

Títol: PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS EN L'ÀMBIT LABORAL
Secció: DISPOSICIONS GENERALS
Òrgan: Consell de Govern
Data d'aprovació: dijous, 26 de febrer de 2026

Título: PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL
Sección: DISPOSICIONES GENERALES
Órgano: Consejo de Gobierno
Fecha de aprobación: jueves, 26 de febrero de 2026

PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS EN L'ÀMBIT LABORAL

PREÀMBUL

La Universitat d'Alacant és una institució pública, dinàmica i innovadora que té com a missió la formació integral dels seus estudiants 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'aquests fins participa un elevat nombre de persones que es relacionen i interaccionen entre si, d'acord amb l'organització del treball prevista.

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

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, mentre aquesta, tal com recull en la Carta d'Ottawa, «consisteix a proporcionar als pobles els mitjans necessaris per a millorar la salut i exercir-hi un control més gran».

De tal manera que, en la mesura que 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 a la Universitat d'Alacant (UA), que genere, al seu torn, l'adquisició i la interiorització d'hàbits i conductes saludables, permetrà la reducció dels riscos i amb ella la de les mesures de prevenció que seria necessari aplicar.

És per això que la promoció de la salut i la 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.

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

Les Normes de convivència de la Universitat d'Alacant també incideixen en tota aquesta casuística: el seu art. 26.3 disposa que la mediació constitueix el procediment preferent per a la resolució de conflictes derivats de riscos psicosocials.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objectiu

1. Aquest procediment té com a objectiu establir a la Universitat d'Alacant una metodologia o protocol d'actuació 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 certa entitat de risc psicosocial, manifestada a través de conflictes interpersonals, i possibilitar una solució o l'adopció de les mesures preventives necessàries.

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

PREÁMBULO

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.

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 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".

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.

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.

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 de cierta entidad que se manifiestan en conflictos interpersonales, con la finalidad de adoptar las correspondientes medidas.

Las Normas de Convivencia de la Universidad de Alicante también inciden en toda esta casuística, disponiendo en su art. 26.3 que la mediación constituye el procedimiento preferente para la resolución de conflictos derivados de riesgos psicosociales.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

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 cierta entidad de riesgo psicosocial, manifestada a través de conflictos interpersonales, y posibilitar una solución o adoptar las medidas preventivas necesarias.

En relació amb els riscos psicosocials incipients i que no tinguen l'entitat requerida per a posar en marxa aquest procediment, es preveuen les vies d'atenció precoç a les quals es refereix l'annex.

2. No seran admeses les sol·licituds que no responguen als fins als quals serveix aquest procediment.

3. S'adoptaran les mesures legalment previstes contra les sol·licituds falses.

4. Aquest procediment no serà aplicable 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 contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual de la Universitat d'Alacant. En els casos que calga, s'adoptaran les corresponents mesures de coordinació entre els vicerectorats amb competències en la matèria.

5. Aquest procediment tampoc serà aplicable a situacions de risc psicosocial l'entitat dels quals aconselle vies d'actuació primerenca de riscos psicosocials.

6. S'adoptaran les mesures necessàries per a evitar o reduir la victimització secundària.

Article 2. Definicions

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

a) Risc psicosocial: tota situació d'alteració sensible de l'entorn laboral que pot interferir objectivament i manifestament en la vida professional i (o) personal de l'individu.

b) Conflicte interpersonal: desacord, incompatibilitat, actitud o confrontació d'interessos entre les persones que puga donar lloc a una situació de risc psicosocial.

c) Mediator/mediadora: 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 s'aplicarà a qualsevol situació de risc psicosocial manifestada a través de conflictes entre persones integrants dels col·lectius següents:

a) Personal docent i investigador (PDI)

b) Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS)

c) Personal d'investigació (PI)

Article 4. Confidencialitat i participació

El procediment es desenvoluparà respectant els drets a la dignitat, l'honor i la intimitat de les persones, així com el deure de sigil i confidencialitat per totes i cadascuna de les persones que intervinguen en el procediment en relació amb la informació que se'n derive. Així, les persones que hi intervinguen estan obligades a mantenir 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 i els integrants de la comunitat universitària hauran de col·laborar en el procediment.

