

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.3.0	

Nom i versió del document
Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.3.0

Control de canvis		
Versió	Data	Motiu
v.1.0	26/07/2023	Elaboració del protocol
v.2.0	27/11/2023	Actualització Llei de Llibertat Sexual
v.3.0	29/01/2026	Reedició del protocol

Elaborat per: Descomplica't	Aprovat per:
HURTADO DOMINGUEZ FRANCISCO JOSE - 47983716N  Firmado digitalmente por HURTADO DOMINGUEZ FRANCISCO JOSE - 47983716N Fecha: 2026.01.29 10:41:23 +01'00'	Nombre de reconocimiento (DN): c=E5, o=CONSELL DE COL·LEGIS DE FARMACEUTICS DE CATALUNYA, 2.5.4.97=VATES-Q5855013H, sn=CASAS SANCHEZ, givenName=JORGE, serialNumber=46793764B, cn=46793764B JORGE CASAS (R: Q5855013H), 2.5.4.13=Boletín.CERTIFICADO CONSELL DE COL·LEGIS/ Fecha: 05-08-2020/Numero resolución:00 Fecha: 2026.04.20 13:17:29 +02'00' Versión de Adobe Acrobat Reader: 2026.001.21431
Data: 29/01/2026	Data:

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

ÍNDEX

1.- COMPROMÍS SOCIAL I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
2.- NECESSITAT D'IMPLEMENTACIÓ. UNIFICACIÓ DE PROTOCOLS.....	3
3.- OBJECTE DEL PROTOCOL	5
4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
5.- IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES PROSCRITES	6
5.1.- Discriminació directa i indirecta.....	6
5.2.- Desigualtat retributiva	7
5.3.- Assetjament psicològic, moral o laboral.....	8
5.4.- Assetjament sexual i per raó de sexe	13
5.5.- Violència en l'àmbit digital	16
5.6.- Conductes delictives contràries a la integritat moral i a la llibertat sexual	17
6.- MESURES PLANIFICADES LGTBI.....	21
6.1.- Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.....	21
6.2.- Accés a l'ocupació.....	22
6.3.- Classificació i promoció professional	22
6.4.- Formació, sensibilització i llenguatge.....	23
6.5.- Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives	24
6.6.- Permisos i beneficis socials.....	24
6.7.- Règim disciplinari	25
7.- PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT	25
8.- PROCEDIMENT DE DENÚNCIA A TRAVÉS DEL SISTEMA INTERN.....	26
8.1.- Tramesa de la denúncia.....	26
8.2.- Admissió a tràmit	27
8.3.- Justificant de recepció	28
8.4.- Investigació.....	28
8.5.- Finalització de la recerca.....	29
8.6.- Notificació de la resolució a les parts.....	29
9.- VIGÈNCIA, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ	29

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

1.- COMPROMÍS SOCIAL I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

En adoptar el present protocol, el **Consell de Col·legis Farmacèutics de Catalunya (CCFC)** manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en la seva organització i dependències de conductes que suposin un acte d'assetjament, assetjament sexual o per raó de sexe, violència, fustigació, o discriminació per raons d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, així com per qualsevol altre motiu que impliqui, en termes generals, una vulneració del dret a la igualtat a l'entitat.

CCFC remarca el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament, la violència i la discriminació, així com davant qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, col·laboradors, persones que realitzin pràctiques no laborals, entre d'altres.

La corporació es compromet a adoptar i mantenir una actitud proactiva en la prevenció de qualsevol comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en l'erradicació d'aquells comportaments que es comuniquin o informin i en la implementació de totes les mesures que resultin necessàries per a la consecució d'aquests objectius.

A aquest efecte, l'entitat es valdrà del Sistema Intern d'Informació implementat i garanteix l'absència de represàlies a tots aquells que comuniquin l'existència o els indicis de les conductes anteriorment proscriutes.

