



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL O MOBBING, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS

CONSEJO ANDALUZ DE COLEGIOS OFICIALES DE ARQUITECTOS

Aprobado por el Pleno de Consejeros de 12 de marzo de 2024 en el epígrafe 4.1.1



ÍNDICE

1. INTRODUCCION

1.1 AMBITO DE APLICACIÓN

2. COMPROMISO DEL CACO A EN LA GESTIÓN DEL ACOSO

2.1 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE EL ACOSO

4. DEFINICIONES

4.1 Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral o mobbing, sexual y por razón de sexo.

A) Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

B) Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

C) Definición de acoso moral. Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo

D) Definiciones de Violencia y Acoso según lo establecido en el art. 1 del Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso

4.2 Posibles manifestaciones de acoso laboral o mobbing, sexual y por razón de sexo.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

6. COMISION DE ACOSO

7. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Iniciación del procedimiento. Presentación de denuncias.

7.2 Activación del Protocolo y tramitación del expediente de acoso hasta su finalización.

7.3 Abstención y recusación de las personas que puedan tener que intervenir en el procedimiento.

7.4 Efectos del informe adoptado por la Comisión de Acoso.

8. PROTECCIÓN DE DATOS

9. SEGUIMIENTO

10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

ANEXO II. DISTRIBUCIÓN COMPETENCIAL.



1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier clase de comportamiento que pueda ser calificable como acoso laboral, sexual, por razón de género, discriminatorio o como cualquieras otras conductas inapropiadas, el Consejo Andaluz ha realizado inicialmente una serie de análisis que han concluido en la recomendación de establecer el presente Protocolo, que se plasmaron en un Informe que formaba parte de la Memoria de Gestión de la Asamblea General Ordinaria del Consejo Andaluz de 8 de noviembre de 2019, así como en informe de 14 de julio de 2021 y 26 de octubre de 2021.

La Presidente del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos, entre tanto se estaba elaborando el Protocolo, adoptó una resolución de urgencia de fecha 9 de febrero de 2021, en la que acordó:

“APLICAR PROVISIONALMENTE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO APROBADO POR EL CSCAE EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO ANDALUZ DE COLEGIOS OFICIALES DE ARQUITECTOS HASTA TANTO SEA APROBADO POR EL PLENO DE CONSEJEROS EL DOCUMENTO DEFINITIVO DEL PROTOCOLO DEL CACO A EN ELABORACIÓN.”

El Pleno de Consejeros, como órgano de gobierno del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos, en virtud de las competencias que le otorgan los Estatutos del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos (Orden de 6 de junio de 2001) así como por las funciones de organización recogidas en el artículo 2 de los citados Estatutos, y en cumplimiento de los mismos, adoptó el siguiente acuerdo en el punto 3.1.17 en sesión ordinaria celebrada el 23 de marzo de 2021:

23.03.21/07.- (A): RATIFICAR LA RESOLUCIÓN DE URGENCIA DE LA PRESIDENTE DE ADHESIÓN Y APLICACIÓN PROVISIONALMENTE DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO APROBADO POR EL CSCAE EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO ANDALUZ DE COLEGIOS OFICIALES DE ARQUITECTOS, HASTA TANTO SEA APROBADO EL DOCUMENTO DEL PROTOCOLO DEL CACO A EN ELABORACIÓN.

23.03.21/08.- (E): TRASLADAR EL PRESENTE ACUERDO JUNTO CON EL PROTOCOLO A LOS COAs ANDALUCES, A LOS MIEMBROS DE LA ASAMBLEA GENERAL DEL CACO A Y A LOS MIEMBROS DE LA CDyR DEL CACO A.

Dicho acuerdo adoptado en el punto 3.1.17 del Pleno de Consejeros de 23 de marzo de 2021 junto a la resolución de urgencia de la Presidente del CACO A de 9 de febrero de 2021, se notificó a los COAs andaluces, a los asambleístas del CACO A, y a la CDyR, mediante registros de salida números 113, 114 y 115 de 2021.

