

Títol: PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS EN L'ÀMBIT LABORAL
Secció: DISPOSICIONS GENERALS
Òrgan: Consell de Govern
Data d'aprovació: dimecres, 30 de novembre de 2022

Título: PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL
Sección: DISPOSICIONES GENERALES
Órgano: Consejo de Gobierno
Fecha de aprobación: miércoles, 30 de noviembre de 2022

Aprovat per unanimitat pel Consell de Govern de la Universitat d'Alacant en la sessió ordinària del 30 de novembre de 2022.

Aprobado por unanimidad por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante en la sesión ordinaria del 30 de noviembre de 2022.

PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS EN L'ÀMBIT LABORAL

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

PREÀMBUL

PREÁMBULO

La Universitat d'Alacant és una institució pública, dinàmica i innovadora, la missió de la qual és la formació integral de l'estudiantat i el compromís amb l'avanç i la millora de la societat mitjançant la creació i la transmissió del coneixement i del desenvolupament cultural, científic i tecnològic. En la realització d'aquestes finalitats participa un elevat nombre de persones que es relacionen i interaccionen entre si d'acord amb l'organització del treball previst.

La Universidad de Alicante es una institución pública, dinámica e innovadora, cuya misión es la formación integral de sus estudiantes y el compromiso con el avance y la mejora de la sociedad, mediante la creación y transmisión del conocimiento y del desarrollo cultural, científico y tecnológico. En la realización de estos fines participa un elevado número de personas relacionándose e interaccionando entre sí, conforme a la organización del trabajo prevista.

Precisament, les condicions de treball que deriven de la manera de la seua organització poden comportar riscos psicosocials per a la salut de les persones en ser exposades a vegades a formes organitzatives, de relació o a maneres d'actuació potencialment generadores d'estrès.

Precisamente, las condiciones de trabajo que derivan del modo de su organización pueden comportar riesgos psicosociales para la salud de las personas al ser expuestas en ocasiones a formas organizativas, de relación o a modos de actuación, potencialmente generadores de estrés.

En aquest sentit, és una evidència el valor de la prevenció en les actuacions que permeten minimitzar els riscos per a la salut. Però això no tan sols no exclou, sinó que és complementària i necessària amb la promoció per a la salut, ja que aquesta, tal com arreu la Carta d'Ottawa, "consisteix a proporcionar als pobles els mitjans necessaris per a millorar la seua salut i exercir-hi més control".

En este sentido, es una evidencia el valor de la prevención en las actuaciones que permiten minimizar los riesgos para la salud. Pero ello no tan solo no excluye, sino que es complementaria y necesaria con la Promoción para la Salud, en tanto en cuanto ésta, tal como se recoge en la Carta de Ottawa, "consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma".

En la mesura en què siguem capaços, a través d'una educació per a la salut, capacitadora i participativa que afavorisca l'autogestió, l'autodeterminació, l'autonomia i l'autocura de les persones que conviuen, treballen, estudien o investiguen en la Universitat d'Alacant (UA), que genere, alhora, l'adquisició i la interiorització d'hàbits i conductes saludables, permetrà la reducció dels riscos i, amb això, la de les mesures de prevenció que seria necessari aplicar.

De tal manera que en la medida en que seamos capaces, a través de una educación para la salud, capacitadora y participativa que favorezca la autogestión, la autodeterminación, la autonomía y el autocuidado, de las personas que conviven, trabajan, estudian o investigan en la Universidad de Alicante (UA), que genere a su vez, la adquisición e interiorización de hábitos y conductas saludables, permitirá la reducción de los riesgos y con ella la de las medidas de prevención que sería necesario aplicar.

És per això que promoció de la salut i prevenció de riscos han de confluïr, coexistir i desenvolupar-se de manera conjunta amb la finalitat de contribuir a la generació d'una universitat saludable que redunde en la generació d'entorns i equips de treball saludables.

Es por ello que la promoción de la salud y la prevención de riesgos deben confluïr, coexistir y desarrollarse de manera conjunta con el fin de contribuir a la generación de una Universidad Saludable que redunde en la generación de entornos y equipos de trabajo saludables.

Amb la finalitat d'aconseguir aquesta cultura saludable i evitar en la mesura que siga possible aquests factors, i en el desenvolupament del Pla de Prevenció de la Universitat d'Alacant, aquesta normativa regula un procediment d'actuació davant aquelles situacions de risc psicosocial que es manifesten en conflictes interpersonals amb la finalitat d'adoptar les corresponents mesures.

Con el fin de lograr esta cultura saludable y evitar en lo posible estos factores, en conjunción con el desarrollo del Plan de Prevención de la Universidad de Alicante, la presente normativa regula un procedimiento de actuación ante aquellas situaciones de riesgo psicosocial que se manifiestan en conflictos interpersonales, con la finalidad de adoptar las correspondientes medidas.

