

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

Expedient: 101-001-2010  
Procediment: Constitució Consorci  
Tràmit: Acta 2 – 1/2010

## ACTA DE LA JUNTA GENERAL DEL CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

---

### **Dades de l'acta**

Acta número: 2 – 1/2010

Data: 28 de gener de 2010

Lloc: Carrer Progrés, 22-24

Hora inici: 20:00 hores

Hora final: 20:30 hores

Número total de pàgines acta: 14, enumerades de la 1 a la 14.

### **Assistents**

Enric Pérez i Casas

Teresa Jordà i Roura

Marc Navarro i Moya

Elisabeth Ortega i Larriba

Gerard Soldevila i Freixa

### **President**

Enric Pérez i Casas

### **Directora**

Elisabeth Ortega i Larriba

### **Secretari**

Gerard Soldevila i Freixa

Excusa la seva assistència la senyora Casilda Gómez de la Peña

### **Convocatòria i Quòrum**

Els membres de la Junta General han estat convocats en temps i forma, no havent cap impediment legal per a dur a terme la realització de la Junta General Ple, i una vegada comprovada l'assistència es deixa constància del suficient quòrum per a iniciar el Ple, quòrum que es manté en el transcurs de la sessió.

Desenvolupament de la sessió

Seguidament es tracten els assumptes de l'ordre del dia, següents:

## **1. RATIFICACIÓ DE LA CONVOCATÒRIA DE LA JUNTA GENERAL EXTRAORDINÀRIA I URGENT**

---

### **MOTIVACIÓ**

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

Els Estatuts reguladors del Consorci publicats en el Butlletí Oficial de la Província de Girona en data 5 d'octubre de 2009 i en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de data 29 de setembre de 2009, disposen que la Junta General convocada en sessió extraordinària i urgent haurà de ser ratificada per la Junta General (apartat segon de l'article 12)

## DISPOSICIÓ

La Junta General resol:

**Primer.** Ratificar la convocatòria de la Junta General extraordinària i urgent per el dia 28 de gener de 2010 a les 20 hores.

## VOTACIÓ

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova per unanimitat dels membres assistents que de dret formen el Consorci d'acord amb els resultats següents:

Vots a favor: 3

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

## **2. CONCERTACIÓ PÒLISSA DE TRESORERIA DEL CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS PER IMPORT DE 300.000 €.**

---

### MOTIVACIÓ

Donat el desajust que es produirà a la tresoreria del Consorci de Benestar Social del Ripollès, ja que des de la seva entrada en funcionament no ha començat a rebre els recursos previstos al pressupost, i d'altra banda cal fer front als pagaments ordinaris més urgents de personal, així com el fet que al llarg de l'exercici es previsible que el desajust entre les dates dels ingressos, especialment dels contractes programa, i la despesa obligatòria mensual es mantingui.

La competència per a dictar aquesta resolució li correspon d'acord amb els estatuts reguladors del Consorci a la Junta General. En efecte, l'apartat f de l'article 11 dels estatuts disposa que la concertació d'operacions de crèdit sempre que la seva quantia excedeixi del 10% dels recursos ordinaris del pressupost del Consorci li correspon a la Junta General. Així mateix, i d'acord amb l'article 4 dels estatuts, el Consorci subsidiàriament es regirà per les disposicions legals que li siguin aplicables en atenció al caràcter local del Consorci, de forma que en aplicació de l'article 51 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de les Hisendes Locals, atès que disposa que els presidents de les corporacions locals podran concertar les operacions de crèdit a curt termini previstes en el pressupost, l'import acumulat de les quals, dins de cada exercici econòmic, no superi el 10% dels recursos de caràcter ordinari previstos en aquest pressupost. Així doncs, vist que l'import supera el 10% dels recursos ordinaris li correspon a la Junta General del Consorci que requerirà la majoria absoluta en virtut de l'article 47.2.I) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, extrem també recollit en l'informe emès per l'interventor municipal.

Vistes les ofertes presentades per diverses Entitats Financeres de la nostra Vila, que inclouen les condicions per realitzar tota la operativa, i que consten en l'expedient administratiu.

## DISPOSICIÓ

La Junta General acorda:

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

**PRIMER.-** Aprovar la concertació d'una operació de tresoreria per fer front als desajustos temporals que es produeixen a la tresoreria del Consorci amb CAIXA PENEDÈS amb les següents característiques:

- Import. ....	300.000 Euros
- Tipus d'interès .....	3 % Fix
- Liquidació d'interessos .....	Trimestral
- Comissió d'obertura .....	0,50 %
- Comissió de disponibilitat. ....	0,10 %
- Termini .....	12 mesos
- Intervenció .....	Fedatari Municipal

**SEGON.-** Facultar tan àmpliament com en dret sigui necessari al President del Consorci, per a signar tots i cada un dels documents necessaris per aquesta operació.

**TERCER.-** Autoritzar per la disposició dels fons dels comptes de crèdit les persones següent:

- SR. ENRIC PEREZ CASAS .....	90002287K	President
- SR. ANTONI GARCIA LEIVA .....	38402731E	Interventor Accidental
- SR. RAMON CANADELL PONS .....	40601475N	Tresorer Accidental

**QUART.-** Notificar aquesta resolució als interessats i comunicar a la Direcció General de Política Financera de la Generalitat de Catalunya la concertació d'aquestes operacions.