Article 5. Custòdia i arxiu de l'expedient

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

Article 6. Traslats de presumptes infraccions administratives o penals

En relación con los riesgos psicosociales incipientes y que no tengan la entidad requerida para poner en marcha el presente procedimiento, se prevén las vías de atención temprana a las que se refiere el Anexo.

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

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

4. Este procedimiento no resultará 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 entre los vicerrectorados con competencias en la materia.

5. Este procedimiento tampoco será aplicable a situaciones de riesgo psicosocial cuya entidad aconseje vías de actuación temprana de riesgos psicosociales.

6. Se adoptarán las medidas necesarias tendentes a evitar o reducir la victimización secundaria.

Artículo 2. Definiciones

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

a) «Riesgo Psicosocial»: toda situación de alteración sensible del entorno 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 Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

c) Personal de investigación (PI)

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 transcurs de les actuacions s'adverteixen fets que poden ser constitutius d'infracció administrativa o responsabilitat penal, es posaran, exclusivament, en coneixement de la rectora o rector als efectes oportuns. En tot moment caldrà assegurar les garanties de confidencialitat estipulades en l'article 4.

Article 7. Garanties

La Universitat d'Alacant vetlarà perquè les persones intervinents en el 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

El procediment podrà ser promogut a proposta de:

a) La persona afectada, o el seu representant (designat fefaentment per la persona afectada per a actuar en nom seu), a través de sol·licitud raonada dirigida al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut a través del tràmit establert a aquest efecte en l'eAdministració.

b) El responsable de la unitat organitzativa, una vegada exhaurides les vies d'atenció precoç.

c) El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut de la Universitat d'Alacant, si té indicis que es pot donar 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, de manera motivada, la no admissió de la sol·licitud, i en donarà compte a la vicerectora o vicerector amb competències en matèria de prevenció, així com a la persona sol·licitant o el seu representant.

3. En tot cas, el Servei de Prevenció i Promoció de la Salut comunicarà, en el dia hàbil següent a la recepció de la sol·licitud d'inici del procediment, a la vicerectora o vicerector amb competències en matèria de prevenció, així com a la persona afectada o al seu representant, el començament de la valoració de la situació a la qual es refereix l'article següent.

Article 9. Valoració inicial de la situació

1. El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut farà una valoració inicial de la situació, d'acord amb els criteris tècnics que siguen pertinents, per a la qual podrà realitzar les entrevistes que es requerisquen, així com la recopilació de tota la informació que puga resultar convenient, garantint 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, pel Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, haja sigut possible concloure la valoració, aquest servei comunicarà, de manera immediata, les raons i el nou termini estimat a la persona afectada o al seu representant, així com a la vicerectora o vicerector amb competències en matèria de prevenció.

3. El Servei de Prevenció i Promoció de la Salut, una vegada efectuada la valoració inicial de la situació, proposarà, de manera motivada, a la vicerectora o vicerector amb competències en matèria de prevenció:

a) La no incoació del procediment en cas de no apreciar una situació de risc psicosocial que es puga emparar sota aquesta normativa; o, d'altra banda, si estima que aquesta situació pot ser objecte d'atenció precoç per la Unitat de Psicologia i Resiliència.

b) La iniciació del procediment si adverteix una situació de risc psicosocial o danys a la salut que faça aconsellable posar-lo en marxa.

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. El procedimiento podrá ser promovido a propuesta de:

a) La persona afectada, o su representante (designado fehacientemente por aquélla para actuar en su nombre), a través de solicitud razonada dirigida al Servicio de prevención y promoción de la salud a través del trámite establecido a tal efecto en la eadministración.

b) El responsable de la unidad organizativa, agotadas las vías de atención temprana.

c) 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 Vicerrectora o Vicerrector 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 Vicerrectora o Vicerrector 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 Vicerrectora o Vicerrector 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 Vicerrectora o Vicerrector 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 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 Conflictes.

