



**UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH**

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral

**Acord CG/2025/01/05, de 19 de febrer de 2025, del
Consell de Govern, pel qual s'aprova el protocol per a
la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de
situacions d'assetjament psicològic laboral**

Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat

- Document amb l'informe favorable de la Comissió de Personal i Acció Social de 11/02/25



**UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH**

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral

Universitat Politècnica de Catalunya

Barcelona, febrer de 2025

APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL

ANTECEDENTS

La Llei 3/2022 de Convivència Universitària estableix un model proactiu en la prevenció i la gestió positiva dels conflictes, i impulsa la creació d'Unitats de Mediació i Convivència, amb l'objectiu de fomentar la resolució pacífica de disputes. En aquest marc, la UPC

- Ha creat la comissió de Convivència (Acord CG/2022/06/13 de 27 d'octubre)
- Ha aprovat les Normes de Convivència (Acord CG/2023/05/05 de 23 de maig)

Així mateix, aquesta iniciativa, prevista al Pla d'Ordenació de Recursos Humans signat el 26 de juliol de 2024, reforça el compromís de la UPC amb la formació en valors, promovent la convivència, el respecte i la justícia social dins i fora de l'àmbit acadèmic.

FONAMENTS DE DRET

Primer

L'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals estableix que els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'article 15 de la mateixa llei estableix els principis generals que han d'inspirar les actuacions preventives de les organitzacions per garantir aquesta protecció.

Segon:

L'Estatut dels Treballadors (RDL 2/2015 de 23 d'octubre), en el seu article 4, estableix l'obligació de garantir el respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat del treballador. Així mateix ho preveu l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (RDL 5/2015 de 30 d'octubre) tipificant com a falta molt greu l'assetjament laboral (art. 14 apartat h i art. 95.2 apartat o).

Tercer:

El Consell de Govern va aprovar el passat 11 de juliol de 2024 (Acord CG/2024/04/14) el protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència discriminació i assetjament (excepte assetjament laboral) de la UPC.

El mateix acord preveia que l'assetjament laboral s'abordaria en un protocol específic alineat amb les disposicions legals i normatives vigents en la matèria.

Quart:

Per donar compliment a les exigències legals i al compromís de la Universitat d'erradicar les situacions d'assetjament en l'entorn laboral i professional, i en virtut de les competències que li atribueix l'article 59 dels vigents Estatuts, el Consell de Govern

ACORDA:

PRIMER- Aprovar el protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral.

SEGON – Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Consell de Govern.

ÍNDEX

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Exposició de motius | 4 |
| 2. | Compromís institucional..... | 5 |
| 3. | Marc normatiu..... | 7 |
| 4. | Principis generals..... | 7 |
| 5. | Objectius..... | 9 |
| 6. | Conductes d'assetjament psicològic laboral..... | 10 |
| 7. | Àmbit d'aplicació | 12 |
| 7.1 | Àmbit d'aplicació objectiu | 12 |
| 7.2 | Àmbit d'aplicació subjectiu..... | 12 |
| 7.3 | Àmbit d'aplicació locatiu | 13 |
| 7.4 | Àmbit d'aplicació temporal..... | 13 |
| 8. | Confidencialitat..... | 14 |
| 9. | Competències i responsabilitats..... | 15 |
| 9.1 | Unitat de Mediació de l'Àrea de la UPC competent en aquesta matèria (en endavant Unitat de Mediació)..... | 15 |
| 9.2 | Rector o rectora, gerent o gerenta, vicerectors o vicerectores, direccions de les unitats, caps de grup de recerca i investigadors o investigadores principals | 17 |
| 9.3 | Òrgan tècnic d'investigació (OTI)..... | 17 |
| 9.4 | Servei de Prevenció de Riscos Laborals | 18 |
| 9.5 | Direcció de la unitat en la que presta servei la presumpta víctima | 18 |
| 9.6 | Delegades i delegats de prevenció | 19 |
| 9.7 | Comitè de Seguretat i Salut | 19 |
| 9.8 | Àrea de Serveis Jurídics..... | 19 |
| 9.9 | Unitat d'Inspecció de Serveis i Control Intern | 19 |
| 10. | Actuacions | 20 |
| 10.1 | Actuacions preventives..... | 20 |
| 10.2 | Mesures d'acompanyament i reparació | 21 |
| 10.3 | Actuacions d'intervenció | 22 |
| 10.3.1 | Inici de les actuacions | 22 |
| 10.3.2 | Valoració per la Unitat de Mediació..... | 24 |
| 10.3.3 | Visita mèdica..... | 25 |
| 10.3.4 | Actuacions tècniques d'investigació | 26 |
| 10.3.5 | Finalització de les actuacions d'investigació. Informe tècnic..... | 28 |
| 10.3.6 | Seguiment del cas | 29 |
| 10.3.7 | Arxivament de les actuacions..... | 30 |
| 11. | Seguiment de l'aplicació del protocol..... | 30 |
| 12. | Revisió del protocol | 31 |

ANNEXOS

ANNEX I. Llista orientativa i no exhaustiva de conductes constitutives de possible assetjament o discriminació

ANNEX II. Esquema d'actuacions d'intervenció

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral

1. Exposició de motius

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball. La Direcció de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), a través de la seva estructura organitzativa, té el compromís d'erradicar les situacions d'assetjament en l'entorn laboral i professional.

Tot el personal docent i investigador (PDI) i el personal tècnic, de gestió i d'administració de serveis (PTGAS) tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret, regulat a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), suposa que tota l'estructura de Direcció i Govern de la UPC contreu un deure correlatiu de protecció del personal treballador davant els riscos laborals i, en compliment del deure de protecció, haurà de garantir la seguretat i la salut del PDI i PTGAS, en tots els aspectes relacionats amb la feina.

Els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions estan recollits en l'article 15 de la LPRL. Així mateix, l'article 1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP), estableix que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de la UPC, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la seva línia jeràrquica, incloent-hi tots els nivells.