Aquest Sistema Intern serà el que regeixi als efectes de tramitació de les corresponents comunicacions o denúncies, sense perjudici de les particularitats que puguin incloure's en el present protocol, arribant fins i tot a comunicar-se les conductes que assoleixin la categoria de delictes al Ministeri Fiscal.

2.- NECESSITAT D'IMPLEMENTACIÓ. UNIFICACIÓ DE PROTOCOLS

Amb l'entrada en vigor de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, s'estableixen una sèrie de mesures enfocades a combatre la violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viduïtat, el major atur femení, l'escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, així com els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar.

En definitiva, mesures encaminades a preveure i combatre totes les manifestacions de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

Aquestes mesures, en l'àmbit intern de les persones jurídiques, se centren en els articles 45 i següents de la indicada Llei Orgànica 3/2007, establint no només l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats, sinó també l'obligació d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Així, s'indica que, en empreses de més de 50 treballadors, o quan així ho indiqui el conveni col·lectiu d'aplicació, les mesures d'igualtat s'han de dirigir a elaborar un Pla d'Igualtat. Essent, per a les altres empreses, una mesura d'adopció voluntària.

Dins del contingut obligatori dels Plans d'Igualtat, obligatoris o voluntaris, s'ha de reflectir específicament la "Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe".

Unit a això, amb caràcter general a totes les empreses, de forma independent al seu nombre de treballadors, s'estableix en l'article 48 de la mateixa norma que:

"Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital"

Tot i no existir l'obligació que aquestes mesures s'estableixin en un protocol específic, als efectes de dotar-les d'identitat pròpia i de ressaltar la seva importància en l'empresa, a més de constituir una pràctica empresarial comuna i socialment acceptada, es constitueix el present protocol que engloba les diferents situacions que es planegen evitar, així com les mesures específiques destinades a combatre aquests riscos.

Posteriorment, va entrar en vigor la **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**, la qual establia uns principis addicionals per garantir la igualtat i combatre la discriminació de les persones trans i LGTBI.

En l'àmbit específic de l'empresa, aquesta norma indica en el seu art. 15 que les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

El contingut d'aquest protocol o, més ben dit, els principis pels quals s'establiran les mesures a negociar, s'han desenvolupat en el recent **Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses**, en el qual s'indica que, amb caràcter general, serà a través de la negociació col·lectiva, en els

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

convenis col·lectius, on es pactaran les mesures específiques que hauran de ser implementades a l'empresa.

Malgrat l'indicat, en l'article 5.3 del Reial decret anterior, s'estableix la previsió que les empreses **obligades a negociar** aquestes "mesures planificades", quan no s'hagi produït encara la negociació de les mesures o quan aquestes no s'hagin inclòs en el conveni col·lectiu, amb caràcter transitori i provisional, les empreses hauran d'aplicar les mesures previstes en l'annex de l'esmentat Reial decret; tot això, sense perjudici de la conveniència que aquelles empreses que no estiguin legitimades a negociar les mesures i, per tant, no subjectes a comptar amb aquestes mesures provisionals, decideixin establir-les indistintament als efectes de ser garantistes amb els drets de les persones treballadores.

Al seu torn, l'article 8.4 indica que l'obligació de comptar amb les mesures planificades, incloent el protocol LGTBI, podrà veure's complerta quan es compti amb un protocol general davant l'assetjament i la violència, que prevegi mesures per a les persones LGTBI o s'ampliï específicament per incloure-les.

Per tot això s'elabora aquest protocol a la corporació, **unificant les mesures contra l'assetjament, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i contra la discriminació de les persones trans i LGTBI en l'entorn laboral.**

3.- OBJECTE DEL PROTOCOL

El present protocol es realitza per prevenir i combatre les situacions d'assetjament, violència i discriminació que puguin arribar a produir-se en el si de la corporació, així com per reduir el risc de la seva aparició.

També per garantir la igualtat del col·lectiu trans i LGTBI al Consell.

Aquest protocol actuarà sota l'empara del Sistema Intern d'Informació, com a Canal Intern d'Informació.