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, de manera raonada, el pas directe a la fase 2 del procediment, sempre que s'estime que la fase 1 pot resultar improcedent o ineficaç. En qualsevol cas, si es considera oportú per a les parts, el Servei de Prevenció i Promoció de la Salut podrà, així mateix, proposar a l'òrgan competent l'adopció de mesures cautelars mentre se substancie el procediment.

6. En els casos que ho requerisquen es garantirà el suport psicològic a través dels mitjans sanitaris disponibles a través del Servei de Prevenció i Promoció de la Salut.

Secció 2a. Inici, desenvolupament i resolució del procediment

Article 10. Inici del procediment

La vicerectora o 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, la manera en la qual es durà a terme, així com, si és el cas, sobre les mesures cautelars a adoptar, tenint en compte el que estipulen els punts 4 i 5 de l'article 9. La resolució serà comunicada a les parts en un termini màxim de 2 dies hàbils, al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut i a la superior jeràrquica o superior jeràrquic comú si haguera d'intervenir en el procediment. De la mateixa manera, s'informarà de l'inici del procediment, en aquest mateix termini, la vicerectora o vicerector amb competències en matèria de professorat, així com la vicerectora o vicerector competent en matèria d'investigació, o la gerent o el gerent, segons siga procedent, considerant 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'arribar a un acord entre les parts. Quan la mediació la sol·licite tan sols una de les parts s'haurà de recaptar el consentiment de l'altra o altres parts en desacord, sense el beneplàcit del qual 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 seu caràcter voluntari, s'identificaran les parts i es deixarà constància de l'objecte del conflicte a resoldre, així com del compromís que assumeixen les parts de complir els acords als quals s'arriba. La persona o 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. El còmput es farà a partir 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 o diverses sessions que seran convocades amb l'antelació suficient. La data de la segona sessió i, si és el cas, de les ulteriors, 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 de les parts.

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

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 improcedente o ineficaz. En cualquier caso, si se considera oportuno para las partes, el Servicio de prevención y promoción de la salud podrá, asimismo, proponer al órgano competente la adopción de medidas cautelares en tanto se sustancie el procedimiento.

6. En aquellos casos que lo requieran se garantizará el apoyo psicológico mediante los medios sanitarios disponibles a través del Servicio de Prevención y Promoción de la Salud.

Sección 2ª. Inicio, desarrollo y resolución del procedimiento

Artículo 10. Inicio del procedimiento

La Vicerrectora o Vicerrector 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 Vicerrectora o Vicerrector con competencias en materia de profesorado, así como a la Vicerrectora o Vicerrector 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 posteriores, 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. Són causes de terminació del procediment de mediació: a) l'acord a què hagen arribat 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, siga de manera expressa, siga 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 se n'estendrà acta signada per totes les parts intervinents, incloent-hi l'òrgan de mediació, la qual serà notificada en el termini de tres dies hàbils a la vicerectora o vicerector amb competències en matèria de prevenció de riscos laborals perquè procedisca en els termes que corresponga.

Aquesta acta contindrà els acords a què s'haja arribat o, en cas de desacord, les mesures proposades (informació, formació o mesures organitzatives) d'acord amb la planificació de l'activitat preventiva derivada de les avaluacions de riscos psicosocials realitzades en la UA.

7. L'acord assolit en el procediment de mediació posarà fi al PRL-7. La falta d'acord determinarà l'inici de la fase 2 del procediment, sempre que la part que l'haja instat ho sol·licite en el termini de 3 dies hàbils comptadors a partir de l'endemà de la notificació de l'acta de mediació.

