

Guía de Criterios Básicos para protocolos de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo



Título: Guía de Criterios Básicos para Protocolos de actuación
ante situaciones de violencia interna en el trabajo

Autores: María José Lasa Gorraiz
Ainara Elarre Belzunegi
Iñaki Moreno Sueskun

© Gobierno de Navarra
Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra
Departamento de Salud

ISPLN. Polígono de Landaben, calle E/F - 31012 Pamplona
Tel. 948 42 37 17 - Fax: 948 42 37 30
www.cfnavarra.es/insl

Diseño y maquetación: www.cobo-munárriz.com
Impresión: Ziur Navarra, S.A.
D.L.: NA 2780-2017

Promoción y distribución:
Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra
Navas de Tolosa, 21
31002 Iruña/Pamplona
Tel.: 848 427 121
fondo.publicaciones@navarra.es
<https://publicaciones.navarra.es>

Guía de Criterios Básicos para
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA INTERNA EN EL TRABAJO

AUTORÍA DE ESTE DOCUMENTO

SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- María José Lasa Gorraiz. Psicóloga. Técnica en Prevención en Psicología.
- Ainara Elarre Belzunegi. Técnica en Prevención en Psicología.

SERVICIO DE SALUD LABORAL

- Iñaki Moreno Sueskun. Médico especialista en Medicina del Trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras y autor de este documento agradecen la corrección de los borradores así como la aportación de comentarios realizada por:

- Virginia García Osés, Jefa de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales,
- Gixane Grau Berastegi, Técnico superior en prevención de Riesgos Laborales de la misma Sección,
- M^a José Pérez Jarauta. Directora Gerente del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra,
- Nerea Álvarez Arruti. Responsable de la Subdirección de Planificación y programas del Instituto Navarro para la Igualdad.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. Conductas y situaciones objeto del protocolo.....	7
2. Premisa esencial: actuación proactiva y preventiva.....	7
3. Características generales del protocolo.....	8
4. Garantías básicas.....	9
5. Ámbito de aplicación.....	9
6. Comunicación, recepción y valoración inicial de la situación y conductas de violencia interna.....	10
7. Resolución.....	12
8. Registro de comunicaciones, notificaciones o denuncias	16
9. Oferta de actuaciones del Servicio de Salud Laboral del ISPLN ante situaciones de violencia interna en el trabajo.....	17
ANEXO 1: Representación gráfica de las fases y actuaciones	20
ANEXO 2: Marco Legal.....	22

PRESENTACIÓN

Este documento recoge criterios básicos de ayuda para la elaboración de protocolos de atención a la violencia interna que se habiliten en empresas y Administraciones Públicas. Con el mismo se pretende dar respuesta a la solicitud de empresas y de los agentes empresariales y sindicales presentes en el Consejo Navarro de Salud Laboral que queda recogida en el Programa de detección de riesgos y daños psicosociales del Plan de Acción de Salud Laboral de Navarra 2017-2020.

La desregulación de las condiciones de empleo en Europa, las políticas de salida a la crisis financiera expresada a partir del año 2008 y la evolución del tejido productivo hacia una sociedad de servicios han contribuido, entre otros, a la generalización de los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo.

La sociedad laboral navarra ha dado muestra de estar especialmente sensibilizada ante los riesgos psicosociales laborales. En 1999 el Consejo Navarro de Seguridad y Salud Laboral, crea una Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. En 2001 se dicta en Navarra la sentencia que reconoce por vez primera en el Estado español el acoso moral como accidente de trabajo. En 2002 se habilita un cuestionario de identificación de riesgos psicosociales de amplia utilización hasta su retirada en 2015. Ese mismo año el Gobierno participa en el estudio de validación del método ISTAS-21 (CoPsoQ). A instancia sindical en el año 2008, tras un complejo proceso de debate de los Comités de Seguridad y Salud de la Administración Foral, se aprueba un Plan y unos procedimientos de prevención y actuación contra las agresiones externas para sus casi 30.000 personas de plantilla. Ya recientemente en 2015 desde este Instituto se publica un estudio sobre la incidencia de Trastornos mentales comunes derivados de exposiciones a factores de riesgos psicosociales. Ese mismo año la Ley Foral 14/2015, considera el acoso sexual laboral como una manifestación de violencia contra las mujeres.

