social de ámbito laboral.
- b) Diligencia y celeridad para atender cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento.
- c) Trato personalizado, con respeto y protección de la intimidad y dignidad para todas las personas afectadas. Todas las actuaciones de este protocolo se llevarán con sigilo y estricto respeto a lo previsto en la vigente Ley de protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales.
- d) Presunción de inocencia.
- e) Objetividad, transparencia e imparcialidad.

- f) Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.
- g) Tolerancia cero frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- h) Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y para adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas, que procedan.

Asimismo, en las actuaciones a que se refiere este protocolo se garantizarán los siguientes derechos:

- A recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- A no sufrir represalias, tanto las personas que efectúen una queja y/o denuncia, como quien acuda como testigo, ayude o participe en la investigación.
- A la protección de la salud de la víctima de manera integral.

En definitiva, se velará para que el procedimiento de este protocolo ante una denuncia de acoso en el entorno profesional sea ágil y rápida, otorgue credibilidad y en todo momento proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También garantizará la protección de la víctima en lo relativo a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas o psicológicas que pudieran derivarse.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

OBJETO:

El objeto de este protocolo es establecer el procedimiento de actuación del ICAV en los supuestos de acoso de cualquier naturaleza (acoso moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio u otras situaciones de violencia profesional).

Los objetivos generales del protocolo son, establecer las medidas apropiadas destinadas a evitar las situaciones de acoso profesional que se produzcan en personas colegiadas al ICAV, así como, determinar las actuaciones adecuadas en caso de presentación de peticiones o denuncias de acoso o violencia en el entorno profesional y facilitar la realización de acciones dirigidas a la subsanación de las consecuencias inadecuadas derivadas de situaciones de cualquier tipo de acoso profesional, en caso de confirmarse que la denuncia se acredite como real, y el ICAV tenga competencias para ello.

Además de estos objetivos generales de prevención, también se configuran como objetivos específicos los siguientes:

1) Llevar a la práctica la organización efectiva de las medidas necesarias para la atención, tramitación y resolución de las peticiones que se puedan cursar ante este tipo de situaciones.

2) Velar por la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas en el proceso, de forma directa o indirecta, mediante la aplicación de las medidas que en cada caso procedan, con inclusión de las medidas cautelares oportunas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a toda persona colegiada en el ICAV, que se considere ha podido ser víctima de acoso o discriminación, en los términos descritos en el protocolo.

En el supuesto de que se produzca cualquiera de las situaciones mencionadas en el presente protocolo entre personas colegiadas del ICAV y personas colegiadas de otro colegio profesional, o de cualquier otro ámbito, será aplicable en coordinación con el protocolo aplicable, por lo que se diferencian actuaciones dependiendo de la relación de las personas implicadas.

Por tanto, y debido a las características específicas en que se ejerce la actividad de la abogacía, que incluye tanto el trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia, así como la relación en su ejercicio con diferentes operadores jurídicos o personal al servicio de la administración pública, existen diferentes formas de actuación que se llevarán a cabo cuando la persona colegiada del ICAV denuncie ser víctima de acoso.

El ámbito funcional del presente acoso se despliega:

- 1) Entre personas colegiadas en el ICAV.
- 2) Entre personas colegiadas en el ICAV, y otros profesionales que no pertenezcan al ICAV, u otros operadores jurídicos o personal al servicio de la administración pública con los que la persona colegiada se relaciona en el ejercicio de su actividad.
- 3) Entre la persona colegiada del ICAV y el cliente, cuando la situación de acoso o violencia sea realizada por la persona beneficiaria de Justicia Gratuita.
- 4) Cuando una persona colegiada en el ICAV sea objeto de manifestaciones públicas en su contra, con ocasión del ejercicio profesional.

2. CONCEPTOS DE ACOSO LABORAL O PROFESIONAL

En la actualidad, existe diversa terminología para nombrar el mismo fenómeno, así como distintas definiciones que pretenden delimitar el mismo problema, pero no se dispone de una definición unívoca en la legislación vigente, que lo describa con carácter general.