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

Article 12. Òrgan de mediació

1. L'òrgan de mediació de la Universitat d'Alacant actuarà subjecte als principis d'imparcialitat, neutralitat i confidencialitat.

2. Es designaran una o dues persones mediadores, en atenció a les característiques de la controvèrsia.

3. Als membres de l'òrgan de mediació els serà aplicable el que estableixen els articles 23 (abstenció) i 24 (recusació) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

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 medidora o mediador, comunicarà, en el dia hàbil següent, la falta d'acord de les parts a la vicerectora o 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'haja decidit passar directament a la fase 2, la vicerectora o el vicerector competent en matèria de prevenció, notificarà a les parts, en el dia hàbil següent, 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, així com a la vicerectora o al vicerector amb competències en matèria de professorat, a la vicerectora o al vicerector, amb competències en matèria d'investigació o a la gerent o al gerent, segons el cas. Si escau, la vicerectora o el vicerector remetrà al Servei de Prevenció i Promoció de la Salut la documentació a la qual fa referència l'article 13.1 perquè en siga custodiada.

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 en el plazo de tres días hábiles a la Vicerrectora o Vicerector con competencias en materia de prevención de riesgos laborales para que proceda en los términos que corresponda.

Dicha acta contendrá los acuerdos alcanzados o, en caso de desacuerdo, las medidas propuestas (información, formación y/o medidas organizativas) en consonancia con la planificación de la actividad preventiva derivada de las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en la UA.

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, siempre que la parte que lo hubiere instado así lo solicite en el término de 3 días hábiles a contar a partir del día siguiente a la notificación del acta de mediación.

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. El órgano de mediación de la Universidad de Alicante actuará sujeto a los principios de imparcialidad, neutralidad y confidencialidad.

2. Se designarán a una o a dos personas mediadoras, en atención a las características de la controversia.

3. A los miembros del órgano de mediación 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.

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 medidora o mediador, comunicará, en el siguiente día hábil, de la falta de acuerdo de las partes a la Vicerrectora 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 Vicerrectora 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 Vicerrectora o Vicerector con competencias en materia de profesorado, a la Vicerrectora o Vicerector, con competencias en materia de investigación o a la o el Gerente, según el caso. Si procede, la Vicerrectora 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 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 que consten en l'expedient, respectant i conserant, si és el cas, el que estipula la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i referits a qualsevol de les persones implicades en el procediment.

3. Les parts objecte del conflicte, i la totalitat d'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 la qual es refereix l'article 4.

Article 15. Competències de la Comissió de Resolució de Conflictes

Correspon a la comissió:

- Investigar els fets que han motivat la situació de conflicte.
- Lliurar informe sobre el diagnòstic de la situació i proposar a la rectora o al rector les mesures, si pertoca, 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

- La comissió estarà composta per tres integrants designats entre els components de la llista de mediadors, mediadores i membres de la Comissió de Resolució de Conflictes.
- A les persones que componguen la comissió els serà aplicable el que estableixen els articles 23 (abstenció) i 24 (recusació) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- La comissió podrà comptar amb el suport de persones assessores en qualsevol moment del desenvolupament d'aquesta fase (que hauran de guardar la confidencialitat exigida en l'article 4).

17. Actuacions de la Comissió de Resolució de Conflictes

- Per a la investigació dels fets, la comissió podrà recaptar els documents que considere necessaris, realitzar les entrevistes que entenga oportunes i practicar totes les proves que estime pertinents, amb el màxim respecte als drets a la llibertat, a l'honor i a la intimitat de les persones.
- La comissió elaborarà un informe en el qual, a més d'incloure el diagnòstic de la situació, proposarà les mesures d'informació, formació o organitzatives que considere adequades per a la resolució del conflicte o per a la prevenció de riscos psicosocials, el contingut de les quals s'ha de conciliar amb la planificació de l'activitat preventiva derivada de les avaluacions de riscos psicosocials realitzades en la Universitat d'Alacant.
- 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, adjuntant-hi, perquè en siga custodi, la documentació utilitzada en ocasió de la seua intervenció.

