



UNIVERSITAT POMPEU FABRA PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Volum III:

Document general del Pla

Capítol III:

Procediments generals i específics i registres del sistema

Secció IV:

Detecció precoç i investigació dels efectes per a la salut

Procediment (PGS-04-S4):

Prevenió i solució de conflictes en
matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament
(Referència: PGS-04-S4/04/2012)

Versió 04

Dissenya i redacta:

Oficina Tècnica de
Prevenió de Riscos Laborals

Revisa:

Comissió Temporal de
revisió del procediment

Sergi Jarque i Salas
Tècnic superior de
Prevenió de Riscos Laborals,
especialista en les disciplines tècniques
4 de juny del 2012

Ho certifica:
Pau Juste Calvo
President de la Comissió
13 de juny de 2010

Informa favorablement:
Comitè de
Seguretat i Salut en el Treball

Aprova:
Gerència

Ho certifica:
Patricia Olcina Fandos
Secretària accidental del Comitè
2 de juliol del 2012

Ricard Boix i Junquera
Gerent
3 de juliol del 2012

| | | |
|---|---|---|
|  UNIVERSITAT POMPEU FABRA <small>Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals</small> | Procediments generals i específics i registres del sistema Detecció precoç i investigació dels efectes per a la salut Document general del Pla | Ref.: PGS-04-S4/04/2012 Versió: 04 Data: 04/06/2012 Pàgina 2 de 23 |
| PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS | | |

Procediment (PGS-04-S4):

Prevenció i solució de conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament (Referència: PGS-04-S4/04/2012)

| Versió | Data | Substitueix | Modificacions |
|--------|------------|--|---|
| 04 | 04-06-2012 | PGS-05-S4/03/2011 | Actualització del document d'acord amb l'establert a l'apartat 5.6. Actualització, de la secció III, del capítol I, del volum III del Pla de Prevenció de Riscos Laborals, replantejament del protocol al voltant de la figura de la Comissió d'Investigació |
| 03 | 14-06-2011 | PPRL-C3/PGS10/02/2010 | Incorporació de les novetats legislatives sobre assetjament (Acord sobre el protocol d'actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat) |
| 02 | 30-04-2010 | Procediment per a la gestió de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament | Incorporació de les novetats legislatives sobre assetjament sexual i per raó de sexe (Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes, ¹ l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista) i d'aspectes del Protocol elaborat el 2009 per la Generalitat de Catalunya Aplicació al document dels estàndards de qualitat de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals |
| 01 | 21-03-2007 | — | Estat inicial del procediment |

Unitats afectades pel document

- Rectorat
- Comitès de centre i intercentre de Seguretat i Salut en el Treball
- Vicegerència de l'Àrea de Recursos Humans i Organització
- Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals
- Unitat d'Organització i Processos,
- Unitat d'Informació i Projecció Institucionals
- Restat d'unitats administratives i acadèmiques
- Comunitat universitària

Documents relacionats

- Codi de conducta de la Universitat sobre comportaments discriminatoris, violents i d'assetjament, aprovat per acord del Consell de Govern de 6 d'abril del 2011

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

ÍNDEX

| | |
|---|----|
| Full de revisions i actualitzacions | 2 |
| Índex | 3 |
| 1. Antecedents | 4 |
| 2. Objecte | 5 |
| 3. Abast | 5 |
| 4. Definicions | 6 |
| 5. Responsabilitats | 10 |
| 6. Desenvolupament | 11 |
| 6.1 Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes | 11 |
| 6.2 Protocol de notificació, investigació i resolució de conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament | 12 |
| 6.3 Garantia de confidencialitat | 19 |
| 6.4 Garantia d'absència de represàlies | 19 |
| 7. Registres | 20 |
| 8. Referències | 22 |

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

1 ANTECEDENTS

D'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals² i el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció,³ el Pla de Prevenció de Riscos Laborals s'ha d'entendre com el conjunt ordenat d'activitats necessàries per implantar el sistema de prevenció de riscos laborals. Per aquest motiu, la documentació d'aquest sistema permet disposar dels procediments necessaris per establir la manera correcta de fer determinades activitats o tasques i controlar-ne l'eficàcia, aspecte fonamental en tot procés de millora contínua.

La normalització dels procediments documentals de gestió és un punt essencial per assolir la major racionalització i simplificació possible de les actuacions i dels registres que se'n derivin.

El 29 de juny de 2007 el Comitè de Seguretat i Salut en el Treball de la UPF va informar favorablement el procediment per a la gestió de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament, de data 21 de març de 2007, com a procediment del Pla de Prevenció de Riscos Laborals aprovat el 5 de març de 2008 pel Consell de Govern.