El Pleno de Consejeros aprueba el presente protocolo para la prevención, protección y actuación frente al acoso, que permita la presentación de denuncias con un procedimiento específico que respete la total confidencialidad de las partes, y que tenga por finalidad implantar y desarrollar una política contra cualquier situación de esta naturaleza. En el presente protocolo



se contemplan las medidas necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso en el entorno laboral. Su objetivo es, por tanto, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores que los sufren como a la propia Institución, el CACOA, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados y de las relaciones con los profesionales que intervienen en esta corporación.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzcan dichas conductas en el seno del CACOA, y, si ocurren, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para actuar sobre el problema y evitar que se repita.

1.1 AMBITO DE APLICACIÓN

El Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos tiene su sede compartida entre las ciudades de Granada y Sevilla. La Presidencia y la Secretaría del Consejo tienen su sede en Sevilla, siendo las instalaciones sitas en Calle Imagen 4, 3ª Planta de Sevilla, la Asamblea y la Comisión de Deontología y Recursos del Consejo tiene su sede en Granada, con oficina sita en Plaza San Agustín 3 de Granada.

1.1.1. Así mismo, al tratarse de un Consejo de Colegios Profesionales Oficiales, cuenta con órganos de dirección y gobierno, los cuales son:

- a) La Asamblea
- b) El Pleno de Consejeros
- c) El Presidente y el Secretario
- d) La Comisión de Deontología y Recursos.

1.1.2. El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla del CACOA, asesorías externas y profesionales colaboradores que presten servicios puntuales, en todos los centros de trabajo, directos e indirectos, a todas las personas que conforman los órganos de gobierno del CACOA, esto es a las personas que ostentan la representación de los Colegios de Andalucía que son los Decanos-Consejeros que se integran en el CACOA, incluidos los miembros de las Juntas de Gobierno y representantes de los Colegios en el Consejo Andaluz en su condición de asambleístas (titulares y suplentes), a los miembros de la CDyR del CACOA, así como a los miembros de los Grupos de Trabajo del CACOA y a los miembros de las Asociaciones del CACOA.

Además de la elaboración del protocolo, el CACOA deberá llevar un seguimiento sobre todo lo que pueda suceder en el entorno laboral del Consejo Andaluz respecto a posibles situaciones de acoso, con independencia de la naturaleza del mismo-, implantando y desarrollando una política contra este tipo de situaciones. Además, el protocolo será de aplicación no solo durante el desarrollo de la jornada laboral, sino también en todas las situaciones que tengan relación con el trabajo o que se den como resultado del mismo, así como a las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo.



1.1.3. Además, el presente protocolo se aplicará en las siguientes situaciones:

- En el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados.
- En los lugares donde la persona trabajadora descanse durante la jornada laboral, así como en comedas de trabajo, instalaciones sanitarias o de aseo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades relacionadas con el trabajo del CACOA.
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las tecnologías (acoso virtual o ciberacoso)
- En el alojamiento proporcionado por el CACOA.
- En los trayectos entre el domicilio del empleado, profesional externo, o miembros de los diferentes órganos, y el lugar de trabajo.



2. COMPROMISO DEL CACOA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO.

Con el presente protocolo, el CACOA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso.

Al adoptar este protocolo, el CACOA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al cualquier tipo de acoso, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o externo, incluido en la relación del punto 1.1.2 de este documento.

Los miembros de los órganos colegiados del Consejo Andaluz y todo el personal, se comprometen a fomentar el respeto a todas las personas que trabajan en el CACOA y a los miembros titulares de los órganos del CACOA.

Asimismo, el CACOA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su personal, así como a las empresas que presten servicios al CACOA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Este protocolo se enmarca en la exigencia de 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 del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

También encuentra respaldo en el art.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto,



criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.

En efecto, el CACOA 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.

2.1 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el CACOA implantará un procedimiento de prevención y actuación frente al de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, dirigido a promover dinámicas respetuosas, igualitarias y colaborativas, así como a pautar la actuación integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso. Para ello, este protocolo aúna los siguientes elementos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Declaración de principios del CACOA, con manifestación de la intolerancia total ante cualquier situación de acoso.
2. Política de divulgación y medidas preventivas, definición de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, encaminadas a transmitir la importancia que el CACOA otorga a la erradicación del acoso en cualquiera de sus formas y en el entorno de trabajo, y dar a conocer los procedimientos disponibles ante estas conductas.
3. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso, con un procedimiento específico de denuncia, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como, medidas cautelares y correctivas aplicables, con total protección de las víctimas de acoso en las relaciones en el entorno de trabajo.
4. Identificación de medidas reactivas frente al acoso, indemnidad frente a posibles represalias, y en su caso, el régimen disciplinario.