Pese a lo anterior, creemos que las empresas y entidades preventivas no disponen de suficientes herramientas, necesarias para hacer frente a estos riesgos.

Este documento pretende, por un lado, aportar elementos a considerar en la atención preventiva a estos riesgos relacionales de violencia interna en las empresas y Administraciones Públicas y por otro, definir y ofrecer posibles intervenciones del ISPLN en determinados supuestos donde el sistema preventivo es más débil o está ausente.

Pamplona /Iruñea. Septiembre 2017

IÑAKI MORENO SUESKUN

Jefe del Servicio de Salud Laboral
Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

1. CONDUCTAS Y SITUACIONES OBJETO DEL PROTOCOLO

Las consideraciones que constan en esta Guía se refieren a supuestos de violencia interna en el trabajo no incluyendo por tanto la violencia realizada por terceros, personal usuario o familiares contra las y los empleados de empresas o entidades públicas ya que por sus características dicho riesgo, en caso de estar presente, requiere ser atendido con un procedimiento específico.

Abordamos por tanto los casos en los que se produce:

- * Acoso psicológico en el trabajo.
- * Acoso sexual o por razón de sexo.
- * Acoso discriminatorio.
- * Otras conductas hostiles como maltrato o agresiones entre el personal de la empresa o Administración Pública.
- * Situaciones de conflicto interpersonal prolongado.

En el protocolo a elaborar deberían quedar recogidas todas aquellas conductas o situaciones que motiven el inicio de las actuaciones contempladas en el mismo, incluyéndose una definición lo más precisa posible, de cada una de ellas y aportando ejemplos que ayuden a una mejor comprensión de la terminología empleada.

2. PREMISA ESENCIAL: ACTUACIÓN PROACTIVA Y PREVENTIVA

La gestión del riesgo psicosocial en la empresa se sustentará en la actuación proactiva.

Los siguientes documentos podrán incluirse o ser referenciados, en el texto del protocolo:

- Adopción de una POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS en materia de violencia en el trabajo referidas al impulso del buen trato interpersonal y de un ambiente de trabajo emocionalmente saludable.
- RECONOCIMIENTO DE LA POSIBLE EXPOSICIÓN a situaciones de riesgo de violencia laboral en la empresa o Administración Pública.
- DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN de principios de no tolerancia de cualquier tipo de violencia.
- Implantación de actuaciones de SENSIBILIZACIÓN sobre el buen trato y prevención de la violencia laboral y la gestión de ese tipo de conductas en la empresa o Administración Pública: definición de las conductas recomendables y las no

tolerables a incluir en el protocolo elaborado, así como de la fecha de su puesta en marcha y acciones de INFORMACIÓN y FORMACIÓN para la plantilla.

- FORMACIÓN ESPECÍFICA a todas las personas con alguna actuación o responsabilidad asignada en el protocolo.
- IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES mediante procedimientos y metodologías que incluyan factores o dimensiones psicosociales relacionados con la violencia interna y externa en los centros de trabajo.
- VIGILANCIA ESPECÍFICA DE LA SALUD a los trabajadores y trabajadoras expuestas a riesgos psicosociales en su dimensión individual y colectiva.
- Revisión del RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR de la empresa o Administración Pública y, en su caso, adecuarlo en consonancia a las conductas no tolerables en materia de violencia interna.
- Incorporación de este protocolo y las actuaciones que se contemplen o se deriven del mismo, al Sistema de Gestión de Riesgos Laborales y a la política general de Recursos Humanos de la empresa o Administración Pública.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROTOCOLO

- Será un documento sencillo, operativo, encaminado a la acción inmediata.
- Deberá incluir las definiciones de los distintos supuestos contemplados en el protocolo.
- Resultará de un proceso de negociación colectiva con la plantilla y contará con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, de la representación sindical en materia de prevención de riesgos laborales. En caso de no haber representación, el protocolo deberá ser sometido de forma directa a la consideración de la plantilla.
- Deberá recoger claramente los pasos a dar, plazos y qué personas realizan las actuaciones que se contemplan.
- Es aconsejable que las fases o acciones establecidas se resuman en un diagrama, para eliminar ambigüedades del lenguaje natural presentes en la redacción de este tipo de documentos.
- Será conocido por toda la plantilla y empresas a cuyo personal también les sea de aplicación. Es necesaria su difusión por diferentes medios, para que llegue a todas las personas que se incluyen en el ámbito de aplicación.