El procediment es basava en la revisió de la legislació vigent en la matèria i de documents tècnics d'entitats de reconegut prestigi. Dins el marc legal és important destacar: la Constitució Espanyola, de 12 de desembre de 1978,⁴ el Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors,⁵ la Llei 31/1995 i el Reial Decret 39/1997, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes,⁶ la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic⁷ i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.⁸

Quan la legislació no indica els requisits mínims a complir, i a fi que sigui garantida la fiabilitat, s'han utilitzat els establerts per l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo,^{9, 10 i 11} organisme tècnic competent de l'Administració de l'Estat, i per altres institucions de referència i reconegut prestigi en la matèria: l'Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud¹² i l'Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo.¹³ També s'ha tingut en consideració el protocol de gestió de casos elaborat pel Servei de Prevenció de la Universitat Politècnica de Catalunya, l'any 2004, el Protocol elaborat el 2009 per la Generalitat de Catalunya¹⁴ i l'Acord sobre el protocol d'actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat, de 2011.¹⁵

Aquest procediment ha estat aprovat per resolució del gerent, i ha de ser lliurat als responsables de les unitats administratives i acadèmiques i estar a disposició de tots els beneficiaris, tot garantint-ne la fàcil i àgil consulta.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

2 OBJECTE

Aquest procediment té com a finalitat establir els criteris essencials, de caràcter mínim, per a la gestió de les conductes percebudes com discriminatòries, violentes o d'assetjament dins l'àmbit de direcció i organització de la unitat administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona, o persones, que n'és, o en són objecte, i en l'exercici de la seva activitat professional o com a conseqüència directa d'aquesta.

Els objectius específics són tres:

- a) Informar els supòsits que constitueixen conductes inadequades per tal de facilitar-ne la prevenció, en desenvolupament de l'apartat 4 del Codi de conducta.
- b) Establir les funcions i les responsabilitats que assumeixen les persones implicades en la resolució de la denúncia, en relació amb el Procediment.
- c) Establir circuits àgils d'intervenció per a resoldre la denúncia en un període màxim de 15 dies des de la notificació del problema.

3 ABAST

El Procediment és d'aplicació a les denúncies del personal adscrit a les estructures administrativa i acadèmica de la UPF, motivades per conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament que reuneixin simultàniament les següents característiques:

- Siguin reiterades i freqüents, o bé, que sent puntuals siguin considerades greus.
- Siguin hostils i degradants per la persona que n'és objecte en constituir accions contra la reputació o la dignitat personal i/o contra l'exercici de la feina i/o de manipulació de la informació i/o per fomentar situacions d'iniquitat.
- Tinguin una intencionalitat lesiva, ofensiva o humiliant contra la dignitat i integritat moral de la persona i degradadora del seu ambient de treball.
- Pugui produir o hagi produït un dany a la integritat física o a la salut psíquica.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Queden excloses de l'abast d'aquest document les queixes per conflictes laborals originats per les relacions interpersonals ordinàries o per disconformitats amb el gaudi de drets o el desenvolupament de deures en el marc de les relacions laborals (canvis de llocs de treball, retribucions, etc.); per estrès laboral, derivat, entre altres factors, de l'organització, ritme i temps de treball, o per l'exercici del poder empresarial. Aquestes situacions seran derivades per al seu abordatge en el marc de l'avaluació de riscos psicosocials.

L'aplicació del procediment, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies de tutela, judicial o administrativa, quedarà suspesa a l'espera de la resolució de la denúncia interposada per la mateixa causa en aquestes vies.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga la Llei 31/1995 i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials,¹⁶ les empreses externes d'obres i serveis contractades per la Universitat seran informades de l'existència d'aquest procediment. Quan es produeixi un conflicte entre personal de la Universitat i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenientes, o bé, es pugui activar conjuntament el protocol descrit en aquest procediment.

4 DEFINICIONS

Conducta discriminatòria: conducta d'una o diverses persones que, indesitjables per a la víctima, responen a qualsevol dels motius de discriminació contemplats en les directives comunitàries o en els preceptes constitucionals i legals –naixement, origen racial o ètnic, gènere o identitat de gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social– buscant o provocant atemptar contra la dignitat de la persona i crear-li un entorn o ambient intimidador, hostil, degradant o ofensiu.

Conducta violenta en el lloc de treball: acció, incident o comportament que té lloc dins l'àmbit de direcció i organització de la unitat administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona, o persones, que n'és, o en són objecte, i en l'exercici de la seva activitat professional o com a conseqüència directa d'aquesta; i que, sigui quin sigui l'autor o autors, és susceptible de violentar i intimidar la persona, o persones, que n'és, o en són objecte, mitjançant manifestacions verbals o físiques agressives, amenaçants, humiliants, intimidadores i abusives, que poden arribar a lesionar a la víctima, o víctimes.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

A efectes d'aquest procediment, es considera conducta violenta en l'entorn de treball tan les conductes puntuals com les conductes reiterades en el temps.

Conducta d'assetjament: acció, incident o comportament no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu, o com a conseqüència, atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a, o assetjadors/es, i la persona, o persones, que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a dels/de les seus/ves companys/es.

