

TÍTULO: PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL

Código: 10.18 - R

**PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y
SEGUIMIENTO DE LAS
SITUACIONES DE VIOLENCIA Y
ACOSO (MORAL, SEXUAL Y
DISCRIMINATORIO)
EN EL ENTORNO LABORAL**

10.18 R

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL

Código: 10.18 - R

ÍNDICE

1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. CONSIDERACIONES GENERALES
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS EN SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL
 - 4.1. Actuación en situaciones de acoso y/o violencia en el entorno laboral sin denuncia escrita
 - 4.2. Actuación en situaciones de acoso y/o violencia en el entorno laboral con denuncia escrita
 - a) Presentación de denuncias
 - b) Fase previa – Información
 - c) Intervención y resultados
5. OTRAS FORMAS DE DETECCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO.
6. INTERVENCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS
7. APLICACIÓN DE MEDIDAS Y SEGUIMIENTO
8. ADAPTACION A LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL

Código: 10.18 - R

1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento establece las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral.

El concepto “*Acoso y Violencia en el Trabajo*” recoge todas aquellas conductas de conflicto, violencia física interna y las conductas de violencia psicológica: acoso sexual, acoso moral y acoso discriminatorio que puedan producirse en el trabajo. (Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo).

CRITERIO TÉCNICO

I. LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico “acoso y violencia en el trabajo”, a los efectos de lo previsto en este Criterio Técnico son las siguientes:

I.1 LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA INTERNA

Aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

I.2 LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

I.2.1. EL ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la Ley orgánica de igualdad 3/2007 lo define como 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.

I.2.2. EL ACOSO MORAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO

Se clasifican en 3 modalidades:

- 1) Conductas de abuso de poder de dirección de los mandos o responsables de la empresa También considerado abuso de autoridad.
- 2) Conducta vejatoria o de maltrato hacia un trabajador que se produce entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o si la mantuvieran no sería relevante.
- 3) Conductas discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

La aprobación y puesta en marcha de este procedimiento no exime a la Administración de llevar a cabo cuantas actuaciones estime oportunas en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a evitar y prevenir la aparición de cualquier tipo de violencia en el entorno laboral.

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL

Código: 10.18 - R

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todas las personas que prestan servicios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

- Los conflictos interpersonales, el acoso psicológico, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, (incluido este último por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres) en el ámbito laboral, son situaciones de violencia física y psicológica, con distintos niveles de intensidad y gravedad. Se manifiestan en comportamientos que humillan, discriminan, debilitan y/o amenazan a un empleado o grupo de empleados. El estrés laboral tiene una evidente conexión fáctica por cuanto suele presentarse de forma simultánea o relacionada. Sin embargo, cada uno de ellos tiene un tratamiento diferente. Por ello, el presente procedimiento de actuación trata de dar respuesta mediante diferentes medidas preventivas, correctoras y de intervención, a las situaciones de conflicto, acoso y violencia entre los trabajadores.
- La Administración de la Comunidad Foral y Organismos Autónomos dependientes de la misma, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, obligación que debe extenderse a la protección de los trabajadores que puedan ser objeto de comportamientos ilícitos por parte de otros empleados. De ahí que si se tiene conocimiento de la existencia de una posible situación de violencia, acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo (detectado “motu proprio”) o por sus propios medios, por el Servicio de Prevención correspondiente o a través del propio trabajador afectado, compañeros de trabajo o representantes de los trabajadores, tiene la obligación de intervenir.
- Existen una serie de principios básicos, como son, fundamentalmente, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la dignidad en el trabajo, el derecho del trabajador a su intimidad e integridad y el derecho a su salud, que se enmarcan dentro de lo que se ha denominado violencia psicológica en el trabajo, y así los actos y conductas contrarios a los mismos, vienen tipificados como faltas graves o muy graves en el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra.

A este respecto, en el artículo 6 d) de dicho reglamento se refleja como falta disciplinaria grave, “La falta de respeto a las autoridades, superiores, compañeros, subordinados y administrados” y en el artículo 7 h) se recoge como falta muy grave, “Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua,

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: **PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL**

Código: **10.18 - R**

opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Así mismo, cabe hacer mención especial a la Ley Foral 4/2003, de 14 de febrero, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, cuyo artículo 2, en cumplimiento del compromiso adquirido con la representación sindical, añade una nueva letra m) al artículo 63 del Texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, con el fin de incluir el acoso sexual como falta grave.

