



TEMARIO ASCENSO PRIMERO 2022					
TEMA 9					
CÓDIGO		AÑO	2022	REVISIÓN	
DESTINATARIOS		Aspirantes concurso ascenso categoría Agente 1º			
ASUNTO	PREVENCIÓN, RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE CONFLICTO, ACOSO (MORAL, SEXUAL Y DISCRIMINATORIO) U OTROS TIPOS DE VIOLENCIA INTERNA EN EL ENTORNO LABORAL EN POLICÍA FORAL				

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DEFINICIONES	2
3. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO.....	4
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	5
6. ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS Y DE VIOLENCIA INTERNA EN POLICÍA FORAL	6
7. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTO, ACOSO U OTROS TIPOS DE VIOLENCIA INTERNA EN EL ENTORNO LABORAL EN POLICÍA FORAL	8
8. APLICACIÓN DE MEDIDAS Y SEGUIMIENTO	15
ANEXO 1: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS	17

NOTA. El presente documento forma parte de un temario basado tanto en documentación interna de la Policía Foral como en otros protocolos e instrumentos relacionados. En todo caso no se corresponde necesariamente con la totalidad del contenido de ninguno de ellos, habiéndose extractado parte de los mismos con una finalidad de estudio dentro de un proceso selectivo.



1. INTRODUCCIÓN

La Resolución 969/2019, de 8 de abril, de la Directora General de la Función Pública, por la que se aprueba el “Procedimiento para la Prevención, Resolución y Seguimiento de las situaciones de conflicto, acoso (moral, sexual y discriminatorio) u otros tipos de violencia interna en el entorno laboral” 10.18R, de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, establece el procedimiento general de actuación en esta materia.

En el apartado 3 de dicho Procedimiento 10.18R queda recogido que deberá ser adaptado e integrado en los Planes de Prevención de los diferentes ámbitos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. La adaptación será aprobada por el órgano competente que se establezca en el Plan de Prevención del ámbito, previa consulta a los Delegados y las Delegadas de Prevención que corresponda en cada ámbito.

2. DEFINICIONES

Las definiciones de los términos empleados para referirse a las conductas que se relacionan en este procedimiento son las siguientes:

VIOLENCIA INTERNA:

El concepto “violencia interna” en el trabajo recoge todas aquellas conductas que se pueden dar entre el personal comprendiendo la violencia física y las conductas de acoso sexual, acoso psicológico o moral, acoso discriminatorio y por razón de sexo, que puedan producirse en el ámbito laboral o fuera de él pero que está relacionado con el trabajo.

ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL:

Se considera como acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.



Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

ACOSO SEXUAL:

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 define al acoso sexual 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”.

ACOSO DISCRIMINATORIO:

Constituido mediante conductas discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo. Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio, probablemente se estará ante un acoso discriminatorio.

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 degradante intimidatorio u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho (ejemplo: promoción laboral, acceso a formación, traslados, complemento específico, etc.) a la aceptación de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (trato desfavorable relacionado con embarazo, maternidad, paternidad...) se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

VIOLENCIA FÍSICA:

Acto de violencia intencional que se ejerce mediante la utilización de la fuerza física, armas u otros objetos.

CONFLICTO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO:

Se entiende por tal la interacción entre personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven en la otra parte un obstáculo en la consecución de sus metas, lo que origina una disputa de derecho o de interés.

En el Anexo I se relacionan con carácter no exhaustivo las conductas que pueden constituir acoso.



3. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento es la adaptación a las particularidades de Policía Foral del Procedimiento 10.18R de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Su objeto es definir las actuaciones a realizar en Policía Foral en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de:

- Acoso psicológico o moral.
- Acoso Sexual.
- Acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo.
- Otras conductas hostiles, como maltrato o agresiones entre personas trabajadoras.
- Conflictos interpersonales.

Las situaciones de conflicto o de violencia ejercida por las personas administradas o por terceros se abordarán siguiendo el Procedimiento de Agresiones Externas.