Conducta d'assetjament sexual en el treball: acció, incident o comportament de naturalesa sexual o d'altres comportaments basats en el sexe que tenen lloc dins l'àmbit de direcció i organització de la unitat administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona, o persones, que n'és, o en són objecte, i en l'exercici de la seva activitat professional o com a conseqüència directa d'aquesta; i que, sigui quin sigui l'autor, afectin a la intimitat, llibertat i dignitat la persona, o persones, que n'és, o en són, objecte, sent indesitjada, desraonada i ofensiva per a ella, o elles, creant-li un entorn laboral intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, podent ser, en determinades circumstàncies, contrari al principi d'igualtat de tracte. En aquestes conductes queden compresos els comportaments següents:

- Comportaments físics de naturalesa sexual, inclosos des de tocaments innecessaris, copets o pessics o fregaments amb el cos d'altre treballador fins a l'intent de violació i la coacció per a les relacions sexuals.
- Comportaments verbals de naturalesa sexual, incloses insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi posat en clar que l'esmentada insistència és molesta; flirteigs ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- Comportaments modals de naturalesa sexual, incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer certs gestos.

Conductes d'assetjament per raó de sexe: comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, que es reproduceix de manera sistemàtica, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Conductes d'assetjament per raó de l'embaràs i la maternitat o paternitat: comportament no desitjat que en comunicar la intenció de ser pare o mare o la situació d'embaràs, o bé, en incorporar-se de nou a la feina després de la baixa de maternitat, o bé, sol·licitar algun dels drets laborals previstos per aquest supòsit, tingui com a propòsit forçar o induir la persona que n'és objecte a renunciar al seu lloc de treball o als seus drets laborals.

Conductes d'assetjament per raó d'orientació o opció sexual: comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona, que es reproduceix de manera sistemàtica, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Conducta d'assetjament moral en el treball: acció única o comportament hostil que, sent reiterat en el temps (més de 6 mesos) i sistemàticament practicat (com a mínim una vegada a la setmana), té lloc dins l'àmbit de direcció i organització de la unitat administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona, o persones, que n'és, o en són objecte, i en l'exercici de la seva activitat professional o com a conseqüència directa d'aquesta; i que, sigui quin sigui l'autor, o autors, té com a propòsit o efecte crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la/es víctima/es, degradant el seu ambient de treball o la seva autoestima, o de provocar-li un perjudici igualment greu de salut psíquica.

Els comportaments hostils descrits per Heinz Leymann, introductor del concepte d'assetjament moral en el treball, que porten a aquesta situació són els següents:

- Estratègies seguides en la fase inicial del problema basades en la indefinició de tasques i condicions de treball, manca de control i manca de suport social:
 - Assignar massa treball o massa poc.
 - Assignar les pitjors feines.
 - Obligar a fer tasques innecessàries.
 - Obligar a fer tasques que s'haurien de fer d'altra manera.
 - Assignar tasques per sota de la categoria professional o degradants.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- Traslladar al treballador a un lloc aïllat
 - Canviar l'horari contra la voluntat del treballador
 - Negar informació o altres recursos necessaris per a l'execució correcta d'una tasca.
 - Separar a un treballador dels seus companys.
 - Negar la participació d'un treballador en reunions.
 - Menysprear a una persona.
 - Assignar feines per a les que la persona no està qualificada.
- Estratègies seguides en una fase intermèdia del problema focalitzades en la vida privada i en les actituds i ideologia o creences de la víctima:
- Criticar o riure's de la seva vida privada.
 - Trucar per telèfon per espantar-la.
 - Emprar la manca de capacitació en algun aspecte per riure's de la víctima.
 - Fer que la víctima sembli estúpida.
 - Mofar-se de la seva ètnia.
 - Atacar la seva ideologia.
 - Atacar les seves creences religioses.
 - Donar a entendre que la víctima té problemes psicològics.
- Comportaments explícits de violència verbal i física emprats en la fase final del conflicte:
- Parlar a la víctima cridant-la o insultant-la.
 - Criticar permanentment el treball de la víctima i accentuar els errors.
 - Amenaces verbals.
 - Maltractament físic.
 - Proposicions sexuals.
 - Violència sexual.

Les situacions d'assetjament moral en el treball poden esdevenir en qualsevol lloc de treball i en el moment més impensat, al marge de tots els controls preventius que l'organització pugui dur a terme.

En molts casos, l'assetjament moral en el treball constitueix una conducta inconscient i automàtica, estimulada sovint per una cultura que no tan sols la permet sinó que la fomenta i, fins i tot, la premia. L'única prevenció possible és un canvi cultural a l'organització i l'adopció de mesures que impedeixin la implantació de situacions afavoridores de l'aparició de conductes d'assetjament.

5 RESPONSABILITATS

El rector o rectora, com a màxima autoritat universitària i responsable de la prevenció de riscos laborals a la UPF, ha de desenvolupar en les seves polítiques de govern les accions necessàries per aconseguir-ne la integració efectiva. No obstant això, delega part de la seva responsabilitat de gestió i implantació, d'acord amb la distribució de les funcions establertes en l'apartat "5.2. Integració de la prevenció en el sistema de gestió", de la secció I, capítol II, volum III d'aquest Pla, relatiu a la integració de la prevenció en el sistema de gestió, mitjançant l'assignació de les funcions preventives que són pròpies a cada nivell jeràrquic de la Universitat.