A los efectos de este protocolo, se considera **acoso** a toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral o profesional, incluidas en un marco conceptual amplio. Esta serie de conductas implican situaciones definidas como: acoso moral, sexual o por razón de sexo, discriminatorio y otras situaciones de violencia profesional.

2.1 Acoso moral: también denominado acoso psicológico u hostigamiento.

Siguiendo la doctrina científico-técnica así como la jurisprudencia en España que ha girado en torno a las ideas del Profesor Heiz Leymann, se entiende por acoso moral "aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo (y/o donde ejerce la profesión), con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, así como su reputación y/o perturbar gravemente el ejercicio de sus funciones". La aceptación excluye, por lo tanto, las acciones esporádicas o aisladas o puntuales, refiriéndose a conductas repetidas periódicamente y que responden a un método concreto. Asimismo, señala que tales conductas obedecen a un objetivo concreto y tienen una cadencia constante.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal, tipifica como delito diversas acciones "contra la integridad moral" y castiga conductas como el "trato degradante menoscabando gravemente la integridad moral" (artículo 173) o su "además del atentado a la integridad moral, se produjese lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero" (artículo 177).

La expresión acoso psicológico es toda exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica.

No existe un criterio jurídico estricto y taxativo sobre la duración o repetición de estas acciones, pero en todo caso se caracteriza por su carácter repetido o continuado en el tiempo, dando lugar a conductas o a una pluralidad de acciones ofensivas que, en conjunto, son capaces de generar un entorno perjudicial para la salud y no tienen carácter puntual.

El **acoso moral** en el trabajo (o mobbing) responde en su origen a una acción de "acoso" y de "hostigamiento" que puede producirse tanto de forma individual (ejercido por una sola persona), como grupal (por varias), y realizarse desde una posición de superioridad (el ejercido desde arriba, en un sentido descendente, por el jefe o jefes), como por un igual o iguales (horizontal) o incluso por un inferior o inferiores (ascendente).

Se establece así al hablar de acoso moral (o mobbing) una tipología del acoso (descendente, horizontal y ascendente) que, aun teniendo sus propias peculiaridades y consecuencias (penales en el caso del acoso descendente cuando se ejerce desde una posición de superioridad jerárquica) tienen una misma finalidad: dañar y anular a una persona (la víctima), generalmente con la intención estratégica de conseguir que abandone su puesto de trabajo y "se marche", sometiéndola a un hostigamiento sistemático, recurrente y mantenido de forma prolongada en el tiempo (durante meses).

Este hostigamiento constante produce en la víctima, que es vista por su agresor o agresores como molesta o perjudicial para sus propios intereses, sentimientos de angustia, miedo, desprecio, desánimo, baja autoestima, etc., sentimientos que conducen o derivan en problemas de salud, físicos y psicológicos, y que pueden llegar a tener consecuencias muy graves para su propia dignidad e integridad personal.

Teniendo en cuenta lo anterior el acoso moral (o mobbing) comprende una serie de conductas indeseables, siempre que se ejerzan de forma sistemática y reiterada en el tiempo, y entre otras las siguientes:

a) Aislar, ignorar, abuso social, excluir y no dejar participar: Las conductas tipo pueden ser:

- 1.- Dificultar la realización del trabajo.
- 2.- Encargos que sobrepasan la capacidad o cualificación profesional o, por el contrario, de muy inferior categoría profesional de la que se tiene reconocida.
- 3.- Privar de realizar cualquier actividad.
- 4.- Negar la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual.
- 5.- Dificultar o reducir las posibilidades de comunicación y limitar los contactos sociales dentro de la organización.
- 6.- Aislar o apartar física o funcionalmente del resto de la unidad a la que se pertenece, sin causa justificada.
- 7.- Cursar ordenes de trabajo imposibles o contradictorias.

b) Despreciar, chantaje emocional, humillar, coaccionar, culpabilizar: que englobaría las siguientes conductas:

- 1.- Acciones contra la reputación o la dignidad personal o social mediante actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizar a una persona por su aspecto o condiciones físicas, ideas, creencias, etc. o mediante ataques a su vida privada.
- 2.- Realizar comentarios o difundir rumores negativos y en perjuicio de la reputación profesional y, en general, cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar el prestigio.
- 3.- Criticar sistemáticamente.

c) Anular la libertad individual, mediante cualquier acción que suponga manipulación, control y/o vigilancia no justificada y discriminatoria.