Article 18. Duració de la fase 2

Una vegada transcorreguts 5 dies hàbils, computats des de la comunicació a la qual es refereix l'article 17.2, sense que haja 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 informará d'aquest fet la vicerectora o el vicerector amb competències en matèria de prevenció.

Article 19. Resolució

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:

- Investigar los hechos que han motivado la situación de conflicto.
- 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

- La Comisión estará compuesta por tres integrantes designados de entre los componentes de la lista de mediadoras, mediadores y miembros de la Comisión de Resolución de Conflictos.
- 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.
- 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).

Artículo 17. Actuaciones de la Comisión de Resolución de Conflictos

- 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.
- La Comisión elaborará un informe en el que, además de incluir el diagnóstico de la situación, propondrá las medidas de información, formación y/o organizativas que estime adecuadas para la resolución del conflicto o para la prevención de riesgos psicosociales cuyo contenido debe conciliarse con la planificación de la actividad preventiva derivada de las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en la Universidad de Alicante.
- 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 Vicerrectora o Vicerrector con competencias en materia de prevención.

Artículo 19. Resolución

1. La rectora o el rector, en el termini de 5 dies hàbils, comptadors 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 al vicerector competent en matèria de prevenció, així com a la vicerectora o al vicerector amb competències en matèria de professorat, a la vicerectora o al vicerector amb competències en matèria d'investigació o a la gerent o al herent, 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, així com de la custòdia de la documentació corresponent.

Disposició addicional primera. Llista de mediadors, mediadores i membres de la Comissió de Resolució de Conflictes.

1. Cada quatre anys, la vicerectora o el vicerector competent en matèria de prevenció de riscos laborals nomenarà un mínim de vuit persones amb experiència acreditada en la gestió de conflictes interpersonals i que hagen rebut formació i hagen adquirit competències en mediació. Aquestes persones formaran la llista de membres que podran intervenir com a mediadors o mediadores, o com a integrants de la Comissió de Resolució de Conflictes. El nomenament serà publicat a efectes informatius i s'inclourà en un registre, la gestió, la custòdia i l'organització del qual correspondrà a la Comissió de Convivència.

2. La Universitat d'Alacant podrà recaptar la col·laboració dels col·legis professionals de l'advocacia i de psicòlegs a l'efecte de seleccionar, en tot o en part, el personal que formarà la llista.

3. La persona o persones de la llista que haja intervingut com a mediador o mediadora en l'intent de solució d'una controvèrsia no podrà formar part de la Comissió de Resolució de la Conflictes que es constituïska per a aquest mateix assumpte.

Disposició addicional segona.

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

2. Així mateix, s'inclou un annex II relatiu als instruments d'atenció precoç dels regs psicosocials en l'àmbit laboral.

Disposició Final. Entrada en vigor.

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

ANNEX I. ALTRES DEFINICIONS

Els riscos psicosocials es poden manifestar de manera 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 tot seguit:

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

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

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

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 primera. Listado de mediadores, mediadoras y miembros de la Comisión de Resolución de Conflictos.

1. Cada cuatro años, la Vicerectora o el Vicerector competente en materia de prevención de riesgos laborales nombrará a un mínimo de ocho personas con acreditada experiencia en la gestión de conflictos interpersonales y que hayan recibido formación y adquirido competencias en mediación. Dichas personas conformarán la lista de miembros que podrán intervenir como mediadores o mediadoras, o como integrantes de la Comisión de Resolución de Conflictos. El nombramiento será publicado a efectos informativos y se incluirá en un registro cuya llevanza, custodia y organización corresponderá a la Comisión de Convivencia.

2. La Universidad de Alicante podrá recabar la colaboración de los Colegios profesionales de la abogacía y de psicólogos a los efectos de seleccionar, en todo o en parte, el personal que conformará la lista.