## VOTACIÓ

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova per unanimitat dels membres assistents que de dret formen el Consorci d'acord amb els resultats següents:

Vots a favor: 3

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

## 3. ENCOMANAR LA TRESORERIA DEL CONSORCI A L'AJUNTAMENT DE RIPOLL

---

### Motivació

Vist que el Consorci de Benestar Social del Ripollès no disposa de personal suficientment qualificat per a desenvolupar les tasques de tresoreria del mateix, es considera convenient encomanar aquesta funció a la tresoreria de l'Ajuntament de Ripoll.

Vist que la secretaria i la intervenció del Consorci d'acord amb els estatuts recau al secretari i a l'interventor respectivament de l'Ajuntament de Ripoll.

### Disposició

La Junta General resol:

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

**Primer.** Encomanar les funcions de tesorer del Consorci de Benestar Social del Ripollès a la persona que ocupa el càrrec de tesorer de l'Ajuntament de Ripoll, habilitant-lo amb els poders suficients per a dur a terme les tasques reservades a la tresoreria d'una entitat local.

**Segon.** Notificar aquesta resolució a l'Ajuntament de Ripoll per al seu coneixement i a l'efecte corresponent.

## VOTACIÓ

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova per unanimitat dels membres assistents que de dret formen el Consorci d'acord amb els resultats següents:

Vots a favor: 3

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

## 4. ADHESIÓ AL REGISTRE TELEMÀTIC DE L'EACAT

---

### Motivació

L'article 45 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, estableix que les administracions públiques han d'impulsar la utilització i l'aplicació de tècniques i mitjans telemàtics per desenvolupar la seva activitat i exercir les seves competències.

Dins del marc del "Pacte per a la promoció i el desenvolupament de la societat de la informació de les administracions públiques catalanes", signat el 23 de juliol de 2001, el Departament de Governació i Administracions Públiques ha impulsat la creació d'una plataforma de relació amb els ens locals a través d'Internet i amb signatura electrònica, anomenada eaCat, l'extranet de les administracions catalanes. Aquesta plataforma permet que els procediments que afecten les entitats locals en relació amb la Generalitat de Catalunya es puguin trametre per via telemàtica.

L'article 38 de la Llei 30/1992, en l'apartat incorporat per la Llei 24/2001, de 27 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, declara que es poden crear registres telemàtics per a la recepció o la sortida de sol·licituds, escrits o comunicacions que es trametin per mitjans telemàtics, sempre que compleixin els criteris de disponibilitat, autenticitat, integritat, confidencialitat i conservació de la informació.

En virtut de l'encàrrec de gestió efectuat pel Departament de Governació i Administracions Públiques, el Consorci Administració Oberta de Catalunya té encomanada l'assistència tècnica i jurídica necessària per garantir el funcionament del sistema i en fomenta la implantació, la gestió, el desenvolupament, el manteniment, l'explotació i l'ampliació del serveis que ofereix la plataforma eaCat. Aquesta encomanda comporta també la gestió de la relació amb les diferents administracions públiques usuàries de la plataforma eaCat.

### Disposició

La Junta General acorda:

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

**Primer.** L'adhesió del CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS al servei de registre telemàtic per a la recepció i la sortida de documents que es trametin per via telemàtica a través de l'extranet de les administracions catalanes, a l'adreça [www.eacat.net](http://www.eacat.net).

**Segon.** Aquest registre telemàtic té caràcter d'auxiliar del Registre general del CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS, d'acord amb el que estableix l'article 38 de la Llei 30/1992, en l'apartat nou incorporat per la Llei 24/2001, de 27 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

**Tercer.** El registre telemàtic dona compliment als principis de disponibilitat, autenticitat, integritat, confidencialitat i conservació de la informació, i està habilitat per a la recepció i la sortida de sol·licituds, escrits i comunicacions dels procediments i tràmits per als quals s'aprovi la tramitació telemàtica.

**Quart.** La determinació dels procediments i tràmits que es puguin realitzar mitjançant aquest registre telemàtic, d'acord amb la distribució competencial, es farà mitjançant la norma que els reguli. En cap cas es podran presentar sol·licituds, escrits ni comunicacions per aquest mitjà si no està prèviament regulat o aprovat mitjançant la norma corresponent.

**Cinquè.** Sens perjudici dels efectes substantius que l'ordenament jurídic atribueix a la presentació d'escrits, els registres telemàtics estaran en funcionament durant les vint-i-quatre hores del dia, tots els dies de l'any.