La UPC disposa d'un protocol específic de prevenció i actuació davant de situacions de violència, discriminació i assetjament (excepte l'assetjament laboral), aprovat pel Consell de Govern (Acord CG/2024/04/14, d'11 de juliol de 2024) per tal d'establir el marc d'actuació de la universitat enfront qualsevol tipus de conducta o situació de violència, assetjament o discriminació sexual per raó de sexe, orientació o identitat sexual, identitat o expressió de gènere, naixement, origen racial, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o acadèmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'assetjament psicològic laboral és l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones concretes per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

També és inferir a una altra persona un tracte degradant que menyscabi greument la seva integritat psicològica. Altrament, segons estableix l'article 173 del Codi Penal, és portar a terme de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, suposen un assetjament greu contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional, prevalent-se de la seva relació de superioritat.

El protocol d'assetjament psicològic laboral recull les actuacions per prevenir, detectar, investigar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral que es puguin produir a la UPC, i representa un compromís institucional per erradicar totalment aquestes conductes i garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Així mateix, el protocol determina les actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

2. Compromís institucional

La implementació d'aquest protocol marca un compromís ferm de la UPC en la lluita contra l'assetjament psicològic laboral dins de la seva comunitat. És una mostra clara de la voluntat institucional de crear un entorn segur i respectuós per a tothom, en reconèixer la importància de la prevenció, la detecció, l'acompanyament i la reparació en aquests casos.

D'acord amb la política de prevenció de riscos laborals de la UPC, aprovada per Consell de Govern (Acord núm. 150/2009), indica com a únic objectiu, elevar el nivell de seguretat i salut de tota la comunitat universitària, mitjançant la integració de la

prevenció de riscos laborals en les activitats i decisions de la UPC, assignant funcions i responsabilitats en tots els nivells jeràrquics i organitzatius, amb la corresponent formació i informació. D'acord amb els compromisos assumits per la UPC a la política de prevenció de riscos laborals, cal prevenir qualsevol comportament que atempti contra la dignitat de les persones, així com qualsevol conducta d'assetjament.

De la mateixa manera i, d'acord amb el pla de prevenció de riscos laborals de la UPC, aprovat per Consell de Govern (Acord núm. 92/2014), tot el PDI i PTGAS tenen l'obligació de vetllar, segons les seves possibilitats i per mitjà del compliment de les mesures de prevenció, per la seva pròpia seguretat i salut i per la d'aquelles altres persones que pugui afectar la seva activitat. Això inclou eliminar i no practicar cap mena d'assetjament psicològic laboral.

Per assegurar l'efectivitat d'aquest protocol, és essencial no només fer-ne una aplicació correcta, sinó també que tots els membres del PDI i PTGAS hi tinguin una actitud proactiva. La formació i sensibilització tenen un paper crucial en aquest sentit.

És vital que el PDI i PTGAS participin en sessions formatives que els proveeixin de les eines per identificar i evitar conductes d'assetjament psicològic laboral i actuar-hi de manera adequada.

Es considera fonamental establir un marc d'actuació clar i efectiu que permeti abordar aquestes problemàtiques de manera preventiva, proactiva i reparadora. Els motius principals que impulsen aquesta iniciativa són:

1. El compromís amb els drets humans i la igualtat: la UPC, com a institució acadèmica i part integral de la societat, té el deure d'adoptar una postura ferma en la defensa dels drets humans, la igualtat de gènere i la no-discriminació, alineada amb els principis universals del respecte i la dignitat de totes les persones.
2. Garantir un entorn segur i lliure de violència: tota persona té dret a treballar i desenvolupar-se en un ambient que sigui segur i estigui lliure de qualsevol classe de violència, discriminació o assetjament. Aquest principi bàsic és fonamental per al benestar físic i psicològic del personal treballador i per fomentar un ambient de respecte mutu i convivència positiva.

3. Prevenir situacions d'assetjament i respondre-hi eficaçment: la detecció precoç i el tractament adequat de qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència contribueixen a la prevenció d'aquests comportaments i a la reparació del dany causat a les víctimes.

Per altra banda, la revisió i actualització periòdica d'aquest protocol és necessària per tal que es mantingui al dia respecte a les noves realitats socials i legals, a fi de garantir-ne l'eficàcia i la pertinència.

3. Marc normatiu

Aquest protocol s'aplica d'acord amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, protecció de dades personals, règim disciplinari i funcionament de l'administració pública.

4. Principis generals

En els casos d'assetjament objecte d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals que s'han de tractar i els agents implicats que hi intervenen, cal tenir en compte els següents principis:

- Principi d'equitat.
- Principi de protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades i les persones denunciades, que garanteixi el suport en les diferents fases del procediment, les quals poden escollir una persona que les representi o una altra persona que les acompanyi perquè les assisteixi al llarg del procediment. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de totes les persones que intervenen en el procediment, en especial les persones afectades.
- Principi de no-discriminació.
- Principi d'integritat i confidencialitat, que s'estén a la informació obtinguda en el marc del procediment i a la documentació que en forma part. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervinguin en qualsevol fase del

procediment. El deure de confidencialitat és complementari al deure de secret professional i continua vigent fins i tot un cop ha finalitzat el procediment. Tota persona que formi part del procés d'investigació, incloent-hi qui ho faci en qualitat de testimoni, ha de signar un compromís de confidencialitat.

- Principi de prevenció i prohibició de represàlies: cap persona que denunciï o comuniqui una de les situacions descrites en aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes. S'ha d'informar en el moment en què es comuniquen els fets sobre aquest principi perquè les possibles víctimes puguin detectar aquest tipus de violència. La Unitat de mediació ha de fer el seguiment de la persona que denunciï o comuniqui la situació, dels testimonis i de les persones que donin suport a les víctimes per detectar si es produeix un cas de violència de segon ordre.

Qualsevol indicati de represàlia serà investigat i tractat com una falta disciplinària molt greu.