Sense perjudici d'aquesta delegació i en relació a la implantació del present procediment, les obligacions específiques es concreten en:

- El rector o rectora ha de nomenar les persones que hauran de formar part de la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes (en endavant, Comissió) i resoldre la tramitació de les actuacions proposades per la Comissió.
- La Comissió ha de fer la investigació de tots els casos en què hi hagi d'indícis d'assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació, i fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- El gerent ha d'aprovar aquest Procediment i col·laborar en les accions necessàries per a la seva implantació i aplicació, impulsant el seu seguiment, revisió i actualització i vetllant pel seu compliment.
- La resta d'òrgans unipersonals, càrrecs i comandaments han de:
 - Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants i altres riscos de naturalesa psicosocial.
 - Conèixer el procediment, vetllar pel seu compliment i detectar les necessitats d'actualització o millora.
 - Garantir la informació als empleats dels drets que tenen i de les lleis que els emparen, així com de les sancions preceptives i d'aquest procediment.
 - Impulsar aquest procediment quan hi hagi indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en la seva aplicació quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.

| | | |
|---|---|--|
|  UNIVERSITAT POMPEU FABRA <small>Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals</small> | Procediments generals i específics i registres del sistema Detecció precoç i investigació dels efectes per a la salut Document general del Pla | Ref.: PGS-04-S4/04/2012 Versió: 04 Data: 04/06/2012 Pàgina 11 de 23 |
| PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS | | |

- Executar, si escau, les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per la Comissió, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.
- La vicegerència de l'Àrea de Recursos Humans i Organització ha de procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la Comissió i vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, un cop finalitzada la intervenció.
- Les Seccions d'Administració de personal de l'Àrea de Recursos Humans i Organització han d'aportar la informació de què disposi, per tal que l'especialista en psicologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals o l'instructor o instructora puguin assolir les actuacions previstes en el Protocol.
- La Unitat d'Organització i Processos, en coordinació amb la Unitat d'Informació i Projecció Institucionals, ha d'adoptar les mesures escaients per dissenyar la campanya de difusió del Protocol per tal de ser conegut per tots els empleats.
- La resta del personal ha de conèixer i complir el procediment i comunicar als comandaments intermedis les carències que trobin en l'aplicació.

Els delegats de prevenció i els representants que integren els òrgans de representació del personal laboral, estatutari i funcionari constituïts (Comitès d'Empresa i Juntes de Personal del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador) seran consultats prèviament a l'aprovació del procediment.

6 DESENVOLUPAMENT

6.1. COMISSIÓ PERMANENT D'INVESTIGACIÓ DE CONFLICTES

La Comissió estarà formada per:

- el vicerector o vicerectora d'Economia, Recursos d'Informació i Relacions Institucionals, que actuarà com a president, en representació de la part institucional del Comitè de Seguretat i Salut en el Treball i de l'equip de govern,
- el o la vicegerent de l'Àrea de Recursos Humans i Organització, en representació de la part institucional del Comitè de Seguretat i Salut en el Treball i de l'equip de gerència,

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- dos delegats de prevenció, en representació de la part social del Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, i
- l'especialista en psicosociologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, que assumirà la secretaria,

Els seus membres podran decidir comptar amb l'assessorament de terceres persones, entre d'altres:

- l'Agent d'Igualtat de la Universitat, quan s'investigui un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per orientació sexual, i que establirà els canals de coordinació necessaris amb la Comissió d'Igualtat,
- un/a especialista de l'Institut Català de les Dones (ICD), quan s'investigui un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, o
- un/a especialista dels òrgans competents en la matèria, quan s'investigui un cas d'assetjament per orientació sexual, i
- un/a especialista dels centres de Seguretat i Salut Laboral del Departament de Treball, quan s'investigui un cas d'assetjament moral.

La resolució de constitució de la Comissió l'emetrà el rector o rectora. Tots els membres han d'acceptar el nomenament i signar una declaració de confidencialitat per considerar constituïda la Comissió.

A aquestes persones li seran d'aplicació les normes relatives a l'abstenció i recusació establertes als articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

La Comissió es regirà per les disposicions relatives al funcionament d'òrgans col·legiats de la Llei 30/1992, i els seus membres garantiran en tot el procés la confidencialitat de les dades i informacions obtingudes.

6.2. PROTOCOL DE DENÚNCIA, INVESTIGACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES EN MATÈRIA DE CONDUCTES VIOLENTES, DISCRIMINATÒRIES O D'ASSETJAMENT

Aquest protocol preveu cinc fases d'actuacions:

1. La notificació de l'existència d'indicis de conflicte i la formulació de la denúncia, amb la que s'inicien les actuacions.
2. L'anàlisi preliminar de la denúncia.
3. La investigació de la denúncia i la proposta d'actuacions.

| | | |
|---|---|--|
|  UNIVERSITAT POMPEU FABRA <small>Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals</small> | Procediments generals i específics i registres del sistema Detecció precoç i investigació dels efectes per a la salut Document general del Pla | Ref.: PGS-04-S4/04/2012 Versió: 04 Data: 04/06/2012 Pàgina 13 de 23 |
| PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS | | |

4. La resolució.
5. El seguiment i el control de l'evolució del cas, amb la que finalitzen les actuacions.

6.2.1. Primera fase: notificació de l'existència d'indicis de conflicte i confirmació de la denúncia

6.2.1.a. Notificació de l'afectació d'una persona o persones per una conducta tipificada en el Codi de Conducta de la Universitat

Les actuacions s'inicien quan una persona, en considerar que hi ha indicis d'una conducta tipificada en el Codi de Conducta de la Universitat, informa de l'existència del cas per una de les dues vies internes següents:

1. Emplenant una notificació telemàtica de queixa (Registre 1), disponible a la intranet de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, quan el comunicant és la persona o persones interessades. La notificació arribarà simultàniament als delegats de prevenció que integren la Comissió i al tècnic o tècnica de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, especialista en psicociologia aplicada, i secretari o secretària de la Comissió.
2. Tramitant un document escrit a la Secretaria de la Comissió, quan el comunicant sigui una tercera persona –representant legal, representants dels empleats, companys, superiors, familiars o amics– en interès de la persona que entén es troba afectada per la conducta tipificada en el Codi de Conducta.

En ambdós casos, la notificació recollirà la informació que l'actor faciliti, referida a la identificació de l'autor o autors de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec, i ha d'exposar detalladament la situació per la que passa la/es persona/es afectada/es i les accions concretes de la que és objecte. És capital ordenar els fets en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el seu contingut ofensiu i els testimonis.

El personal afectat, però, pot optar per utilitzar una tercera via alternativa per donar a conèixer la seva situació, informant a una institució externa especialitzada que pot emetre un informe tècnic o requeriment oficial. En aquests casos, les unitats acadèmiques o administratives transmetran a la Secretaria de la Comissió les queixes, consultes o denúncies d'assetjament que li siguin comunicades per la Inspecció de Treball, l'Institut Català de les Dones (ICD), els diversos òrgans creats per a la protecció del col·lectiu gai, lesbià i transsexual, i les diverses associacions dedicades a assumptes relacionats amb aquesta temàtica.

En tots els supòsits, les persones implicades garantiran l'anonimat de la persona notificant.

| | | |
|---|---|--|
|  UNIVERSITAT POMPEU FABRA <small>Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals</small> | Procediments generals i específics i registres del sistema Detecció precoç i investigació dels efectes per a la salut Document general del Pla | Ref.: PGS-04-S4/04/2012 Versió: 04 Data: 04/06/2012 Pàgina 14 de 23 |
| PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS | | |

6.2.1.b. Assessorament a la/les persona/es afectada/es i ampliació de la informació facilitada

En el termini de 48 hores laborables des de la recepció d'una notificació per qualsevol de les tres vies anteriors, la Secretaria de la Comissió convocarà la persona o persones afectades a una entrevista amb el tècnic o tècnica de prevenció Riscos Laborals, especialista en psicociologia aplicada, i un delegat o delegada de prevenció, que tindrà lloc als espais de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals.

En el decurs de l'entrevista, s'explicarà el que representa el procediment i es confirmaran i ampliaran les dades informades. A tal efecte, l'especialista en psicociologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals informarà del contingut i les fases d'aquest protocol, que garantirà en tots els casos el dret a la confidencialitat, i de les alternatives i dirigirà una entrevista estructurada en la que s'administrarà un o més dels instruments d'avaluació següents:

- Identificació de l'exposició a riscos psicococials i de possibles efectes de l'exposició: Qüestionari àdhuc dissenyat a partir del Qüestionari psicococial de Copenhaguen en la versió mitjana del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (PSQ CAT21 COPSOQ, versió 1.5).¹⁷
- Identificació de situacions d'assetjament moral: LIPT-60 (versió amb 60 ítems en castellà del Leyman Inventory of Psychological Terrorization, González de la Rivera i Reodríguez-Albuín, 2003).¹⁸
- Identificació de les conductes inadequades i dels efectes de l'exposició: Qüestionari àdhuc dissenyat a partir de les Guies per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya¹⁹ i per al tractament i la prevenció de l'assetjament psicològic.²⁰

6.2.1.c. Formulació de la denúncia formal

En finalitzar l'entrevista amb l'especialista en psicociologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals i el delegat o delegada de prevenció, si la/es persona/es afectada/es vol/en continuar amb les actuacions previstes en el protocol, haurà/n de signar la denúncia formal en la que es recollirà una declaració amb els indicis recollits a la notificació i l'entrevista (Registre 2), mitjançant la qual manifesta la seva conformitat expressa i informada a que s'iniciï el procés per a l'anàlisi i investigació del cas.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La/es persona/es afectada/es té/tenen lliure capacitat de decisió en la renúncia a seguir el procés en qualsevol moment, situació que haurà/n de comunicar per escrit a la Secretaria de la Comissió. Malgrat la renúncia, la Comissió (veieu apartat 6.2.2.a. Valoració preliminar dels indicis) podrà decidir l'aplicació d'ofici del protocol.