Por otro lado, no podemos obviar la posibilidad de aparición de conductas, actuaciones y comportamientos de diversa índole y, en ocasiones, de tipo inadecuado, que al no prorrogarse en el tiempo ni presentarse de forma sistemática impiden su catalogación como acoso moral, pero ante las que no se puede dejar de actuar para su corrección en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales, incluso propiciando medidas de orden disciplinario.

Dentro de estas actuaciones o comportamientos, algunas veces inadecuados, que **no podemos considerar constitutivas de acoso moral**, se relacionan de manera no exhaustiva las siguientes:

- a) Conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito profesional, se den en dicho entorno, e influyan en las relaciones profesionales.
- b) Situaciones de amenazas o agresiones no realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo, sino aisladas y de carácter puntual.
- c) Acciones realizadas por personal de mayor jerarquía que ejerce la dirección con un estilo de mando autoritario sin que supongan comportamientos arbitrarios y siempre guardando el debido respeto y consideración, en el ámbito interpersonales o hacia la colectividad.
- d) La incorrecta organización del trabajo y la falta de comunicación.
- e) La presión legítima de exigir lo que se pacta o el cumplimiento de las normas y de los procedimientos aprobados.
- f) Incumplimiento de legalidad o negligencia.
- g) Críticas constructivas, explícitas, justificadas.

2.2 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 intimatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Son posibles conductas, entre otras:

- a) Conductas físicas deliberadas, no deseadas, de naturaleza sexual.
- b) Conductas verbales que afectan a la integridad sexual, como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones sexualmente explícitas o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del ambiente profesional después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

La característica más significativa de las conductas calificables de acoso sexual es que resultan indeseables para la persona que la padece y no requieren de una reiteración prolongada en el tiempo para que puedan ser así calificadas y tener consecuencias jurídicas.

2.3 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 intimatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

2.4. Acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las 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 ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo (artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social).

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos de discriminatorios.

Las categorías que se podrían incluir para el análisis serían, entre otras, la discriminación:

- Por ser mujer (machismo)
- Por orientación sexual
- Por identidad de género
- Por motivos raciales y/o étnicos (racismo)
- Por origen, nacionalidad, cultura y/o valores diferentes (xenofobia)
- Por discapacidad
- Por motivos religiosos
- Por adscripción grupal

En el caso de que el acoso o la violencia concurren dos o más de las categorías anteriores se considerará discriminación múltiple y supondrá un agravante de la conducta.

2.5 Ciberacoso

Situación que se produce cuando las conductas de acoso se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente vídeos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas. Y muy especialmente, cuando, además, dicha conducta tenga trascendencia directa en el entorno profesional de la víctima.

2.6 Situaciones de violencia profesional: cualquier otra situación no incluida en los supuestos anteriores que supongan a la persona colegiada recibir abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad profesional, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre la persona colegiada o causar daños en propiedades del ICAV o de su despacho profesional) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, la violencia laboral de baja intensidad, etc.).

2.7 Conflicto: situación problemática en la relación interpersonal entre individuos, que tienen ideas, opiniones, necesidades, expectativas, percepciones e intereses diferentes o contrarios no logrando acuerdos entre sí para tomar alguna decisión, y que ven en la otra parte un obstáculo a sus metas. Suelen derivar de una falta de comunicación, malas interpretaciones, falta de confianza y cooperación. en el entorno profesional puede desarrollarse tanto en las relaciones ascendentes, descendentes, y al mismo nivel, así como de forma externa con los/las usuarios, clientes, pacientes, etc..., pudiendo generar situaciones de estrés. Todo ello conduce a que el ambiente de trabajo sea tenso y si las situaciones persisten pueden posibilitar la aparición de casos de acoso laboral.

No se consideran conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación profesional y/o laboral.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Al margen de la resolución de las denuncias, una vez las mismas hayan sido admitidas a trámite, se establecen las siguientes medidas de prevención de sensibilización y evitación de las situaciones de acoso.

