

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

Dades de l'acta

Acta número: 3 – 2/2010

Data: 7 d'abril de 2010

Lloc: Carrer Progrés, 22-24

Hora inici: 18:00 hores

Hora final: 19:20 hores

Número total de pàgines acta: 18, enumerades de la 1 a la 18.

Assistents

Enric Pérez i Casas

Teresa Jordà i Roura

Marc Navarro i Moya

Casilda Gómez de la Peña

Elisabeth Ortega i Larriba

Gerard Soldevila i Freixa

President

Enric Pérez i Casas

Directora

Elisabeth Ortega i Larriba

Secretari

Gerard Soldevila i Freixa

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. APROVACIÓ DE LES ACTES DE LES SESSIONS ANTERIORS

1.1 DISPOSICIÓ

Primer. Aprovar l'acta de la sessió ordinària de la Junta General del Consorci de Benestar Social del Ripollès celebrada el dia 4 de desembre de 2009.

Segon. Disposar la seva tramesa telemàtica a través de la plataforma de les administracions catalanes en compliment de l'Ordre del Departament de Governació i Administracions Públiques 570/2009, de 10 de desembre.

1.2. DISPOSICIÓ

Primer. Aprovar l'acta de la sessió extraordinària de la Junta General del Consorci de Benestar Social del Ripollès celebrada el dia 28 de gener de 2010.

Segon. Disposar la seva tramesa telemàtica a través de la plataforma de les administracions catalanes en compliment de l'Ordre del Departament de Governació i Administracions Públiques 570/2009, de 10 de desembre.

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: 4

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

2. RATIFICACIÓ DE L'ADHESIÓ AL PLA COMARCAL DE LES DONES.

MOTIVACIÓ

Vist que en data 26 de febrer de 2010, la Presidència del Consorci va dictar la resolució 7/2010 mitjançant la qual adheria el Consorci al Pla Comarcal de les Dones, sobre la base de que el Pla Comarcal de Dones del Ripollès neix amb el propòsit d'aconseguir una transversalitat de les polítiques de dones. D'una banda per la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits i de l'altre per promoure mesures específiques adreçades a les dones.

Aquest pla aprovat pel Consell Comarcal del Ripollès pretén potenciar el reconeixement de les experiències de les dones i promoure un canvi cultural que propiciï una nova manera d'entendre el pacte social entre els homes i les dones. Cal que s'incideixi en mesures de sensibilització, formació i recerca i ha d'implicar de manera especial agents educatius i culturals. Ha de permetre l'accés a la informació, per millorar els coneixements i la qualitat de vida de les dones. Ajudant-les amb més formació en les noves tecnologies, reduint les situacions de risc, donant suport a la incorporació social i contribuint en fomentar la igualtat.

Ha d'incidir en la situació laboral, afavorint la inserció amb mesures que augmentin les seves possibilitats, amb més formació i qualitat en el treball, també potenciant projectes professionals.

Les associacions de dones han estat i són una eina de participació i de relació, però també han estat una eina de progrés i cohesió social. Les seves aportacions han incidit en molts aspectes alhora que és imprescindible la seva presència i els seus coneixements.

La situació de canvi que ha experimentat la nostra societat afecta particularment a les dones en molts àmbits. És necessari modificar estructures socials, formes de vida, valors, hàbits culturals,... que impedeixen la seva plena integració amb igualtat d'oportunitats.

El rol tradicional de la dona ha estat limitat fins fa poc temps a l'espai privat, on s'encarregava de les tasques domèstiques. Ha estat un destí opressiu per a moltes d'elles, però seria un error definir-les a totes sota aquest estereotip.

L'interès per la situació de les dones i la importància de disminuir les desigualtats de gènere han creat un nou marc social i polític.

Les dones tenen un paper fonamental dins la societat, a través del qual s'han desenvolupat uns sabers i uns valors específics.

Vist que des del Consorci es vol incidir des d'una visió transversal en millorar la situació del conjunt de les dones, potenciant la igualtat d'oportunitats, augmentant la participació de les dones en diversos àmbits, fent visibles els múltiples rols que assumeixen en la societat.