Se desarrollan así los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato



entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH) establece en su art. 48 que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece en su artículo 4, ya recogido en páginas atrás.

Y establece en su Artículo 12:

“1. Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley.

2. Los poderes públicos desarrollarán políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones legalmente constituidas que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento y formación en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos.

3. Los poderes públicos promoverán, fomentarán y apoyarán a las organizaciones sociales en las actividades de celebración de fechas conmemorativas, actos y eventos que contribuyan a promover los derechos humanos, la igualdad, la libertad, la tolerancia y la no discriminación, así como la incorporación de códigos deontológicos congruentes con estos valores”.



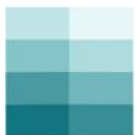
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE EL ACOSO.

El Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos formaliza la siguiente declaración de principios que regirán en toda la actuación de la entidad:

1. Igualdad y no discriminación en el ámbito del CACOA. No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso o discriminación en cualquiera de sus formas.
2. Fomento de las conductas y dinámicas colaborativas, y desarrollo de medidas de prevención frente al acoso. El CACOA considera fundamental prevenir y eliminar cualquier tipo de conducta calificable como acoso, por lo que esta política se aplicará a todos los trabajadores, integrantes de los órganos de gobierno o terceras personas que, por su actividad, tengan relación directa con cualquier persona que tenga relación con el CACOA, aun cuando las personas afectadas no se encuentren vinculadas por una relación laboral con el CACOA, como se ha desarrollado en el ámbito de aplicación.
3. Este protocolo resulta aplicable y conllevará una actuación diligente ante un desvelamiento de conductas de acoso o discriminación, a través de la implementación del procedimiento establecido en este protocolo.
4. Protección frente al acoso, indemnidad frente a las represalias, reparación a las víctimas. Y persecución de las conductas de acoso o inapropiadas. El CACOA al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en su organización; así como de proteger a las víctimas de las conductas de acoso y de las que puedan llevarse a cabo como represalias por haberse desvelado la situación, y reparar a las víctimas en el marco de sus competencias.
5. No será tolerado ningún tipo de acoso en el acoso en el ámbito laboral o institucional.
6. El CACOA se compromete a aplicar de las acciones disciplinarias que corresponda: partiendo de que 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, y de que puede generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. El CACOA se compromete firmemente a su prevención y persecución, llegando a la aplicación de las acciones disciplinarias previstas para estos supuestos por la normativa legal, deontológica o reglamentaria vigente, tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos los que conforman el CACOA, así como todas las personas que se relacionen con el CACOA, absteniéndose de tener comportamientos contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.



7. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada, cualquier trabajador o trabajadora, las personas referidas en el punto 1.1.2 del ámbito de aplicación, o terceras personas que conozcan la situación de acoso, denuncien el caso a través del procedimiento establecido, mediante queja o denuncia. El CACOA se compromete a activar este protocolo como procedimiento interno, con la máxima confidencialidad, agilidad, objetividad y seguridad, en aras a su erradicación y reparación de efectos.
8. El CACOA se compromete a adoptar las medidas de prevención y mejora del clima laboral, para evitar que la situación llegue a agravarse, antes los posibles casos de acoso y aunque la persona afectada no quiera denunciar.
9. Como desarrollo de lo anterior, el CACOA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso, el CACOA sancionará a quien corresponda aplicando el procedimiento establecido en este protocolo.
10. El CACOA velará por garantizar un entorno de trabajo exento de riesgos y se compromete a adoptar y mantener las medidas necesarias para prevenir la aparición de conductas de acoso con relación al personal contratado, subcontratado y, en general, que preste servicios o tenga relación directa o indirecta con el CACOA; aplicando en todo momento la perspectiva de género.