4. GARANTÍAS BÁSICAS

- ✓ **CONFIDENCIALIDAD** de las denuncias y del procedimiento.
- ✓ **NEUTRALIDAD** en todas las acciones.
- ✓ **NO IMPUNIDAD** de aquellas conductas violentas que se detecten y hayan sido objetivadas.
- ✓ Intervención y resolución a **CORTO PLAZO**.
- ✓ **PARTICIPACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS / LAS Y LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN** en el diseño del procedimiento a establecer, su redacción y en las diferentes fases y acciones contempladas en el mismo.
- ✓ Intervención de **PERSONAS EXPERTAS** que cuenten con experiencia y formación especializada.
- ✓ **PRESENCIA EQUILIBRADA** de hombres y mujeres en los grupos de trabajo y/o Comisión investigadora (60-40).
- ✓ Serán motivo de **EXCLUSIÓN** de su participación en los procedimientos y en las Comisiones de Investigación o en los procesos de mediación, aquellas personas que tengan algún conflicto de interés en el caso.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se extenderá a:

- * La totalidad de la plantilla de la empresa o Administración Pública (personas con contrato fijo, temporal, indefinido, fijo-discontinuo, laboral, funcionarios y funcionarias).
- * El personal de otras empresas que comparta instalaciones o centros de trabajo (subcontratas, ETTs...) y personal de alta dirección.
- * También podrá ser de aplicación a personas que, no manteniendo relación laboral alguna con la empresa o con la Administración Pública, ejerzan funciones de autoridad sobre la plantilla como son quienes ostentan cargos electos (en ayuntamientos, Parlamento, mancomunidades, Gobierno...) o funciones asesoras en las Administraciones Públicas.

Este apartado deberá quedar reflejado en los documentos correspondientes: convenio colectivo, documento de coordinación de actividades empresariales, de puesta a disposición de los trabajadores y trabajadoras, etc...

6. COMUNICACIÓN, RECEPCIÓN Y VALORACIÓN INICIAL DE LA SITUACIÓN Y CONDUCTAS DE VIOLENCIA INTERNA

El protocolo debe explicitar claramente QUIÉN puede presentar una solicitud de intervención o comunicar la situación de violencia, A QUIÉN se debe presentar y QUIÉN realiza o gestiona QUÉ actuaciones.

6.1. Comunicación o notificación de la situación > QUIÉN comunica

- ▶ A realizar por la persona afectada. Si bien inicialmente podrá realizarse verbalmente, será necesario que la comunicación quede recogida por escrito (la empresa facilitará un modelo o plantilla para su notificación).
- ▶ Si la persona afectada prefiere, podrá delegar esta actuación en delegados y delegadas de prevención u otra representación sindical, en la persona superior jerárquica inmediata o en otras personas responsables de la empresa.
- ▶ En el supuesto de que la persona afectada haya requerido atención sanitaria y exista sospecha de posible relación con la situación de violencia interna, dicha comunicación podrá ser realizada por la Médica o Médico de Familia o de la Inspección Médica.
- ▶ También podrán comunicar este tipo de situaciones quienes detecten estas situaciones en terceras personas (testigo directa).

En los dos últimos casos, la notificación –también por escrito– deberá acompañarse del consentimiento del trabajador o trabajadora afectada.

Tendrá cabida, además, la apertura del protocolo de oficio por la empresa, tal y como entendemos exige la actual legislación.

6.2. Recepción > A QUIÉN se comunica

- ▶ La comunicación se dirigirá a la entidad preventiva¹ de la empresa o Administración, a la representación sindical, al servicio de recursos humanos, o a otros departamentos o unidades de la empresa que se establezcan.
- ▶ En el supuesto de que el caso sea conocido por la Médica o Médico de Familia o de la Inspección Médica, será comunicado al Servicio de Salud Laboral del ISPLN, dentro del Programa de vigilancia epidemiológica de la salud de las/ los trabajadores.