Las situaciones de conflicto o violencia interna en las que esté involucrado personal de Policía Foral y personal de una empresa externa o de otra Administración se abordarán en base a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, con la finalidad de llegar a un acuerdo entre ambas entidades sobre la forma de abordar la situación. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas implicadas.

Cuando la situación afecte únicamente a personal de empresas externas, el Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral adoptará las medidas necesarias para poner en conocimiento de la o las empresas la situación detectada.



4. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente procedimiento comprende a todas las personas que prestan servicios en el Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

En los casos en los que esté involucrado personal de Policía Foral y otro personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra o sus Organismos Autónomos, los SPRL de cada ámbito se coordinarán para consensuar la forma de abordar la situación en base al procedimiento general.

Este procedimiento se aplicará en el caso de que se produzcan los comportamientos recogidos en el punto 2 y en el anexo I.

5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Actuación imparcial por parte de las personas implicadas en este procedimiento, así como un trato justo para todas las personas afectadas.
- Exclusión de su participación en los procedimientos y en las Comisiones Investigadoras, o en los procesos de mediación, de aquellas personas que tengan algún conflicto de interés en el caso.
- Intervención y resolución en el menor plazo posible.
- Participación de los Delegados y Delegadas de prevención en el diseño, redacción y en las fases que les corresponden en el procedimiento.
- Deber de sigilo para todas aquellas personas que hayan participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento sobre la información y documentación recabada.
- Protección del derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.
- El tratamiento de la información personal generada se regirá por lo establecido en el Reglamento Europeo de Protección de datos y en la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Derecho a una protección integral de la salud de las personas que hayan sido víctimas de acoso o de violencia: Policía Foral adoptará las medidas necesarias para brindar el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su restablecimiento.



- Ausencia de represalias para las personas que hayan sido objeto de cualquier tipo de acoso, las que planteen una reclamación o las que presten asistencia en cualquier parte del proceso facilitando información o interviniendo. Cualquier acción de intimidación, persecución, discriminación o represalia podrá ser considerada como falta leve o grave y dar lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

- Si de la intervención se concluye que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia con ánimo de difamar o dañar esta acción, podrá ser considerada como falta leve o grave y dar lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

6. ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS Y DE VIOLENCIA INTERNA EN POLICÍA FORAL

En el ámbito de Policía Foral se adoptarán medidas tendentes a la mejora de la organización y la dirección de la misma, que repercutan favorablemente en la salud y bienestar de su personal.

La actuación preventiva, siguiendo los principios recogidos en el art. 15 de la LPRL y desarrollados en el Procedimiento 10.18R aprobado por Resolución 969/2019, se realizará en Policía Foral a varios niveles:

6.1 Prevención de la violencia interna

Policía Foral se compromete a gestionar las situaciones de violencia interna, desde el principio de la tolerancia cero a la misma.

Policía Foral se compromete a desarrollar una política dirigida a la resolución consensuada de conflictos y a desarrollar acciones que contribuyan a implantar en la organización una cultura preventiva en la materia. Para ello, y tras su aprobación por el/la Jefe/a de la Policía Foral, se constituirá un “Equipo de Mediación” (en adelante, EQUIME), que tendrá entre sus funciones participar en la información y formación necesaria para el desarrollo de dicha cultura preventiva, así como, en su caso, intervenir en los conflictos susceptibles de ser mediados.

6.2 Evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos, y en especial la evaluación de riesgos psicosociales, será una de las herramientas fundamentales para la identificación y valoración de todos aquellos factores de riesgo relacionados con la generación de conflictos/violencia interna y el



punto de partida para el diseño de un entorno de relaciones personales saludables y para la propuesta de medidas preventivas que contribuyan a ello. La Planificación de la Actividad Preventiva recogerá estas medidas preventivas, que podrán ser tanto medidas técnicas como medidas organizativas y/o formativas.