Vist que l'objectiu del Pla es posar de manifest aquestes necessitats i aconseguir que es tinguin en compte en la planificació i el disseny de les polítiques comarcals i locals, objectius tots ells comuns al Consorci de Benestar Social del Ripollès.

En aquest sentit, la Resolució de Presidència 7/2010, de 26 de febrer, va disposar l'adhesió al Pla Comarcal de les Dones aprovat pel Consell Comarcal del Ripollès, que consta com a annex a aquesta Resolució, publicar en el Butlletí Oficial de la Província de Girona anunci referent a l'adhesió del Consorci al Pla Comarcal de les Dones, comunicar aquesta resolució al Consell Comarcal del Ripollès i elevar la resolució a la propera sessió de la Junta General als efectes de la seva ratificació.

La competència per a dictar aquesta resolució correspon a la Junta General del Consorci la qual haurà de ratificar aquesta resolució dictada per la presidència en la propera sessió que es celebri

DISPOSICIÓ

La Junta General resol:

Únic. Ratificar íntegrament la Resolució de Presidència 7/2010, de 26 de febrer, referent a l'adhesió al Pla Comarcal de les Dones.

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: 4

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

3. APROVACIÓ DE MINUTA DE CONVENI AMB LA FUNDACIÓ GUIFRÉ

MOTIVACIÓ

Vist que concorren les condicions necessàries per al desenvolupament de les actuacions objecte del conveni de col·laboració entre el Consorci de Benestar Social del Ripollès i la Fundació Guifré;

D'acord amb els articles 6, 8 i 9 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, que preveuen la possibilitat de celebrar convenis de col·laboració en l'àmbit de les seves respectives competències, juntament amb l'article 303 i següents del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, Activitats i Serveis dels Ens Locals;

Atès que s'han seguit els tràmits pertinents per a l'aprovació del conveni objecte d'aquesta resolució, d'acord amb els documents que consten en l'expedient, i vist que la competència per a l'aprovació de la minuta de conveni correspon a la Junta General d'acord amb l'article 11 dels Estatuts reguladors del Consorci de Benestar Social del Ripollès publicats en el Butlletí Oficial de la Província de Girona número 191 de data 5 d'octubre de 2009, i en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya número 5473 de data 29 de setembre de 2009;

DISPOSICIÓ

La Junta General resol:

Primer. Aprovar la minuta de conveni entre el Consorci de Benestar Social del Ripollès i la Fundació Guifré per a dur a terme el Pla d'Inclusió.

Segon. Notificar aquesta resolució en la Fundació Guifré per al seu coneixement i a l'efecte corresponent.

Tercer. Facultar tan àmpliament en dret com sigui necessari al president del Consorci, senyor Enric Pérez i Casas, per tal de signar tot si cada un dels documents necessaris per a dur a terme els acords anteriors, així com de forma expressa per a signar el conveni objecte d'aquesta resolució.

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: 4

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

4. ADHESIÓ AL CONSORCI D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA

MOTIVACIÓ

Vist que el Consorci d'Acció Social de Catalunya es va constituir com a ens públic de caràcter associatiu i amb la missió d'augmentar la professionalització de la gestió dels serveis socials locals amb l'objectiu d'incrementar els recursos per a la producció de més polítiques socials i millorar la qualitat real i percebuda de la ciutadania.

Atès que l'article 1.2 dels Estatuts reguladors del Consorci d'Acció Social de Catalunya preveu la possibilitat d'adhesió per part d'altres administracions públiques consistents en Consorcis d'Acció o de Benestar Social que tinguin finalitats d'interès públic concurrents amb l'objecte i fins del Consorci.

Vist que les finalitats principals establertes en l'article 4 dels Estatuts del Consorci d'Acció Social de Catalunya són concurrents amb les del Consorci de Benestar Social del Ripollès recollides en l'article 3 dels Estatuts reguladors d'aquest últim.

Vist que d'acord amb l'article 11 dels Estatuts reguladors del Consorci de Benestar Social del Ripollès estableix que la competència per a l'adhesió a altres ens correspon a la Junta General del mateix.