1. Se entiende por entidad preventiva cualquiera de las modalidades organizativas de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas previstas en el Art. 10 del Reglamento 39/1997 de Servicios de Prevención.

- ▶ En aquellos casos en que se dé al menos una de las siguientes circunstancias:
 - a) Ser trabajadoras y trabajadores autónomos, de empresas familiares o cooperativistas.
 - b) Figurar, entre las partes implicadas personal de la Alta Dirección o personas con autoridad no jerárquica sobre la plantilla (cargos electos).
 - c) Ser solicitado de forma expresa y argumentada por la representación sindical.
 - d) Existir desconocimiento del protocolo implantado en la empresa.
 - e) Afectar a empresas sin entidad preventiva alguna.
 - f) Concernir a empresas incluidas en el artículo 31.e) del Decreto Foral 242/2015, por el que se modifica el Decreto Foral 63/2012, por el que se crea y se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra².
 - g) Otros supuestos, previa consideración por parte del ISPLN.

Podrá ponerse en conocimiento del Servicio de Salud Laboral del ISPLN a través del teléfono o correo electrónico siguientes:

protocolos.violencia.ispln@navarra.es

848 423 721



6.3. Análisis previo y valoración inicial > **QUIÉN actúa**

- ▶ Todos los casos serán puestos en conocimiento de la respectiva Comisión de Investigación (CI). Véase *composición y funciones* en 7.2.1
- ▶ La CI estudiará la información aportada en la comunicación de la situación con objeto de valorar si procede su resolución a través de la participación activa de las personas afectadas, (en caso de conflicto), o se inicia directamente una investigación.
- ▶ En los casos en que la notificación se haya realizado al ISPLN, el análisis sobre la naturaleza del caso correrá a cargo del mismo.
- ▶ En caso de que la información aportada sea insuficiente para la valoración en cuanto a su proceso de resolución, la CI podrá entrevistar a todas aquellas personas que estime necesario. Éstas podrán ir acompañadas de alguien de su confianza.

2. Artículo 31. Funciones del Servicio de Salud Laboral : e) Desarrollar tareas técnicas preventivas en empresas de menos de 25 trabajadores cuya gestión de contingencias profesionales esté adscrita al INSS, no realicen actividades contempladas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, y voluntariamente opten por esta actuación.

- ▶ Cuando se contemplen conductas de acoso sexual o por razón de sexo, necesariamente participará en la valoración al menos una persona con experiencia o formación específica en igualdad de género.
- ▶ Las personas responsables de realizar la valoración podrán disponer de la actuación del equipo sanitario del servicio de prevención a efecto de investigación del posible origen laboral del daño.
- ▶ La información que se detalle a la persona o personas afectadas directamente y otras que sean entrevistadas o participen de alguna manera en el análisis previo o posterior investigación, se limitará a los hechos que motiven su participación en dicho análisis previo o investigación. En ningún momento se podrá facilitar el acceso a los escritos de notificación o denuncia que se hayan recibido, que serán confidenciales.

7. RESOLUCIÓN

7.1. Resolución mediante la participación activa de las partes afectadas

No tienen cabida en este apartado, los casos en los que, tras la valoración inicial, exista sospecha de cualquier tipo de acoso o maltrato.

7.1.1. Mediación

- En el supuesto de que se valore inicialmente estar ante el supuesto de un conflicto no resuelto se ofrecerá a las partes afectadas la posibilidad de iniciar un proceso de MEDIACIÓN. Se les informará con detalle de las características y principios que rigen esta técnica profesional.

En los casos de acoso sexual o moral es especialmente necesario garantizar que no se va a juntar a las partes en la búsqueda de un acuerdo.