4. DEFINICIONES

Se definirá el concepto de cada tipo de acoso, se hacen referencias a normativa para una mejor concreción, no obstante, se ha de tener en cuenta con respecto a esta figura, que no existe un consenso social y científico de lo que abarca este fenómeno, y es conveniente indicar en los protocolos las conductas que pueden ser casos de acoso.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso:

4.1 Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral o mobbing, sexual y por razón de sexo.

A) Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Acoso sexual: Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, es *“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”*.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso sexual

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos objetivamente ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios graves sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos explícitos de alto contenido sexual.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual no solicitado, y en un clima de claro abuso contra la libertad del afectado o afectada.



Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Se considera también un chantaje sexual el ofrecimiento de relaciones sexuales a cambio de garantizar la permanencia en el puesto de trabajo o su ascenso dentro de la entidad.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

B) Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (o de género)

Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género): Según el art. 7.2. de la LOI 3/2007, es "*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*".

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.



- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver de forma clara con el hecho del género de la persona.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. El ofrecimiento de favores sexuales condicionados a la mejora de un derecho también se considera un acto de discriminación por razón de sexo.

C) Definición de acoso moral. Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo.

Acoso moral: Según la Nota Técnica de Prevención n.º 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo: Según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: 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 frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Una gran mayoría de los estudios sobre esta persecución psicológica se inician mencionando a LEYMAN y su importante contribución para prevenir esta violencia relacional. «*El Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prologando periodo (definición estadística: al menos durante seis meses)*». A consecuencia de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. La psiquiatra francesa HIRIGOYEN, lo define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento,



actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Definición de Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09):
“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 frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, o ridiculizando sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona de manera degradante.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Dificultar a sabiendas el trabajo de una persona causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento de información relevante para el desempeño del trabajo como las llamadas, los mensajes, etc., dirigidos a una persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc., a los que tenga derecho dentro de la legislación laboral y conforme a las posibilidades organizativas de la empresa.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento), sin justificación organizativa de la empresa.
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.



2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

D) Definiciones de Violencia y Acoso según lo establecido en el art. 1 del Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso:

La expresión **Violencia y acoso en el mundo del trabajo** “*designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*”.

La expresión **violencia y acoso por razón de género** “*designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*”.

E) Definición de Conducta Inapropiada:

La expresión conducta inapropiada supone: “*Cualquier comportamiento que por acción u omisión no es apropiado para el buen desarrollo de la actividad de la entidad, o afecta o puede afectar a los derechos de una persona, como un mensaje humillante o atemorizante, levantar la voz, hacer un gesto despreciativo, romper intencionadamente un objeto de la otra persona, acceder a su mail, dificultarle de alguna forma la labor, etc....*”

4.2 Posibles manifestaciones de acoso laboral o mobbing, acoso sexual y por razón de sexo.



En función del puesto de trabajo y la relación de la presunta víctima con la persona presuntamente agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical. Se habla de acoso horizontal cuando la presunta persona acosada y acosadora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa. Se habla de acoso vertical cuando las presuntas víctima y persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente:

- Vertical-Descendente: Cuando la presunta persona agresora desempeñe un cargo superior al de la presunta víctima.
- Acoso horizontal: Cuando la presunta persona agresora es un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- Vertical-Ascendente: Cuando la presunta persona agresora desempeñe un cargo inferior a la presunta víctima.

En las distintas modalidades de acoso las conductas pueden llevarse a cabo analógicamente o a través de internet.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.
- Fase de estigmatización, que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.
- Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.)
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:



- Primer grado: la presunta víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la presunta víctima no suelen verse afectadas.
- Segundo grado: resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
- Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la presunta víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.



5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

El CACOA a través de su Pleno de Consejeros impulsará acciones informativas y formativas encaminadas a dar a conocer tanto el fenómeno del acoso como este protocolo, sensibilizar y formar, promoviendo la detección y persecución de cualquier tipo de acoso, y especialmente de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el objeto de erradicar este tipo de comportamientos en su ámbito, implementando las siguientes medidas:

1. Información.

Para que las medidas contra el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, o discriminatorio y otras conductas inapropiadas sean efectivas, es necesario que todas las personas que formen parte y se relacionen con el CACOA, las conozcan, y reciban sensibilización al respecto. Con ese fin, se pondrá a su disposición copia de este protocolo. Con independencia de lo anterior, se dará la difusión necesaria al presente protocolo para conocimiento de todas las personas que se relacionen con el CACOA, y se publicará en la página web.