6.3. Vigilancia de la Salud.

Mediante la Vigilancia de la Salud se pueden identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones de la salud de las personas trabajadoras, así como proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas.

6.4. Establecimiento de sistemas de notificación y registro.

En Policía Foral, el sistema para la notificación de situaciones de conflicto o de violencia interna se basará en cumplimentar y entregar la Hoja recogida en el Anexo II según el procedimiento descrito en la Fase de Notificación (punto 7.2), de forma que se garantice el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

Igualmente, el Servicio de prevención ha establecido un sistema de registro de estos sucesos, que permite obtener datos estadísticos dirigidos a analizar cómo mejorar la acción preventiva en materia de situaciones de conflicto y violencia interna.

6.5 Información y Formación

Policía Foral pondrá en marcha, a través de su Equipo de Mediación (EQUIME), actividades de formación e información entre el personal, con el fin de sensibilizar en materia de resolución de conflictos en coordinación con el SPRL.

Este procedimiento, así como toda aquella información que resulte significativa en materia de prevención de conflictos y violencia en el trabajo, estará disponible en el Portal del Agente y difundida por el EQUIME a través de los medios que estime oportunos.

Dicho procedimiento se encuentra asimismo disponible en la Web de Gobierno de Navarra y en la intranet a disposición de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud de Policía Foral recibirá, al menos trimestralmente, información de las actuaciones llevadas a cabo en materia de prevención de conflictos, acoso u otros tipos de violencia en el trabajo.



7. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTO, ACOSO U OTROS TIPOS DE VIOLENCIA INTERNA EN EL ENTORNO LABORAL EN POLICÍA FORAL

Policía Foral tiene la obligación de cumplir con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y su normativa de desarrollo, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras, obligación que debe incluir la protección de quienes puedan ser objeto de comportamientos no adecuados por parte de otros empleados o empleadas. En consecuencia, si se tiene conocimiento de la existencia de una posible situación de las descritas anteriormente por sus propios medios, por el Servicio de Prevención correspondiente o a través del propio trabajador o trabajadora afectada, compañeros y compañeras de trabajo o representantes de los trabajadores, tiene la obligación de intervenir.

7.1 Fase Inicial

Cuando la persona responsable de un centro de trabajo o Unidad Orgánica tenga conocimiento de una situación de conflicto o de violencia interna producida en el mismo, adoptará en el marco de su competencia las medidas que estime necesarias para resolver la situación a la mayor brevedad posible.

7.2 Fase de notificación

La notificación se realizará cumplimentando el anexo II y remitiéndolo:

- Por correo electrónico al Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral: PF10.18RRHH@navarra.es.
- Por correo electrónico a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales: 10.18.admongeneral@navarra.es
- Mediante instancia general dirigida al Grupo de Recursos Humanos, o a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo caso, en el apartado de la Instancia donde indica Motivo, se deberá poner exclusivamente “Procedimiento 10.18R PF” y adjuntar a la instancia el formulario del anexo II en sobre cerrado (con la indicación “CONFIDENCIAL”).

Las notificaciones recibidas en el SPRL se reenviarán al Grupo de Recursos Humanos y viceversa.



Los notificantes pueden ser:

- Si no se resolviese la situación, el superior inmediato, indicando las medidas que ha estimado necesario llevar a cabo.
- La persona afectada.
- Una tercera persona con el consentimiento expreso del afectado/a.
- Persona integrante del Equipo de Mediación (EQUIME) de Policía Foral con consentimiento expreso del trabajador/a.
- Representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tenga conocimiento y dichas situaciones no se puedan notificar por parte del inmediato superior o por la o las personas afectadas
- El Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral, cuando tenga conocimiento y dichas situaciones no se puedan notificar por parte del inmediato superior o por la o las personas afectadas.

7.3 Fase de resolución

La violencia física y/o psicológica, el acoso y, de manera específica, el acoso sexual, el acoso discriminatorio 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.