- Principi de no-revictimització.
- Principi de voluntarietat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de col·laboració.
- Principi de diligència deguda i celeritat: tot el procediment s'ha de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures provisionals; adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició.
- Principi de lleialtat institucional i d'oportunitat.
- Principi d'indemnitat de la persona que activa el protocol, de tal manera que aquest fet no li pugui suposar cap perjudici, tret que, un cop finalitzat el procés tècnic d'investigació, es determini que, de manera intencionada, ha aportat dades o testimonis falsos.
- Principi d'especialització de les persones i òrgans que intervenen en el procés.
- Principi de respecte a la voluntat de la víctima.

5. Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és:

- definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic laboral amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de la UPC.
- garantir la salut, la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

Els objectius específics són:

- Garantir l'aplicació de mesures de protecció de les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars que siguin necessàries.
- Obtenir la informació necessària per elaborar diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació entre les unitats que treballen aquesta temàtica, per afavorir una actuació integral a la UPC.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Establir circuits específics i àgils d'intervenció, suport, acompanyament i reparació a la víctima.
- Definir els rols i responsabilitats dels diferents agents.
- Definir estratègies preventives per eliminar l'assetjament psicològic laboral mitjançant, entre d'altres, d'estratègies d'informació, sensibilització, capacitació, etc.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de la mateixa UPC de les accions legals que escaiguin.

6. Conductes d'assetjament psicològic laboral

És l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones concretes per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.¹

En el context de l'assetjament laboral, una relació de poder no jeràrquica es refereix a situacions en les que l'assetjament es dona entre persones que no tenen una jerarquia formal de superioritat o subordinació, però tot i així un dels involucrats exerceix una manera de poder o control sobre l'altre. Aquesta asimetria de poder es pot donar, per exemple en situacions com ara:

- Entre companys de feina: tot i que no hi ha una jerarquia formal, un dels companys pot tenir una influència considerable sobre l'altre. Això pot ser degut a factors com antiguitat, especialització en certs temes, o el domini d'una xarxa de relacions dins l'organització.
- Relacions de popularitat o aliances dins de l'equip: una persona pot tenir el suport d'un grup de companys o de persones clau a l'entorn laboral, cosa que li atorga un poder social o una "influència" que pot ser utilitzada per assetjar o exercir pressió sobre una altra persona.
- Exclusió social o aïllament: la persona que exerceix aquest poder pot estar en una posició igualitària a la víctima en termes de jerarquia, però utilitza el control sobre la dinàmica grupal o les seves habilitats de manipulació per crear un entorn hostil i aconseguir que es facin les coses a la seva voluntat, deixant de banda a la víctima.
- Abús de la informació o recursos: encara que dos persones no estiguin en diferent nivell jeràrquic a l'organització, un podria tenir accés a informació clau o recursos que l'altre necessita, cosa que genera una relació de poder, i a través d'aquesta situació exercir el seu assetjament.

¹ <https://administraciopublica.gencat.cat/ca/empleats-publics/prevencio-i-salut-laboral/protocol-de-prevencio-de-lassetjament-psicologic-en-lambit-laboral/documents-de-referencia/>

En definitiva, una relació de poder no jeràrquica en l'assetjament laboral, es refereix quan una persona té una avantatge quant a control, influència o accés, malgrat no existeixi una estructura jeràrquica tradicional. L'assetjament pot consistir en manipulació, intimidació, aïllament social, difamació o qualsevol altra forma d'abús psicològic, basat en una dinàmica de poder que no està relacionada amb la posició jeràrquica formal.

Per tant, per parlar d'assetjament psicològic laboral, la Generalitat de Catalunya² indica que s'han de donar les condicions següents:

- Hi ha d'haver una relació laboral entre les persones implicades, de manera que comparteixen espai o tasques, tot i que puguin pertànyer a diferents empreses.
- Hi ha d'haver exposició a conductes de violència psicològica (actes hostils o humiliants), com poden ser, entre d'altres, aquelles que:
 - atempten contra la dignitat de la persona,
 - atempten contra la feina de la persona,
 - atempten contra les relacions socials de la persona en el seu entorn laboral,
 - mostra un patró que es repeteix i es manté en el temps.
 - existeix una posició de poder diferenciada, que no ha de ser necessàriament una posició jeràrquica, en la qual una de les parts se sent forta i normalment amb el suport del grup, mentre que l'altra part se sent feble, qüestionada, desorientada i sense recursos suficients per reconduir la situació, la qual cosa li genera ansietat i estrès.

L'annex I recull una llista orientativa i no exhaustiva de conductes constitutives de possible assetjament o discriminació, extreta del document "*Tècniques i instruments per a la sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya*", elaborat pel Departament de la Presidència, Secretaria d'Administració i Funció Pública, de la Generalitat de Catalunya. Aquesta informació ha d'estar disponible per a tot el personal treballador de la UPC.

² https://treball.gencat.cat/web/.content/09 - seguretat i salut laboral/documents/04 - riscos i condicions de treball/riscos laborals/Risc Psico/GuiaAPL_2023_DEF.pdf

7. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable dins dels àmbits que es detallen a continuació:

7.1 Àmbit d'aplicació objectiu

Aquest protocol és aplicable a qualsevol conducta constitutiva de possible assetjament o discriminació que es produeixi per mitjans verbals, no verbals, presencials o digitals (ciberassetjament) detallada a l'annex I d'aquest protocol.

7.2 Àmbit d'aplicació subjectiu

El constitueix el personal treballador de la UPC, sigui quina sigui la funció que realitzen en l'organització, el seu nivell jeràrquic, vincle o relació contractual.

També és d'aplicació, quan en el possible assetjament, una de les parts (demandant o demandada) és personal de la UPC i, l'altra part és personal que presta serveis a la UPC (personal proveïdor o col·laborador extern, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, entre d'altres). Els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la naturalesa jurídica de la relació amb la UPC. L'assetjament psicològic laboral es pot produir en qualsevol lloc o moment en què es troben les persones per raons laborals o professionals.

D'acord amb les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un presumpte cas d'assetjament entre personal de la UPC i personal d'una altra entitat o empresa externa, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el protocol o el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- Les empreses externes contractades per la UPC han de ser informades de l'existència d'aquest protocol.