2. Sensibilización, formación y capacitación frente al acoso.

Se desarrollarán actividades de sensibilización y formativas sobre el fenómeno del acoso, cómo prevenirlo y actuar frente a él.

Se realizarán conferencias de sensibilización anuales, como mínimo realizar **dos al año**, sobre aspectos psicosociales que concurren en los entornos laborales, sobre acoso laboral, sobre prevención y actuación frente al acoso. Estas actividades se difundirán a todas las personas referidas en el punto 1.1.2 del ámbito de aplicación.

Además de forma más concreta se realizarán acciones formativas al personal del CACOA en materia de acoso laboral con la realización de **dos cursos anuales**.

Se promoverá la realización de acciones de sensibilización por parte de los Colegios de Arquitectos de Andalucía, con el compromiso de remisión al CACOA en el mes de enero de un Informe con las actividades que los Colegios hayan realizado en la anualidad anterior.

Se promoverán acciones divulgativas, elaborando material informativo y proponiendo iniciativas que sirvan para erradicar cualquier tipo de acoso en el entorno laboral. Dichas acciones e iniciativas se plasmarán en un documento que recoja medidas anuales para la prevención del acoso, que se incluirá en la Memoria de Gestión del CACOA.

3. Estudios de evaluación del clima laboral.

Se llevarán a cabo encuestas anuales sobre el nivel de satisfacción y el clima laboral, con objeto de ser analizadas y adoptarse las medidas que sean necesarias.



6. COMISIÓN DE ACOSO

Se constituirá una Comisión de Acoso que estará formada por tres personas.

Dos personas asesoras externas, designadas exclusivamente al efecto, con experiencia demostrable en derecho administrativo sancionador o derecho penal, con especialidad en cuestiones de acoso, y al menos una de ellas con experiencia en el ámbito de la Psicología especializada en cuestiones de acoso, junto con una persona con formación jurídica designada en representación del CACOA.

La designación y su reemplazo cuando fuese necesario se realizará por el Pleno de Consejeros a propuesta de la Presidencia.

Esta Comisión llevará a cabo el procedimiento de investigación de las denuncias que se presenten por supuesto acoso laboral o mobbing, sexual, moral, por razón de sexo, o discriminatorio, y otras conductas inapropiadas, en los ámbitos en los que se desarrolle la actividad del CACOA y en las situaciones descritas en el punto 1.1.3 del presente protocolo.

Los órganos de gobierno del Consejo Andaluz, miembros de la CDyR, los miembros de los órganos de gobierno de los Colegios andaluces, miembros representantes de los Colegios en el CACOA, asesores internos y externos y todo el personal del CACOA, y todas las personas referidas en el punto 1.1.2 del ámbito de aplicación, se comprometen a fomentar el respeto a quienes trabajen o tengan relación profesional con el CACOA y a los miembros que pertenezcan a los órganos del CACOA.



7. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





7.1 Iniciación del procedimiento. Presentación de denuncias.

La presentación de denuncias por acoso laboral o mobbing, sexual, por razón de sexo, discriminatorio, moral u otras conductas inapropiadas, se efectuará por la persona que se sienta acosada o un tercero que tenga conocimiento de esta situación.

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud física y psicosocial, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se puedan derivar de esta situación.

También se protegerá en todo momento la esfera de la intimidad de la persona denunciada, aplicándose los principios de confidencialidad, presunción de inocencia y el derecho a la defensa durante todo el procedimiento.

La iniciación del procedimiento interno de queja o denuncia no impide a la presunta víctima la utilización, paralela o posterior, de las vías externas de denuncia administrativas o judiciales que considere oportunas.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o un tercero que tenga conocimiento de esta situación. La denuncia se presentará por mail o por escrito y en base al formulario establecido. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. **Recibida una denuncia, en el plazo de dos días el miembro de la Comisión que sea designado como instructor o instructora dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.**

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de supuesto acoso laboral o mobbing, moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio u otras conductas inapropiadas es **comisionacoso@cacoa.es**. Solo los miembros de la Comisión de Acoso tendrán acceso a este buzón y a los correos que a estos efectos se remitan.

