

The background features a stylized illustration of a ship's superstructure on the right side, rendered in light gray. It includes a funnel, a bridge with windows, and a radar scanner. The bottom of the page is decorated with light blue wavy lines representing water.

COPITN

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO EN EL TRABAJO
DEL
COLEGIO OFICIAL DE PERITOS E INGENIEROS
TÉCNICOS NAVALES**



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, el Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Navales (desde ahora COPITN) asume que las actitudes de acoso en cualquiera de sus modalidades suponen un atentado a la dignidad de su personal, por lo que en ningún caso se permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

El COPITN, en coherencia con sus políticas internas, se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas, religión u orientación sexual, velando por que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Todo el personal del COPITN tiene la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral libre de todo acoso.

Así, en la convicción de que la cultura y valores del COPITN están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso en el COPITN, para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir, cualquier tipo de conducta que se incardine dentro del fenómeno del acoso, a saber: acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso basado en otra causa discriminatoria (como por razón de raza, edad, orientación sexual, etc.) y acoso moral o comúnmente conocido como "*mobbing*" (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de producirse una situación de estas características, el COPITN se compromete a garantizar la protección a la persona que lo pudiera estar sufriendo y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos correspondientes a fin de que cese la presunta conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.

En consecuencia, el COPITN se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, estableciendo un método de actuación que se aplique a la prevención y rápida solución de las conductas relativas al mismo, con las debidas garantías y tomando en



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El objetivo del presente protocolo consistirá, por tanto, en definir las pautas que permitan al COPITN identificar posibles situaciones de acoso con el fin de solventarlas, procurar garantía sobre los derechos de las víctimas y adoptar, en su caso, las medidas disciplinarias que correspondan.

2.- ALCANCE

Desde la Dirección del COPITN se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

2.1. Prevención proactiva

- ✓ Comprobación de que las actuaciones preventivas implementadas dan respuesta a las obligaciones normativas.
- ✓ Para ello, se prestará especial atención a las características del sistema de gestión preventiva existente, el grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas generales y la cultura preventiva de la institución.

2.2. Comunicación

Fijación del procedimiento de denuncia ante el conocimiento de cualquier tipo de conducta de acoso – propio o ajeno –. En este sentido, la persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o los empleados que puedan tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá comunicarlo al responsable de recursos humanos o responsable de contratación, que actualmente recae en el cargo de la Secretaría de la Junta de Gobierno mediante una carta o correo electrónico donde se recoja una breve descripción de los hechos, los datos de la persona o personas implicadas y toda aquella información que considere necesaria para facilitar la intervención inmediata de la Dirección.

2.3. Responsabilidad

- ✓ Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral libre de todo acoso en el que se respete la dignidad de la persona.



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

- ✓ En caso de producirse, debe quedar garantizada la protección a la persona que lo sufra y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos correspondientes a fin de que cese la conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.

2.4. Publicidad

El COPITN remitirá una copia de este Código de Prevención del Acoso a todos los empleados, bien en soporte físico o mediante correo electrónico, estando los empleados obligados a la lectura y conocimiento este Código.

Asimismo, se entregará una copia del Código de Prevención del Acoso a las nuevas contrataciones junto con el resto de los manuales, códigos, protocolos y prácticas del COPITN.

3.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS¹

3.1. Acoso moral

Se entiende por acoso moral el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador o trabajadora por parte de otro u otras, que se comportan cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

En este sentido, se considera acoso moral el fenómeno por el cual una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

La Comisión Europea define el *mobbing* como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es

¹ Según la Carta Social Europea, el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la jurisprudencia de los Tribunales.



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío.

3.1.1. Clases de acoso moral:

- ✓ Ascendente: es el acoso a superior jerárquico por parte de sus empleados.
- ✓ Descendente: el acoso de un superior jerárquico a su subordinado.
- ✓ Horizontal: acoso entre compañeros de trabajo entre los que no existe relación de subordinación.