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Article 1. Objecte

Artículo 1. Objeto

1. Aquest procediment té com a objectiu establir en la Universitat d'Alacant un mètode que, amb totes les garanties i prenent en consideració les persones i els drets que els són inherents, servisca per a abordar qualsevol situació de risc psicosocial manifestada a través de conflictes interpersonals i possibilitar una solució o adoptar les mesures preventives necessàries.

1. Este procedimiento tiene como objetivo establecer en la Universidad de Alicante una metodología o protocolo de actuación que, con todas las garantías y tomando en consideración a las personas y los derechos que les son inherentes, sirva para abordar cualquier situación de riesgo psicosocial, manifestada a través de conflictos interpersonales, y possibilitar una solución o adoptar las medidas preventivas necesarias.

2. No seran admeses les denúncies que no responguen a les finalitats a les quals serveix aquest procediment.

2. No serán admitidas las denuncias que no respondan a los fines a los que sirve este procedimiento.

3. S'adoptaran les mesures legalment previstes contra les denúncies falses.

4. Aquest procediment no resultarà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i assetjament per orientació sexual que es regiran pel Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la Universitat d'Alacant. En els casos en què resulte necessari, s'adoptaran les corresponents mesures de coordinació.

Article 2. Definicions

A l'efecte d'aquesta normativa, s'entén per:

- a) Risc psicosocial: tota situació d'alteració sensible de l'ambient laboral que pot interferir objectivament i manifestament en la vida professional o personal de l'individu.
- b) Conflicte interpersonal: desacord, incompatibilitat, actitud o confrontació d'interessos entre les persones que pugua donar lloc a una situació de risc psicosocial.
- c) Mediator/a: persona que, amb el consentiment de les parts, siga designada amb la finalitat d'aconseguir una solució que satisfaga les parts.

Article 3. Àmbit d'aplicació

1. El procediment que es regula en aquesta normativa serà aplicable a qualsevol situació de risc psicosocial manifestada a través de conflictes entre persones integrants dels següents col·lectius:

- a) Personal docent i investigador (PDI)
- b) Personal d'administració i serveis (PAS)
- c) Personal investigador

Article 4. Confidencialitat i participació

El procediment es desenvoluparà respectant els drets a la dignitat, l'honor i la intimitat de les persones, com també el deure de confidencialitat per totes i cadascuna de les persones que intervinguen en el procediment en relació amb la informació que se'n derive. De fet, els qui intervinguen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels conflictes existents o en procés d'investigació.

Les parts objecte del conflicte i, en general, la totalitat de les persones integrants de la comunitat universitària hauran de col·laborar en el procediment.

Article 5. Custòdia i arxivament de l'expedient

Tota la documentació generada en el procediment serà remesa per a custòdia i arxiu al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut una vegada culminada cada fase.

Article 6. Traslats de presumptes infraccions administratives o penals

Si en el transcurs de les actuacions s'advertiren fets que pogueren ser constitutius d'infracció administrativa o penal, aquests es posaran, exclusivament, en coneixement de la rectora o el rector als efectes oportuns, i s'asseguraran en tot moment les garanties de confidencialitat estipulades en l'article 4.

Article 7. Garanties

La Universitat d'Alacant vetlarà perquè les persones intervinents en aquest procediment no siguen objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies.

CAPÍTOL II - PROCEDIMENT

Secció 1a. Fase preliminar a l'inici del procediment

Article 8. Maneres de promoure el procediment

3. Se adoptarán las medidas legalmente previstas contra las denuncias falsas.

4. Este procedimiento no resultara de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso por orientación sexual que se regirán por el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante. En aquellos casos en los que resulte necesario se adoptarán las correspondientes medidas de coordinación.

Artículo 2. Definiciones

A los efectos de la presente normativa, se entiende por:

- a) «Riesgo Psicosocial»: toda situación de alteración sensible del ambiente laboral que puede interferir objetiva y manifestamente en la vida profesional y (o) personal del individuo.
- b) «Conflicto interpersonal»: desacuerdo, incompatibilidad, actitud o confrontación de intereses entre las personas que pueda dar lugar a una situación de riesgo psicosocial.
- c) «Mediator/a»: persona que, con el consentimiento de las partes, sea designada con el fin de lograr una solución que satisfaga a las mismas.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. El procedimiento que se regula en esta normativa se aplicará a cualquier situación de riesgo psicosocial manifestada a través de conflictos entre personas integrantes de los siguientes colectivos:

- a) Personal Docente e Investigador (PDI)
- b) Personal de Administración y servicios
- c) Personal investigador

Artículo 4. Confidencialidad y participación

El procedimiento se desarrollará respetando los derechos a la dignidad, el honor y la intimidad de las personas, así como el deber de sigilo y confidencialidad por todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento en relación con la información que se derive del mismo. Así, quienes intervengan en el procedimiento están obligados a guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir, ni divulgar, información sobre el contenido de los conflictos existentes o en proceso de investigación.

Las partes objeto del conflicto y, en general, la totalidad de las y los integrantes de la comunidad universitaria deberán colaborar en el procedimiento.

Artículo 5. Custodia y archivo del expediente

Toda la documentación generada en el procedimiento será remitida para su custodia y archivo al Servicio de prevención y promoción de la salud, una vez culminada cada fase.