Las denuncias también se podrán presentar a través de la Ventanilla única de la Web del Consejo Andaluz www.cacoa.es, en el apartado **CACOA/Ventanilla única/ Presentación de documentación y solicitudes**, en la pestaña **órgano de destino "Comisión de Acoso"**. Sólo los miembros de la Comisión tendrán acceso al registro.

Estas comunicaciones tendrán su propio registro de entrada y salida para garantizar la confidencialidad de las mismas, que llevará la propia Comisión.

Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar **en papel y en un sobre cerrado**. A esos efectos se deberán remitir a la dirección del CACOA, **C/ Imagen nº4, 3ª Planta, 41003, Sevilla**, por correo certificado, en cualquier caso dirigido el sobre **a los miembros de la Comisión de Acoso del CACOA**.



7.2 Activación del Protocolo y tramitación del expediente de acoso hasta su finalización.

Ante una queja o denuncia presentada por acoso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

1ª) Una vez recepcionada, en el plazo de 2 días hábiles, la denuncia además de asignársele un código alfanumérico como garantía de confidencialidad, se realizará la apertura de un expediente.

2ª) En el plazo máximo de 7 días hábiles se reunirá la Comisión para decidir sobre la admisión a trámite de la denuncia y proceder a la activación del Protocolo.

Cuando la persona que presenta la denuncia no sea la afectada se solicitará la ratificación por escrito de ésta última y una vez confirmada, se iniciarán el resto de las actuaciones previstas en este protocolo.

3ª) La Comisión designará, de entre sus tres miembros, a una persona instructora que será quién preferentemente lleve a cabo las entrevistas y acciones de investigación que considere oportunas, y una persona que se encargue de levantar acta de cada entrevista o reunión. La otra persona, actuará como vocal miembro de la Comisión, y llevará a cabo las labores de análisis, debate, votación, y cualquier otra que decida la Comisión dentro de las funciones de dicho órgano. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

4ª) En el plazo de 20 días hábiles la Comisión oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan, que serán citados en lugar que permita mantener el respeto a la confidencialidad, y se requerirá cuanta documentación sea necesaria, 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de la Comisión, por lo que en caso de concurrir alguna de las causas de abstención que aparecen a continuación en el apartado 7.3, deberá abstenerse la persona afectada de actuar y deberá comunicarlo a la Comisión de Acoso para que la sustituya por otro de los miembros de dicha Comisión. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la presunta víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales de los interesados, quienes deberán guardar confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso.



El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, tanto el denunciado como la denunciante o supuestamente perjudicada, así como el derecho de contradicción, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y el debido respeto, tanto a la denunciante, a la presunta víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, el órgano competente en cada caso, según de qué tipo de relación tenga con el Consejo (según se recoge en el ANEXO II), adoptará a petición de la Comisión de Acoso las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, siempre que esté de acuerdo con las mismas, y sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, y, siempre que sea proporcionado, se adoptarán las medidas para separar a la presunta persona acosadora de la presunta víctima. El órgano competente adoptará las medidas cautelares que proponga la Comisión de Acoso, aunque tenga que ejercer sus competencias con libertad, pero siempre entendiendo el riesgo de poder incurrir en responsabilidad deontológica por no cumplir con sus obligaciones legales y estatutarias si no adopta las medidas cautelares que de forma fundada se le proponían.

Finalizados los 20 días anteriores, la persona instructora que ha tramitado el expediente elaborará un informe que elevará a la Comisión de Acoso en el plazo de 3 días hábiles, en el que se recogerán, los hechos, los testimonios, las pruebas practicadas y recabadas, un análisis de la situación diagnóstica sobre las personas afectadas y si hay otras personas del entorno laboral implicadas, y una parte final de conclusiones, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. La Comisión dispondrá de un plazo de 3 días hábiles para su aprobación y este Informe definitivo será remitido al órgano correspondiente según Anexo II.