Si la persona no formula la denúncia i, per tant, no dóna el consentiment per investigar el cas, l'especialista en psicociologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, com a titular de la Secretaria, informarà la Comissió que valorarà dur a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicociològic a la unitat d'adscripció de la persona afectada, amb la finalitat d'establir les mesures correctores necessàries.

6.2.1.d. Classificació de la conducta denunciada

Amb el consentiment de la persona o persones afectades, l'especialista en psicociologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals i el delegat o delegada de prevenció objectivaran les percepcions d'aquella, relacionant les dades aportades amb els supòsits que constitueixen una conducta inadequada, tal i com la defineix l'apartat 4 del Codi de conducta de la Universitat sobre comportaments discriminatoris, violents i d'assetjament, aprovat per acord del Consell de Govern de 6 d'abril del 2011. La descripció dels fets i la seva associació amb un o més dels comportaments descrits com intolerables en aquest procediment (veieu l'apartat 4. *Definicions*) es recolliran en un informe descriptiu que es trametrà a la Comissió.

6.2.2. Segona fase: anàlisi preliminar de la denúncia

Els membres de la Comissió analitzaran les dades objectives aportades a la notificació o els informes externs i a la denúncia i l'informe descriptiu de l'especialista en psicociologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals i del delegat o delegada de prevenció, i valoraran la procedència de la denúncia avaluant l'existència d'indicis d'una conducta tipificada i, si escau, la conveniència d'adoptar mesures cautelars de protecció de la persona o persones afectades.

Amb la informació referida anteriorment, la Comissió emetrà un informe de valoració preliminar, amb les conclusions i propostes que se'n derivin. En particular, es podrà concloure:

- Els indicis són insuficients per continuar amb el procediment. S'arxivarà la denúncia i finalitzarà la intervenció. També es podrà finalitzar el procediment a petició de la persona denunciante, o quan, per actuacions prèvies, es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- Els indicis indiquen una situació de conflicte laboral de caràcter interpersonal, fóra de l'abast d'aquest procediment. Es derivarà el cas a un mediador admès per ambdues parts.
- Els indicis indiquen un possible cas de conducta tipificada però no s'està en situació d'emetre una valoració precisa. S'iniciarà la investigació formal, d'acord amb la tercera fase del protocol.

La Secretaria de la Comissió, mitjançant una nota interior i en el termini de 24 hores laborables des de la finalització de la reunió de treball de la Comissió, comunicarà la decisió adoptada a la persona o persones afectades.

6.2.3. Tercera fase: investigació de la denúncia i proposta d'actuacions

6.2.3.a. Designació de l'instructor o instructora

D'acord amb el que estableix el Reglament de funcionament interior, i en el decurs de la reunió de treball, els membres de la Comissió designaran un instructor o instructora, intern o extern, que dirigirà les actuacions a fer durant la investigació.

6.2.3.b. Contrast dels indicis

L'instructor o instructora, si escau amb el suport d'assessors interns o externs, procedirà a cercar tota aquella informació que permeti verificar els indicis a partir de fets observables i no d'opinions que puguin aportar les altres persones implicades, testimonis o responsables de la unitat o unitats involucrades, a més de la que pugui aportar en tot moment la persona afectada.

A tal efecte, durà a terme entrevistes personals estructurades per contrastar informació relativa a aspectes d'execució de la tasca (definició de funcions, realització efectiva d'aquestes funcions, excés o defecte de tasques, coneixement dels empleats de les seves funcions, entrenament o capacitat dels empleats per a desenvolupar-les) i del conflicte (possibilitat de verificar l'existència de conductes, versions, explicacions i valoració de les conductes per altres persones, víctimes de les conductes, altres conflictes presents o anteriors).

Seràn entrevistats els caps directes, companys propers i subordinats de la persona o persones afectades, de la persona o persones presumptament autores de la conducta, empleats d'altres unitats o seccions i persones proposades per la persona o persones afectades i per a persona o persones presumptament autores de la conducta.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La informació comunicada serà utilitzada per a la valoració final del cas. Per aquest motiu, s'informarà a l'inici de cadascuna de les entrevistes, de l'ús que es pot fer de les dades aportades.

De ser necessari, i a petició de l'instructor o instructora, podran participar en el procés diferents pèrits externs.

Podrà actuar com a pèrit un psicòleg o psicòloga extern, tècnic o tècnica superior en prevenció de riscos laborals i especialista en psicologia aplicada, que determinarà l'origen del conflicte i valorarà els possibles efectes psicològics. Amb aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada, mitjançant una entrevista estructurada i, si escau, una enquesta autoadministrada.

En cas que es cregui necessari, també es podrà derivar a la persona o persones afectades al servei sanitari responsable de la vigilància de la salut dels empleats concertat per la UPF. El seu metge o metgessa especialista en medicina del treball valorarà, mitjançant un examen de salut, alteracions psicossomàtiques relacionades.

Els pèrits externs aportaran informes d'aproximació, amb caràcter confidencial, que tramitaran a la Secretaria de la Comissió, per a la seva custòdia.