4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'ha d'aplicar, a les empreses de cinquanta o més treballadors.

Afectarà la totalitat dels integrants de l'entitat, amb independència del vincle jurídic que les uneixi a aquesta i sempre que desenvolupin la seva activitat dins del seu àmbit organitzatiu.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

S'aplicarà, al seu torn, a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant el període de prestació de serveis; als qui sol·licitin un lloc de treball; al personal de posada a disposició; a proveïdors i visites, entre d'altres.

El protocol s'aplicarà durant el temps de treball, específicament:

- a) El lloc de treball, incloent espais públics i privats.
- b) En els llocs on es realitzi el descans, on es menja, en instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestidors.
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament).
- e) En l'allotjament proporcionat pel Consell.
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

5.- IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES PROSCRITES

Les següents conductes seran descrites als efectes de la seva observança i aplicació en l'entitat en virtut del present protocol, sense perjudici de la definició que realitza de les mateixes el Codi Penal quan les mateixes puguin ser considerades delictes.

5.1.- Discriminació directa i indirecta

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats es garantirà en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament i en la participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguin

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Es considera **discriminació directa** per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

Es considera **discriminació indirecta** per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica, aparentment neutres, posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

5.2.- Desigualtat retributiva

Tal com s'indica en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, el **principi de transparència retributiva**, té per objecte la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, la qual cosa concorre quan **exercint un lloc de treball d'igual valor**, es percebi una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Conforme a l'art. 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, **un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.**

A aquest efecte:

- S'entén per "naturalesa de les funcions o tasques" el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció a l'establert en les normes o conveni col·lectiu, com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.
- S'entén per "condicions educatives" les que es corresponguin amb qualificacions reglades (oficials, institucionals) i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- S'entén per "condicions professionals i de formació" aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada (no oficial, titulació privada), sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- S'entén per "condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'acompliment" aquells altres, diferents dels anteriors, que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.

També podran ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penositat i dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cura i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització, en la mesura que satisfacin les exigències d'adequació, totalitat i objectivitat, essent aquests criteris que s'han d'aplicar per valorar correctament els llocs de treball.

- L' adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària.
- La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- L' objectivitat implica que han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

5.3.- Assetjament psicològic, moral o laboral

L'assetjament o, als efectes d'aquest protocol, específicament l'**assetjament laboral**, és l'assetjament psicològic o moral en el treball, que referencia l'exposició de conductes de **violència psicològica intensa**, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'altres que actuen des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

Aquesta violència es produeix en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest, suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

És, per tant, una conducta que té com a finalitat l'aniquilació psicològica de la víctima i que s'exerceix de forma sistemàtica i reiterada en el temps, complint les condicions següents:

- a) La finalitat perseguida, pel subjecte actiu o per aquell que ho tolera, és perjudicar la integritat psíquica de la persona treballadora o desentendre's del seu deure de protecció.
- b) Que s'hagin causat, o que poguessin causar-se, uns danys psíquics.
- c) Que aquesta situació s'hagi desenvolupat de forma sistemàtica i repetitiva, en períodes concrets de temps, obeint així a cert grau de planificació o previsió.
- d) Que aquesta situació s'hagi mantingut durant un període suficient de temps.

Delicte d'assetjament laboral

Juntament amb aquesta definició d'assetjament laboral existeixen altres definicions, de naturalesa penal o criminal, on es descriuen els fets constitutius dels tipus penals encarregats de la protecció dels treballadors, respecte a les esments d'assetjament.

Sobre això, en els articles 173 i següents del Codi Penal, es detallen els delictes de "tortures i altres delictes contra la integritat moral". Als efectes específics de citar les conductes pròpies de l'assetjament laboral, es refereixen els següents, trobant-se ambdós en l'art. 173.1 CP:

Tracte degradant: Es descriu l'infligir a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral.