Si en las conclusiones del Informe se deduce la clara concurrencia de indicios de acoso, la Comisión de Acoso instará a la Presidencia del CACOA, al Pleno de Consejeros, a la CDyR, o al órgano colegial competente en virtud de la distribución de las competencias deontológicas, según proceda, a tramitar los procedimientos sancionadores oportunos según la persona presunta persona acosadora esté en una relación laboral, profesional o se trate de un cargo colegial o del CACOA, o forme parte del cuerpo de arquitectos colegiados. En caso de existir una relación laboral será puesto en conocimiento del Secretario o Secretaria del CACOA para que adopte las medidas oportunas de carácter laboral o legal. En caso de que se deduzca la concurrencia de una conducta penal grave, se derivará directamente a la Fiscalía. En el caso del procedimiento disciplinario laboral, en caso de ser muy grave, se puede proponer el despido disciplinario de la presunta persona agresora.



Si de la tramitación del expediente no se apreciaren indicios de acoso, se hará constar en las conclusiones del Informe de la Comisión que, de la tramitación del expediente y de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral o mobbing, moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, esto se recogerá en el Informe y se comunicará igualmente al órgano competente (según ANEXO II), sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

7.3 Abstención y recusación de las personas que puedan tener que intervenir en el procedimiento.

Todas las personas que tuviesen que intervenir en cualquier de las fases del procedimiento, cuando se den algunas de las circunstancias señaladas a continuación, se tienen que abstener de intervenir en el mismo y lo comunicarán al órgano de quien dependan o en el que se integren como miembros, debiendo resolverse sobre dicha abstención lo procedente en 1 día hábil en el caso de que se trate de la persona instructora de la Comisión de Acoso.

Son motivos de abstención los siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas afectadas, y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- d) Haber intervenido de cualquier manera en el procedimiento de que se trate.
- e) Tener relación de servicio, relación laboral o profesional, con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

La no abstención en los casos en que concurra alguna de las anteriores circunstancias dará lugar a la responsabilidad que proceda.

- Procedimiento de recusación



En los casos de existencia de causa de abstención podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda. En el día siguiente el recusado manifestará a su inmediato superior o al órgano colegiado al que pertenezca si se da o no en él la causa alegada. Si el superior o el órgano colegiado, sin participación del afectado, aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido. Esto deberá resolverse en el plazo de 3 días o el mínimo que se requiera según el órgano de qué se trate.

Si algún miembro de la Comisión de Acoso se encuentra en alguna de las circunstancias de deber de abstención, los miembros restantes podrán solicitar al afectado que se abstenga de toda intervención en el expediente, en caso de negarse se le podrá recusar y resolverán la recusación el resto de los miembros de la Comisión.

7.4 Efectos del informe adoptado por la Comisión de Acoso

El informe de conclusiones aprobado por la Comisión de Acoso será remitido por ésta al órgano competente (ANEXO II) según el tipo de relación de la persona presuntamente acosadora con el CACOA. Dicho informe propondrá la adopción de las medidas sancionadoras o disciplinarias que considere la Comisión oportunas, para que el órgano competente, cumpliendo la normativa aplicable, y de manera fundamentada, resuelva haciendo suyas las conclusiones de la Comisión o apartándose de ellas, y adopte las medidas propuestas por la Comisión, o no las adopte, o adopte otras. Dichas medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que mejore el clima laboral o de la entidad.

En todo momento, el órgano competente deberá actuar con diligencia debida adoptando con celeridad, imparcialidad y proporcionalidad, todas las medidas necesarias para evitar consecuencias negativas sobre la persona denunciante y sobre el entorno laboral o de la entidad, y preservando los derechos de la persona denunciada.

Todo ello sin perjuicio de que, si la Comisión de Acoso entendiese que la actuación denunciada pudiera ser indiciariamente constitutiva de infracción penal, lo ponga en conocimiento o formule la correspondiente denuncia ante la Fiscalía o ante los órganos jurisdiccionales del orden penal.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora en caso de tratarse de personal laboral del Consejo se tendrán en cuenta las siguientes:



1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción profesional
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la persona que ocupe el cargo de Secretaría del CACOA, teniendo la jefatura de personal, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo 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 CACOA.