- La empresa o Administración Pública deberá contar con recursos suficientes y adecuados a los criterios técnicos y normativos, para poder ofertar este servicio de MEDIACIÓN a sus empleados y empleadas. El mismo podrá ser incluido entre las labores del Servicio de Prevención.
- El Servicio de Salud Laboral del ISPLN facilitará este servicio de mediación en los siguientes casos:
 - a) Ser trabajadoras y trabajadores autónomos, de empresas familiares o cooperativistas.
 - b) Figurar, entre las partes implicadas personal de la Alta Dirección o personas con autoridad no jerárquica sobre la plantilla (cargos electos).
 - c) Ser solicitado de forma expresa y argumentada por la representación sindical.

- d) Afectar a empresas sin entidad preventiva alguna.
- e) Concernir a empresas incluidas en el artículo 31.e) del Decreto Foral 242/2015, por el que se modifica el Decreto Foral 63/2012, por el que se crea y se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra³.
- f) Otros supuestos, previa consideración por parte del ISPLN.

7.1.2. Acuerdo y firma de documento

- El proceso de mediación finalizará con la firma de un documento que contemple, en su caso, las medidas a adoptarse tanto por parte de las personas implicadas como por la empresa. Ésta última, en su papel de facilitar y velar por el cumplimiento de lo fijado en dicho documento. El proceso podrá concluir en el acuerdo privado entre las partes.
- El plazo entre el inicio de la aplicación del procedimiento mediador y la presentación del documento final del proceso a firmar por las partes no debería exceder los 45 días naturales.

7.2. Resolución tras investigación formal de los hechos

Se iniciará esta fase siempre que, tras la investigación inicial, exista sospecha de supuestos de acoso o maltrato; o cuando no se hayan resuelto de forma satisfactoria el conflicto.

- La investigación correrá a cargo de una COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.
- El ISPLN realizará la investigación de aquellos casos que le hayan sido notificados directamente y sobre los que haya realizado el análisis inicial de la situación.
- La empresa o Administración Pública garantizará la ejecución de las medidas que se propongan en el informe, tras el proceso de investigación.

7.2.1. La Comisión de Investigación (CI)

- Dará audiencia a todas las partes afectadas.
- Dispondrá de capacidad de proponer medidas cautelares, medidas preventivas, medidas disciplinarias o sancionadoras a la dirección de la Empresa o al correspondiente responsable de la Administración Pública concernida.

3. Artículo 31. Funciones del Servicio de Salud Laboral : e) Desarrollar tareas técnicas preventivas en empresas de menos de 25 trabajadores cuya gestión de contingencias profesionales esté adscrita al INSS, no realicen actividades contempladas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, y voluntariamente opten por esta actuación.

- En su composición, se deberá garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres y deberá contar con:
 - a) Delegados o Delegadas de prevención u otra representación de la plantilla
 - b) Representantes de la empresa o administración pública.
 - c) Personal técnico y/o sanitario de la entidad preventiva.
 - d) También podrá participar en la Comisión, personal del Servicio de Salud del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - Ser trabajadoras y trabajadores autónomos, de empresas familiares o cooperativistas.
 - Figurar, entre las partes implicadas personal de la Alta Dirección o personas con autoridad no jerárquica sobre la plantilla (cargos electos).
 - Ser solicitado de forma expresa y argumentada por la representación sindical.
 - Afectar a empresas sin entidad preventiva alguna.
 - Concernir a empresas incluidas en el artículo 31.e) del Decreto Foral 242/2015, por el que se modifica el Decreto Foral 63/2012, por el que se crea y se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra⁴.
 - Otros supuestos, previa consideración por parte del ISPLN.
 - e) En el caso de que exista componente de acoso sexual o por razón de sexo, formará parte de la Comisión de Investigación una persona con funciones y formación específica en igualdad de género. En caso de no contar con ella dentro de la empresa, se recurrirá al Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, el cual podrá contar si fuera necesario con la colaboración del Instituto Navarro para la Igualdad.

7.2.2. Desarrollo de la Investigación

- Serán citadas, por separado, la persona que comunica la situación, la persona o personas a la que se atribuyen las conductas hostiles, las afectadas por las mismas, y posibles testigos e informantes que se consideren necesarios.
- Se expondrá a todas las personas entrevistadas el objeto de la investigación, el desarrollo del procedimiento y sus derechos al anonimato, a la confidencialidad de la información y a no ser víctima de discriminación laboral por sus declaraciones.