- Por último, la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos, deben concienciarse del problema del acoso y la violencia en el trabajo. En este sentido, deberán adoptar medidas tendentes a la mejora de la organización y la dirección de la misma, generando un clima laboral de satisfacción y plenitud, que repercuta favorablemente en la salud y bienestar de **su personal** empleado.

4. ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS EN SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL

La violencia física y/o psicológica, el acoso y de manera específica, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, están tipificados en el Código Penal, por lo que el presente procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse, al efecto, ante cualquier instancia administrativa o judicial.

4.1. Actuación en situaciones de acoso y/o violencia en el entorno laboral sin denuncia escrita.

1. En cumplimiento del compromiso adquirido por la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos, en este procedimiento y en la legislación aplicable, cuando los responsables de las diferentes unidades administrativas detecten una situación de violencia en el entorno laboral deberán informar a sus superiores a la mayor brevedad posible, con el fin de llevar a cabo medidas en el marco de su competencia, que protejan la seguridad y salud de los trabajadores.
2. La Secretaría General Técnica del Departamento o Responsable de Recursos Humanos del organismo Autónomo correspondiente, informará por escrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de que éste asesore en el cumplimiento de las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala en su artículo 14.2

En virtud de lo cual el Departamento, Secretaría General Técnica y unidad de trabajo afectada, colaborarán en cuantas actuaciones se propongan por el Servicio de Prevención.

4.2 Actuación en situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral con denuncia escrita.

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: **PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL**

Código: **10.18 - R**

Cuando se denuncie por escrito una posible situación de acoso y/o violencia en el trabajo, se actuará bajo el principio de completa confidencialidad y de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Presentación de denuncias.-

- Presentación en: registro general mediante instancia dirigida al Secretario/a General Técnico/a del Departamento, o Director de Recursos Humanos del Organismo Autónomo correspondiente. En el apartado de la Instancia donde indica Motivo, poner exclusivamente: Procedimiento 10.18
- Puede presentar: la persona afectada o los representantes de los trabajadores, con el consentimiento expreso de ésta.
- Contenido de la denuncia: mediante escrito adjunto a la instancia, en sobre cerrado, (con la indicación: CONFIDENCIAL), se detallarán las conductas, los hechos, los sujetos activo y pasivo del acoso y/o agresión, así como cualquier otra información que pueda considerarse oportuna.

La presentación de una denuncia ante cualquiera de las instancias anteriormente referidas, no será impedimento para iniciar un procedimiento en el juzgado, si los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delito.

Igualmente la Administración llevará a cabo la correspondiente apertura de diligencias con el fin de determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

b) Fase previa - Información.-

Presentada denuncia por escrito, se procederá de la siguiente forma:

- Medidas cautelares de protección a las víctimas: si hubiese indicios suficientes de una situación de acoso y/o violencia, y en tanto no se finalizase el procedimiento, la Administración tomará las medidas oportunas para que el/la presunto/a agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que sea posible, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona agredida y medidas que no pueden suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
- En todos los casos, la Secretaría General Técnica o Director de Recursos Humanos del Organismo Autónomo correspondiente, informará por escrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de cumplir las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales (art. 14.2 de la LPRL).

c) Intervención y resultados

El Servicio de Prevención, una vez finalizadas las actuaciones (indicadas en el punto 6), informará por escrito de los resultados así como de las medidas propuestas.

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL

Código: 10.18 - R

5. OTRAS FORMAS DE DETECCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO.

Los Servicios de Prevención pueden identificar situaciones de acoso y/o violencia en el trabajo a través de las siguientes actuaciones:

Evaluación de riesgos:

El responsable técnico de una evaluación de riesgos, ha de analizar las condiciones de trabajo susceptibles de producir daños a la salud, tratando de abordar las causas en el origen, y valorar su repercusión en la salud del empleado (prevención primaria).

En la metodología de evaluación de riesgos psicosociales los Servicios de Prevención de riesgos laborales deberán tener en cuenta aquellos factores que permitan identificar riesgos relacionados con cualquier situación de acoso y de violencia en el trabajo.