Si se iniciase demanda ante el órgano judicial competente, se paralizarán todas las vías administrativas hasta que se dicte resolución definitiva por parte de la autoridad judicial correspondiente. No obstante, tanto las medidas preventivas que se hayan adoptado como el procedimiento continuarán aplicándose.

Un Técnico o Técnica designado por el SPRL, junto con una persona designada por el Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral (**Unidad de Valoración**), realizarán un primer análisis de la notificación para determinar el procedimiento a seguir más adecuado. Para ello se podrá contactar y/o solicitar información añadida a las partes afectadas, a quien haya notificado el conflicto y/o a terceros.



Para su participación en el mencionado análisis, el Grupo de Recursos humanos podrá delegar en una persona perteneciente al cuerpo de Policía Foral de EQUIME con formación en prevención de riesgos laborales.

1. Cuando se determina que existe un conflicto o violencia interna que no implique acoso:

a) Si se estima que es un *conflicto* y que *puede ser mediado*, se ofrecerá a las partes implicadas iniciar un **procedimiento de mediación** (ver punto 7.4.) que les ayude a resolver sus diferencias.

b) Si se estima que es *un conflicto que no puede ser mediado u otra situación de violencia interna que no implique acoso*, se llevará a cabo una intervención psicosocial y/o disciplinaria, en función del caso. También se actuará de esta manera en alguno de estos supuestos:

Cuando, habiéndose puesto en marcha un proceso de mediación *no se hayan alcanzado acuerdos* para resolver las diferencias;

Cuando, habiéndose puesto en marcha un proceso de mediación, **la Unidad de Valoración** (personal designado por el SPRL y por el Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral) establecerá si necesario realizar una intervención psicosocial para evaluar las condiciones de trabajo y propondrá medidas preventivas.

La Unidad de Valoración, tras recoger toda la información de todas aquellas personas necesarias, determinarán en el área de su competencia las medidas a adoptar, las cuales quedarán recogidas en un informe.

Por parte del SPRL, se plasmarán las medidas preventivas necesarias para eliminar el riesgo y, si ello no es posible, para reducirlo o controlarlo. También se ofertará Vigilancia de la Salud y/o atención psicológica a las personas, si procede.

Desde el Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral, si se estima necesario, se propondrá medidas organizativas y/o se trasladará la información necesaria a la Brigada de Régimen Interno, por si fuera oportuno adoptar medidas de carácter disciplinario.

Dichas medidas se pondrán en conocimiento de las personas responsables y de las partes interesadas para su ejecución.



2. Si existen sospechas razonables sobre un posible caso de acoso, se activará el protocolo de acoso (ver punto 7.5).

7.3.1 Adopción de medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, se podrán adoptar las medidas preventivas que se estimen necesarias en cualquier momento (como, por ejemplo, separación física de las personas afectadas o reorganización de tareas).

Dichas medidas tendrán carácter temporal mientras dure el procedimiento y estarán sujetas a las siguientes garantías:

- Solicitud motivada por el SPRL y personal designado por Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral.
- Las medidas preventivas se mantendrán mientras persista la desprotección de las personas implicadas.
- Las medidas no supondrán pérdida de derechos de las personas implicadas, en cuanto a condiciones laborales.
- Las medidas preventivas no implicarán juicios de valor, ni limitaciones sobre las aptitudes y/o capacidades de los y las afectadas.

7.4 Procedimiento de Mediación

7.4.1 Garantías del procedimiento de mediación.

- El procedimiento se caracteriza por ser neutral, confidencial, flexible y respetuoso con las personas y su diversidad.
- La mediación es voluntaria para cualquiera de las partes, y éstas podrán solicitar la suspensión del proceso en cualquier momento. Las partes podrán pedir asesoramiento y/o ayuda a los Delegados y las Delegadas de Prevención o a otras personas que consideren de su confianza durante todo el proceso.
- El procedimiento de mediación podrá llevarse a cabo por personal interno perteneciente la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos (personal formado de Policía Foral EQUIME, del SPRL u otros) o por profesionales



externos. En ambos casos, éstos deberán cumplir los requisitos legales necesarios que les habiliten para ejercer dicha labor.