7.3 Àmbit d'aplicació locatiu

Aquest protocol és aplicable sempre que els fets es produeixin en alguns dels llocs següents:

- Espais, sistemes o instal·lacions de la UPC.
- Fora de les instal·lacions universitàries, només els casos en què els fets ocorrin dins del marc d'una activitat o servei organitzat, coordinat o autoritzat per la UPC.
- La conducta que estigui vinculada amb una relació derivada de l'activitat laboral, encara que ocorri en l'àmbit privat.

7.4 Àmbit d'aplicació temporal

L'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) estableix que l'assetjament laboral és una falta disciplinària molt greu. (article 95. Faltes disciplinàries, apartat o). Les infraccions molt greus prescriuen al tres anys (article 97. Prescripció de les faltes i sancions, punt 1).

Per tant, el protocol s'aplica sempre que no hagin transcorregut més de tres anys a comptar des de la comissió del fet, o a comptar d'ençà que la institució va tenir coneixement que s'havien comès.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà l'inici de les accions legals que s'escaiguin. En aquells casos en què la infracció hagi prescrit o s'acordi la suspensió del procediment perquè els fets són susceptibles de constituir un delicte, es podran adoptar les mesures d'acompanyament i de reparació necessàries.

8. Confidencialitat

La informació generada i recopilada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i el seu accés estarà restringit a les persones referenciades en aquest protocol que intervinguin directament en la tramitació. L'accés a la informació i/o documentació amb dades personals, així com la seva difusió, es delimitarà segons les competències i/o funcions de les persones i/o òrgans que hi participin.

Pel que fa a les dades de categoria especial, com són les relatives a la salut, de les quals es tingui coneixement durant el transcurs de l'aplicació d'aquest protocol, no es podran comunicar a tercers sense el previ consentiment de la persona.

Per garantir la confidencialitat i preservar la intimitat de les persones afectades, s'aplicaran tècniques de pseudonimització, com la codificació de les dades identificatives de les persones afectades. A més, es demanarà només aquella informació i/o documentació que sigui estrictament necessària per a l'aplicació d'aquest protocol i s'eliminarà aquella que sigui prescindible i no s'hagi tingut en compte. Segons cada cas concret, es podrà valorar l'aplicació de mesures tècniques i organitzatives addicionals per assegurar l'aplicació dels principis en matèria de protecció de dades.

Les persones que intervinguin en les actuacions previstes en aquest protocol tenen l'obligació de guardar confidencialitat i reserva sobre aquestes. No han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les sol·licituds d'intervenció presentades, resoltes o en procés d'investigació.

Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal treballador i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la LPRL, i a la normativa de protecció de dades que sigui d'aplicació.

En el cas que la persona instructora d'un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-l'hi, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació tècnica, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

9. Competències i responsabilitats

Amb caràcter general, tot el personal treballador de la UPC ha d'observar els següents comportaments:

- Tractar amb respecte i consideració els companys o companyes, els comandaments, el personal a càrrec, els proveïdors i les persones col·laboradores, el personal d'altres administracions, la comunitat universitària i la ciutadania en general.
- Evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, així com aquells comportaments que potencialment puguin fer que una persona se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- No ignorar aquelles situacions en què una persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva amb algú, o en què algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions.
- Informar sobre les possibles situacions d'assetjament de què es tingui coneixement d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol.
- Cooperar en el procés d'instrucció d'una denúncia respecte qualsevol tipus d'assetjament psicològic laboral.

A continuació es detallen les competències dels òrgans implicats en el protocol.

9.1 Unitat de Mediació de l'Àrea de la UPC competent en aquesta matèria (en endavant Unitat de Mediació)

- Garantir el procediment d'intervenció previst en aquest protocol i vetllar perquè s'apliqui.
- Assessorar les unitats sobre els aspectes tècnics de l'aplicació d'aquest protocol.
- Rebre les sol·licituds d'intervenció.
- Codificar les sol·licituds d'intervenció, registrar-les i tramitar-les.
- Informar les delegades i delegats de prevenció de riscos laborals de l'aplicació d'aquest protocol.
- Posar en coneixement de les unitats implicades les queixes, consultes o denúncies d'assetjament que li comuniquin persones que hagin utilitzat vies alternatives per donar a conèixer el seu malestar.

- Elaborar una primera anàlisi de les sol·licituds per valorar si l'objecte de les mateixes pertany a l'àmbit del protocol. Aquesta anàlisi es realitzarà a partir de la sol·licitud rebuda i de qualsevol altra informació que es consideri necessària, respectant els principis de confidencialitat indicat en aquest protocol.
- Comunicar a la persona afectada si és o no d'aplicació el present protocol. En el cas que no sigui d'aplicació, informar del procediment a seguir.
- Proposar mesures d'acompanyament a la víctima, si s'escau.
- Aportar la informació de què disposi, per tal que l'Òrgan tècnic d'investigació pugui complir les seves funcions i donar lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.
- Traslladar a les parts afectades les conclusions i les propostes d'actuació que consideri, segons indiqui l'informe tècnic elaborat per l'Òrgan tècnic d'investigació.
- Traslladar, si escau, l'informe de l'Òrgan tècnic d'investigació a la Unitat d'Inspecció de Serveis i Control Intern.
- Fer un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures correctores proposades.
- Trametre la informació pseudonimitzada sobre els casos, les propostes formulades i les resolucions adoptades en el marc d'aquest protocol a les delegades i delegats de prevenció i al Comitè de Seguretat i Salut.
- Efectuar el control estadístic dels casos d'assetjament que es produeixin a les unitats i analitzar els factors que han generat aquestes conductes, a fi i efecte de determinar estratègies transversals de prevenció. Aquesta informació s'ha de lliurar al Comitè de Seguretat i Salut.
- Impulsar l'actualització i la revisió del present protocol.