- 1) El ICAV informará a través de las oportunas declaraciones institucionales su rechazo de todo comportamiento que pueda constituir un acto de violencia o acoso en el ámbito profesional, y potenciar la difusión de esta información.
- 2) Se dará difusión de este protocolo entre las personas colegiadas habilitando, a través de la web, un apartado propio e indicación de los pasos para poder presentar una denuncia.
- 3) Se promoverá y facilitará formación en materia de acoso profesional dirigido a toda persona colegiada con la finalidad de prevenir y evitar que se produzcan este tipo de situaciones.
- 4) Se incorporará a la oferta formativa de iniciación al acceso de la profesión, así como a los talleres de abogacía práctica, la prevención del acoso.
- 5) Se creará una cuenta de correo específica toleranciacero@icav.es en la que se remitirán las denuncias referidas a este protocolo. A dicha cuenta de correo solamente podrá tener acceso la persona autorizada.
- 6) A los efectos de vigilar la efectividad del protocolo, de las denuncias que se tramiten se dará traslado al Observatorio de Igualdad del ICAV, así como del informe de conclusiones del mismo, quienes podrán proponer medidas o sugerencias.
- 7) En el caso de que, tras recibirse la denuncia, se observen indicios que supongan la apertura del presente protocolo, se solicitará por parte de la persona que instruya, la asistencia de un miembro del Observatorio de Igualdad de ICAV.
- 8) Quienes integren el Observatorio de Igualdad del ICAV y hayan tenido acceso a las denuncias y/o a la instrucción, deberán guardar la máxima confidencialidad sobre cualquier información relacionada de la que tenga conocimiento.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1 INICIO

Las actuaciones se iniciarán mediante un escrito de denuncia al correo toleranciacerero@icav.es, que no podrá ser anónimo, en el que se pongan de manifiesto los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso conforme al presente protocolo. Dicho escrito puede ir acompañado de cualquier documentación o información adicional que se considere conveniente aportar.

Para preservar la intimidad, las denuncias por acoso se presentarán a la cuenta de correo indicada sin pasar por registro de entrada. Una vez recibido el escrito de denuncia se le asignará un número de expediente y se protegerá con especial diligencia la confidencialidad de la persona denunciante y de la denunciada.

La denuncia será recibida por la persona designada por la Junta de Gobierno del ICAV con el fin de ésta valore la admisión a trámite o no de la misma. Dicha persona será quien lleve a cabo la instrucción del procedimiento (en adelante, persona instructora), y deberá contar con formación específica en la prevención del acoso.

Cuando del contenido de la consulta no quede claro el tipo de situación denunciada, con el fin de actuar con la máxima celeridad, se contactará con la persona denunciante de la forma más rápida posible (bien mediante contacto telefónico, medios electrónicos o mediante una entrevista).

4.2 ÓRGANO COMPETENTE

La persona instructora, que intervendrá ante la presencia de situaciones conflictivas que favorezcan la posibilidad de cuadros de acoso profesional, le serán de aplicación las causas de abstención y/o recusación y contará con los medios materiales suficientes para el ejercicio de sus funciones en las instalaciones del ICAV.

Funciones:

- a) Decidir sobre la admisión o inadmisión de la denuncia.
- b) Adoptar actuaciones para la prevención y resolución del acoso.
- c) Realizar la instrucción destinada a averiguar la veracidad y gravedad de los hechos.
- d) Elaborar un informe de conclusiones tras la denuncia, y dar traslado del mismo a la persona denunciante/denunciada.
- e) Realizar seguimiento de las medidas propuestas.
- f) Cualquier otra que por su naturaleza sea encargada por la propia Junta de Gobierno del ICAV.

Para su labor deberá guardar el debido sigilo y confidencialidad en todos los asuntos en los que intervengan.

4.3 DECISIÓN SOBRE SU ADMISIÓN A TRÁMITE

Tras comprobar que el escrito de denuncia contiene los datos mínimos para que se inicie la tramitación, tras un primer análisis de la información contenida en la misma, se procederá a su calificación decidiendo:

- 1) Inadmisión. Por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- 2) Admisión. Cuando se cumpla con las condiciones exigidas, o resulten indicios de la existencia de acoso.