L'instructor o instructora elaborarà un informe descriptiu que integrarà la informació obtinguda en les fases 1 i 2 i durant les entrevistes, contemplant l'origen del conflicte, la descripció del problema per part de la persona o persones afectades i de les altres fonts implicades o testimonials a més de qualsevol altra informació que es cregui rellevant.

L'informe haurà de contemplar l'acceptació per part de la persona o persona afectades d'aquest procediment de valoració, la descripció i antecedents del problema i les valoracions pericials realitzades.

6.2.3.c. Convocatòria de la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes

La Secretaria de la Comissió remetrà l'informe descriptiu de l'instructor/a a la resta de membres de la Comissió i, mitjançant el correu electrònic i en el termini màxim de 10 dies laborables des de l'anterior reunió de treball, els convocarà per valorar les evidències recollides en les fases prèvies i emetre un informe de conclusions.

L'informe de la Comissió podrà concloure:

- La inexistència de fets constitutius de la conducta denunciada. S'arxivarà l'expedient, sense perjudici que es puguin proposar, si escau, mesures que millorin la situació existent.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- La inexistència de fets constitutius de la conducta denunciada però:
 - existeixen fets que tenen igualment la consideració de falta. Es proposarà la incoació d'expedient disciplinari i, si escau, mesures correctores de la situació identificada, o
 - existeixen fets que són constitutius de delictes comesos per empleats contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per la llei. Es proposarà la remissió del cas a les normes procedimentals aplicables.
- L'existència de fets constitutius de la conducta denunciada. Es proposarà la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament i l'aplicació, si escau, de mesures correctores de la situació.

L'informe haurà d'incloure com a mínim la composició de la Comissió, l'instructor/a responsable de la investigació, antecedents del cas, denúncia i circumstàncies de la mateixa, valoració i informe inicial del cas, actuacions durant la investigació, resum dels principals fets contrastats, conclusions i mesures d'actuació proposades (expedient informatiu).

La Secretaria de la Comissió elevarà l'informe al rector o rectora per a que resolgui trametre les actuacions proposades per la Comissió.

Quan s'observin fets constitutius de la conducta denunciada, la Secretaria de la Comissió informarà la Secció d'Administració corresponent de l'àrea de recursos humans i organització, segons sigui el col·lectiu d'adscripció de la/es persona o persones afectades, de la necessitat de trametre a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals la notificació d'accident, per procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la/es persona/es hagi/n pogut sofrir.

6.2.4. Quarta fase: resolució

6.2.4.a. Resolució de l'acció més apropiada

El rector o rectora, a partir de l'informe de conclusions de la Comissió, emetrà la resolució més apropiada per corregir la situació així com, si escau, el règim disciplinari d'aplicació, d'acord amb la normativa vigent.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

6.2.4.b. Comunicació de la resolució

La Secretaria General tramitarà l'informe de conclusions de la Comissió i la resolució del rector o rectora, mitjançant una nota interior, a la persona o persones afectades, a la persona assetjadora i als membres del Comitè de Seguretat i Salut en el Treball.

En els dos primers casos caldrà justificar documentalment la seva recepció per part dels destinataris.

El secretari o secretària de la Comissió informará verbalment de la resolució del rector o rectora als membres dels Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, en la propera sessió de treball ordinària.

6.2.5. Cinquena fase (finalització d'actuacions): seguiment i control de l'evolució del cas

Per fer un seguiment de l'evolució del cas i de la idoneïtat de les mesures adoptades, facilitar, si escau, suport i rehabilitació personalitzats a la víctima o víctimes, i evitar possibles situacions d'hostilitat a l'entorn laboral amb la reincorporació, l'instructor o instructora del cas, amb el suport de la Secretaria de la Comissió, s'entrevistarà amb la víctima o víctimes cada 3 mesos, a partir de la data de resolució del rector o rectora, com a mínim durant el primer any, i emetrà un informe de conclusions que tramitarà a la Comissió i al Comitè de Seguretat i Salut en el Treball.

6.3 GARANTIA DE CONFIDENCIALITAT

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest procediment tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.²¹ A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

6.4 GARANTIA D'ABSÈNCIA DE REPRESÀLIES

Queda garantida l'absència de represàlies per als que participin en el procés, tant per al denunciant —excepte en els casos en què actués de mala fe, que donaran lloc a la sanció que correspongui— com per als testimonis.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

7. REGISTRES

Registre 1. Formulari en línia per a la notificació de conductes percebudes com a discriminatòries, violentes o d'assetjament

Aquestes dades s'incorporaran i es tractaran en fitxers de la Universitat Pompeu Fabra amb la finalitat de gestionar la prevenció dels riscos laborals i la vigilància de la salut, i per a l'elaboració d'estadístiques. Únicament es preveu cedir-les a tercers quan la cessió estigui autoritzada per una llei (personal mèdic i autoritats sanitàries), a altres administracions quan tingui per objecte el tractament posterior de les dades amb finalitats estadístiques o per a l'exercici de competències iguals o que versin sobre les mateixes matèries, i quan la cessió de dades de salut sigui necessària per solucionar una urgència o per realitzar els estudis epidemiològics en els termes establerts a la legislació sobre sanitat estatal o autonòmica.

