

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ
DAVANT DE L'ASSETJAMENT LABORAL AL
CONSELL D'ASSOCIACIONS DE BARCELON**

INDEX

1. Introducció i Antecedents	3
2. Declaració de Principis.....	4
3. Objecte i Àmbit d'aplicació	5
4. Conceptes d'assetjament laboral	5
5. Òrgans competents	8
6. Mesures de Prevenció	9
7. Procediment d'actuació	10
8. Avaluació i Revisió del Protocol	12
9. Marc Normatiu	12
10. Referència Bibliografica	13

1. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

Totes les persones han de ser tractades amb dignitat, tenen dret a la integritat moral i física i a la no-discriminació, tot això garantit per la Constitució Espanyola, la normativa de la Unió Europea , l'Estatut del treballador/a, la legislació laboral catalana i espanyola.

Les persones treballadores al servei del Consell d'Associacions de Barcelona (CAB), constitueixen el principal actiu amb que és compta per a garantir un funcionament eficaç i eficient de l'organització.

Cuidar i atendre les seves necessitats i benestar, a través d'una adequada i efectiva gestió de personal, resulta fonamental per a aconseguir aquest bon funcionament.

Tota activitat laboral desenvolupada en qualsevol entorn, comporta l'existència d'una sèrie de riscos laborals, entre ells els lligats a factors de tipus psicosocial.

La Constitució espanyola reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, la integritat física i moral, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge. Tots els treballadors i treballadores tenen dret a realitzar el seu treball lliures de qualsevol tipus de violència així com de qualsevol discriminació prohibida en l'ordenament jurídic. El Consell d'Associacions de Barcelona ha de garantir al personal empleat protecció efectiva enfront de l'assetjament moral i laboral, tipificades com a faltes molt greus en el Conveni laboral de referència.

La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, d'ara endavant LPRL, disposa en l'article 16, que totes les organitzacions laborals, han de proporcionar la millora de les condicions de treball dels seus treballadors/es, elevar el nivell de protecció de la seguretat i la salut, vetllant no sols per la prevenció i protecció davant dels riscos que puguin ocasionar dany físic, sinó també davant de riscos que puguin ocasionar deteriorament de la salut psíquica.

El Consell d'Associacions de Barcelona, a través d'aquest protocol, manifesta i reitera de forma clara el seu compromís de tolerància zero enfront de tota conducta d'assetjament laboral, estableix mecanismes que, a més de prevenir, corregeixin i eliminin conductes conflictives.

Aquest protocol es basa en la prevenció, la mediació i la investigació com a mitjans per a combatre situacions de conflicte, facilitant i fent més transparents els canals de denúncia que pot utilitzar el personal davant d'una presumpta situació d'assetjament laboral. I ho fa inspirant-se, en una lògica de participació i diàleg.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Qualsevol conducta violenta en el treball constitueix un acte que envileix a qui l'exerceix, genera danys a les víctimes i deteriora el clima laboral. Davant d'aquests tipus d'actuacions el CAB té l'obligació d'oferir una resposta única i integral enfront del problema.

Les actuacions esmentades, derivades del possible succés de conducta d'assetjament, han d'estar dotades de rigor, cautela i confidencialitat. El CAB té l'obligació de ser curós i protegir també els drets de les persones acusades, respectant la presumpció d'innocència i evitant que les actuacions preventives siguin interpretades com a prova de culpabilitat. S'ha de prevenir el dany injust i el risc per a la salut de la persona acusada o de terceres persones, com a conseqüència de les denúncies per assetjament i de les actuacions derivades d'aquestes.

Am la voluntat d'assegurar que tot el personal del CAB gaudeixi d'un entorn laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament, destaquem a continuació els següents principis que haurà de ser atesos i promoguts per les diferents persones responsables, en totes les seves actuacions i en especial en les desenvolupades en l'aplicació d'aquest protocol.