Atès que l'article 1.3 dels Estatuts reguladors del Consorci d'Acció Social de Catalunya disposa que per tal d'adherir-se a dit Consorci serà necessari sol·licitar formalment dita adhesió per part del Consorci de Benestar Social del Ripollès.

Vist el què disposa la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, el Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya i el Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, Activitats, i Serveis dels Ens Locals de Catalunya, la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de Contractes del Sector Públic, s'emet la següent,

DISPOSICIÓ

La Junta General resol:

Primer. Sol·licitar al Consorci d'Acció Social de Catalunya (CASC) l'adhesió del Consorci de Benestar Social del Ripollès.

Segon. Acceptar íntegrament els Estatuts del Consorci d'Acció Social de Catalunya que es troben publicats en el Butlletí Oficial de la Província de Girona número 143 de data 28 de juliol de 2009, els quals foren aprovats definitivament per la Junta General del CASC en sessió extraordinària celebrada de data 22 de juliol de 2009.

Tercer. Disposar la publicació d'aquesta resolució en el Butlletí Oficial de la Província de Girona i en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, als efectes d'allò previst en l'article 313 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, Activitats i Serveis dels Ens Locals, de forma que es sotmet a informació pública durant un termini de trenta dies, a comptar de la darrera publicació de l'anunci en el Butlletí Oficial de la Província de Girona o al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Quart. Disposar que els estatuts s'entendran definitivament aprovats si en aquest termini no es formulen reclamacions ni al·legacions.

Cinquè. Aprovar el conveni interadministratiu d'adhesió entre el Consorci d'Acció Social de Catalunya i el Consorci de Benestar Social del Ripollès que consta en l'expedient.

Sisè. Designar com a representants del Consorci de Benestar Social del Ripollès en la Junta General del Consorci d'Acció Social de Catalunya a la senyora Teresa Jordà i Roura per part de l'Ajuntament de Ripoll i al senyor Enric Pérez i Casas per part del Consell Comarcal del Ripollès.

Setè. Designar com a representant tècnic del Consorci de Benestar Social del Ripollès en el Consell tècnic assessor del Consorci d'Acció Social de Catalunya a la senyora Elisabeth Ortega i Larriba.

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

Novè. Facultar tan àmpliament en dret com sigui necessari al president del Consorci de Benestar Social del Ripollès, senyor Enric Pérez i Casas, per tal de signar els documents que siguin necessaris per a dur a terme els acords anteriorment esmentats.

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: 4

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

5. Acreditació dels treballadors/res del Consorci de Benestar Social del Ripollès.

MOTIVACIÓ

Atès que els treballadors i treballadores del Consorci de Benestar Social del Ripollès realitzen tasques d'atenció directa a les persones i que sovint les persones usuàries dels serveis sol·liciten l'acreditació corresponent del treballador del Consorci, i vist que de forma habitual és necessari l'emissió d'informes que en moltes ocasions poden comprometre la seva seguretat personal.

Vist que es considera necessari protegir les dades de caràcter personal que ostenten els treballadors del Consorci de Benestar Social del Ripollès, sense perjudici de que l'usuari pugui identificar, en mitjans codificats, la persona que presta el servei, la qual s'haurà d'identificar en tot moment a petició de l'usuari, essent suficient el corresponent document que lliurarà el Consorci.

Vista la proposta emesa per la direcció referent a l'acreditació dels treballadors, s'emet la següent,

DISPOSICIÓ

La Junta General resol:

Primer. Aprovar la codificació proposada per la direcció del Consorci de Benestar Social del Ripollès.

Segon. Disposar que en el termini màxim d'un mes cada treballador/treballadora comptaran amb la targeta d'identificació que contemplarà el logotip oficial del Consorci de Benestar Social del Ripollès, el codi d'identificació que constarà de tres xifres numèriques amb la lletra "S" al davant en cas de que s'actui com a substituït, el servei a que pertany el treballador o la treballadora, i la vigència de la targeta.

Tercer. Disposar que la identificació per la targeta assignada serà obligatori per part del treballador o treballadora a petició de qualsevol usuari del servei.