Assetjament laboral: Quan es realitzin, de forma reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, suposin un greu assetjament contra la víctima, prevalent-se de la seva relació de superioritat, en el si d'una relació laboral.

També hi ha altres conductes que ni tan sols tindrien la consideració d'assetjament laboral, en sentit estricte, tot i que poden representar fets reprovables i sancionables. En aquest sentit, **no tindran la consideració d'assetjament laboral**, psicològic o moral, les següents conductes:

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- a) Conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre parts en l'àmbit del treball, bé sigui de caràcter puntual, en un moment concret, o més permanent.
- b) Conductes de violència, realitzades des d'una posició prevalent de poder, però no es realitzin de forma reiterada i prolongada en el temps. Aquestes conductes no són tolerades i poden suposar l'aplicació d'un altre tipus de delictes, així com la seva qualificació com a infracció laboral, d'una altra naturalesa, però no com a "assetjament".

Indistintament, aquestes conductes seran previngudes, combatudes i sancionades.

- c) Actes aïllats, discussions puntuals, mal humor o comportament que afecti la resta de companys, etc.
- d) La pressió legítima que pugui realitzar un superior per millorar el treball.
- e) La supervisió o el control de l'activitat, sempre que no vulneri la dignitat del treballador.

Cal aclarir també que aquesta postura és l'adoptada pels propis jutges i magistrats en les resolucions de supòsits d'assetjament laboral, indicant que:

"La mera falta d'educació o una forma autoritària de tracte, no es pot subsumir sense més en el delicte contra la integritat moral. [...] El tracte de forma més o menys autoritària, o l'encàrrec de funcions de superior categoria, en absolut pot constituir un delicte, convertint un tipus penal en una sort de "calaix recollida" on pràcticament qualsevol actuació o activitat té cabuda, atenent l'especial percepció que d'aquella faci el seu destinatari".

"S'entén que la recta aplicació del tipus requereix una situació de prevalença directa, que comporti en una humiliació o descrèdit notori, [...] doncs en ocasions l'ambient laboral és hostil, amb constants enfrontaments, la qual cosa des de després no pot desembocar en un tipus delictiu".

STS, Sala Penal, nº 1082/2024, de 27 de novembre de 2024.

Per això, en atenció al fet que la distinció entre una conducta d'assetjament de naturalesa laboral i una altra de naturalesa penal rau en la valoració de la gravetat de la mateixa, en cada cas concret, no poden desatendre's les previsions que es realitzen respecte als delictes i que tenen transcendència quant a la configuració del que suposa la conducta d'assetjament laboral no delictiva.

Essent així, no tota conducta que pugui suposar un conflicte laboral obeeirà a una situació d'assetjament laboral. Sens perjudici que aquest conflicte laboral haurà de ser atès i

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

resolt a través de les mesures que es considerin, tant correctives com disciplinàries, per evitar el seu estancament i que pugui acabar derivant en un assetjament laboral o en altres conductes de major gravetat.

Tipus d'assetjament laboral

Podem distingir tres tipus d'assetjament laboral:

- **Assetjament descendent:** És la pressió exercida de manera sistemàtica i prolongada en el temps per un superior sobre un o més treballadors.
- **Assetjament horitzontal:** És la pressió exercida de manera sistemàtica i prolongada en el temps per un treballador o un grup de treballadors sobre un dels seus companys.
- **Assetjament ascendent:** És la pressió exercida de manera sistemàtica i prolongada en el temps per un treballador o grup de treballadors sobre el seu superior jeràrquic.

Fases de l'assetjament laboral

L'assetjament, com una situació que es perllonga en el temps és un procés en el qual es poden distingir diverses fases.

Fase de conflicte: Apareix el conflicte. Hi ha disputes puntuals, diferències d'opinió, persecució d'objectius diferents, friccions personals, etc. És la fase en què una relació interpersonal bona o neutra, canvia bruscament a una negativa.