9.2 Rector o rectora, gerent o gerenta, vicerectors o vicerectores, direccions de les unitats, caps de grup de recerca i investigadors o investigadores principals

- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Garantir la informació al personal sota el seu àmbit d'actuació dels drets que tenen i de les lleis que els emparen i del procediment per formular consultes, sol·licituds d'intervenció i denúncies.
- Aportar la informació de què disposin, per tal que l'Òrgan tècnic d'investigació pugui complir les seves funcions i donar lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.
- Trametre informació sobre l'aplicació de les mesures cautelars a la Unitat de Mediació i a l'Àrea de Personal i Organització, per al seguiment dels casos investigats.
- Executar les mesures cautelars i les mesures correctores proposades en el marc d'aquest protocol per l'Òrgan tècnic d'investigació, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos, i controlar-ne l'efectivitat, dins del seu àmbit competencial.
- Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal o dels tribunals, d'acord amb la normativa vigent, quan correspongui o sigui necessari.
- Vetllar per l'aplicació, durant les actuacions d'intervenció, de les mesures cautelars proposades per l'òrgan competent.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures correctores proposades per l'Òrgan tècnic d'investigació.

9.3 Òrgan tècnic d'investigació (OTI)

- Garantir l'objectivitat de les decisions a partir de la seva composició, independència i expertesa en aquest àmbit.
- Fer la investigació i avaluació tècnica de tots els casos en què se sol·liciti intervenció per causa d'indicis d'assetjament psicològic laboral.
- Emetre un informe tècnic amb les conclusions de la investigació i les propostes d'actuació.
- Els membres de l'Òrgan tècnic d'investigació estaran subjectes als motius d'abstenció i recusació previstos als articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1

d'octubre, de règim jurídic del sector públic, per garantir la imparcialitat i independència de les seves actuacions.

- Proposar mesures d'acompanyament a la víctima, si s'escau.

9.4 Servei de Prevenció de Riscos Laborals

- Participar en el procés i col·laborar amb els i les membres de l'Òrgan tècnic d'investigació facilitant-los la documentació i els informes que requereixi l'estudi del cas.
- Donar assessorament tècnic i mèdic adequat a totes les persones afectades pel possible assetjament al llarg de totes les actuacions i un cop hagin finalitzat. Així mateix, valoraran la conveniència de la intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina del treball i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la possible afectació.
- Fer el control dels casos i analitzar els factors que han generat aquestes conductes, a fi i efecte de proposar estratègies específiques de prevenció.

9.5 Direcció de la unitat en la que presta servei la presumpta víctima

- Assegurar l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat, sempre i quan no sigui persona implicada en el cas d'assetjament psicològic laboral.
- Vetllar per eliminar o reduir els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres riscos de naturalesa psicosocial.
- Executar les mesures de l'àmbit de la seva competència, que s'hagin d'aplicar, sempre i quan no sigui part implicada en el cas.
- Col·laborar per fer el seguiment de les mesures cautelars i correctores i controlar-ne l'efectivitat, dins l'àmbit de la seva competència.

9.6 Delegades i delegats de prevenció

- Rebre informació pseudonimitzada de totes les sol·licituds d'intervenció, les actuacions, les propostes formulades i els informes tècnics elaborats en el marc d'aquest protocol, preservant la intimitat de les persones.
- Podran acompanyar i assessorar les persones implicades durant tot el procés.
- Podran acompanyar i assessorar els testimonis sempre que ho sol·licitin.

9.7 Comitè de Seguretat i Salut

- Rebre informació pseudonimitzada de totes les sol·licituds d'intervenció, així com de les actuacions, les propostes formulades i les resolucions adoptades en el marc d'aquest protocol.
- El Comitè de Seguretat i Salut, en les reunions ordinàries, rebrà informació estadística de tots els casos, tot preservant la intimitat de les persones i la confidencialitat de la informació.
- Rebre informació del seguiment dels casos i les mesures adoptades.
- El Comitè de Seguretat i Salut, en l'exercici de la seva capacitat per crear subcomissions específiques, valorarà aquesta necessitat en l'àmbit d'aquest protocol.

9.8 Àrea de Serveis Jurídics

- Assessorar jurídicament els òrgans, unitats i serveis de la universitat implicats en aquest protocol, amb la finalitat de vetllar per la legalitat de les seves decisions i actuacions.

9.9 Unitat d'Inspecció de Serveis i Control Intern

- Incoar i instruir, d'acord amb el marc normatiu, els expedients en matèria disciplinària que afectin els membres de la comunitat universitària.

10. Actuacions

10.1 Actuacions preventives

La UPC ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències.

En concret:

- Elaboració d'estratègies de sensibilització i capacitació:
 - Planificar la formació específica per als òrgans implicats en l'aplicació del protocol i per a tots els nivells jeràrquics.
 - Integrar les mesures de prevenció sobre l'assetjament psicològic laboral en la formació de la direcció, els comandaments i els investigadors i investigadores principals.
 - Definir i realitzar plans de formació específics per a tot el personal treballador de la UPC.
 - Garantir una formació periòdica i específica sobre la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament psicològic laboral. Aquesta formació serà obligatòria per a tot el personal docent i investigador, així com per als comandaments intermedis i el personal tècnic de gestió, administració i serveis.

- Difondre informació a través de mitjans digitals i altres vies de comunicació:
 - Elaborar continguts divulgatius, adaptats als diferents col·lectius i categories laborals, que incorporin mesures preventives i instruments d'identificació prèvia per al conjunt de personal i comandaments.
 - Proporcionar informació sobre el contingut del protocol per detectar situacions d'assetjament psicològic laboral, actuar quan es produeixin i resoldre-les.
 - Informar en els processos d'acollida de nou personal a la UPC sobre el posicionament de la UPC en relació a l'assetjament laboral i sobre aquest protocol.
 - Establir un apartat de preguntes freqüents al portal de personal UPC.
 - Establir un sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) que es consideri oportú on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament en matèria assetjament psicològic laboral.

- Elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut del personal treballador.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició d'un assetjament:
 - Dur a terme o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials i altres intervencions psicosocials a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral.
 - Possibilitar la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció per utilitzar els comandaments.
 - Habilitar recursos des de la perspectiva de la mediació o conciliació.