Artículo 6. Traslado de presuntas infracciones administrativas o penales

Si en el transcurso de las actuaciones se advirtieran hechos que pudieran ser constitutivos de infracción administrativa o responsabilidad penal, éstos se pondrán, exclusivamente, en conocimiento de la Rectora o Rector, a los efectos oportunos; asegurándose, en todo momento, las garantías de confidencialidad estipuladas en el artículo 4.

Artículo 7. Garantías

La Universidad de Alicante velará por que las personas intervinientes en el presente procedimiento no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

CAPÍTULO II - PROCEDIMIENTO

Sección 1ª. Fase preliminar al inicio del procedimiento

Artículo 8. Formas de promover el procedimiento

1. Es podrà promoure el procediment:

a) Per la persona afectada, o el/la seu/a representant (designat/da fefaentment per aquella per a actuar en nom seu) a través de sol·licitud raonada dirigida al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut. A aquest efecte cap l'admissió del correu electrònic sempre que conste la identitat de la persona sol·licitant.

b) Pel Servei de prevenció i promoció de la salut de la Universitat d'Alacant, si tinguera indicis que poguera donar-se una situació de risc psicosocial.

2. Si el Servei de Prevenció i Promoció de la Salut apreciara que la sol·licitud no respon a les finalitats del procediment, resoldrà la no admissió de forma motivada, i donarà compte a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de prevenció, com també a la persona sol·licitant o el/la seu/a representant.

3. D'altra banda, el Servei de Prevenció i Promoció de la Salut comunicarà, en el següent dia hàbil a la recepció de la sol·licitud d'inici del procediment, a la vicerectora o vicerector amb competències en matèria de prevenció, com també a la persona afectada o el/la seu/a representant el començament de la valoració de la situació a què es refereix l'article següent.

Article 9. Valoració inicial de la situació

1. El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut realitzarà una valoració inicial de la situació d'acord amb els criteris tècnics que resulten pertinents, i podrà realitzar les entrevistes que es requerisquen, com també l'apilament de la informació puga resultar convenient, i garantirà, en tot cas, la confidencialitat deguda en aquestes actuacions. Així mateix, la indagació sobre la situació ha de ser desenvolupada amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

2. Una vegada transcorreguts 5 dies hàbils computats des de la comunicació a la qual es refereix l'article 8.3 sense que per part del Servei de Prevenció i Promoció de la Salut haguera sigut possible concloure la valoració, aquest comunicarà, de manera immediata, les raons i el nou termini estimat a la persona afectada o el/la seu/a representant, com també a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de prevenció.

3. El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, feta la valoració inicial de la situació, proposarà, de forma motivada, a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de prevenció:

a) La no incoació del procediment, si no s'aprecia una situació de risc psicosocial objecte d'aquesta normativa o si es considera que aquesta situació pot ser objecte d'atenció precoç per la Unitat de Psicologia i Resiliència.

b) La iniciació del procediment si s'advertira una situació de risc psicosocial o danys a la salut que faça aconsellable la posada en marxa.

4. El procediment es podrà desenvolupar en dues fases: fase 1 o de resolució mitjançant el diàleg, i fase 2 o de resolució mitjançant l'actuació de la Comissió de Resolució de Conflictos.

5. El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, en la proposta a la qual es refereix l'apartat b del punt 3 d'aquest article, podrà aconsellar el pas directament a la fase 2 del procediment, si estima que la fase 1 resulta impropedent o ineficaz, i haurà de raonar la proposta. En qualsevol cas, el Servei de Prevenció i Promoció de la Salut podrà, també, proposar l'adopció de mesures cautelars mentre se substancia el procediment, si estima que la situació ho requereix.

Secció 2a. Inici, desenvolupament i resolució del procediment

Article 10. Inici del procediment

1. El procediment podrà ser promovid a proposta de:

a) La persona afectada, o su representante (designado fehacientemente por aquella para actuar en su nombre), a través de solicitud razonada dirigida al Servicio de prevención y promoción de la salud. A estos efectos cabe la admisión del correo electrónico siempre que conste la identidad del/la solicitante.

b) El Servicio de prevención y promoción de la salud de la Universidad de Alicante, si tuviera indicios de que pudiera darse una situación de riesgo psicosocial.

2. Si el Servicio de prevención y promoción de la salud apreciara que la solicitud no responde a los fines del procedimiento, resolverá, de forma motivada, la no admisión de esta, dando cuenta a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de prevención, así como a la persona solicitante o su representante.