Fase d'estigmatització: Comença amb l'adopció, per una de les parts en conflicte, de les diferents conductes definitòries d'assetjament. El que al principi ha pogut ser un conflicte entre dues persones, pot arribar a convertir-se en un conflicte de diverses contra una de sola amb l'adopció de comportaments fustigadors grupals. La prolongació d'aquesta fase és deguda a actituds d'evitació o de negació de la realitat per part de la persona afectada, d'altres companys i fins i tot de la direcció.

Fase d'intervenció: Depenent de l'estil de lideratge a l'empresa, s'adoptaran una sèrie de mesures encaminades a la resolució del conflicte (canvi de lloc de treball, foment del diàleg entre els implicats, etc.). El que és més habitual és l'adopció de mesures de separació que, si no s'efectua de la manera correcta, afectant la víctima, pot contribuir, fins i tot a una major culpabilització de la persona afectada.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

Fase de marginació o exclusió: En aquesta fase, el treballador pot compatibilitzar el seu treball amb baixes de llarga durada. En aquesta situació, la persona subsistiria amb diferents patologies a conseqüència de la seva anterior fustigació, amb les seves respectives afectacions físiques, psíquiques i socials.

Graus de l'assetjament

Assetjament de primer grau: La víctima seria capaç de fer front als atacs i de mantenir-se en el seu lloc de treball. En aquest punt, les relacions personals de la víctima no solen veure's afectades.

Assetjament de segon grau: En aquest punt, resulta difícil poder eludir els atacs i humiliacions de què s'és objecte. El manteniment o la reincorporació al lloc de treball és més costosa. La família i amistats poden arribar a restar importància al que està succeint.

Assetjament de tercer grau: La reincorporació a la feina és pràcticament impossible i els danys que pateix la víctima requereixen de tractament psicològic. És en aquest punt quan la família i amistats acaben de ser conscients de la gravetat de l'assumpte.

Exemples de conductes d'assetjament laboral

A efectes merament exemplificatius, per donar una visió més pràctica i menys teòrica del que podria arribar a suposar una situació de conflicte laboral o, si es donen les circumstàncies anteriors de gravetat i reiteració en el temps, d'assetjament laboral, s'aporta el següent llistat de conductes.

Afectacions amb mesures organitzatives:

- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona, sense fonament.
- No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per realitzar la feina, o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
- Impartir ordres contradictòries o d'impossible compliment.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

Afectacions per incomunicar la víctima:

- Aïllament de la víctima.
- Ignorar la seva presència.
- No dirigir-li la paraula.
- No permetre que s'expressi.
- Evitar tot contacte visual amb ella.
- Eliminar o restringir els seus mitjans de comunicació disponibles.

Afectacions que afecten directament la salut:

- Amenaces i agressions.
- Crits o insults.
- Trucades atemoritzants.
- Provocar la víctima perquè reaccioni emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses que li perjudiquin.
- Ocasionar destrosses en els seus elements de treball o pertinences.
- Afectar la seva reputació personal o professional.

5.4.- Assetjament sexual i per raó de sexe

Constitueix **assetjament sexual**, als efectes del present protocol, qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori, incloent-hi el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual.

Com a tipus o exemples d'assetjament sexual, podríem trobar:

Conductes verbals: Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

Conductes no verbals: Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques o gestos; així com cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics: Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o besos no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual: Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals i perdre, o veure perjudicats, certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria.

En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental: En aquest tipus d'assetjament, la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'entorn de treball.

D'altra banda, constitueix **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements:

- Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural), o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que, a conseqüència de la discriminació social, se'ls presumeixen inherents a elles.

En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'assetjament per raó de sexe el pot dur a terme tant superiors jeràrquics, com companys o companyes, com inferiors jeràrquics. Té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear les persones d'un sexe per la mera pertinença al mateix, especialment a les dones, menysvalorant les seves capacitats, les seves competències tècniques i destreses.

Com a exemples de conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe, i sempre que es compleixin els requisits anteriors, podem trobar les següents:

A. Atacs amb mesures organitzatives.

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
3. Ordres contradictòries o impossibles de complir.