- La mediación podrá llevarse a cabo por uno o dos profesionales (comediación) La/s persona/s mediadora/s deberá/n contar con la aprobación previa de las partes.

- La/s persona/s mediadora/s que lleve/n a cabo el procedimiento de mediación no podrá/n participar en cualquier otra fase del procedimiento 10.18R PF.

- En caso de que las partes lleguen a acuerdos para resolver su conflicto, éstos se plasmarán en un documento que deberá ir firmado por las partes y la/s persona/s mediadora/s. Este documento tendrá carácter confidencial en lo relativo a los acuerdos adoptados entre las partes, excepto si se llega a acuerdos que puedan tener influencia en la organización del trabajo o en aspectos que, por su naturaleza, tengan que conocer los responsables. En ese caso, la/s persona/s mediadora/s elaborará/n un documento que recoja únicamente estos acuerdos, y lo remitirá/n a las personas responsables de las partes implicadas.

7.4.2. Mediación.

En caso de que las partes implicadas aceptasen un procedimiento de mediación, se establecerá el siguiente proceso:

1. Fase informativa: en esta fase se explica a las partes el objeto y características del proceso de mediación. Objetivo a transmitir: con este procedimiento se pretende la resolución de conflictos de una manera ágil, dialogada y con la intervención de la/s persona/s mediadora/s. Ésta/s ayudará/n a las partes a poner fin al conflicto y a evitar que se vuelvan a producir nuevos conflictos en el futuro.

2. La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la aceptación por las partes del proceso, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes.

3. Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañada por un Delegado o una Delegada de Prevención o persona de su confianza.

4. Resolución de la fase de mediación:



4.1 La/s persona/s mediadora/s, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la finalización del proceso de mediación, recogerá/n por escrito:

- a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.
- b) Las medidas acordadas por las partes para dar solución al problema, en el denominado “documento de mediación”.
- c) El documento, en su caso, donde se recojan las medidas acordadas que, por su naturaleza, deban trasladarse a las personas responsables.

4.2 El documento de mediación será rubricado en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su dictado por las partes. La firma supondrá la conformidad con su contenido. Además de por las partes, será rubricado por la/s persona/s mediadora/s.

4.3 En el caso de no producirse un acuerdo, la/s persona/s mediadora/s lo comunicará/n al Grupo de Recursos Humanos y se continuará con el procedimiento.

5. Seguidamente, la/s persona/s mediadora/s trasladará/n el documento con las medidas que, por su naturaleza, deban conocer al SPRL y al Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral, siendo éste último quien dará traslado a las personas responsables que sea preciso.

6. La/s persona/s mediadora/s deberá/n realizar un seguimiento de la puesta en marcha y mantenimiento del acuerdo entre las partes durante los seis meses siguientes a la emisión del informe, informando al Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral y al SPRL de si se mantiene el acuerdo o no.

7. Si el acuerdo no se mantiene, la situación pasará a tratarse como si fuera un conflicto no sujeto a mediación, según lo establecido en este Procedimiento.

7.5 Procedimiento para situaciones de acoso

Cuando se detecte o se notifique una posible situación de acoso, se actuará bajo el principio de completa confidencialidad y de acuerdo al siguiente procedimiento:

- La presentación de notificación escrita se realizará conforme a lo establecido en el apartado 7.2.
- Los hechos denunciados deberán haber sucedido en los últimos 12 meses.



- Medidas de protección a las víctimas: si hubiese indicios suficientes de una situación de acoso, y en tanto no se finalizase el procedimiento, se tomarán las medidas oportunas para que la persona presuntamente agresora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona agredida y medidas que no pueden suponer un detrimento de sus condiciones laborales, ni implicar juicios de valor, ni limitaciones sobre sus aptitudes y capacidades.