3.1.2. Conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral.

Con el fin de poder delimitar en lo posible, tratando de evitar un uso abusivo del mismo y poder diferenciar el término acoso moral de otro tipo de situaciones, se enumeran a continuación, a título de ejemplo, sin ser limitativas, una serie de conductas que podrían ser indiciarias de una situación de acoso moral. Hay que remarcar que, además de darse éstas, han de concurrir otros elementos como su gravedad, reiteración en el tiempo, que se produzcan en el lugar de trabajo o como consecuencia de este.

- ✓ Ataques mediante medidas adoptadas contra el trabajador/a con vistas a dañar su reputación, cuestionando continuamente sus decisiones o atribuyéndole tareas inútiles o de imposible realización.
- ✓ Menospreciar u ofender personal o profesionalmente al trabajador/a mediante agresiones verbales, insultos, calumnias o rumores infundados, atribuirle problemas psicológicos.
- ✓ Restringir la posibilidad de comunicación del trabajador/a con otros compañeros excluyéndole dentro de la organización laboral.
- ✓ Impedir la comunicación del empleado en su entorno laboral mediante la retirada del teléfono, fax u ordenador que utilizaba habitualmente.
- ✓ Atacar sus creencias políticas o religiosas, burlarse de su nacionalidad, criticar su forma de vestir y de aseo personal.

No obstante lo anterior, es necesario poner de manifiesto que no toda disputa con los compañeros o discrepancia con los superiores u oposición a alguna decisión de la dirección puede ser considerada automáticamente acoso moral.



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

El *acoso psicológico* se caracteriza por ser un “plan sistemático” destinado a vejar o humillar al empleado mediante acciones, activas u omisivas reiteradas en el tiempo.

En todo caso, se precisa gravedad en las conductas y prolongación en el tiempo, sin que, como se ha mencionado, deba confundirse una situación de acoso con un simple desacuerdo o exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, que responden a inevitables y naturales confrontaciones en el ámbito de la relación humana y, más específicamente, de la surgida del contrato de trabajo.

3.2. Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a los hombres como motivo de su paternidad.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.

3.3. Acoso sexual

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de esta ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

Sin perjuicio de las tipificaciones previstas en la normativa convencional y/o legal vigentes, especialmente el Código Penal, las definiciones o ejemplos de conductas descritas en el presente documento serán consideradas constitutivas de acoso.



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

4.- PREVENCIÓN DEL ACOSO

4.1. Medidas de prevención.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, el COPITN implementará las siguientes medidas:

- (i) Promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- (ii) Para ello, inculcará a todo trabajador (ya sean nuevas incorporaciones o trabajadores en plantilla) los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- (iv) Se prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, e-mail, fax, etc.).
- (v) Prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.; así como el ofrecimiento o solicitud de trato preferente en la promoción o consideración profesional a cambio de favores de cualquier índole o naturaleza.
- (vi) Procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del trabajador incorporado no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- (vii) Se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el responsable de Recursos Humanos.



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

- (viii) Procurará información y formación a sus trabajadores sobre los principios y valores a respetar en la empresa, así como las conductas que no se toleran.

Si el COPITN detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas en los apartados (iv) y (v), poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., inmediatamente se dirigirá al responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción de COPITN en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

El COPITN, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por último, el COPITN se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

4.2. Procedimiento de actuación

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte del COPITN ante situaciones en las que una persona trabajadora denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerado acoso.

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.

V.- MÉTODO OPERATIVO

5.1. Establecimiento de un canal de denuncia

Los objetivos que se persiguen con el canal de denuncia son:

- Establecer un mecanismo y cauce de comunicación para que el personal pueda denunciar irregularidades que se adviertan en el seno del COPITN.
- Implantar una herramienta preventiva para detectar posibles fraudes, tanto internos como externos, e incumplimientos del Protocolo.



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Se establece un procedimiento de actuación en el que se fijan las pautas que deberán seguir los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso en cualquiera de sus modalidades. El procedimiento protegerá en todo momento la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. En caso de inobservancia se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

La persona que se considere víctima de una situación de acoso o tenga de alguna manera conocimiento de una situación de esta naturaleza, denunciará la situación sin perjuicio de iniciar, en su caso, las acciones administrativas o judiciales en derecho procedentes.