4. Artículo 31 Funciones del Servicio de Salud Laboral : e) Desarrollar tareas técnicas preventivas en empresas de menos de 25 trabajadores cuya gestión de contingencias profesionales esté adscrita al INSS, no realicen actividades contempladas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, y voluntariamente opten por esta actuación.

- El objeto de interés de las entrevistas serán las conductas relacionadas con la naturaleza del caso.
- Los datos clínicos de los posibles informes médicos serán conocidos exclusivamente por el personal sanitario de la Comisión de Investigación o bajo consentimiento informado y firmado de la persona afectada.
- Las partes serán informadas de la inconveniencia aunque compatibilidad, del inicio de actuaciones legales mientras no concluya el procedimiento establecido en el protocolo de la empresa o Administración Pública.

7.2.3. Elaboración de conclusiones e informe

- La Comisión de Investigación o el ISPLN, cuando la investigación haya corrido a cargo del mismo, emitirá informe donde consten las características principales y el diagnóstico de la naturaleza de la situación analizada, así como propuesta de las medidas a implantar en la empresa y/o en los puestos de trabajo de las personas afectadas:
 - a) Medidas para la eliminación o reducción del riesgo y otras, que serán incluidas en la planificación preventiva de la empresa o Administración Pública. La representación sindical que no forme parte de la CI podrá realizar propuestas a incluir en el informe, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵.
 - b) Medidas disciplinarias y/o sancionadoras, conforme a la regulación interna de la empresa o Administración Pública.
- La CI o el ISPLN emitirán el informe definitivo de sus actuaciones en el plazo máximo de 2 meses naturales desde que le fuera comunicado el caso.

En la redacción del informe, se obviarán todos aquellos detalles que la CI considere que no son relevantes o cuya difusión pueda ser negativa para la solución de la exposición al riesgo psicosocial.

- El informe será remitido desde la Comisión de Investigación o desde el ISPLN:
 - a las partes directamente afectadas,
 - a las unidades o personas de la empresa o Administración Pública con responsabilidad en la implantación de alguna de las medidas propuestas,
 - al Comité de Seguridad y Salud y en su defecto, a la representación sindical.

Todas las personas que reciban dicho informe han de obrar conforme a su deber de confidencialidad de la información.

5. Art. 36.2 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

7.2.4. Valoración de la intervención

- Tras su intervención en un caso y una vez finalizadas todas sus actuaciones, la CI podrá realizar una valoración de cada una de las fases del protocolo que se hayan ejecutado.
- Con carácter bianual, se valorarán otros aspectos como: grado de eficacia en las intervenciones realizadas a través del protocolo, nº de veces que se ha activado, grado de difusión alcanzado entre el personal de la empresa, de la formación impartida, etc.
- Si se detectan puntos de mejora, se trasladarán las propuestas consideradas al Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, a la representación sindical y empresarial.

7.2.5. Seguimiento del caso

- La entidad preventiva de la empresa o Administración Pública realizará un seguimiento sobre el grado de implantación de las medidas preventivas que se propusieron y sobre la eficacia de las mismas durante el año siguiente.

7.2.6. Otras actuaciones

- Cuando se hayan producido daños a la salud derivados de las situaciones o conductas objeto de estudio, la empresa o Administración Pública procederá a cumplimentar el parte de accidente correspondiente y notificarlo a la Mutua o a la entidad gestora de las contingencias profesionales de sus trabajadores y trabajadoras.
- Cuando se hayan objetivado conductas sancionables, deberá procederse a la apertura de expediente disciplinario y aplicación del régimen sancionador correspondiente.

8. REGISTRO DE COMUNICACIONES, NOTIFICACIONES O DENUNCIAS

La empresa habilitará un registro de todas las comunicaciones, notificaciones o denuncias de situaciones de violencia que se reciban, respetando el deber de confidencialidad de los datos personales⁶.

6. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

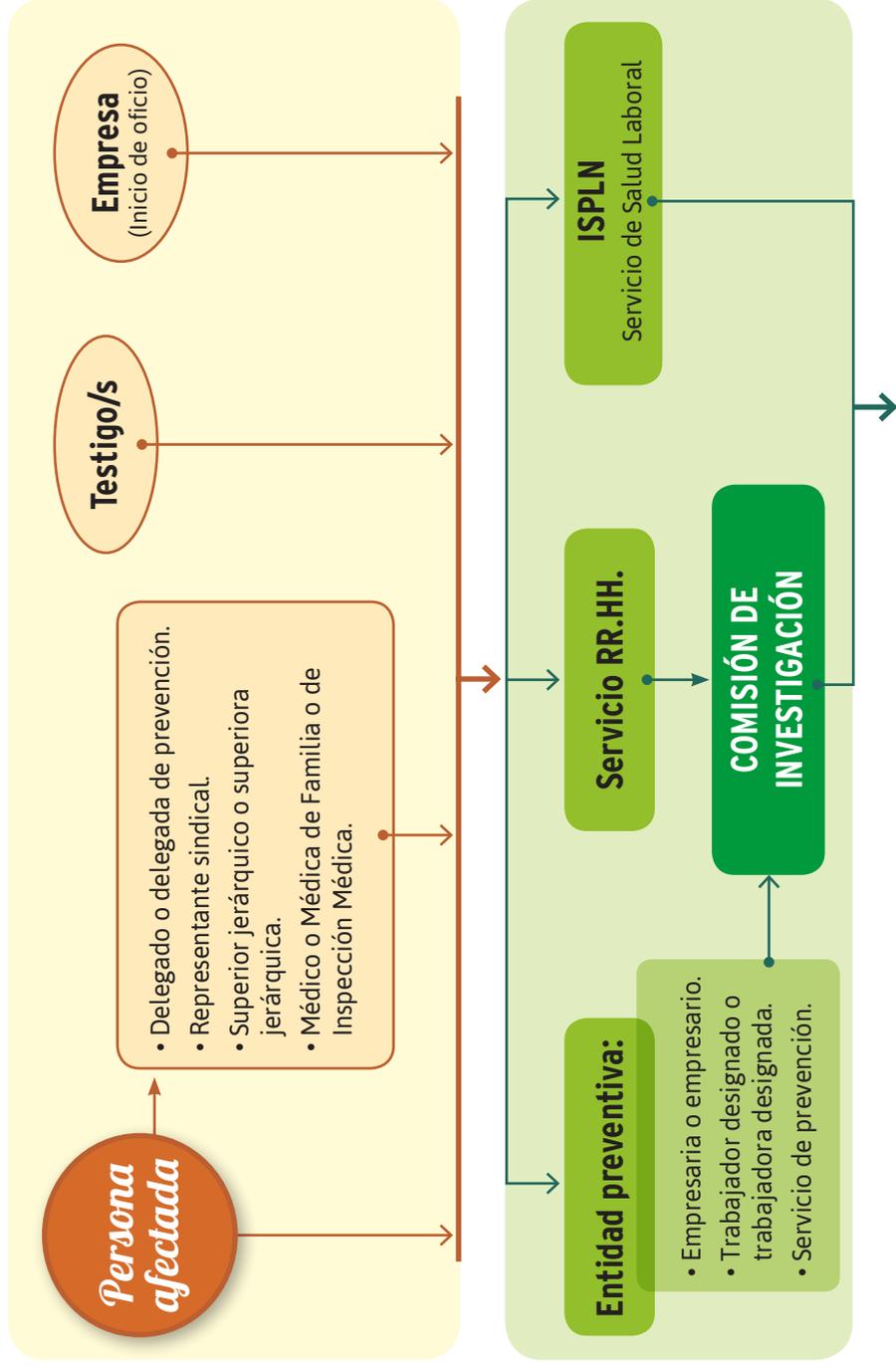
9. OFERTA DE ACTUACIONES DEL SERVICIO DE SALUD LABORAL DEL ISPLN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA INTERNA EN EL TRABAJO