Quart. Facultar a la direcció del Consorci per tal que elabori un reglament o protocol d'entrega, possessió i manteniment de la targeta d'identificació.

Cinquè. Notificar aquesta resolució als treballadors del Consorci 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: 4

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

6. DONAR COMPTE DE LES RESOLUCIONS DE PRESIDÈNCIA DICTADES DES DE L'1 DE GENER DE 2010 FINS AL 31 DE MARÇ DE 2010.

Es dona compte de les resolucions adoptades el llistat de les quals és el següent:

Número	Concepte	Data	Procediment
1/2010	Adjudicació contracte administratiu de serveis SIAD	02/01/2010	Contractació
2/2010	Adjudicació contracte administratiu de subministrament material	02/01/2010	Contractació
3/2010	Convocatòria plaça educador/a	20/01/2010	Recursos Humans
4/2010	Convocatòria Junta General extraordinària	27/01/2010	Junta General
5/2010	Inici expedient disciplinari	08/02/2010	Recursos Humans
6/2010	Adjudicació contracte administratiu de serveis SAJA	12/02/2010	Contractació
7/2010	Adhesió al Pla Comarcal de Dones	26/02/2010	Administració
8/2010	Nomenament Tresorer a efectes fiscals	01/03/2010	Administració
9/2010	Contractació educadora	03/03/2010	Recursos Humans
10/2010	Contractació personal Pla Immigració	05/03/2010	Recursos Humans



11/2010	Aprovació relació de factures 1	22/03/2010	Intervenció
---------	---	------------	-------------

La Junta General del Consorci en queda assabentada.

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 7 d'abril 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.

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 exclouent 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 exclouent 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, equipment).
- 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 condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

• 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.

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 dona 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.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes 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 assetjadora 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

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 ; telèfon: 972703211.
- Alicia Mesas Parra – responsable del Servei d'Informació i Assessorament a les dones- dones@ripolles.cat; telèfon 972703211.
- Eva Ma. Moreno Fraile responsable del Servei d'Ajut a Domicili- 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.

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 Riscs 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.

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.

CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE LA FUNDACIÓ GUIFRÉ I EL CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL DEL RIPOLLÈS

Reunits a Ripoll el dia 12 d'abril de 2010

Enric Pérez i Casas, President del Consorci de Benestar Social del Ripollès, facultat per a signar aquest conveni en virtut de l'acord de la Junta General del Consorci de Benestar Social del Ripollès de data 7 d'abril de 2010, assistit pel secretari del Consorci, senyor Gerard Soldevila i Freixa.

Teresa Jordà i Roura, Presidenta de la Fundació Guifré

MANIFESTEN

1. Que en data 1 de gener de 2010, el Consorci de Benestar Social del Ripollès va iniciar la seva activitat dins l'àmbit territorial de la comarca del Ripollès.
2. Que el Consorci i la Fundació estan interessats en la redacció, implementació i desenvolupament d'un Pla d'inclusió a la comarca del Ripollès.
3. Que el Consorci de Benestar Social del Ripollès ja està treballant en un Pla d'Inclusió, elaboració, redacció i execució del mateix, motiu pel qual necessita disposar d'un perfil professional determinat que inclogui l'experiència en l'àmbit de l'administració local i disposi de titulació o titulacions relacionades amb l'àmbit social, motiu pel qual va demanar a la Fundació Guifré la prestació d'aquest servei a través de la plantilla que ostenta la mateixa.
4. Que la Fundació Guifré des del dia 1 de gener de 2010 ha posat a disposició del Consorci una persona destinada a l'execució del servei esmentat en l'apartat anterior, entenent que aquesta persona és suficientment capacitada per a dur a terme les tasques que se li encomanin en relació al servei a desenvolupar, i que el fruit obtingut per les tasques desenvolupades en el sí del Consorci podran ser útils per a la Fundació.
5. Que ambdues parts consideren adient establir un marc de col·laboració en el desenvolupament del servei esmentat, motiu pel qual, reconeixent-se mútuament i recíprocament la capacitat legal necessària,

ACORDEN.