B. Actuacions que pretendre aïllar la seva destinatària.

1. Canviar la ubicació de la persona apartant-la dels seus companys, sense estar justificat.
2. Ignorar la presència de la persona.
3. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

C. Activitats que afecten la salut física o psíquica de la persona.

1. Amenaces i agressions.
2. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
3. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.

D. Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional.

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, veu, aparença física, nacionalitat, religió, etc.

5.5.- Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes descrites en el present protocol es produeixen a través de les tecnologies de la informació i la comunicació (telèfon, internet i xarxes socials), estarem davant conductes de violència digital o "ciberviolència".

L'Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022 – 2025", de la Delegació del Govern contra la violència de gènere, de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la violència de gènere, del Ministeri d'Igualtat; a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull que s'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia, l'assetjament sexual en línia, i la dimensió digital de la violència psicològica.

A. Assetjament sexual en línia i facilitat per la tecnologia.

Aquesta pot implicar una amenaça sexual, econòmica, física o psicològica; un dany reputacional; el seguiment i recopilació d'informació privada; la suplantació d'identitat; la sol·licitud de sexe; i l'assetjament amb còmplices per aïllar la persona.

B. Assetjament sexual en línia.

Aquesta pot implicar una amenaça o difusió d'imatges o vídeos no consentits; la presa, producció o captació d'aquests vídeos o imatges; l'explotació, coacció i

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

les amenaces de violació; la creació de rumors, la publicació de comentaris sexualitzats, l'intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones; així com l'enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.

C. Dimensió digital de la violència psicològica.

En primer lloc, cal referenciar que totes les formes de la violència tenen un impacte psicològic. Aquestes poden implicar: actes individuals no tipificats com a delictes; discurs d'odi sexista; intimidació, amenaça les víctimes o la seva família, insults, vergonya i difamació; incitació al suïcidi o a l'autolesió; i l'abús econòmic a través de la realització d'operacions bancàries que deteriorin la qualificació creditícia de la víctima, mitjançant l'ús de targetes sense permís o la realització de contractes financers no consentits.

5.6.- Conductes delictives contràries a la integritat moral i a la llibertat sexual

Havent-se exposat anteriorment les conductes que, d'acord amb les previsions d'aquest protocol i als únics efectes de la seva aplicació, poden considerar-se assetjament, resta conèixer la descripció que en fa el Codi Penal.

En la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, es distingeixen a través de dues categories: els delictes contra la integritat moral i els delictes contra la llibertat sexual.

A. Delictes contra la integritat moral.

L'art. 173.1 CP descriu com a delictes contra la integritat moral el tracte degradant i l'assetjament greu.

El **tracte degradant**, consisteix en actes que menyscaben greument la integritat moral d'una persona.

L '**assetjament greu**, consistiria a realitzar actes hostils o humiliants, de forma reiterada, a una altra persona, sense que aquests arribin a constituir un tracte degradant, i prevalent-se d'una relació de superioritat dins l'àmbit d'una relació laboral.

Sens perjudici que dins d'aquest article es contemplin altres conductes que també constituïrien un delictes contra la integritat moral i que no es reproduïen en escapar-se de l'esfera d'aplicació del present protocol, és important destacar que s'indica expressament que **aquests delictes només seran perseguibles**

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

mitjançant denúncia de la persona agreujada o el seu representant legal, entenent per tal una autèntica denúncia penal, contemplada en la Llei d'Enjudiciament Criminal, no la comunicació d'aquesta circumstància en ús del present protocol o del Sistema Intern d'Informació, sense perjudici que, en virtut de l'aplicació del Sistema Intern, de produir-se aquests delictes, seran comunicats directament al Ministeri Fiscal.

B. Delictes contra la llibertat sexual.

Els delictes contra la llibertat sexual, regulats en els articles 178 CP i següents, es classifiquen en agressions sexuals, agressions sexuals a menors de setze anys; assetjament sexual; exhibicionisme i provocació sexual; i en delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors.