Una vez analizada la situación por parte de **la Unidad de Valoración** los representantes asignados por el SPRL y por el Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral, se pueden contemplar varios supuestos:

1. Archivo de la misma, motivado por alguna de las siguientes razones:

- Desistimiento de la persona afectada.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios de acoso, resolviéndose como una situación de agresión interna, maltrato o conflicto.
- Que se haya resuelto la situación por otros medios.

2. Si se determina la existencia de indicios de acoso:

2.1 Se constituirá una Comisión Investigadora formada por al menos:

- Un representante del Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral.
- Jefe/a de la Policía Foral o persona en quien delegue.
- Una persona representante del SPRL.
- Dos Delegados o Delegadas de Prevención.
- En caso de que exista acoso sexual o por razón de sexo, formará parte de la misma una persona con formación y experiencia específicas en igualdad de género.

En su designación se asegurará la distancia personal y afectiva suficiente entre los miembros de dicha comisión y las personas implicadas en el procedimiento.

2.2 Se trasladará el caso y toda la información disponible a la citada Comisión Investigadora, para que realice la investigación formal de los hechos. La Comisión podrá



proponer medidas preventivas, medidas correctoras, y/o instar la apertura de expediente disciplinario.

2.3 Desarrollo de la investigación por parte de la Comisión: serán citadas la persona denunciante, la víctima, la persona o personas denunciadas y testigos e informantes necesarios. Se preservará el derecho a la confidencialidad de la información y a no ser víctima de discriminación laboral por sus declaraciones.

2.4 Una vez efectuada la investigación, la Comisión emitirá un informe donde se constaten las características principales y el diagnóstico de la naturaleza de la situación analizada, así como la propuesta de las medidas a implantar en las áreas y/o puestos de las personas afectadas, consistentes en:

- Medidas para la eliminación o corrección del riesgo y otras.
- Medidas disciplinarias y/o sancionadoras conforme a la regulación interna.

Este informe se emitirá en un plazo máximo de dos meses desde la comunicación de la situación a la Comisión, y se remitirá a las partes directamente afectadas, a Jefe/a de la Policía Foral, al Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y al Comité de Seguridad y Salud de Policía Foral.

La representación sindical que no forme parte de la Comisión Investigadora, en el ejercicio de su derecho de participación, podrá realizar propuestas sobre las medidas incluidas en el informe, dirigiéndolas al Grupo de Recursos Humanos.

- Toda persona que reciba dicho informe deberá obrar conforme al deber de confidencialidad de la información.
- Seguimiento del caso: el Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral, con el apoyo y asesoramiento del SPRL, 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 a la emisión del informe.

8. APLICACIÓN DE MEDIDAS Y SEGUIMIENTO

- La aplicación de las medidas de mejora propuestas tanto por el SPRL como por la Comisión de investigación se deberá llevar a cabo independientemente de aquéllas de



carácter disciplinario que pudieran establecerse por parte de los órganos competentes de Policía Foral.

- El seguimiento del cumplimiento de los acuerdos realizados en el proceso de mediación será llevado a cabo por la/s persona/s mediadora/s, quien/es informará/n al SPRL y al Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral de si el acuerdo se mantiene o no.
- La no aplicación de todas o de algunas de las medidas propuestas en cualquiera de los supuestos englobados en el procedimiento 10.18R PF, o la adopción, en su caso, de alguna medida distinta, deberá ser debidamente motivada ante el/la Jefe/a de Policía Foral, informando al Comité de Seguridad y Salud de Policía Foral y al SPRL.
- Los Delegados y las Delegadas de Prevención deberán ser informados, a través del Comité de Seguridad y Salud de Policía Foral, de la existencia de dicho proceso de intervención y de las acciones o medidas propuestas para la solución del conflicto, con el consiguiente deber de sigilo.
- El SPRL podrá realizar las siguientes actuaciones de seguimiento:
 - Seguimiento y valoración de las medidas implantadas, a la vista de la información facilitada por la Unidad 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.