- Igualtat de tracte i oportunitats i a la no-discriminació per raó de sexe (LGTBI), naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social de l'àmbit laboral.
- Diligència i celeritat per a atendre qualsevol situació d'assetjament de què es tingui coneixement.
- Tracte personalitzat, amb respecte i protecció de la intimitat i dignitat per a totes les persones afectades. Totes les actuacions d'aquest protocol es portaran amb sigil i estricta respecte al que preveu la Llei de Protecció de Dades.
- Presumpció d'innocència.
- Objectivitat, transparència i imparcialitat.
- Habilitació de les mesures de protecció i cautelars necessàries, sense que en cap cas puguin suposar perjudici o pèrdua de drets de la presumpta víctima.
- Tolerància zero enfront de qualsevol conducta que atempti contra la dignitat de les persones i la seva intimitat.
- Assegurar la impartició de formació en aquesta matèria dirigida a sensibilitzar tot el personal, de forma especial al personal directiu i comandaments intermedis.

Així mateix en les actuacions a què es refereix aquest protocol es garantiran els següents drets:

- A rebre resposta a la queixa i/o denúncia presentada.
- A no patir represàlies, tant les persones que efectuen una queixa u/o denúncia, com qui acudeixi com a testimoni, ajudi o participi en la investigació.
- A l'assistència d'una persona representant dels treballadors/es o d'un assessor/a.
- A ser restituïda la víctima en les seves condicions laborals.
- A la protecció de la salut de la víctima de manera integral.

En definitiva, el CAB es compromet a comunicar i difondre l'existència de recursos i d'un protocol d'actuació específic dirigit a prevenir i, si és el cas, corregir i sancionar qualsevol conducta d'assetjament laboral en la nostra organització. Així mateix, es vetllarà per que el procediment davant d'una denúncia d'assetjament en l'entorn laboral sigui àgil i ràpid, atorgui credibilitat i en tot moment protegeixi la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. També garantirà la protecció de la víctima quan a la seguretat i la salut, tenint en compte les conseqüències físiques o psicològiques que es puguin derivar.

3. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'objecte d'aquest protocol és establir el procediment d'actuació del CAB en els supòsits d'assetjament laboral: assetjament moral, discriminatori o altres situacions de violència laboral (assetjament sexual o per raó de sexe estan contemplades en un protocol específic).

El present protocol d'actuació se circumscriu i limita al personal empleat del CAB.

4. CONCEPTES D'ASSETJAMENT LABORAL

Als efectes d'aquest protocol, es considerarà assetjament laboral a tota una sèrie de conductes indesitjables i inacceptables, succeïdes en l'entorn laboral, incloses en un marc conceptual ampli per qualsevol mitjà (entre ells l'ús de noves tecnologies, ciberassetjament). Aquesta sèrie de conductes impliquen situacions definides com assetjament moral, discriminatori i altres situacions de violència laboral. (assetjament sexual o per raó de sexe estan contemplades en un protocol específic).

En totes les categories i tipologies es tindrà en compte la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la situació.

Assetjament Moral

També és denominat assetjament psicològic o fustigació.

Seguint la doctrina científicotècnica, així com la jurisprudència a Espanya, que ha girat al voltant de les idees del Professor Heinz Leymann, s'entén per assetjament moral *“aquella situació en què una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica de forma sistemàtica, recurrent i durant temps prolongat, sobre una altra persona o persones en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les seves xarxes de comunicació, així com la seva reputació i/o pertorbar greument l'exercici de les seves funcions”*. Aquesta definició exclou per tant, les accions esporàdiques o aïllades o puntuals, referint-se a conductes repetides periòdicament i que responen a un mètode concret.

La Llei Orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica el Codi Penal, típica com a delictes diverses accions “contra la integritat moral” i castiga conductes com el “tracte degradant menyscabant greument la integritat moral”; “actes hostils o humiliants que sense arribar a constituir tracte degradant, suposen greu assetjament contra la víctima”.

Des del marc tècnic de la prevenció de riscos laborals es considera amb l'expressió “assetjament psicològic en el treball” (APT) tota exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen front aquella/s des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut. Definició recollida en la Nota Tècnica de Prevenció (NTP) 854 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT)

No hi ha un criteri jurídic estricte i taxatiu sobre la duració o la repetició d'aquestes accions però, en tot cas, es caracteritza pel seu caràcter repetit o continuat en el temps donant lloc a conductes o a una pluralitat d'accions ofensives que, en conjunt, són capaces de generar un entorn sense tindre caràcter puntual.