10.2 Mesures d'acompanyament i reparació

La reparació fa referència al conjunt de mesures adoptades pels diversos òrgans responsables de la intervenció que contribueixen al restabliment dels àmbits danyats per la situació viscuda, de manera que es garanteixi l'acompanyament i l'assessorament necessaris a les persones afectades.

Si s'escau durant el procés es determinaran mesures d'acompanyament i reparació específiques i personalitzades per a cada persona afectada. Aquestes mesures s'han de detallar en un pla de seguiment, que ha de formar part de l'expedient del cas.

10.3 Actuacions d'intervenció

L'activació del protocol i la investigació s'han de dur a terme d'acord amb els principis que es detallen en aquest protocol, de manera que es garanteixin els drets de les persones implicades.

Drets de les persones denunciants

- Ser citades i escoltades, de manera que se n'eviti la revictimització.
- Estar acompanyades per una o un familiar o persona de confiança, una o un representant de les treballadores i treballadors o una delegada o delegat de prevenció de riscos laborals.
- Tenir garanties que el procediment és gestionat amb rapidesa.
- Rebre informació sobre la tramitació del protocol i en quin sentit finalitza.

Drets de les persones denunciades

- Rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- Veure'n respectada la presumpció d'innocència.
- Estar acompanyades per una o un familiar o persona de confiança, una o un representant de les treballadores i treballadors o una delegada o delegat de prevenció de riscos laborals.
- Rebre informació sobre la tramitació del protocol i en quin sentit finalitza.

10.3.1 Inici de les actuacions

Sol·licitud

Les actuacions s'inicien quan la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UPC rep una comunicació dels fets a través de la bústia que s'incorpora al canal intern d'informació de la Universitat, que garanteix la confidencialitat de les dades i documentació aportades (prou.upc.edu). També es poden iniciar d'ofici per part de l'òrgan o òrgans competents de la UPC, quan es tingui coneixement de possibles situacions d'assetjament psicològic laboral. La sol·licitud pot ser presentada per la persona afectada o per una tercera persona que hagi identificat una situació d'assetjament psicològic laboral. En cas que la persona afectada estigui d'incapacitat laboral, pot iniciar voluntàriament el procés quan ho consideri.

Els casos que s'hagin d'abordar des d'aquest protocol, seran derivats de la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UPC a la Unitat de Mediació.

Les treballadores i treballadors externs a la UPC podran registrar en format paper el formulari i incloure dins d'un sobre tancat la resta d'informació i la documentació annexa, si n'hi ha. Per garantir la confidencialitat, la Unitat de Mediació assignarà uns codis d'identificació a les persones afectades.

En qualsevol cas, totes les persones que participin en el procés, inclosos els testimonis, han de garantir la confidencialitat de les informacions i dades que facilitin o de les quals tinguin coneixement amb motiu d'aquesta participació. A aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat i hauran de signar un compromís de confidencialitat. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula "*confidencial*" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

Si es constata que els fets comunicats no són objecte de l'àmbit d'aplicació del present protocol, la Unitat de Mediació serà responsable de determinar quin protocol és aplicable, garantint que no es produeixi cap situació de desprotecció. La Unitat de Mediació farà una diligència deixant constància del fet i eliminarà la informació i documentació rebuda, llevat que la persona sol·licitant demani la derivació interna dins el termini indicat en la comunicació.

Consentiment

La presentació de la sol·licitud d'intervenció suposa el consentiment per part de la persona afectada de col·laborar amb la Unitat de mediació per analitzar els fets objecte de la comunicació, incloent entrevista amb la persona.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i inequívoc per iniciar les actuacions d'aquest protocol, ja sigui en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la Unitat de Mediació.

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, la Unitat de Mediació determinarà les actuacions a seguir tot garantint la confidencialitat de la informació.

Informació

La Unitat de Mediació informarà les delegades i delegats de prevenció sobre les sol·licituds d'intervenció en un termini màxim de tres dies hàbils, a comptar des de la data de la notificació.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar a les persones implicades que les poden assessorar i acompanyar alguna de les següents figures: una o un familiar o persona de confiança, una o un representant de les treballadores i treballadors o una delegada o delegat de prevenció de riscos laborals.

10.3.2 Valoració per la Unitat de Mediació

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb rigor tècnic, equanimitat i respecte a totes les persones afectades.

La Unitat de Mediació, en un termini màxim de cinc dies hàbils, i un cop feta una primera anàlisi del contingut de la sol·licitud d'intervenció i d'altra informació recopilada que es consideri necessària (incloent la possibilitat de fer una entrevista d'aproximació amb la persona suposadament afectada), valorarà si la sol·licitud s'adequa a l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol i impulsarà, quan sigui necessari, les actuacions d'investigació tècnica, d'acord amb els preceptes que es detallen en el procés.

Si la sol·licitud no s'ajusta a l'àmbit d'aquest protocol la Unitat de Mediació derivarà la sol·licitud a altres tipus d'actuacions o procediments mitjançant l'informe motivat oportú. Aquest informe motivat s'haurà de comunicar a la persona sol·licitant als efectes corresponents. Així mateix, es comunicarà a les delegades i els delegats de prevenció, de manera que es garanteixi la confidencialitat de la informació.

Si la sol·licitud s'ajusta a l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, la Unitat de Mediació informarà a la persona afectada de la necessitat de sol·licitar visita mèdica per motius de salut per risc psicosocial, i constituirà un Òrgan tècnic d'investigació, amb la composició que s'especifica en aquest protocol.

La Unitat de Mediació definirà mesures d'acompanyament i/o provisionals en el cas que es consideri necessari.

10.3.3 Visita mèdica

La persona sol·licitant demanarà data i hora de visita mèdica per motius de salut a qualsevol dels centres de vigilància i promoció de la salut de la UPC, a través de l'[eina electrònica de sol·licitud d'atenció a la salut de les persones](#). En aquesta visita, la persona haurà d'aportar, en cas de disposar, els informes mèdics que acreditin el seu estat de salut.