3. La persona o personas de la lista que haya intervenido como mediador o mediadora en el intento de solución de una controversia no podrá formar parte de la Comisión de Resolución de la Conflictos que se constituya para ese mismo asunto.

Disposición adicional segunda.

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

2. Asimismo, se incluye un anexo II referido a los instrumentos de atención temprana de los riegos psicosociales en el ámbito laboral.

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 I. OTRAS DEFINICIONES

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:

- 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 tasca 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 produïsca 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 discriminació, en tot cas, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 7.3 LOIDH). Constitueix discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat (art. 8 LOIDH). En la mateixa línia, es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïsca 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 Niza).

«Assetjament per raó de discapacitat»: qualsevol 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.

Hi ha situacions de risc psicosocial incipient que es reconduïxen a les vies d'actuació primerenca, les quals es poden definir com a procediments d'intervenció psicosocial breu davant d'indis de conflictes interpersonals en una unitat, a sol·licitud de la persona treballadora, del responsable de la unitat organitzativa d'acord amb el pla intern de comunicació de riscos psicosocials (denominat Pla de Comunicació en les avaluacions de 2010 i 2021) o altres subjectes amb competències en aquesta matèria.

ANNEX II. INSTRUMENTS D'ATENCIÓ PRECOÇ DELS RISCOS PSICOSOCIALS EN L'ÀMBIT LABORAL

Hi ha diferents [instruments de detecció precoç](#) dels riscos psicosocials que poden afectar els subjectes inclosos en l'àmbit d'aplicació del PRL07:

En primer lloc, cal considerar les diferents vies existents en el pla intern de comunicació de riscos psicosocials (denominat Pla de Comunicació en les avaluacions de 2010 i 2021) de la unitat, plantejant el suggeriment, la petició o la queixa a través del canal establert a aquest efecte o, si és el cas, en les sessions del consell de departament/institut, siga en l'apartat de torn obert de paraules de l'ordre del dia, siga sol·licitant a la direcció del departament la seua possible inclusió com un punt de l'ordre del dia; o, en el cas dels serveis generals i altres unitats, en les reunions de gestió del pla intern de comunicació de riscos psicosocials que hi tinguen lloc.

- 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.

Existen situaciones de riesgo psicosocial incipiente que se reconducen a las vías de actuación temprana, las cuales se pueden definir como: procedimientos de intervención psicosocial breve ante indicios de conflictos interpersonales en una unidad, a solicitud de la persona trabajadora, del responsable de la unidad organizativa de acuerdo con el Plan interno de comunicación de riesgos psicosociales (denominado plan de comunicación en las evaluaciones de 2010 y 2021) u otros sujetos con competencias en la materia.

ANEXO II. INSTRUMENTOS DE ATENCIÓN TEMPRANA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Existen distintos [instrumentos de detección temprana](#) de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del PRL07:

En primer lugar, hay que considerar las distintas vías existentes en el plan interno de comunicación de riesgos psicosociales (denominado plan de comunicación en las evaluaciones de 2010 y 2021) de la unidad, planteando la sugerencia, petición o queja a través del canal establecido al efecto o, en su caso, en las sesiones del Consejo de Departamento/Instituto, bien en el apartado de "ruegos y preguntas" del orden del día o bien solicitando a la dirección del departamento su posible inclusión como un punto del orden del día; o, en el caso de los servicios generales y otras unidades, en las reuniones de gestión del plan interno de comunicación de riesgos psicosociales que se celebren en las mismas.

En segon lloc, si la solució proporcionada per la direcció del departament, el consell de departament o la unitat d'adscripció de la persona afectada no resol la situació o no resulta ser la via adequada per a fer-ho, en el cas del PDI i del personal investigador (PI) es podrà plantejar la qüestió davant del vicerectorat competent en atenció a la matèria o al col·lectiu de què es tracte. En relació amb el PTGAS i altres figures assimilades (personal tècnic, i personal de gestió i administració en l'àmbit de la investigació), l'òrgan competent serà la Gerència.