4.4 TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

En caso de que se haya emitido informe de admisión, se ordenará:

- 1) Cuando los hechos denunciados se produzcan entre personas colegiadas en el ICAV, y constituyeran indicios de una situación de acoso o violencia, se procederá a activar el protocolo, investigar y emitir informe al respecto, y adoptar las medidas pertinentes.
- 2) Cuando, adicionalmente a lo anterior, los hechos denunciados se enmarquen entre las infracciones tipificadas en el Código Deontológico de la Abogacía Española, se procederá igualmente a activar el protocolo, investigar y emitir informe al respecto. Se dará traslado del informe de conclusiones a una persona designada por la Junta de Gobierno del ICAV, de entre las que forman la Comisión Deontológica, para que, a su vez, se adopten las medidas pertinentes,
- 3) Cuando se produzcan entre persona colegiada en el ICAV, y otros profesionales que no pertenezcan al ICAV, o personal al servicio de la administración pública con los que se relaciona en el ejercicio de su actividad, se procederá a activar el protocolo, investigar y emitir informe al respecto y dar traslado del expediente al Colegio profesional correspondiente o al Servicio de prevención de situaciones de acoso del que se trate en el caso de personal al servicio de la administración pública, solicitando específicamente que cesen los comportamientos, en el caso de apreciarse indicios de su existencia.
- 4) Cuando la conducta de acoso sea realizada por persona beneficiaria de Justicia Gratuita a persona colegiada del ICAV, se procederá a activar el protocolo, investigar y emitir informe al respecto. En el caso de concluirse la existencia de acoso o cualquiera de los comportamientos de violencia ejercidos contra la persona colegiada denunciante por

parte de su cliente, se le dará opción a la persona colegiada del ICAV a solicitar un cambio de profesional inmediato en el turno de oficio, so pena de verse comprometido el derecho a la defensa.

- 5) Si la resolución del informe diera como resultado indicios penales, será preceptivo dar traslado de este al Ministerio Fiscal.
- 6) En el caso que los hechos denunciados de produjesen entre personas colegiadas del ICAV que tuvieran vinculación laboral entre ellas, se procederá a activar el protocolo, investigar y emitir informe al respecto, y adoptar las medidas pertinentes, se dará traslado al Servicio de prevención del empleador. A su vez, si del informe resultare la existencia de acoso o violencia entre las personas colegiadas, se informará a la persona denunciante de los trámites oportunos para la defensa de su mejor derecho.
- 7) Si en el ejercicio de su deber profesional, y especialmente en designaciones del Turno de Oficio, la persona colegiada del ICAV se viera violentada por manifestaciones públicas contra la misma y por ese mismo ejercicio, la Junta de Gobierno deberá ofrecerle amparo colegial y emitir los comunicados necesarios en defensa del derecho constitucional a la defensa y a la honorabilidad de la persona colegiada, rogando que dejen de producirse los mismos y, en su caso, tomando las oportunas acciones.

4.5 PLAZOS

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de quienes realicen la instrucción del acoso.

El expediente de investigación estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 40 días hábiles, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible. El plazo podrá alargarse en casos de especial complejidad, o bien de cualquier circunstancia que impida una adecuada investigación (ejemplo: vacaciones de alguna de las personas o testigos de referencia).

En los supuestos donde se concluya la existencia de una situación de acoso o violencia se realizará un seguimiento durante tres meses. Si el acoso o violencia se hubiere producido entre persona colegiada en el ICAV, y otros profesionales que no pertenezcan al ICAV, o personal al servicio de la administración pública con el que se relacionan en el ejercicio de su actividad, se reiterará a quien corresponda que cesen los comportamientos. En el caso de que, tras el requerimiento, no cesare el comportamiento el ICAV mediante el procedimiento de amparo a la persona colegiada se personará en los procedimientos oportunos para su mejor defensa.

El contenido de este protocolo será de obligado cumplimiento, y entrará en vigor, en su caso, en el momento lo apruebe la junta de Gobierno del ICAV.