3. En todo caso, el Servicio de prevención y promoción de la salud comunicará, en el siguiente día hábil a la recepción de la solicitud de inicio del procedimiento, a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de prevención, así como a la persona afectada o su representante, el comienzo de la valoración de la situación a la que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 9. Valoración inicial de la situación

1. El Servicio de prevención y promoción de la salud realizará una valoración inicial de la situación, con arreglo a los criterios técnicos que resulten pertinentes, para lo que podrá realizar las entrevistas que se requieran, así como el acopio de cuanta información pueda resultar conveniente; garantizándose, en todo caso, la confidencialidad debida en dichas actuaciones. Asimismo, la indagación acerca de la situación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

2. Transcurridos 5 días hábiles, computados desde la comunicación a la que se refiere el artículo 8.3, sin que, por el Servicio de prevención y promoción de la salud, hubiera sido posible concluir la valoración, el mismo comunicará, de forma inmediata, las razones y el nuevo plazo estimado a la persona afectada o a su representante, así como a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de prevención.

3. El Servicio de Prevención y Promoción de la Salud, efectuada la valoración inicial de la situación, propondrá, de forma motivada, a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de prevención:

a) La no incoación del procedimiento, en caso de no apreciar una situación de riesgo psicosocial que pueda ampararse bajo esta normativa o, por otra parte, al estimar que dicha situación puede ser objeto de atención temprana por la Unidad de Psicología y Resiliencia.

b) La iniciación del procedimiento, si se advirtiese una situación de riesgo psicosocial o daños a la salud que haga aconsejable su puesta en marcha.

4. El procedimiento se podrá desarrollar en dos fases: fase 1, o de resolución mediante el diálogo, y fase 2, o de resolución mediante la actuación de la Comisión de Resolución de Conflictos.

5. El Servicio de Prevención y Promoción de la Salud, en la propuesta a la que se refiere el apartado b) del punto 3 de este artículo, podrá aconsejar, de manera razonada, el paso directo a la fase 2 del procedimiento, siempre que se estime que la fase 1 pueda resultar impropedente o ineficaz. En cualquier caso, si se considera oportuno para las partes, el Servicio de prevención y promoción de la salud podrá, asimismo, proponer la adopción de medidas cautelares en tanto se sustancia el procedimiento.

Sección 2ª. Inicio, desarrollo y resolución del procedimiento

Artículo 10. Inicio del procedimiento

La vicerectora o el vicerector competent en matèria de prevenció, a la vista de la proposta del Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, resoldrà sobre l'inici del procediment o la no incoació d'aquest, la forma en la qual es durà a terme, com també, si escau, sobre les mesures cautelars que cal adoptar, tenint en compte allò estipulat en els punts 4 i 5 de l'article 9. La resolució la comunicarà en un termini màxim de 2 dies hàbils a les parts, al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut i a la persona superior jeràrquica comuna si haguera d'intervenir en el procediment. Així mateix, s'informarà, en eixe mateix termini, de l'inici del procediment, per al seu coneixement, a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de professorat, com també a la vicerectora o el vicerector competent en matèria d'investigació, o al/a la gerent/a, segons siga procedent, segons els col·lectius a què pertanguen les parts.

Subsecció 1a. Fase 1 o de resolució mitjançant el diàleg

Article 11. Procediment de mediació

1. La fase 1 tindrà caràcter voluntari i consistirà en l'activació d'un procediment de mediació amb la finalitat d'aconseguir un acord entre les parts. Quan la mediació se sol·licite tan sols per una de les parts, s'haurà de recaptar l'acord de l'altra part o les altres parts en disputa, sense el consentiment de la qual o de les quals no podrà tenir lloc aquesta fase del procediment.

2. En la primera sessió s'informarà les parts sobre les característiques de la mediació, amb especial referència al caràcter voluntari, s'identificarà les parts i es deixarà constància de l'objecte del conflicte que cal resoldre, com també del compromís que assumeixen les parts de complir els acords a què s'arribe. La persona mediadora o les persones mediadores podran formular propostes de solució de la controvèrsia que podran ser acceptades o no per les parts.

3. El procediment de mediació tindrà una duració màxima de 15 dies hàbils comptador des de l'endemà de la primera reunió constitutiva que tindrà lloc en la data prevista en la comunicació a què es refereix l'article 10. Les actuacions es duran a terme en una sessió o diverses, que seran convocades amb suficient antelació. La data de la segona sessió i, si escau, de les posteriors es fixarà de comú acord al final de cada sessió. Excepcionalment, es podrà prorrogar el procediment de mediació durant 5 dies hàbils més per acord entre les parts.

4. Les sessions entre l'òrgan de mediació i les persones en conflicte podran ser conjuntes o per separat. En el cas que siguen reunions per separat amb cadascuna de les parts, aquesta circumstància serà comunicada a les restants, sense perjudici de la confidencialitat dels temes tractats. No es podrà comunicar ni distribuir informació o documentació que una part haguera aportat sense la seua autorització expressa.

5. Són causes d'acabament del procediment de mediació: a) l'acord aconseguit entre les parts, el qual podrà ser total o parcial i tindrà força vinculant; b) quan alguna de les parts decidisca donar per acabat el procediment, bé de manera expressa o per incompareixença injustificada a qualsevol de les reunions convocades; c) quan l'òrgan de mediació considere de manera justificada que les postures de les parts són irreconciliables.