En tercer lloc, si la intervenció del vicerectorat competent o de la Gerència no arriba a una solució satisfactòria del problema plantejat, o si no foren les vies idònies per a la solució del problema, es podrà acudir als instruments de mediació a la disposició dels interessats, assenyaladament, a través de la Comissió de Convivència o de la Defensoria Universitària. No serà possible tramitar aquestes dues vies de mediació de manera simultània.

En quart lloc, una vegada esgotada la via o les vies de mediació elegides es podrà sol·licitar, tal com estableix el procediment PRL07, la intervenció de la Comissió de Riscos Psicosocials del Comitè de Seguretat i Salut de la Universitat d'Alacant, la qual, després de l'estudi de les actuacions dutes a terme i a la vista de l'informe emès pel Servei de Prevenció i de Promoció de la Salut, podrà sol·licitar l'obertura del procediment de prevenció de riscos psicosocials en l'àmbit laboral si es donen les circumstàncies que permeten el recurs a aquest procediment.

Amb vista a facilitar la utilització dels diferents instruments d'atenció precoç de les situacions de risc psicosocial, en la pàgina web del servei de Prevenció i Promoció de la Salut de la Universitat d'Alacant s'inclourà una llista no tancada de situacions de conflicte que poden afectar el PDI, el personal d'investigació (PI) i el PTGAS amb indicació dels instruments d'atenció precoç a la disposició de les persones interessades. Aquesta llista s'anirà actualitzant quan es constate l'existència de noves situacions de conflicte no reflectides en la llista inicial.

Aquestes vies d'atenció precoç no seran aplicables a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i assetjament per orientació sexual ni a les possibles situacions de discriminació per diversitat, les quals es tramitaran de conformitat amb els protocols d'actuació respectius.

En segundo lugar, si la solución proporcionada por la dirección del departamento, el Consejo de departamento o la unidad de adscripción de la persona afectada no resuelve la situación o no resulta ser la vía adecuada para ello, en el caso del PDI y del personal investigador (PI) se podrá plantear la cuestión ante el vicerrectorado competente en atención a la materia o al colectivo de que se trate. En relación con el PTGAS y otras figuras asimiladas (personal técnico, y personal de gestión y administración en el ámbito de la investigación), el órgano competente será Gerencia.

En tercer lugar, si la intervención del Vicerrectorado competente o de Gerencia no logran una solución satisfactoria del problema planteado, o éstas no fueran las vías idóneas para la solución del problema, se podrá acudir a los instrumentos de mediación a disposición de los interesados, señaladamente, a través de la Comisión de Convivencia o de la Defensoría Universitaria. No será posible tramitar estas dos vías de mediación de manera simultánea.

En cuarto lugar, una vez agotadas la/s vía/s de mediación escogidas se podrá solicitar, conforme se establece en el procedimiento PRL07, la intervención de la Comisión de Riesgos Psicosociales del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Alicante, la cual, tras el estudio de las actuaciones llevadas a cabo y a la vista del informe emitido por el servicio de prevención y de promoción de la salud, podrá solicitar la apertura del procedimiento de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral si se dan las circunstancias que permiten el recurso a este procedimiento.

En orden a facilitar la utilización de los distintos instrumentos de atención temprana de las situaciones de riesgo psicosocial en la página web del servicio de prevención y promoción de la salud de la Universidad de Alicante se incluirá una lista no cerrada de situaciones de conflicto que pueden afectar al PDI, al personal de investigación (PI) y al PTGAS con indicación de los instrumentos de atención temprana existentes a disposición de las personas interesadas. Dicha lista se irá actualizando cuando se constate la existencia de nuevas situaciones de conflicto no reflejadas en el listado inicial.

Estas vías de atención temprana no resultarán de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso por orientación sexual, ni a las posibles situaciones de discriminación por diversidad, las cuales se tramitarán de conformidad con sus respectivos protocolos de actuación.