Primer. Que la Fundació Guifré aportarà un tècnic suficientment qualificat per a desenvolupar les tasques que el Consorci consideri adients per a desenvolupar el Pla d'Inclusió. Aquestes tasques es desenvoluparan des de la seu del Consorci i en diversos espais dels Ajuntaments consorciats.

Segon. Serà el Consorci qui dirigeixi el servei de desenvolupament del Pla d'Inclusió, si bé aquest haurà d'emetre anualment una memòria tècnica sobre els anàlisis realitzats, les tasques dutes a terme i el seguiment de l'execució del Pla d'Inclusió que haurà de ser entregada a la Fundació durant el mes de gener de cada any de vigència d'aquest conveni.

Tercer. La Fundació s'obliga a destinar un professional en qualitat de suport tècnic de la seva plantilla per tal de dur a terme aquest Pla d'Inclusió. A aquests efectes, la Fundació Guifré tindrà dret a percebre la quantitat de 9.896,88 euros trimestrals, així com la relació d'indemnitzacions per raó de les locomocions i dietes generades pel treballador que desenvoluparà les seves tasques al Consorci en l'execució del Pla d'Inclusió. A aquests efectes, en data 31 de desembre de cada any de vigència d'aquest conveni, el Consorci de Benestar Social del Ripollès tindrà l'obligació de satisfer la quantia equivalent a les despeses generades per la locomoció i les dietes de la persona que desenvolupi el Pla d'Inclusió.

Quart. El Consorci s'obliga, en la major brevetat possible, a comunicar qualsevol tipus d'incidència laboral que es pugui produir com a conseqüència del desenvolupament de les funcions i tasques encomanades al personal tècnic de la Fundació per al desenvolupament del Pla d'Inclusió.

Cinquè. La resolució d'aquest conveni es podrà produir per qualsevol de les següents circumstàncies:

- a) Per comú acord de les parts
- b) Per acord d'una de les parts avisant per escrit i de forma fefaent i amb una antelació mínima de tres mesos a la finalització dels anys naturals de vigència d'aquest conveni, és a dir abans del dia 30 de setembre de cada any.
- c) Per incompliment de les obligacions de qualsevol de les parts derivades d'aquest conveni.
- d) Per la dissolució, liquidació i/o transformació en qualsevol de les formes jurídiques admeses en dret d'alguna de les parts.
- e) Per expiració del termini de vigència d'aquest conveni.

Sisè. La vigència d'aquest conveni serà de cinc anys a comptar des del dia 1 de gener de 2010, i per tant finalitzarà el dia 31 de desembre de 2014, admetent pròrrogues tàcites anuals, sense perjudici de que les parts puguin redactar i aprovar un nou conveni.

I en prova de conformitat, ambdues parts signen aquest conveni per duplicat exemplar i a un sol efecte en el lloc i en la data indicats en l'encapçalament.

Pel Consorci,

Per la Fundació,

Enric Pérez i Casas
President

Teresa Jordà i Roura
Presidenta

ÍNDEX

Dades de l'acta

Acta número: 3 – 2/2010

Data: 7 d'abril de 2010

Lloc: Carrer Progrés, 22-24

Hora inici: 18:00 hores

Hora final: 19:20 hores

ACORDS

1. Aprovació de les actes de les sessions anteriors.
2. Ratificació de l'adhesió al Pla Comarcal de les Dones
3. Aprovació minuta de conveni amb la Fundació Guifré.
4. Adhesió al Consorci d'Acció Social de Catalunya.
5. Acreditació dels treballadors i treballadores del Consorci de Benestar Social del Ripollès.
6. Donar compte de les resolucions de presidència dictades entre l'1 de gener al 31 de març de 2010.
7. Aprovació del Reglament 3/2010, dels Serveis d'Atenció Domiciliària
8. Aprovació de l'ordenança reguladora de les taxes i preus públics que han d'abonar els usuaris en relació als serveis desenvolupats pel Consorci de Benestar Social del Ripollès.

ANNEXES

- **ANNEX 1.** Protocol d'assetjament sexual del Consorci de Benestar Social del Ripollès.
- **ANNEX 2.** Conveni entre el Consorci i la Fundació Guifré.