5.2. Procedimiento

Las denuncias serán presentadas a través de la dirección de correo electrónico: siendo, por tanto, secretaría@cogitn.es, como CRO (Conflict Resolution Officer), la persona autorizada para recibir las denuncias y tramitarlas.

Las comunicaciones recibidas a través del correo electrónico serán volcadas a un buzón de correo-usuario genérico (Denuncia confidencial) cuyo acceso estará limitado al CRO del COPITN. De todas las comunicaciones recibidas se enviará un acuse de recibo a los remitentes.

La Secretaría de la Junta de Gobierno tramitará la denuncia recibida, enviándosela a un profesional externo e independiente que llevará a cabo el análisis e investigación. El COPITN elegirá, como profesional externo e independiente, a un especialista de reconocido prestigio en el ámbito del derecho laboral.

5.3. Forma de las comunicaciones

Estas comunicaciones se ajustarán a unos requisitos básicos y mínimos de la información, tales como:

- Identificación de la persona que ha llevado a cabo el comportamiento denunciado.
- Descripción de los hechos objeto de denuncia
- Lugar y fecha de comisión

El profesional externo e independiente designado para realizar el proceso de análisis e investigación procederá al archivo y custodia de las comunicaciones recibidas y de los



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

expedientes de cada caso, bajo las correspondientes medidas de seguridad e iniciará la instrucción del procedimiento de manera confidencial y según su leal saber y entender.

Se protegerá la intimidad, y se respetará la dignidad de las personas involucradas en la gestión, asimismo procurará la suficiente protección de la víctima respecto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta tanto las posibles consecuencias físicas y psicológicas que se deriven de esa situación.

5.4. Información y confidencialidad del procedimiento

El CRO informará a la Junta Directiva del COPITN sobre las denuncias tramitadas, las acciones tomadas en relación con las mismas y el resultado de la investigación llevada a cabo por terceros independientes del COPITN.

Si como resultado de la investigación, los hechos son susceptibles de medidas disciplinarias, la Junta de Gobierno, adoptará las medidas disciplinarias que, en su caso, correspondan.

Además, se informará a la persona denunciante el fin de la tramitación del caso en cuestión.

En el supuesto de que se constate que el trabajador/a denunciante haya obrado de mala fe, lanzando falsas acusaciones hacia el denunciado, podrá imponer, asimismo, las medidas sancionadoras necesarias al denunciante. Copia de este Informe será remitida a la Junta de Gobierno del COPITN y a las personas directamente afectadas.

En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se consideren oportunas. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni una modificación sustancial de las mismas.



Colegio Oficial de Peritos
e Ingenieros Técnicos Navales
C.I.F.: Q-2870022-G

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

6.- RESPONSABILIDADES: MEDIDAS DISCIPLINARIAS

6.1. Régimen disciplinario

Concluida la fase de investigación de los hechos denunciados, el experto externo emitirá un informe, en el que se recoja de manera detallada el resultado de la declaración de las personas directamente afectadas y de los medios de prueba practicados, y su valoración sobre la realidad y, en su caso, trascendencia de la conducta denunciada.

En función de dicho resultado la Junta de Gobierno del COPITN podrá proponer la imposición de sanciones al trabajador o trabajadora causante del daño sufrido por la persona que haya sido víctima de la conducta investigada, que en función de su gravedad podrá implicar el despido disciplinario (artículo 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores).

El acoso sexual y laboral está tipificado como falta muy grave en la normativa laboral general vigente.

6.2. Información de otras vías judiciales de actuación

Al margen del procedimiento interno de investigación y en su caso de sanción ante la aparición de situaciones de acoso, las personas afectadas podrán ejercitar las acciones legales administrativas, civiles o penales que estimen convenientes, todo ello sin perjuicio de las acciones que, en su caso, pudieran incoarse por parte del COPITN.