6. Del resultat del procediment de mediació s'estendrà acta signada per totes les parts intervinents, incloent-hi l'òrgan de mediació, la qual serà notificada a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de prevenció de riscos laborals perquè procedisca en els termes que corresponga.

7. L'acord aconseguit en el procediment de mediació posarà fi al PRL-7. La falta d'acord determinarà l'inici de la fase 2 del procediment, amb la comunicació prèvia per part de la mediadora o el mediador al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut en el següent dia hàbil a la conclusió de l'activitat mediadora.

La Vicerectora o Vicerector competente en materia de prevención, a la vista de la propuesta del Servicio de prevención y promoción de la salud, resolverá sobre el inicio del procedimiento o la no incoación de éste, la forma en la que se llevará a cabo, así como, en su caso, sobre las medidas cautelares a adoptar, teniendo en cuenta lo estipulado en los puntos 4 y 5 del artículo 9. La resolución será comunicada a las partes en un plazo máximo de 2 días hábiles, al Servicio de prevención y promoción de la salud y a la superior jerárquica o superior jerárquico común si hubiera de intervenir en el procedimiento. De igual modo, se informará del inicio del procedimiento, en este mismo plazo, a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de profesorado, así como a la Vicerectora o Vicerector competente en materia de investigación, o a la o el Gerente, según proceda, considerando los colectivos a que pertenezcan las partes.

Subsección 1ª. Fase 1, o de resolución mediante el diálogo

Artículo 11. Procedimiento de mediación

1.- La Fase 1 tendrá carácter voluntario y consistirá en la activación de un procedimiento de mediación con la finalidad de conseguir un acuerdo entre las partes. Cuando la mediación se solicite tan solo por una de las partes se deberá recabar el consentimiento de la otra u otras partes en desacuerdo, sin cuyo beneplácito no podrá tener lugar esta fase del procedimiento.

2.- En la primera sesión se informará a las partes sobre las características de la mediación, con especial referencia a su carácter voluntario, se identificará a las partes y se dejará constancia del objeto del conflicto a resolver, así como del compromiso que asumen las partes de cumplir los acuerdos a los que se llegue. La persona o personas mediadoras podrán formular propuestas de solución de la controversia que podrán ser aceptadas o no por las partes.

3.- El procedimiento de mediación tendrá una duración máxima de 15 días hábiles. El cómputo se hará a partir del día siguiente de la primera reunión constitutiva que tendrá lugar en la fecha prevista en la comunicación a que se refiere el artículo 10. Las actuaciones se llevarán a cabo en una o varias sesiones que serán convocadas con suficiente antelación. La fecha de la segunda sesión y, en su caso, de las ulteriores, se fijará de común acuerdo al término de cada sesión. Excepcionalmente, se podrá prorrogar el procedimiento de mediación durante 5 días hábiles más por acuerdo de las partes.

4.- Las sesiones celebradas entre el órgano de mediación y las personas en conflicto podrán ser conjuntas o por separado. En el caso de que se celebren reuniones por separado con cada una de las partes esta circunstancia será comunicada a las restantes, sin perjuicio de la confidencialidad de los temas tratados. No se podrá comunicar ni distribuir información o documentación que una parte hubiera aportado sin su autorización expresa.

5.- Son causas de terminación del procedimiento de mediación: a) el acuerdo alcanzado entre las partes, el cual podrá ser total o parcial y tendrá fuerza vinculante; b) cuando alguna de las partes decida dar por terminado el procedimiento, bien de forma expresa o por incomparecencia injustificada a cualquiera de las reuniones convocadas; c) cuando el órgano de mediación considere de manera justificada que las posturas de las partes son irreconciliables.

6.- Del resultado del procedimiento de mediación se levantará acta firmada por todas las partes intervinientes, incluido el órgano de mediación, la cual será notificada a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de prevención de riesgos laborales para que proceda en los términos que corresponda.

7.- El acuerdo alcanzado en el procedimiento de mediación pondrá fin al PRL-7. La falta de acuerdo determinará el inicio de la Fase 2 del procedimiento, previa comunicación por parte de la mediadora o mediador al servicio de prevención y promoción de la salud en el siguiente día hábil a la conclusión de la actividad mediadora.

8. L'expedient generat en el procediment de mediació obrarà en poder del Servei de Prevenció i Promoció de la Salut per a la custòdia i el seguiment a l'efecte de la gestió de l'activitat preventiva.

Article 12. Òrgan de mediació

1. La vicerectora o el vicerector competent en matèria de prevenció de riscos laborals, a proposta del Comitè de Seguretat i Salut, nomenarà un equip de mediació, seleccionat entre persones amb acreditada experiència en la gestió de conflictes interpersonals o que hagen rebut formació i adquirit competències en mediació, tant dins com fora de la Universitat d'Alacant. El nomenament serà publicat en els mitjans oficials de comunicació de la UA.

2. L'òrgan de mediació actuarà subjecte als principis d'imparcialitat, neutralitat i confidencialitat.

3. Es designaran dues persones per a cada actuació de mediació, i intervindran les dues o només una tenint en compte les característiques de la disputa.