Derivat de la visita mèdica realitzada, el personal sanitari especialista en medicina del treball emetrà un informe sanitari de qualificació d'aptitud laboral per al lloc de treball indicat, així com les possibles restriccions o recomanacions mèdiques a adoptar per tal de garantir la seguretat i salut de la persona afectada. L'informe sanitari es trametrà a l'Òrgan tècnic d'investigació.

En cas que es conclogui que els danys a la salut són conseqüència directa d'una situació d'assetjament psicològic laboral, aquests es consideraran accident laboral, d'acord amb l'article 156 del Reial decret legislatiu 8/2015.

10.3.4 Actuacions tècniques d'investigació

Constitució de l'Òrgan Tècnic d'Investigació (OTI)

L'Òrgan tècnic d'investigació és l'òrgan encarregat d'analitzar i valorar la situació presentada. Aquest òrgan ha d'estar integrat per una persona de la Unitat de Mediació i una altra del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

El personal del Servei de prevenció de riscos laborals ha de tenir coneixements tècnics especialitzats en l'àmbit d'aquest protocol i ha de complir amb una de les condicions següents:

- Titulació tècnica en prevenció de riscos laborals amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia aplicada.
- Títol de grau o llicenciatura en psicologia.
- Titulació tècnica en prevenció de riscos laborals amb l'especialitat de medicina del treball.

L'Òrgan tècnic d'investigació es podrà ampliar amb un o més membres si la seva participació pot ser necessària per a la valoració del cas.

Entrevistes

L'Òrgan tècnic d'investigació durà a terme entrevistes a les persones implicades, és a dir, les persones identificades a la sol·licitud d'intervenció, i, si fos el cas, els testimonis i altres persones que puguin tenir informació rellevant del cas i utilitzarà instruments tècnics reconeguts i de fiabilitat contrastada.

En cas d'incompareixença injustificada a les cites, l'òrgan podrà continuar l'activitat per tal d'evitar els perjudicis d'una dilació excessiva de les actuacions.

Al començament de cada entrevista, l'Òrgan tècnic d'investigació informará les persones implicades i els testimonis que l'informe resultant de l'exploració que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que s'incorporarà a l'expedient disciplinari que es pugui incoar per determinar l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Instruments tècnics d'avaluació

Com a instruments complementaris a les entrevistes, l'Òrgan tècnic d'investigació podrà fer ús d'eines d'avaluació de riscos de naturalesa psicosocial per tal de valorar la situació objecte d'anàlisi.

Altres actuacions

En qualsevol moment, abans de l'informe de l'Òrgan tècnic d'investigació, les persones implicades en l'anàlisi del cas podran aportar noves proves que no haurien estat a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les persones implicades en el cas, la Unitat de Mediació, d'ofici, o a petició de l'Òrgan tècnic d'investigació, proposarà a la direcció de l'Àrea de Personal i Organització o al Vicerectorat amb competències en polítiques de PDI i als òrgans que pertoqui, en qualsevol de les fases del procediment i degudament motivades, les mesures correctores que consideri necessàries per evitar perjudicis i danys a la salut.

En el supòsit que del transcurs de les actuacions d'investigació, l'Òrgan tècnic d'investigació consideri que els fets poden constituir assetjament psicològic laboral o indicis d'una comissió d'una falta disciplinària, informarà a la Unitat de Mediació, qui ha de posar els fets en coneixement de la Unitat d'Inspecció de Serveis i Control Intern de la UPC i als òrgans que pertoqui per proposar l'adopció de les mesures necessàries.

En el cas que, durant les actuacions d'investigació una vegada incoat l'expedient disciplinari per part de l'òrgan competent, es detectin indicis suficients que els fets investigats podrien ser constitutius de delictes penals, s'interrompran immediatament les actuacions internes del protocol i es suspendrà la tramitació de l'expedient disciplinari. La Unitat d'Inspecció de Serveis i Control Intern de la UPC informarà el rector o rectora, qui serà responsable de posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal o dels tribunals, d'acord amb la normativa vigent. Un cop derivats els fets a l'autoritat judicial, es podrà valorar l'adopció de mesures d'acompanyament i protecció a la persona afectada dins del marc del protocol, sempre que aquestes no interfereixin amb el procediment penal en curs.

Quan es determini que una conducta conflictiva no constitueix assetjament psicològic laboral, però pugui generar un clima laboral inadequat, la Unitat de Mediació haurà de valorar l'adopció de mecanismes de mediació, conciliació o altres mesures de resolució de conflictes disponibles.

L'adopció de mesures cautelars durant la tramitació del procediment serà competència exclusiva del rector o rectora, qui podrà delegar aquesta facultat segons la normativa interna de la UPC.

En els casos de conductes reiterades que, considerades de manera aïllada, no compleixin els requisits per ser definides com a assetjament laboral, però que, conjuntament, generin un entorn de treball hostil o degradant, es podrà considerar la situació com a constitutiva d'assetjament psicològic laboral, d'acord amb el principi d'interpretació sistemàtica.

10.3.5 Finalització de les actuacions d'investigació. Informe tècnic.

A partir de la investigació duta a terme i un cop finalitzades les actuacions tècniques, l'Òrgan tècnic d'investigació emetrà, en el termini d'un mes, un informe tècnic d'acord amb algun dels sentits següents:

- No constata indicis d'assetjament psicològic laboral i proposa, quan ho consideri necessari, a la Unitat de Mediació que resolgui l'establiment d'actuacions en l'àmbit psicosocial, organitzatiu, formatiu o d'altra tipus, a fi d'implementar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició d'aquestes situacions.
- Constata indicis d'assetjament psicològic laboral i proposa l'establiment de mesures preventives i/o correctores.

Quan es constati indicis d'assetjament psicològic laboral, l'informe serà remès a la Unitat de Mediació, qui ha de posar els fets en coneixement de la Unitat d'Inspecció de Serveis i Control Intern de la UPC com a òrgan responsable de la incoació del procediment disciplinari, garantint la separació d'actuacions i evitant duplicitats. En l'informe s'haurà de fer constar la persona o persones responsables, les conductes o els fets susceptibles de motivar la incoació d'un procediment disciplinari i la resta de

circumstàncies rellevants.