ANEXO 1: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS

Se consideran conductas propias de ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL, sin constituir una lista exhaustiva, las siguientes:

- 1) Conductas de abuso de poder de Dirección de los mandos o responsables del centro de trabajo, como por ejemplo fijar objetivos inalcanzables o con plazos poco razonables, medidas organizativas arbitrarias e injustificadas, etc.
- 2) Conductas vejatorias o de maltrato hacia un trabajador o una trabajadora, que se produzcan entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía formal, o si la mantuvieran no sería relevante.
- 3) Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- 4) Ataques persistentes y negativos referentes al rendimiento personal o profesional.
- 5) El menoscabo de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 6) El menosprecio persistente de la labor de una persona o la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- 7) El control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona.
- 8) La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- 9) El vaciamiento paulatino del contenido de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- 10) Las acciones de represalia frente a los trabajadores y las trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- 11) Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- 12) Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- 13) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- 14) Expresiones o alusiones vejatorias referentes a la pertenencia a etnias, religión, creencias, orientación sexual, lengua, opinión, etc.



Se consideran conductas propias de ACOSO SEXUAL, sin constituir una lista exhaustiva, las siguientes conductas, cuando no exista consentimiento por parte de la persona afectada:

- 1) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- 2) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona.
- 3) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- 4) La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- 5) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- 6) Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- 7) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

Se consideran comportamientos constitutivos de ACOSO DISCRIMINATORIO, sin constituir una lista exhaustiva, las siguientes conductas:

- 1) Comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
- 2) Comentarios o comportamientos degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas.
- 3) Comentarios o comportamientos peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófonos o lesbóforos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o asilamiento de las personas discriminadas.

Se consideran comportamientos constitutivos de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, sin constituir una lista exhaustiva, las siguientes conductas:



- 1) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- 2) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- 3) Conductas hostiles hacia quienes, sean hombres o mujeres, ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- 4) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.



ANEXO 2:



S. Prevención de Riesgos Laborales
Lan Arriskuen Prebentziorako Atala
Telf. 848 422950

Notificación situación de conflicto, acoso u otros tipos de violencia interna en el entorno laboral en Policía Foral

Fecha entrada:...../...../.....

(* Datos obligatorios a cumplimentar a efectos de registro)

DATOS DEL PROFESIONAL

*Nombre y apellidos:..... Edad:.....

Sexo: H M Situación laboral: Fijo Temporal

*Departamento:.....

*Centro:..... Servicio:.....

*Puesto de trabajo:..... *Teléfono:.....

*Fecha del suceso /duración:..... Hora del suceso:..... Lugar:.....

Frecuencia: suceso esporádico mensual semanal a diario constante

*¿Hubo testigos? Sí No

En caso afirmativo, indicar nombres y apellidos de los posibles testigos

*Tipo de agresión sufrida (una o varias):

Violencia física Otros tipos de violencia

Descripción clara de lo sucedido

*¿Ha requerido asistencia sanitaria? Sí No *Se tramita situación de I.T.: Sí No

Descripción de la lesión / daño:
Parte del cuerpo lesionada:
Medidas realizadas por los responsables del Centro:
*Cumplimentado por: En nombre propio <input type="checkbox"/> Un tercero <input type="checkbox"/> : Fecha:...../...../.....
Nombre y apellidos:.....
Puesto:.....
Teléfono de contacto:.....
Firma:

Los datos de carácter personal que nos facilite serán tratados con la máxima confidencialidad. La finalidad es garantizar la seguridad y salud de las personas empleadas. Conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, Vd. puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Este documento no tiene la consideración de denuncia, sino de comunicación de la agresión y/o situación de riesgo.

10.18.admongeneral@navarra.es

PF10.18RRHH@navarra.es