L'òrgan responsable dels fitxers de la Universitat és el gerent. Es poden exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició mitjançant comunicació escrita, acompanyada d'una fotocòpia del DNI, adreçada a: Gerent. Universitat Pompeu Fabra. Plaça de la Mercè, 10-12. 08002 Barcelona.

| | |
|-----------------------------------|--|
| Data de notificació* | <input type="text" value="dd/mm/aaaa"/> |
| Persona que fa la notificació* | <input type="text" value="Nom i Cognoms"/> |
| Telèfon* | <input type="text"/> |
| Correu electrònic* | <input type="text"/> |
| Departament/Servei* | <input type="text"/> |
| Tipus d'intervenció sol·licitada* | - <input type="text"/> |
| Campus* | - <input type="text"/> |
| Edifici* | - <input type="text"/> |
| Despatx o espai de treball* | <input type="text"/> |
| Breu descripció dels fets* | <input type="text"/> |

Tots els camps marcats amb (*) són obligatoris.

| | | |
|---|---|--|
|  UNIVERSITAT POMPEU FABRA <small>Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals</small> | Procediments generals i específics i registres del sistema Detecció precoç i investigació dels efectes per a la salut Document general del Pla | Ref.: PGS-04-S4/04/2012 Versió: 04 Data: 04/06/2012 Pàgina 21 de 23 |
| PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS | | |

Registre 2. Document de formalització de la denúncia i atorgament del consentiment d'intervenció

Assumpte: formalització de denúncia i atorgament del consentiment d'intervenció

Especialista en psicosociologia aplicada
Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals
Ramon Trías Fargas, 25-27, despatx 40.249
08005 Barcelona

Senyor/a,

Mitjançant aquest escrit, i en el marc del procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament de la UPF, vull denunciar que soc víctima d'una conducta discriminatòria / violenta / d'assetjament i que he estat informat/dat sobre les actuacions a desenvolupar per a la valoració i gestió de la mateixa.

Manifesto que he entès aquestes actuacions i atorgo el meu consentiment expré a l'inici del Protocol de denúncia, investigació i resolució de conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament.

No obstant, em reservo la possibilitat de decidir la renúncia a seguir el procés en qualsevol moment, situació que, de donar-se'n, li comunicaré per escrit.

Atentament,

Noms i cognoms

Barcelona, [dia] de [mes] del [any]

8 REFERÈNCIES

- ¹ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. BOE, 71, de 23 de març.
- ² Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. BOE, 269, de 10 de novembre.
- ³ Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció. BOE, 27, de 31 de gener.

Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual es modifiquen el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, i el Reial Decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció. BOE, 127, de 29 de maig.
- ⁴ Constitució Espanyola, de 12 de desembre de 1978. BOE, 311, de 29 de desembre.
- ⁵ Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. BOE, 75, de 29 de març.
- ⁶ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. BOE, 71, de 23 de març.
- ⁷ Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. BOE, 89, de 13 d'abril.
- ⁸ Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. BOE, 131, de 30 de maig.
- ⁹ Martín, F., Pérez, J. Nota Técnica de prevención 476: Hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1998
- ¹⁰ Pérez, J., Nogareda, C. Nota Técnica de prevención 489: Violencia en el lugar de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1998.
- ¹¹ Pérez, J., Sancho, T. Nota Técnica de prevención 507: Acoso sexual en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1999.
- ¹² Fernández, L., Llorens, C. Mobbing: una dimensió del risc psicosocial a CCOO. Jornada, salut i treball: defensem els nostres drets. Barcelona: 21 de novembre 2001.s.n. -R.6812.-E24 Jor.
- ¹³ Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo. Acoso moral en el trabajo, guía de prevención y actuación frente al mobbing. Letrera publicaciones, S.L. Bilbao. 2006.
- ¹⁴ Departament de Governació i Administracions Públiques, Direcció General de Funció Pública. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina. Barcelona, 2009.

- ¹⁵ Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública, per la que s'aprova i publica l'Acord de 6 d'abril de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat. BOE, 130, d'1 de juny.
- ¹⁶ Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials. BOE, 27, de 31 de gener.
- ¹⁷ Generalitat de Catalunya. Manual per a la identificació i avaluació de riscos laborals Versió 3.2. 3^a ed. Barcelona: Departament de Treball, Direcció General de Relacions Laborals; 2010.
- ¹⁸ González de Rivera, J.L. i Rodríguez-Abuín, M. Cuestionario de estratègies de acoso psicològic: el LIPT-60 (Leyman Inventory of psychological terrorization) en versió espanyola. Revista Psiquis, 24 (2), 59-69.
- ¹⁹ Generalitat de Catalunya. Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya. Barcelona: Departament de Governació i Administracions Públiques, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, Escola d'Administració Pública de Catalunya; 2010.
- ²⁰ Generalitat de Catalunya. Guia per al tractament i la prevenció de l'assetjament psicològic. Barcelona: Departament de Governació i Administracions Públiques, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, Escola d'Administració Pública de Catalunya; 2010.
- ²¹ Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. BOE, 298, de 14 de desembre.