Article 13. Falta d'acord de les parts i continuïtat del procediment

1. El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, una vegada informat per la mediadora o el mediador, comunicarà, el següent dia hàbil, la falta d'acord a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de prevenció i, alhora, li traslladarà la documentació corresponent a la fase 1 del procediment.

2. En el cas que aquesta fase no concloga amb acord exprés entre les parts, s'iniciarà la fase 2 del procediment.

Subsecció 2a. Fase 2 o de resolució mitjançant l'actuació de la Comissió de Resolució de Conflictes

Article 14. Inici de la fase 2

1. Quan no haja sigut possible solucionar el conflicte en la fase 1, o quan s'haguera decidit passar directament a la fase 2, la vicerectora o el vicerector competent en matèria de prevenció notificarà a les parts, el següent dia hàbil, l'inici d'aquesta fase i la composició de la Comissió de Resolució de Conflictes. Així mateix, aquest Vicerectorat comunicarà, en aquest mateix termini, l'inici de la fase 2 al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, com també a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de professorat, a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria d'investigació o al/a la gerent/a, segons el cas. Si escau, la vicerectora o el vicerector remetrà també al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut la documentació a la qual fa referència l'article 13.1 per a la custòdia.

2. El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut comunicarà l'inici de la fase 2 a la Comissió de Resolució de Conflictes, amb còpia de tots els antecedents obrants en l'expedient, i respectarà i preveurà, si escau, allò estipulat en la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i referit a qualsevol de les persones implicades en el procediment.

3. Les parts objecte del conflicte, i la totalitat de les persones integrants de la comunitat universitària, hauran de col·laborar amb la Comissió de Resolució de Conflictes i hauran d'observar l'obligació de confidencialitat a què es refereix l'article 4.

Article 15. Competències de la Comissió de Resolució de Conflictes

Correspon a la Comissió:

a) Investigar els fets que han motivat la situació de conflicte.

8.- El expediente generado en el procedimiento de mediación obrará en poder del Servicio de prevención y promoción de la salud para su custodia y seguimiento a efectos de la gestión de la actividad preventiva.

Artículo 12. Órgano de mediación

1.- La Vicerectora o Vicerector competente en materia de prevención de riesgos laborales, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, nombrará a un equipo de mediación, seleccionado entre personas con acreditada experiencia en la gestión de conflictos interpersonales o que hayan recibido formación y adquirido competencias en mediación, tanto dentro como fuera de la Universidad de Alicante. Su nombramiento será publicado en los medios oficiales de comunicación de la UA.

2.- El órgano de mediación actuará sujeto a los principios de imparcialidad, neutralidad y confidencialidad.

3.- Se designarán dos personas para cada actuación de mediación, interviniendo ambas o solo una de ellas, siempre en atención a las características del desacuerdo.

Artículo 13. Falta de acuerdo de las partes y continuidad del procedimiento

1.- El servicio de prevención y promoción de la salud, una vez informado por la mediadora o mediador, comunicará, en el siguiente día hábil, de la falta de acuerdo de las partes a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de prevención, a la vez que le trasladará la documentación correspondiente a la fase 1 del procedimiento.

2.- En el caso de que esta fase no concluya con acuerdo expreso entre las partes, se iniciará la fase 2 del procedimiento.

Subsección 2ª. Fase 2, o de resolución mediante la actuación de la Comisión de Resolución de Conflictos

Artículo 14. Inicio de la fase 2

1. Cuando no haya sido posible solucionar el conflicto en la fase 1, o cuando se hubiera decidido pasar directamente a la fase 2, la Vicerectora o Vicerector competente en materia de prevención, notificará a las partes, en el siguiente día hábil, el inicio de esta fase y la composición de la Comisión de Resolución de Conflictos. Así mismo, dicho Vicerectorado comunicará, en este mismo plazo, el inicio de la fase 2 al Servicio de prevención y promoción de la salud, así como a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de profesorado, a la Vicerectora o Vicerector, con competencias en materia de investigación o a la o el Gerente, según el caso. Si procede, la Vicerectora o Vicerector remitirá, al citado Servicio de prevención y promoción de la salud, la documentación a la que hace referencia el artículo 13.1 para su custodia.

2. El Servicio de Prevención y Promoción de la Salud comunicará el inicio de la fase 2 a la Comisión de Resolución de Conflictos, con copia de todos los antecedentes obrantes en el expediente, respetando y contemplando, en su caso, lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y referido a cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento.

3. Las partes objeto del conflicto, y la totalidad de las y los integrantes de la comunidad universitaria, deberán colaborar con la Comisión de Resolución de Conflictos y deberán observar la obligación de confidencialidad a la que se refiere el artículo 4.

Artículo 15. Competencias de la Comisión de Resolución de Conflictos

Corresponde a la Comisión:

a) Investigar los hechos que han motivado la situación de conflicto.

b) Emetre informe sobre el diagnòstic de la situació i proposar a la rectora o el rector les mesures, si pertocara, que considere adequades per a la resolució del conflicte o per a la prevenció del risc psicosocial.