## VOTACIÓ

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova per unanimitat dels membres assistents que de dret formen el Consorci d'acord amb els resultats següents:

Vots a favor: 3

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

## 5. APROVACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL

---

### Motivació

El Consorci de Benestar Social del Ripollès, recentment constituït vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes del Consorci tenen dret que es respecti la seva dignitat. I totes les dones i tots els homes del Consorci tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, El Consorci de Benestar Social del Ripollès declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

Per aconseguir aquest propòsit:

El Consorci demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

El Consorci es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament

## **Disposició**

La Junta General acorda:

**Primer.** Aprovar el Protocol d'Assetjament Sexual, que s'adjunta a aquesta acta com a document annex.

**Segon.** Publicar aquesta resolució en el Butlletí Oficial de la Província de Girona.

**Tercer.** Notificar aquesta resolució als interessats per al seu coneixement i a l'efecte corresponent.

## **Diligència de fe pública.**

Gerard Soldevila i Freixa, secretari del Consorci de Benestar Social del Ripollès certifico que el contingut de l'acta plasma el desenvolupament de la sessió de la Junta General celebrada el dia 28 de gener de 2010. I perquè així consti, estenc aquesta acta, per ordre i amb el vist i plau del President del Consorci, senyor Enric Pérez i Casas.

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

Annex 1. Protocol d'assetjament sexual

## PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

### A. Definicions i exemples

1) L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual

#### Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals.

#### No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

#### Físic

- Apropament físic excessiu
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

2) L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

#### Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

3) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

4) En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

• L'assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

• Assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

5) Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

6) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se.

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

7) També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

8) En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

## B. L'àmbit de la protecció

9) Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Consorci de Benestar Social del Ripollès però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

10) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

## C. Obligacions i orientacions: la direcció de l'empresa

11) El Consorci té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

12) Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

## D. Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores

13) Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin perjudicar-lo.

14) Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin 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; 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.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

## E. Drets i obligacions: les persones treballadores

15) El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'apartat G d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

## 16) L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones del Consorci tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

## 17) L'obligació de no ignorar aquestes situacions

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'apartat H trobem les orientacions pràctiques per actuar.

## 18) L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

## 19) Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint

El Consorci de Benestar Social del Ripollès vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

20) Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius)
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. A l'annex d'aquest protocol hi ha un model que es pot utilitzar en aquests casos.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

## 21) Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Prendre nota i registrar els incidents:

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciada).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

## 22) Demanar suport.

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

El Consorci ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat I: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA) Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud (En el capítol I es dóna més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

## 23) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "persona de referència" per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En els apartats J i K d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delict (l'assetjament sexual està tipificat com a delict en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

## G. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: testimonis

Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

24) Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

25) Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjada per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

26) Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

## H. Informació, sensibilització i formació

El Consorci es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

27) El Consorci d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes de març – dia de la dona treballadora/ abril – dia de la seguretat en el treball, etc.).
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis/ Intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol.

28) El Consorci de Benestar Social del Ripollès d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

29) Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

## I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

El Consorci es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part de del Consorci però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

30) El Consorci, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Són persones de referència

- Elisabeth Ortega i Larriba
- Alicia Mesas
- Eva Ma. Moreno Fraile

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

## 31) Les seves funcions són:

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

## 32) Les persones de referència de la nostra organització són:

- Elisabeth Ortega i Larriba – Directora del Consorci – [benestarsocial@ripolles.cat](mailto:benestarsocial@ripolles.cat) ; telèfon: 972703211.
- Alicia Mesas Parra – responsable del Servei d'Informació i Assessorament a les dones- [dones@ripolles.cat](mailto:dones@ripolles.cat); telèfon 972703211.
- Eva Ma. Moreno Fraile responsable del Servei d'Ajut a Domicili- [sad@ripolles.cat](mailto:sad@ripolles.cat); telèfon: 972703211.

## 33) Els nomenaments es faran per 4 anys amb possibilitat de renovació.

J. Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa (I): presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

## 34) Característiques del procés:

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud. Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

## 35) Estadi inicial: Formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació (veure punt 34).

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

## 36) Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

## 37) Mediació informal:

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

## 38) Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

## 39) La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del que ha succeït.

## 40) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals.

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

## K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (II): denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

### 41) Característiques del procés.

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

### 42) Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. *Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.*

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

### 43) Instrucció del procediment.

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

### 44) Mesures provisionals durant la instrucció.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

### 45) Presa de decisions: Resolució.

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe. Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

46) Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori. La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

## L. Garanties del procés i terminis

47) Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

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

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties 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 informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

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

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

50) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.

## M. Sancions i accions correctives

51) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considerat com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

52) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

## N. Seguiment del protocol

53) Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'empresa.
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

54) Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

# CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

## ÍNDEX

---

### Dades de l'acta

**Acta número: 2 – 1/2010**

Data: 28 de gener de 2010

Lloc: Carrer Progrés, 22-24

Hora inici: 20:00 hores

Hora final: 20:30 hores

## ACORDS

---

1. Ratificació de la Junta General Extraordinària i Urgent
2. Concertació de la pòlissa de tresoreria pel Consorci de Benestar Social del Ripollès per import de 300.000,00 euros.
3. Encomanar la tresoreria del Consorci a l'Ajuntament de Ripoll.
4. Adhesió del Registre Telemàtic de l'EACAT.
5. Aprovació del Protocol d'Assetjament sexual del Consorci.

## ANNEXES

---

- **ANNEX 1.** Protocol d'Assetjament sexual del Consorci de Benestar Social del Ripollès