En cas d'incoació d'un expedient disciplinari posterior a les actuacions d'aquest protocol, la Unitat d'Inspecció de Serveis i Control Intern de la UPC ha de vetllar per evitar les actuacions redundants o innecessàries que provoquin la revictimització de les persones afectades.

La Unitat de Mediació informará del resultat de l'informe tècnic i de les mesures a adoptar a la direcció de la unitat en la que presta servei la presumpta víctima sempre i quan no sigui part implicada, o a l'òrgan competent per tal de dur a terme les actuacions que siguin de l'àmbit de la seva competència. Així mateix, paral·lelament, s'informará de les mesures proposades a les parts afectades i a les delegades o delegats de prevenció participants del procés.

En el cas que s'adoptin mesures correctores diferents a les indicades per l'Òrgan tècnic d'investigació, l'òrgan responsable de l'execució haurà de motivar per escrit, la idoneïtat de l'adopció de mesures correctores diferents a les proposades per l'Òrgan tècnic d'investigació.

Per garantir la protecció de totes les parts implicades, quan es conclogui que una denúncia s'ha realitzat amb intenció dolosa o amb aportació de dades falses, es podrà incoar un expedient disciplinari contra la persona denunciant. Aquesta actuació haurà de ser proporcional i no podrà comprometre el dret a la confidencialitat ni generar efectes dissuasius per a futures denúncies.

10.3.6 Seguiment del cas

Seguiment de les actuacions i registre

La Unitat de Mediació, ha de dur a terme un registre dels casos presentats, així com un seguiment dels mateixos i de les actuacions que s'hagin portat a terme, per confirmar que l'assetjament psicològic laboral ha cessat i que no s'ha produït cap represàlia contra la persona afectada o contra qualsevol persona que intervingui en el procés.

Visites de seguiment mèdic

Es realitzarà visites de seguiment mèdic per tal de valorar l'evolució de l'estat de salut de la persona afectada.

El personal sanitari del centre de vigilància i promoció de la salut de la UPC, realitzarà el seguiment de l'estat de salut de la persona segons el període especificat a l'informe sanitari inicial. Després de cada revisió de seguiment, el personal sanitari realitzarà un nou informe de qualificació d'aptitud laboral indicant si es segueix mantenint la mateixa qualificació i dictamen d'aptitud laboral, si es modifica o si es tanca. Es seguiran establint tots els seguiments que el personal sanitari consideri adients en funció de l'evolució de l'estat de salut de la persona.

10.3.7 Arxivament de les actuacions

En el cas que, en el decurs de les actuacions, sobrevingui un motiu pel qual l'assumpte quedi fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol i no es puguin continuar les actuacions tècniques d'investigació, es derivarà a la persona sol·licitant a la instància corresponent o podrà declarar-se l'arxivament de les actuacions.

11. Seguiment de l'aplicació del protocol

El Comitè de Seguretat i Salut pot crear una subcomissió paritària i específica amb l'objectiu d'analitzar l'aplicació d'aquest protocol. A aquest efecte tindran informació, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, de les sol·licituds d'intervenció que s'hagin presentat, del procediment d'investigació seguit i dels resultats.

En cas de creació d'una subcomissió específica, aquesta analitzarà aquells casos sobre els quals s'hagin plantejat dubtes sobre el bon funcionament del present protocol i informarà al Comitè de Seguretat i Salut de qualsevol aspecte que sigui susceptible per millorar el funcionament del present protocol.

La Unitat de Mediació elaborarà una informació estadística sobre tots els casos d'assetjament, que es lliurarà amb la periodicitat que es determini, en les reunions ordinàries, al Comitè de Seguretat i Salut, tot preservant la intimitat de les persones.

12. Revisió del protocol

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, a proposta de qualsevol de les parts del Comitè de Seguretat i Salut, o per imperatiu legal o jurídic.

En qualsevol cas, la proposta de revisió i modificació es durà a terme amb la consulta i participació prèvies del Comitè de Seguretat i Salut.

ANNEXOS

ANNEX I. Llista orientativa i no exhaustiva de conductes constitutives de possible assetjament o discriminació

Conductes dirigides a l'àmbit laboral o professional

- Anul·lar o restringir les possibilitats de relació i comunicació de la persona.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Avaluar o jutjar la feina o l'actitud d'una persona d'una manera no objectiva.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions o les opinions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds relacionades amb les necessitats personals o professionals que la persona té assignades.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional.
- No assignar tasques a una persona, o buidar les funcions del seu lloc de treball.
- Assignar a les persones tasques no inherents al seu lloc de treball.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries per preservar la integritat física o la salut de la persona.
- Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.

Conductes dirigides a l'àmbit personal o social

- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o no dirigir-li la paraula.
- Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic, personalment o a les xarxes socials.
- Tractar una persona com si fos invisible o no existís.
- Fer crítiques a la vida privada d'una persona, o difondre-les.
- Adreçar comunicacions, escrites o orals, amb un contingut amenaçador, irònic o sarcàstic.
- Fer entendre que una persona té problemes mentals o psicològics, o mancances cognitives.

- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc. d'una persona.
- Inventar i difondre rumors de manera malintencionada sobre aspectes de la vida privada o professional d'una persona.
- Atacar les actituds, les creences, els sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal.
- Mofar-se de la nacionalitat d'una persona.
- Provocar una persona per descompensar-la emocionalment i fer-la explotar.

Conductes de violència física i verbal

- Fer maltractaments físics.
- Fer amenaces amb violència física o verbal, o per mitjà de gestos intimidadors.
- No respectar l'espai interpersonal amb l'objectiu d'intimidat una persona.
- Cridar o insultar.

Font: Generalitat de Catalunya, Departament de la Presidència, Secretaria d'Administració i Funció Pública. Tècniques i instruments per a la sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX II. Esquema d'actuacions d'intervenció