Article 16. Composició de la Comissió de Resolució de Conflictes

1. La Comissió estarà formada per tres integrants titulars i tres suplents, tots externs a la Universitat d'Alacant, nomenats per la rectora o el rector per a un període de quatre anys entre professionals amb formació adequada a aquest efecte. En el nomenament es determinarà la presidència de l'òrgan. Un dels integrants, que designarà la mateixa Comissió, exercirà les funcions de secretària o secretari. La Comissió podrà requerir a la Gerència l'auxili de personal administratiu de suport (que hauran de mantenir la confidencialitat exigida en l'article 4).

2. A les persones components de la Comissió els serà aplicable allò que s'estableixen els articles 23 (abstenció) i 24 (recusació) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

3. La Comissió podrà comptar amb el suport de persones assessores en qualsevol moment del desenvolupament d'aquesta fase (que hauran de mantenir la confidencialitat exigida en l'article 4).

17. Actuacions de la Comissió de Resolució de Conflictes

1. Per a la investigació dels fets, la Comissió podrà recaptar els documents que considere necessaris, realitzar les entrevistes que entenga oportunes i practicar les proves que estime pertinents amb el màxim respecte als drets a la llibertat, a l'honor i a la intimitat de les persones.

2. La Comissió elaborarà un informe en el qual, a més d'incloure el diagnòstic de la situació, proposarà les mesures que considere adequades per a la resolució del conflicte o per a la prevenció de riscos psicosocials.

3. La Comissió remetrà el seu informe a la rectora o al rector. Així mateix, l'enviarà al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, i adjuntarà per a la custòdia la documentació utilitzada en ocasió de la seua intervenció.

Article 18. Duració de la fase 2

Una vegada transcorreguts 5 dies hàbils comptadors des de la comunicació a la qual es refereix l'article 17.2 sense que haguera sigut possible concloure la fase 2, la Comissió de Resolució de Conflictes comunicarà, de manera immediata, les raons i el nou termini estimat a les parts i al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, que informaran d'aquest fet la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de prevenció.

Article 19. Resolució

1. La rectora o el rector, en el termini de 5 dies hàbils comptador des de l'endemà de la recepció de l'informe de la Comissió de Resolució de Conflictes, dictarà la resolució sobre les mesures que cal adoptar a la vista de la proposta realitzada per la Comissió, que serà notificada, en el termini de 2 dies hàbils a través de l'administració electrònica, a les parts i a la vicerectora o el vicerector competent en matèria de prevenció, com també a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de professorat, a la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria d'investigació o al/a la gerent, segons siga procedent.

2. La vicerectora o el vicerector competent en matèria de prevenció comunicarà la resolució adoptada al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, que s'encarregarà del seguiment de les mesures a l'efecte de la gestió de l'activitat preventiva, com també de la custòdia de la corresponent documentació.

Disposició addicional única. Altres definicions

b) Librar informe sobre el diagnóstico de la situación y proponer a la Rectora o Rector las medidas, si hubiera lugar, que considere adecuadas para la resolución del conflicto o para la prevención del riesgo psicosocial.

Artículo 16. Composición de la Comisión de Resolución de Conflictos

1.- La Comisión estará compuesta por tres integrantes titulares y tres suplentes, todas y todos externas y externos, a la Universidad de Alicante, nombradas y nombrados por la Rectora o Rector para un periodo de cuatro años entre profesionales con formación adecuada al efecto. En el nombramiento se determinará la presidencia del órgano. Una o uno de las y los integrantes, que designará la propia Comisión, desempeñará las funciones de secretaria o secretario. La Comisión podrá requerir a la Gerencia el auxilio de personal administrativo de apoyo, que también deberá guardar el sigilo y la confidencialidad exigidos en el artículo 4.

2.- A las y los componentes de la Comisión les será de aplicación lo establecido en los artículos 23 (abstención) y 24 (recusación) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del sector público.

3.- La Comisión podrá contar con el apoyo de personas asesoras en cualquier momento del desarrollo de esta fase (que deberán guardar la confidencialidad exigida en el artículo 4).

17. Actuaciones de la Comisión de Resolución de Conflictos

1. Para la investigación de los hechos, la Comisión podrá recabar los documentos que considere necesarios, realizar las entrevistas que entienda oportunas y practicar cuantas pruebas estime pertinentes, con el máximo respeto a los derechos a la libertad, al honor y a la intimidad de las personas.

2. La Comisión elaborará un informe en el que, además de incluir el diagnóstico de la situación, propondrá las medidas que estime adecuadas para la resolución del conflicto o para la prevención de riesgos psicosociales.

3. La Comisión remitirá su informe a la Rectora o Rector. Asimismo, lo enviará al Servicio de prevención y promoción de la salud, adjuntando para su custodia la documentación utilizada con ocasión de su intervención.

Artículo 18. Duración de la fase 2

Transcurridos 5 días hábiles, computados desde la comunicación a la que se refiere el artículo 17.2, sin que hubiera sido posible concluir la fase 2, la Comisión de Resolución de Conflictos comunicará, de forma inmediata, las razones y el nuevo plazo estimado a las partes y al Servicio de prevención y promoción de la salud, que informará de este hecho a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de prevención.