L'assetjament moral en el treball, així entès, respon en el seu origen a una acció “d'assetjament” i de “fustigació” que pot produir-se tant de forma individual (exercit per una sola persona), com grupal (per diverses) i realitzar-se tant des d'una posició de superioritat (l'exercit des de dalt, en un sentit descendent, pel cap o caps), com per un igual o iguals (horitzontal) o per un inferior o inferiors (ascendent).

S'estableix així, en parlar d'assetjament moral, una tipologia de l'assetjament (descendent, horitzontal i ascendent) que, tot i tenir les seves pròpies peculiaritats i conseqüències, tenen una mateixa finalitat: danyar i anul·lar a una persona (la víctima).

Tenint en compte tot això, l'assetjament moral comprèn una sèrie de conductes indesitjables, sempre que s'exerceixin de forma sistemàtica i reiterada en el temps, entre altres les següents:

Categorització	Conductes tipus
<p>Aïllar/Ignorar/Abús Social</p> <p>Excloure i no deixar participar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultar la realització del treball • Encàrrecs que sobrepassen la capacitat o qualificació professional o, al contrari, de molt inferior categoria professional d'aquella que es té reconeguda. • Privar de realitzar qualsevol activitat • Negar la informació o els recursos necessaris per a realitzar el seu treball habitual. • Dificulta o reduir les possibilitats de comunicació i limitar els contactes socials dins l'organització. • Aïllar o apartar físicament o funcionalment de la resta de la unitat a que pertany, sense causa justificada. • Causar ordres de treball impossibles o contradictòries.
<p>Menysprear/Xantatge emocional</p> <p>Humiliar/Coaccionar/Culpabilitzar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accions contra la reputació o la dignitat personal o social per mitja d'actituds i comentaris que qüestionen i tracten de ridiculitzar una persona pel seu aspecte o condicions físiques, idees, creences, etc. O per mitja d'atacs a la seva vida privada. Realitzar comentaris o difondre rumors negatius i en perjudici de la reputació professional i, en general, qualsevol pràctica o conducta tendent a menyscabar el prestigi. • Criticar sistemàticament.
<p>Anul·lar la llibertat individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualsevol acció que suposi manipulació, control i/o vigilància no justificada i discriminatòria

D'una altra banda, no podem obviar la possibilitat d'aparició de conductes, actuacions i comportaments de tipus inadequat, que en no prorrogar-se en el temps ni presentar-se de forma sistemàtica impedeixen la seva catalogació

com a ASSETJAMENT MORAL, però davant d'aquelles que no es pot deixar d'actuar per a la seva correcció pels òrgans directament responsables, en el marc de la prevenció de riscos psicosocials i fins i tot promovent mesurers d'ordre disciplinari.

Dins d'aquestes actuacions o comportaments inadequats, que no podem considerar constitutives d'assetjament moral, es relacionen de manera no exhaustiva les següents:

- Conductes que impliquen un conflicte, succeït en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afecten l'àmbit laboral, es donen en el seu entorn i influeixen en l'organització i en les relacions laborals.
- Situacions d'amenaques o agressions puntuals o aïllades no realitzades de forma reiterada i/o prolongada en el temps, sinó aïllades i de caràcter puntual.
- Accions realitzades per superiors que exerceixen la direcció amb un estil de comandament autoritari amb comportaments arbitraris realitzats en l'àmbit interpersonal o a la col·lectivitat.
- La incorrecta organització del treball i la falta de comunicació.
- La pressió legítima d'exigir allò que es pacta o el compliment de les normes i procediments aprovats.
- Incompliment de legalitat o negligències.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.

Assetjament Discriminatori

S'entén per assetjament tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un ambient intimidatori, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es consideren en tot cas actes discriminatoris.

Les categories que es podrien incloure per a l'anàlisi serien, entre altres, la discriminació:

- Per ser dona (masclisme)
- Per orientació sexual: gais, lesbianes i bisexuals (homofòbia)
- Per identitat de gènere
- Per motius racials (racisme)
- Per origen, nacionalitat, cultura i/o valors diferents (xenofòbia)
- Per diversitat funcional

- Per motius religiosos
- Per adscripció grupal

Situacions de Violència Laboral

Qualsevol altra situació no inclosa en els supòsits anteriors que suposi per al personal el fet de rebre abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb la seva activitat laboral, que posen en perill, implícitament o explícitament, la seva seguretat, el seu benestar o la seva salut (física i/o psíquica). Inclou tant la violència física (agressió física sobre el treballador/a o causar danys en propietats de l'organització o del personal) com la violència psicològica (intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar dany psicològic i moral, etc.).

Conflicte: S'entén com a tal la interacció de persones interdependents que perceben oposició d'interessos, objectius i/o valors i que veuen en l'altra part un obstacle a les seves metes, quan almenys una de les parts experimenta que la situació creada minva el seu dret a la dignitat en el treball i té dificultat per a defensar-se d'aquesta situació, no considerant-se conflicte aquelles situacions aïllades, merament ocasionals o derivades de desencontres raonables en una relació laboral.

Mediació: és una intervenció en què dos o més parts implicades en un conflicte treballen amb una tercera, la persona mediadora, imparcial i neutral, que, no tenint poder ni autoritat per a prendre decisions sobre el resultat final, ajuda en la consecució d'un acord mútuament acceptable entre les parts a fi de generar les seves pròpies solucions.

5. ÒRGANS COMPETENTS

- La junta directiva
- La Comissió de Cures
- L'Assemblea de treballadors
- La direcció/coordinació de l'organització

S'haurà de constituir una Comissió de Resolució de Conflictes, amb les premisses següents:

- Un representant de la Comissió de Cures
- Un representat de l'Assemblea de Treballadors
- Un representant de direcció/coordinació
- Un representant de la junta

Així mateix, la Comissió podrà sol·licitar la presència de personal expert quan es consideri necessari.

Les seves funcions seran:

- a) Gestionar, informar, atendre, mediar i orientar les situacions conflictives rebudes, que puguin possibilitar quadres d'assetjament laboral per mitjà d'estratègies de mediació, proposant actuacions per a la seva prevenció i resolució, així com realitzar un seguiment de les mesures proposades.
- b) Avaluar i diagnosticar la situació conflictiva, elaborar un informe de la situació i proposar accions a les diferents instàncies que requereixi.

Per el desenvolupament de les anteriors funcions les persones que formen part d'aquesta Comissió o Unitat, hauran de guardar el degut sigil i confidencialitat en tots els assumptes en què intervinguin.

Els informes seran realitzats, una vegada analitzada la informació i contindran necessàriament una valoració dels fets produïts, conclusions, propostes i recomanacions.

Possibles Situacions per a les conclusions i propostes dels informes:

1. ARXIU del cas, quan no s'observen responsabilitats de cap tipus de les persones implicades en el procediment.
2. Si de la informació facilitada per la Comissió es conclou que la denúncia s'ha realitzat amb mala fe o recolzant-se en proves o testimonis falsos, l'informe incloure la proposta de mesures disciplinàries o de qualsevol altre tipus que puguin ser aplicades a la persona denunciada.
3. Si de la informació es confirma l'existència d'indicis clars de la situació d'assetjament denunciada, l'informe inclourà la proposta de mesures que es deriven de les actuacions realitzades i entre elles, aquelles de caràcter disciplinari que es consideri.

De les conclusions i recomanacions d'aquest informe es donarà trasllat a la Junta Directiva de l'organització, per tal de que es puguin adoptar les mesures oportunes.

6. MESURES DE PREVENCIÓ

Tota estratègia de lluita contra l'assetjament laboral ha de formular-se des de la perspectiva de la prevenció, tractant de detectar i corregir qualsevol situació de risc des del seu inici, adoptant mesures correctores davant de determinats conflictes (com els descrits en l'apartat 4 d'aquest protocol) que si s'intensifiquen i prolonguen en el temps arribaran a produir situacions d'assetjament laboral. En tot cas allò important és desenvolupant mesures preventives a fi de preservar la protecció de la salut dels treballadors/es.

Prevenció Primària

Per aconseguir prevenir i evitar situacions de risc d'assetjament laboral s'adoptaran les següents mesures de prevenció primària:

- Els responsables de personal de cada àrea vetllaran per la qualitat **organitzativa i de funcionament** i fomentaran la formació del personal en aquells aspectes en què es manifesti necessària.
- Es potenciarà la informació i la formació del personal, a fi que no s'interpreti com a assetjament allò que són desavinences, conflictes, enfrontaments personals, rivalitat o, en general episodis fortuïts.
- La redacció d'aquest protocol es configura ja com un instrument de prevenció enfront de l'assetjament laboral.

Prevenció Secundària

Davant d'una situació conflictiva que pogués ocasionar un assetjament laboral procedeix aplicar, de forma immediata, mesures de prevenció secundària. De forma sintètica, se seguirà el següent esquema d'intervenció:

- a) Identificació del problema a partir de:
 - o La sol·licitud de les persones interessades o representants, davant de qualsevol dels òrgans competents establertes en l'apartat 5 d'aquest procediment.
 - o El coneixement d'aquestes situacions, derivades del treball ordinari.
- b) Elaboració d'informes amb proposta de resolució.

Prevenció Terciària

Actuacions orientades a l'esmena o reducció en el personal dels efectes o/o conseqüències derivades del risc, per mitja del seguiment i la comprovació del compliment de les mesures planificades.

Quan de la valoració dels fets, en qualsevol nivell d'actuació, i a criteri dels òrgans competents, es derivi la necessitat d'adoptar mesures cautelars, es cursarà informe corresponent amb la major celeritat possible.

7. ESTRUCTURA PROCEDIMENTAL D'ACTUACIÓ

Fase I. Inici del procediment

1. Detecció

La identificació de les situacions de presumpte assetjament laboral es pot produir derivada de l'exercici de les funcions de qualsevol dels membres de la Comissió de resolució de conflictes, establertes en l'apartat 5 del present protocol.

- Qualsevol membre de l'organització

2. Presentació de sol·licituds i documentació

Pot realitzar la sol·licitud:

- La persona afectada
- Les persones representants dels treballadors/es
- Qualsevol company que ho cregui oportú

3. Informe preliminar (diagnòstic)

S'analitzarà i gestionarà la sol·licitud en el termini de 10 dies hàbils per a:

- Comprovar que l'escrit de denúncia conté les dades mínimes per què es pugui iniciar la tramitació: dades de contacte, que allò que s'ha plantejat correspon a l'àmbit de competència del present protocol, etc.

En aquest moment la Comissió de Resolució de Conflictes elaborarà un informe preliminar on manifesti que s'arxiva o que es dona curs a l'expedient determinant les actuacions previstes per a començar la fase d'investigació i diagnòstic de la situació.

4. A qui presentar?

- **El CAB disposa d'una bústia anònima de denúncies: <https://bustia.cab.cat/>**
- **Un cop arriba la denúncia s'enviarà la petició a la presidència de l'entitat (presidencia@cab.cat) que serà l'encarregada de fer-ho arribar a la Comissió de Resolució de Conflictes.**

Fase II. Investigació

Per a obtenir la major quantitat d'informació possible, es duran a terme diverses actuacions com entrevistes amb les parts implicades en el procediment, anàlisi i estudi del clima de treball.

El personal afectat podrà ser acompanyat en el transcurs del procediment per les persones que estimi necessàries al llarg de la tramitació sense que puguin excedir el número de membres de la Comissió.

Fase III. Orientació

La Comissió portarà si és el cas, un procés de mediació que si conclou amb acord entre les parts, finalitzarà el procés i deixarà constància en l'informe amb les mesures adoptades.

A més. Podrà desenvolupar actuacions d'orientació i atenció a les persones implicades.

Tot això finalitzarà amb la redacció d'un informe amb proposta d'actuacions en què s'inclouria el següent:

- Les mesures adoptades en el cas de mediació.
- Establiment de mesures cautelars en cas necessari.

L'informe amb la proposta d'actuacions haurà de redactar-se als 30 dies després de la recepció de la sol·licitud. No obstant, els terminis establerts podran ampliar-se pel temps necessari per a finalitzar la tramitació, havent de justificar-se l'esmentada ampliació en l'informe.

Fase IV. Propostes de resolució

La direcció/coordinació, serà la responsable d'elaborar una proposta de resolució.

Fase V. Resolució

Rebuda i analitzada la proposta de resolució, es donaran les instruccions necessàries per a l'execució de les actuacions, així com el trasllat a les persones interessades en el procés.

Fase VI. Seguiment

La Comissió realitzarà un seguiment dels casos gestionats i del personal afectat per situacions d'assetjament laboral.

Amb periodicitat anual, la Comissió de Resolució de Conflictes farà una valoració de les actuacions realitzades, respecte a les situacions d'assetjament laboral que s'hagin produït durant l'esmentat període.

En el supòsit de resolució de l'expedient disciplinari amb sanció, s'adoptaran les mesures oportunes per què les persones involucrades no comparteixin el mateix entorn laboral, tenint la presumpta persona assetjada l'opció de romandre en el seu lloc de treball.

Si per part de la presumpta persona agressora es produïren represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, les conductes esmentades hauran de motivar l'obertura d'un expedient disciplinari que determini les possibles faltes i sancions que, si és el cas, procedeixin.

Es protegirà especialment de possibles represàlies les persones que participen en les actuacions següents:

- Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre assetjament en l'entorn laboral.
- Oposar-se a qualsevol conducta que constitueixi assetjament contra si mateix o contra terceres persones.
- Realitzar una denúncia de bona fe, encara si després de la investigació no es pot constatar.

8. AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

La informació generada i aportada per les actuacions que siguin conseqüència de l'aplicació del present protocol, tindrà caràcter confidencial i només podran accedir a la mateixa, les parts que intervinguin directament en la seva tramitació. Aquesta informació estarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la LPRL.

Aquest protocol tindrà vigència fins a 30 de juny de 2024.

9. MARC NORMATIU

Normativa estatal:

- Constitució Espanyola (BOE núm. 311, de 29 de desembre de 1978).
- Llei Orgànica 5/1982, de l'1 de juliol, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana (BOE» núm. 164, de 10/07/1982).
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (BOE núm. 281 de 24 de novembre de 1995)
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (BOE» núm. 313, de 29/12/2004).
- La Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE» núm. 71, de 23 de març de 2007).
- Llei Orgànica 5/2010, de 22 de juny per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (BOE núm. 152 de 23 de juny de 2010)
- Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (BOE núm. 77, de 31 de març de 2015).
- Llei Orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència (BOE» núm. 175, de 23 de juliol de 2015).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, Llei de Prevenció de Riscos Laborals (BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995).
- Llei 54/2003 de 12 de desembre, reforma del marc normatiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (BOE» núm. 298, de 13 de desembre de 2003).
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic(BOE» núm. 89, de 13/04/2007).

- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (BOE» núm. 236, de 2 d'octubre de 2015).
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (BOE núm. 236, de 2 d'octubre de 2015).
- Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció (BOE» núm. 27, de 31/01/1997)
- Reial Decret legislatiu 5/2000, de 5 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de Ia Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (BOE» núm. 189, de 8 d'agost de 2000).

10. REFERÈNCIA BIBLIOGRÀFICA

- Leymann, H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184, 1996.
- NTP 489: Violència en el lloc de treball 1998.
- Nota Tècnica de Prevenció (NTP) 854 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) Assetjament psicològic en el treball: definició 2009.
- Nota Tècnica de Prevenció (NTP) 856 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) Desenvolupament de competències i riscos psicosocials (I) 2010.
- Els protocols i procediments de gestió de conflictes d'assetjament laboral i altres situacions afins. «La mediació institucional en conflictes d'assetjament laboral. OSALAN – Institut Basc de Seguretat i Salut Laborals.
- Guia de l'Observatori Basc d'Assetjament per a l'elaboració d'un Protocol sobre Conductes d'Assetjament Laboral. OSALAN 2014.