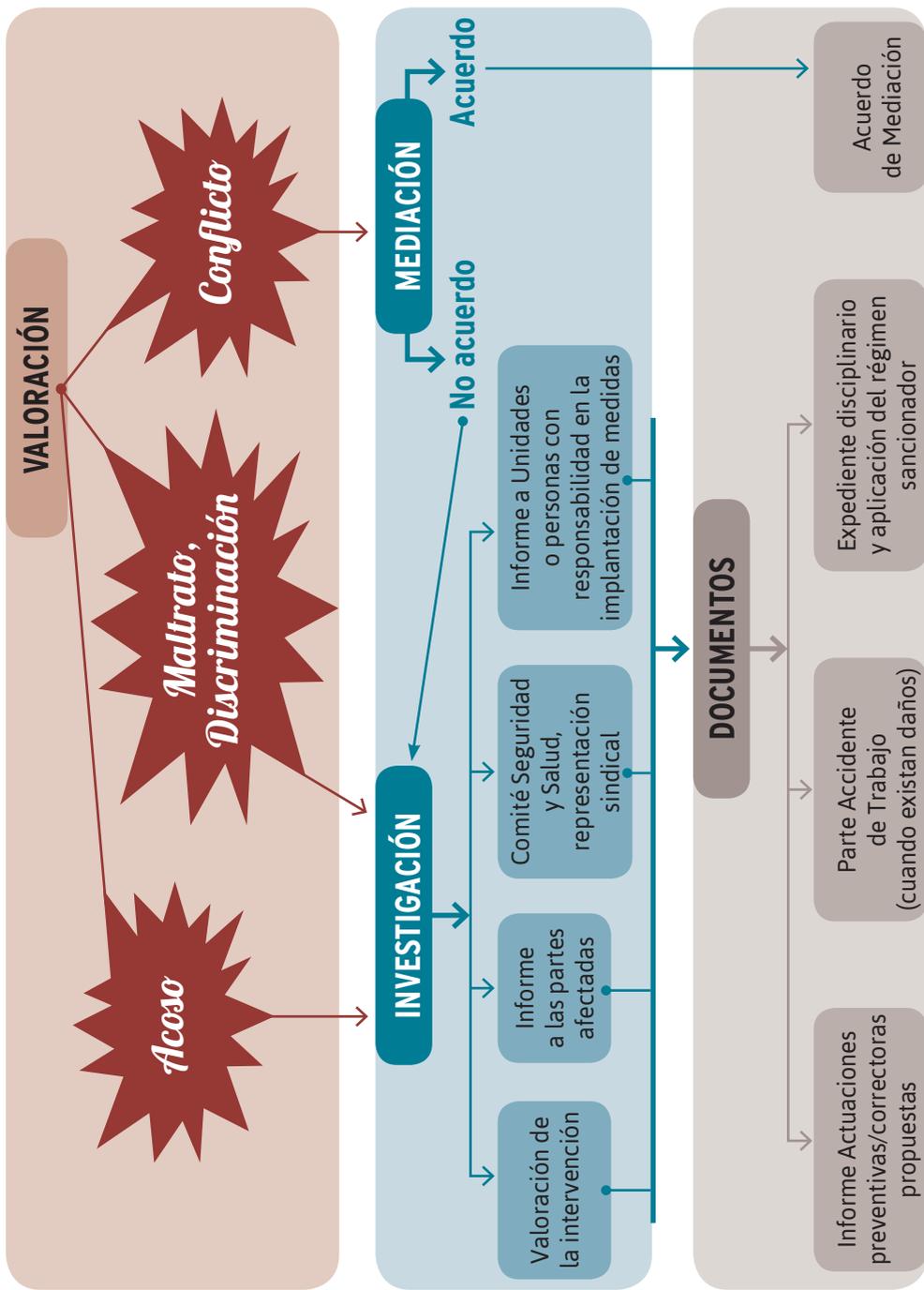


ANEXOS



ANEXO 1: REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS FASES Y ACTUACIONES





ANEXO 2: MARCO LEGAL

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (Diario Oficial de la Unión Europea, de 26.7.2006).
- Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007), traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del ANC 2007 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2008).
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. (BOE núm. 298, de 14 de diciembre de 1999).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997).
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (BON núm. 71, de 15 de abril de 2015).
- Decreto Foral 242/2015, de 14 de octubre, por el que se modifica el Decreto Foral 63/2012, de 18 de julio, por el que se crean y aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (BON núm. 210, de 22 de octubre de 2015).