Artículo 19. Resolución

1. La rectora o rector, en el plazo de 5 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la recepción del informe de la Comisión de Resolución de conflictos, dictará la resolución sobre las medidas a adoptar a la vista de la propuesta realizada por la Comisión, que será notificada, en el plazo de 2 días hábiles a través de la administración electrónica, a las partes y a la Vicerectora o Vicerector competente en materia de prevención, así como a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de profesorado, a la Vicerectora o Vicerector con competencias en materia de investigación o a la o el Gerente, según proceda.

2. La vicerectora o vicerector competente en materia de prevención comunicará la resolución adoptada al Servicio de Prevención y Promoción de la Salud, que se encargará del seguimiento de las medidas, a efectos de la gestión de la actividad preventiva, así como de la custodia de la correspondiente documentación.

Disposición adicional única. Otras definiciones.

S'incorporen en un annex algunes definicions que poden resultar d'interès en l'aplicació d'aquesta normativa, sense perjudici d'altres.

Disposició final. Entrada en vigor

Una vegada aprovada pel Consell de Govern, aquesta normativa entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Universitat d'Alacant.

ANNEX

Els riscos psicosocials poden manifestar-se de forma particularment greu a través de conductes de fustigació a persones. Aquests comportaments, que poden constituir il·lícits administratius o, en algunes de les seues formes més greus, il·lícits penals, es relacionen amb aquests riscos en el context de les relacions laborals de la manera en què s'indica a continuació:

Assetjament: manifestació extrema de risc psicosocial que es caracteritza per una conducta reiterada de fustigació psicològica o física que afecta la indemnitat psicològica o física, la llibertat, l'honor o la intimitat d'una persona.

Partint d'aquesta última definició, l'assetjament inclou, sense perjudici d'uns altres, els supòsits següents:

Intimidació: assetjament que afecta, d'una manera particular, la llibertat d'una persona. La intimidació pot derivar, sense excloure unes altres, de les situacions següents:

- Mesures destinades a excloure o aïllar de l'activitat professional una persona, en particular, el buidatge gradual de l'exercici de les funcions inherents al seu lloc de treball.
- Atacs persistents al rendiment professional.
- Atacs a la reputació professional o personal.
- El menyspreu persistent de la feina o la fixació d'objectius o l'assignació de tasques inassolibles.
- El control desmesurat o inapropiat del rendiment.
- L'obstaculització de l'exercici de drets reconeguts legalment.

Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1 LOIDH).

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2 LOIDH).

Es considerarà en tot cas discriminació l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 7.3 LOIDH). Constitueix discriminació per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat (art. 8 LOIDH). En la mateixa línia, es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 9 LOIDH).

Assetjament per raó d'orientació sexual (o identitat de gènere): qualsevol comportament realitzat en funció de l'orientació sexual de la persona (o la identitat de gènere) amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 14, 9.2 CE i art. 21 Carta de Niça).

Assetjament per raó de discapacitat: tota conducta relacionada amb la discapacitat d'una persona, que tinga com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seua dignitat o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Se incorporan en un anexo algunas definiciones que pueden resultar de interés en la aplicación de la presente normativa, sin perjuicio de otras.

Disposición Final. Entrada en vigor.

Una vez aprobada por el Consejo de Gobierno, la presente normativa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alicante.

ANEXO

Los riesgos psicosociales pueden manifestarse de forma particularmente grave a través de conductas de hostigamiento a personas. Tales comportamientos, que pueden constituir ilícitos administrativos o, en algunas de sus formas más graves, ilícitos penales, se relacionan con dichos riesgos en el contexto de las relaciones laborales del modo en que se indica a continuación:

«Acoso»: manifestación extrema de riesgo psicosocial que se caracteriza por una conducta reiterada de hostigamiento psicológico y (o) físico que afecta a la indemnidad psicológica y (o) física, a la libertad, al honor o a la intimidad de una persona.

Partiendo de esta última definición, el acoso incluye, sin perjuicio de otros, los siguientes supuestos:

«Intimidación»: acoso que afecta, de una manera particular, a la libertad de una persona. La intimidación puede derivar, sin excluir otras, de las siguientes situaciones:

- medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona; en particular, el vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo;
- ataques persistentes al rendimiento profesional;
- ataques a la reputación profesional o personal;
- el menosprecio persistente de la labor o la fijación de objetivos o la asignación de tareas inalcanzables;
- el control desmedido o inapropiado del rendimiento;
- la obstaculización del ejercicio de derechos reconocidos legalmente.

«Acoso sexual». 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOIMH).

«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 (art. 7.2 LOIMH).

Se considerará discriminación, en todo caso, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3 LOIMH). Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad (art. 8 LOIMH). En la misma línea, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOIMH).

«Acoso por razón de orientación sexual (o identidad de género)». Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza).

«Acoso por razón de discapacidad»: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.