Vigilancia de la salud:

Mediante la vigilancia de la salud se pueden identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud de los trabajadores, así como proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas (prevención primaria y secundaria).

Solicitud de evaluación de condiciones de trabajo:

El propio trabajador o trabajadora puede solicitar una evaluación de las condiciones de trabajo, mediante los medios habituales de comunicación con el Servicio de Prevención.

Procedimiento de notificación e investigación de accidentes e incidentes:

El Servicio de Prevención podrá detectar situaciones de riesgo notificadas a través de este procedimiento.

6.- INTERVENCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.-

Los Servicios de Prevención contarán con los medios necesarios para intervenir en situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral; comprometiéndose a este respecto la Administración, a facilitar la formación necesaria en materia de prevención, manejo y detección de conflictos, acoso psicológico, acoso sexual y violencia física/psicológica en el entorno laboral.

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: **PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL**

Código: **10.18 - R**




No obstante lo anterior cuando se trate de situaciones especialmente complejas, se podrá contar con la participación de profesionales expertos en la materia, ajenos a los Servicios de Prevención (ya sean del Instituto Navarro de Salud Laboral, del Instituto Navarro de Administración Pública – INAP, Servicio Navarro de Salud-Osansubidea, etc.); pudiendo, incluso, en los casos en que la intervención de la Administración no hubiera podido solucionar el problema, recabar la intervención de recursos externos a la misma. En este supuesto, se procederá a informar de dicha intervención externa al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Una vez detectada una posible situación de riesgo (con o sin denuncia) y designado por el servicio de prevención correspondiente, la persona o personas (caso de tratarse de un grupo multidisciplinar) responsable/s de la intervención, dicha persona o personas realizarán todas las actuaciones oportunas para llevar a cabo la intervención, que puede consistir en:

- a) Recogida y valoración de información.
- b) Evaluación de la situación.
- c) Orientación y asesoramiento a trabajadores y responsables: en la eliminación y/o reducción del riesgo.
- d) Informar en función de las actuaciones realizadas a las instancias necesarias.

Si la gravedad del conflicto y/o nivel de riesgo lo requiere se orientará hacia propuestas de intervención inmediatas, pudiendo proponer medidas cautelares, siempre que estas no se hayan establecido, a los órganos competentes de la Administración en que se encuentren adscritas las personas que intervienen en el proceso.

7. APLICACIÓN DE MEDIDAS Y SEGUIMIENTO

-  .- La aplicación de las medidas de mejora propuestas por los Servicios de Prevención, se deberán adoptar independientemente de aquéllas de carácter disciplinario que pudieran llevarse a cabo por parte de los órganos competentes de la Administración. A tal efecto, se contará con el asesoramiento y apoyo técnico de los Servicios de Prevención.
-  .- La no aplicación por parte de la Administración respectiva, de todas o algunas de las medidas propuestas, o la adopción, en su caso, de alguna medida distinta, deberá ser debidamente motivada.
-  .- Los delegados de prevención, deberán ser informados, por la Administración respectiva, a través del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, de la existencia de dicho proceso de intervención y de las acciones o medidas propuestas para la solución del conflicto, salvaguardando en todo caso el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.

TÍTULO: PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) EN EL ENTORNO LABORAL

Código: 10.18 - R

✚ .- El servicio de prevención podrá realizar las siguientes actuaciones de seguimiento:

- ◆ Seguimiento y valoración de las medidas implantadas, a la vista de la información facilitada por la unidad administrativa afectada y/o los trabajadores implicados.
- ◆ Evaluación, orientación y seguimiento psicológico individual y colectivo.
- ◆ Reconocimientos Médicos en Vigilancia de la Salud.
- ◆ Evaluaciones de riesgo y seguimiento de la planificación de la actividad preventiva, etc.

9. ADAPTACION A LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES

Este procedimiento podrá adaptarse a cada ámbito de la Administración del Gobierno de Navarra, atendiendo a sus especiales características, pudiendo desarrollar protocolos de actuación para situaciones de riesgo específicas, los cuales serán aprobados en los respectivos Comités de Seguridad y Salud.

Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos.