



Ajuntament de Malgrat de Mar Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

PROTOCOL PER A LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA.

INTRODUCCIÓ

Aquest protocol representa el compromís institucional de l'Ajuntament de Malgrat de Mar per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que puguin patir aquestes situacions.

En aquest sentit, manifesta el seu interès per preservar la dignitat de tots els treballadors i treballadores i es compromet a crear i/o mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i la llibertat personal, lliure de qualsevol tipus d'assetjament.

AMBIT

Aquest protocol serà d'aplicació a tot el personal de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, sigui quina sigui la seva funció i el seu nivell jeràrquic i al que li sigui d'aplicació el pacte de condicions laborals per al personal funcionari o el conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

- les empreses externes contractades per l'Ajuntament seran informades de l'existència d'aquest protocol.
- quan es produeixi un cas d'assetjament entre personal de l'Ajuntament i personal d'una empresa contractista, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, existint comunicació recíproca del cas, a fi de què cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que estimi convenients.

OBJECTIU

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual o altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Malgrat de Mar.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització
- Crear circuits àgils d'intervenció
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents

MARC LEGAL

Àmbit Comunitari:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball i Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

Àmbit estatal

Arts. 14, 15, 18 i 35 de la Constitució

Arts. 7, 8, 45.1 i 48 de la L.O. 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Arts. 14 h) i 14 l) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Art. 4.2.e) de l'Estatut del Treballadors

Arts. 2, 4.2, 14 i ss i 33 i ss. de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Art. 8.13 del RD. Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

Art. 184 del Codi Penal.

Arts. 5 i 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Àmbit Autonòmic

Art. 15 de l'Estatut d'Autonomia

Art. 5 i arts. 27 a 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Àmbit local

Art. 58 del conveni col·lectiu del personal laboral i art. 59 de l'acord de condicions laborals pel personal funcionari de l'Ajuntament de Malgrat de Mar.

MARC CONCEPTUAL: DEFINICIONS

Assetjament psicològic

Situació de violència psicològica intensa dirigida de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima.



Ajuntament de Malgrat de Mar Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

Aquest procés es manifesta a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social i, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que ho pateix un atemptat a la dignitat o la integritat física o psíquica.

És característic d'aquest procés, l'asimetria respecte a les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada.

Assetjament sexual

Situació en la que es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat per la persona receptora, d'índole sexual, que tingui el propòsit o causi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant, molest o ofensiu.

Es tracta d'una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada, que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones, sense que, necessàriament, existeixi una superioritat jeràrquica.

Assetjament per raó de sexe o orientació sexual

Situació en què es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es pot qualificar d'assetjament per raó de sexe qualsevol conducta hostil motivada per l'exercici d'una persona dels drets derivats de la seva condició sexual, com per exemple, el tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o a la maternitat.

Altres discriminacions

Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar de resoldre situacions de discriminació per altres motius recollits a l'article 95.2.b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

CONDUCTES D'ASSETJAMENT

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de les interaccions entre l'assetjador/ora i la persona 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/ora 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.

OBLIGACIONS DE L'AJUNTAMENT I ELS REPRESENTANTS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Obligacions de l'Ajuntament

L'Ajuntament de Malgrat de Mar ha de garantir un entorn de treball productiu i segur i construir un ambient que garanteixi i respecti la dignitat de les persones que hi treballen, vetllant pel compliment d'aquest protocol.

En aquest sentit:



- a) el protocol estarà disponible i accessible per a tota la plantilla a la web municipal i se'n farà esment en els contractes amb empreses externes.
- b) s'organitzaran accions específiques de formació entorn a l'assetjament i les vies internes i externes de solució, dirigides a les persones que s'incorporin a l'organització, les que tenen responsabilitats de direcció i les que tenen responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies, mediació....)
- c) es facilitarà assistència i suport a les persones que treballen a l'Ajuntament, així com a les que s'hi relacionen per raó de la seva feina, a través dels mecanismes de coordinació empresarial que hi hagi establerts

Obligacions de les persones amb responsabilitats de direcció:

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant comportaments o actituds que puguin ser ofensives, molestes o discriminatòries.
- Garantir l'acompliment i el seguiment dels principis que recull aquest protocol.
- Estar atent als indicis d'assetjament.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions a través de les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que formuli una denúncia.
- Informar i investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la denúncia.
- Mantenir el deure de confidencialitat.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Funcions de la representació dels treballadors/ores

La representació de les persones treballadores contribuirà a prevenir l'assetjament psicològic, sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de les conductes o comportaments que coneguin i que puguin propiciar-lo.



Ajuntament de Malgrat de Mar Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

Sens perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'articularen mecanismes per tal que pugui exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema, proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts en aplicació d'aquest protocol.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Garantir el deure de confidencialitat.
- Vetllar per l'aplicació efectiva de les sancions.

Obligacions dels treballadors/ores de l'Ajuntament:

- Mostrar respecte i consideració als companys i companyes, i superiors, evitant accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- No ignorar aquestes situacions
- Denunciar les situacions d'assetjament de què tinguin coneixement.
- Cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.
- Garantir el deure de confidencialitat.

COMISSIÓ D'ASSETJAMENT

L'Ajuntament de Malgrat de Mar, d'acord amb els delegats de prevenció de riscos laborals, nomenarà sis treballadors/ores, amb la formació i les aptituds necessàries per formar part d'aquesta comissió, les funcions de la qual seran:

- Donar suport a la persona que fa la denúncia per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, per raó de sexe o qualsevol tipus d'assetjament psicològic.
- Facilitar informació i assessorament sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema.
- Facilitar informació sobre les vies internes de solució
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc..)
- Facilitar assistència per a resoldre el problema.

El nomenament de les persones integrants de la Comissió és farà per un període de dos anys, amb possibilitat de renovació.

ACTUACIONS DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Abans de considerar qualsevol de les vies que es descriuen tot seguit, la persona afectada, si ho considera adient, pot afrontar la situació amb diàleg, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, demanant a la persona que està creant aquesta situació que no es vol que es repeteixi.

Cas que això resulti difícil o no doni resultat, es pot actuar de la manera següent:

Via interna

Presentant una denúncia interna, sol·licitant l'obertura d'una investigació, amb l'objectiu d'esbrinar si la persona acusada d'assetjament ha infringit el protocol.

La persona presumptament assetjada ha de fer arribar un escrit de denúncia (segons model que figura a l'annex), dirigit a la comissió d'assetjament. La informació del cas ha de constar en un sobre tancat per tal de poder garantir la confidencialitat.

A partir de la denúncia, es pot actuar per qualsevol d'aquestes vies:

Vies internes:

- Mediació
- Obrir informació reservada
- Incoació d'expedient disciplinari.

Vies externes:

- Administrativa: denúncia a la Inspecció de Treball
- Judicial: demanda (social/contenciosa/administrativa)
querella (penal)

La utilització d'una via no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra.

PROCEDIMENT DAVANT D'UNA QUEIXA

Presentació

Pot presentar la queixa tant la persona assetjada com qualsevol treballador o treballadora que tingui coneixement dels fets, sempre que, en aquest cas, la persona afectada ho consenteixi expressament

Inici d'actuacions

La comissió d'assetjament designarà entre els seus membres una persona de referència que intentarà resoldre la situació des de la mediació.





Ajuntament de Malgrat de Mar Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

Recollida d'informació

Rebuda la denúncia la persona de referència s'entrevistarà amb la persona denunciant per valorar l'origen del conflicte i el risc al que pot estar exposada, informant-la dels seus drets i de les accions que es poden emprendre, abans de la incoació de l'expedient d'informació reservada o de l'expedient disciplinari, mitjançant la mediació, que no ha de suposar la compareixença simultània dels implicats.

Mediació

Inici del procediment

Si la persona assetjada ho accepta, la persona de referència intentarà resoldre el conflicte com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades, informant a la persona denunciada del seu presumpte comportament contrari a les normes de l'organització, de les seves possibles conseqüències i de què es farà un seguiment de la situació.

Resolució

- Es formalitzarà una acta de la compareixença i de les mesures adoptades per evitar altres casos d'assetjament.
- S'ajudarà a la persona assetjada a superar-ne les conseqüències.
- Es farà un seguiment per garantir que s'ha restablert el clima laboral amb tranquil·litat.

Des de la data de la formulació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborables.

Expedient d'informació reservada

Tancada la via de mediació sense acord o, directament, si la mediació no s'ha dut a terme, caldrà presentar una denúncia interna (segons model annex), sol·licitant a la comissió d'assetjament que s'obri una investigació.

Instrucció

La comissió s'entrevistarà amb la persona denunciant, amb la persona denunciada i amb els possibles testimonis i valorarà els mitjans provatoris proposats per les parts implicades.

Canvi provisional de lloc

Si bé es prioritzarà garantir la continuïtat en el lloc de treball de la persona presumptament assetjada, a petició seva, es podrà instar el seu canvi d'ubicació provisional en tant no es resolgui l'expedient, a un lloc d'igual o similar categoria i garantint els drets retributius.

Resolució

L'expedient s'haurà de resoldre en el termini d'un mes des de la seva incoació, llevat que la complexitat de la instrucció requereixi prorrogar aquest termini.

Finalitzada la instrucció, la comissió instructora dictarà resolució.

La resolució pot:

Determinar l'arxiu de les actuacions practicades per no haver indicis de falta disciplinària.

Determinar la incoació d'un expedient disciplinari per considerar l'existència d'una presumpta falta disciplinària.



Expedient disciplinari

Cas de què, com a resultat de les actuacions practicades en l'expedient d'informació reservada hi hagi indicis de falta disciplinària o si, directament, les proves presentades són concloents, s'incoarà un expedient disciplinari, en el termini màxim de 15 dies, nomenant-se instructor/ora i, si, per la gravetat dels fets, fos necessari, adoptant les mesures cautelars oportunes.

Si aquestes mesures passen per un canvi de lloc de treball s'ha de garantir que qui es canviï sigui la persona presumptament assetjadora, llevat que la presumpta víctima vulgui ser traslladada, i que el canvi es faci de forma ràpida.

Les mesures cautelars en cap cas suposaran per la presumpta víctima un perjudici en les seves condicions laborals o salarials.

L'assetjament sexual es considera una falta molt greu.

L'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic podran ser considerats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Si l'instructor/a de l'expedient, considerés, en qualsevol moment del procés, la possibilitat d'existència de responsabilitats penals, posarà els fets en coneixement del Ministeri Fiscal.



Ajuntament de Malgrat de Mar
Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

Resolució

Practicades totes les actuacions, de conformitat amb el procediment legal preceptiu, l'instructor/a emetrà proposta de resolució, que elevarà a l'alcaldia per tal que dicti la resolució corresponent.

Denúncia falsa

Cas que després de la investigació i del procediment incoat, la denúncia es demostrés infundada i que la persona denunciant ha actuat de mala fe, s'incoarà expedient disciplinari contra ella.

En el supòsit de resolucions de l'expedient disciplinari amb sanció que no suposin un trasllat forçós o acomiadament, es prendran les mesures oportunes perquè la persona assetjadora i la víctima no convisin en el mateix ambient laboral. La víctima podrà optar entre romandre al seu lloc de treball o sol·licitar un trasllat, sense que això li suposi cap perjudici ni detriment en les seves condicions laborals.

Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la persona que l'hagués interposat podrà sol·licitar el trasllat de lloc de treball, estudiant el servei de Recursos Humans la possibilitat de dur-la a terme.

DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES

La persona que presenta una queixa o una denúncia té dret a:

- que es gestioni amb rapidesa
- fer-se acompanyar per algú de la seva confiança en tot el procés.
- que es garanteixi que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal, si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tracte just.


La persona acusada d'assetjament sexual o de d'assetjament per raó de sexe, té dret a:

- ser informada de la queixa o denúncia
- rebre'n còpia i respondre
- fer-se acompanyar per algú de la seva confiança en tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tracte just.

GARANTIES DEL PROCEDIMENT

En la tramitació dels procediments previstos en aquest protocol s'observaran les garanties següents :

- Confidencialitat: Totes les persones que intervinguin la prohibició de divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de investigació.
- Restitució de les víctimes: Si s'han produït represàlies o perjudicis laborals durant l'assetjament, l'Ajuntament restituirà a la víctima en les condicions laborals en què es trobava abans del mateix.
- L'Ajuntament garanteix el dret a fer servir els procediments previstos en aquest protocol sense por, per part de cap persona afectada, de ser objecte d'intimidació ni de tracte discriminatori o desfavorable.

 Agilitat: Els procediments a seguir seran àgils i ràpids, respectant la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades i estudiant-se objectivament totes les queixes amb independència de qui les formuli.

- Col·laboració: Tots els membres de la plantilla que siguin requerits hauran de col·laborar en la consecució dels objectius d'aquest protocol i en l'exercici de les funcions assignades a la comissió instructora. Com a norma general, qualsevol intent de gestionar les queixes d'assetjament a partir d'un procediment de mediació tindrà el suport de l'Ajuntament.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest protocol entrarà en vigor un cop aprovat per la Junta de Govern local.



Ajuntament de Malgrat de Mar
Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

ANNEX I

DOCUMENT TIPUS DE DENÚNCIA EN CAS D'ASSETJAMENT

DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA DENÚNCIA

Nom i cognoms.....

Àrea.....

Servei.....

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Domicili a l'efecte de notificació

FETS

Descripció de la situació que genera la denúncia, indicant:

- nom de la persona o persones que pateixen el presumpte assetjament
- descripció cronològica dels fets des dels seus inicis.
- Persones implicades (presumpte agressor i/o col·laboradors)
- Concreció de dates, hores, persones presents, etc..
- Actuacions i passos que, si s'escau, s'hagin fet per solucionar el conflicte.
- Aportació de proves documental i/o testimonis (si n'hi ha)

Data i signatura

ANEXOS

DOCUMENTOS TIPOS DE DENUNCIAS EN CASOS DE ASSETLAINMENT

OTROS PERSONAS DE INTERES EN LA DENUNCIA

Forma de denuncia

Forma

Forma

Forma de denuncia en el ambito de la familia

Forma de denuncia

Forma de denuncia

Forma de denuncia en el caso

Forma

Forma de denuncia en el ambito de la familia

Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia
Forma de denuncia en el ambito de la familia

Forma de denuncia





Ajuntament de Malgrat de Mar
Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

ANNEX II

DOCUMENT DE CONSENTIMENT PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT

....., amb DNI núm.....treballador o treballadora del servei de....., adscrit/a a l'Àrea de, en relació amb la denúncia presentada per una situació d'assetjament que m'afecta, autoritzo l'instructor/ora de l'expedient incoat a l'efecte, per estudiar i analitzar l'origen del conflicte denunciat, valorar el risc en què em puc trobar i fer les actuacions que consideri pertinents per tal de resoldre la denúncia presentada.

Així mateix, manifesto que he estat informat/ada de que totes les persones intervinents actuaran amb l'obligació de sigil, reserva i confidencialitat, tal com preveu la Llei organica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal i, si fos el cas, per les dades mèdiques, la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient o drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.

Igualment, declaro que he estat informat/ada dels meus drets i de les accions legals que puc emprendre davant d'aquesta situació.

Lloc, data i signatura



Ajuntament de Malgrat de Mar
Serveis Generals

Carme, 30 - 08380 Malgrat de Mar (Barcelona)
Tel. 93 765 33 00 - Fax 93 761 09 93
serveisgenerals@ajmalgrat.cat - www.ajmalgrat.cat
NIF: P0810900A

JOAN CARLES NONELL I SENDRÓS, Llicenciat en Dret, Secretari de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, província de Barcelona.

CERTIFICO: Que la Junta de Govern Local en sessió ordinària celebrada el dia 22 de maig de 2014 adoptà, entre d'altres els següents acords:

En la legislació d'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, s'estableix el principi d'igualtat d'oportunitats entre les dones i homes con principi jurídic i universal a protegir.

La presència de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual, assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina, són una realitat actualment existent en la societat que afecta també al món del treball, i d'Ons d'aquest a l'àmbit de les relacions laborals dels personal adscrit a les diferents administracions públiques.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, recull la necessitat d'implantar mesures correctores i definir procediments específics que permetin donar solucions als possibles casos que es puguin produir d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Atès que l'Ajuntament de Malgrat de Mar, com administració pública resta obligada a vetllar pel degut compliment en la prevenció d'aquelles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina, que es puguin produir dins del desenvolupament de l'activitat laboral dels/ de les seus/ves treballadors/es.

Amb aquesta finalitat, i acreditada la conveniència i oportunitat en la seva redacció, s'ha elaborat un Protocol per a les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina de l'Ajuntament de Malgrat de Mar.

Vist que el passat 15.05.2014 la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Malgrat de Mar acordà l'aprovació de la proposta de Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina de l'Ajuntament de Malgrat de Mar.

Fonaments de dret

Àmbit Comunitari:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball i Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

Àmbit estatal

Arts. 14, 15, 18 i 35 de la Constitució

Arts. 7,8,45.1 i 48 de la L.O. 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Arts. 14 h) i 14 l) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Art. 4.2.e) de l'Estatut del Treballadors

Arts. 2, 4.2, 14 i ss i 33 i ss. de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Art. 8.13 del RD. Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

Art. 184 del Codi Penal.

Arts. 5 i 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Àmbit Autonòmic

Art. 15 de l'Estatut d'Autonomia

Art. 5 i arts. 27 a 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Àmbit local

Art. 58 del conveni col·lectiu del personal laboral i art. 59 de l'acord de condicions laborals pel personal funcionari de l'Ajuntament de Malgrat de Mar.

Vista la proposta d'acords formulada per Alcaldia en data 20 de maig de 2014, la Junta de Govern Local, per unanimitat dels sis membres assistents, ACORDA:

PRIMER.- Aprovar, en tots els seus termes, el *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina de l'Ajuntament de Malgrat de Mar.*

SEGON.- Traslladar la present resolució a les representacions dels empleats públics de l'Ajuntament de Malgrat de Mar, a les Seccions Sindicals d'UGT i de CCOO, i als/les delegats/des de prevenció.

I, perquè així consti i produeixi els efectes que corresponguin a l'expedient que l'ha motivat, signo aquest certificat amb l'avertència a què es refereix l'article 206 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, d'ordre i amb el vist i plau de l'Alcaldessa, a Malgrat de Mar 22 de maig de 2014

Vist i plau
L'alcalde



El secretari