8 PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todos/as los intervinientes en cualquier procedimiento, asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

Los expedientes que se generen por la aplicación del presente Protocolo estarán alojados en una carpeta del Servidor del CACOA, con claves de acceso únicamente para los miembros de la Comisión de Acoso. Por tanto, la custodia de los expedientes será por la propia Comisión mientras estén en tramitación y una vez finalicen los expedientes, serán custodiados en el CACOA por el Secretario/a por ser una de sus funciones estatutarias.



9 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente por la Comisión de Acoso, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han iniciado los procedimientos oportunos.

Este informe, con el visto bueno de la Comisión de Acoso, se remitirá a la Presidencia del CACOA y al Pleno de Consejeros con el fin de que se adopten las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El Pleno de Consejeros del CACOA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales del CACOA.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



10 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de Consejeros, sin perjuicio de que tiene que ser ratificado por la siguiente Asamblea General que se convoque, que puede decidir su simple ratificación o su modificación en los puntos que considere necesario.

Con posterioridad a la entrada en vigor se constituirá la Comisión de Acoso que estará formada por dos asesores externos y una persona en representación del personal, como se desarrolla en el apartado 6 del presente protocolo.

Además, será obligatoria la difusión del protocolo a través de correo electrónico a los trabajadores del CACOA, a los órganos de Gobierno del CACOA, a los miembros del Pleno de Consejeros del CACOA, a la CDyR y a sus miembros, a los Colegios andaluces, a los asambleístas representantes de los Colegios andaluces y a los profesionales que presten servicio de forma continuada al CACOA. Además se le dará difusión a través de la Web del CACOA.

Anualmente, se redactará un informe de los casos en que se haya activado el Protocolo y del resultado de los mismos y tendrá por objeto realizar una valoración de la funcionalidad de este protocolo, con la finalidad de poder adaptarlo a las necesidades que surjan derivadas de su aplicación.

Además se deberá llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia cuando el CACOA considere necesario con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del CACOA y ante cualquier incidencia que modificara de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar la situación, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



Los protocolos de acoso de los Colegios andaluces deberán armonizarse con el presente Protocolo y evitando toda desigualdad en cuanto a las sanciones que procedan en cada caso.

El CACOA promoverá la adhesión de los ocho Colegios andaluces al presente Protocolo.



ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA CACOA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la presunta persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
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:
Nombre de la empresa:

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 pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:



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

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso laboral o mobbing (INDICAR SI ES MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO U OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS) frente a (IDENTIFICAR 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/denuncia frente al acoso laboral o mobbing, moral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas, en el CONSEJO ANDALUZ DE COLEGIOS OFICIALES DE ARQUITECTOS.



ANEXO II. DISTRIBUCIÓN COMPETENCIAL

En función de la persona que sea responsable del supuesto acoso, según su situación laboral, profesional, cargo en el Consejo, o cargo en la estructura colegial, habrá de tenerse en cuenta a quien corresponde la competencia para tramitar el procedimiento tras la intervención de la Comisión de Acoso y proceder a adoptar las medidas sancionadoras oportunas:

1º) En caso de cargos aforados a la competencia del CACOA en materia sancionadora deontológica, el expediente se seguirá ante la CDyR según las reglas establecidas en el Estatuto General del CACOA y sus Reglamentos de desarrollo que se encuentren en vigor.

2º) En caso de personas aforadas a la competencia deontológica de sus respectivos Colegios profesionales de ámbito provincial, serán denunciadas ante ellos para la instrucción del correspondiente procedimiento deontológico colegial.

3º) En caso de personas con una relación laboral con el Consejo se instará el procedimiento disciplinario laboral que corresponde, según el Estatuto de los Trabajadores, siendo competencia de la Presidencia del Consejo con la colaboración de la Secretaría del mismo.

4º) En el caso de que la relación laboral sea con uno de los Colegios provinciales, se les instará a sus órganos de gobierno competentes para la apertura de dicho procedimiento disciplinario laboral, siempre que proceda en virtud de la normativa disciplinaria laboral.

5º) En caso de que la relación con el CACOA sea profesional se denunciará ante su Colegio profesional la situación para que se siga el procedimiento sancionador oportuno, además de adoptar las medidas que se consideren proporcionadas sobre la relación contractual profesional que se mantiene, siempre en función de los avances de procedimiento sancionador colegial, lo que corresponde decidir a la Presidencia del CACOA.