Les conductes descrites, seran succintament explicades a continuació, a efectes exemplificatius, però a causa de la diversitat de conductes que poden contemplar-se, per a la seva observança total, caldrà adreçar-se directament als articles, citats en cada categoria, de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, accessible a través del següent enllaç:

[Codi Penal - BOE](#)

1. Delicte d'agressions sexuals.

- Es regula en els articles 178 i següents del Codi Penal.
- Consisteix en la realització de qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual d'una altra persona sense el seu consentiment.
- Només s'entendrà que hi ha consentiment quan s'hagi manifestat lliurement mitjançant actes que, en atenció a les circumstàncies del cas, expressin de manera clara la voluntat de la persona.
- Es considerarà agressió sexual, en tot cas, els actes de contingut sexual que es realitzin emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima, així com els que s'executin sobre persones que es part parteixin privades de sentit o de la situació mental de les quals s'abusi i els que es realitzin quan la víctima tingui anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- Sens perjudici de l'existència d'altres agreujants, s'agreuja la conducta quan s'exerceix la violència o intimidació sobre una víctima que tingui anul·lada, per qualsevol causa, la seva voluntat.
- Es considerarà "violació" aquella agressió sexual que consisteixi en l'accés carnal per via vaginal, anal o bucal, o la introducció de membres corporals i objectes per alguna de les dues primeres vies. Agreujant-se la conducta quan la víctima tingui anul·lada, per qualsevol causa la seva voluntat.

2. Delicte d'agressions sexuals a menors de 16 anys.

- Es regula en els articles 181 i següents del Codi Penal.
- Aquestes conductes venen referides als actes de caràcter sexual que es realitzin amb un menor de 16 anys.
- Es condemna també si el menor realitza els actes sobre si mateix o amb un tercer, a instància de l'autor.
- També es condemna el fer presenciar actes sexuals a un menor.
- A més de proposar a un menor la realització d'una trobada per realitzar aquestes conductes, convèncer-lo perquè faciliti material pornogràfic o li mostri imatges pornogràfiques en les quals es representi o mostri un menor.

3. Delicte d'assetjament sexual.

- Es regula a l'article 184 del Codi Penal.
- Consisteix a demanar favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent, de prestació de serveis o anàloga, continuada o habitual, i que, amb tal comportament, provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant.
- Si es comet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o sobre una persona subjecta a la seva guarda o custòdia, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació, s'agreuja la pena.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- Si la víctima es troba en una situació d'especial vulnerabilitat per raó de la seva edat, malaltia o discapacitat, també s'agreuja la pena.

4. Delictes d'exhibicionisme i provocació sexual.

- Es regula en els articles 185 i següents del Codi Penal.
- El delicte d'exhibicionisme consisteix a executar, o fer executar-ne un altre, actes d'exhibició obscena davant de menors d'edat o persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció.
- El delicte de provocació consisteix en, per qualsevol mitjà directe, vendre, difondre o exhibir material pornogràfic entre menors d'edat o persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció.

5. Delictes de prostitució, explotació sexual i corrupció de menors.

- Es regulen a l'article 187 del Codi Penal. S'hi contemplen diverses conductes corresponents a aquests delictes, per la qual cosa, com a exemple, s'indiquen les següents:
- Determinar una persona major d'edat que a exercir o a mantenir-se en la prostitució, emprant violència, intimidació o engany; o abusant d'una situació de superioritat o de necessitat, o de vulnerabilitat de la víctima.
- Lucrar-se explotant la prostitució d'una altra persona, encara amb el seu consentiment.
- Induir, promoure, afavorir o facilitar la prostitució d'un menor d'edat o una persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció, o lucrar-se amb això, o explotar d'alguna manera un menor o una persona amb discapacitat per a aquestes finalitats.
- Demanar, acceptar o obtenir, a canvi d'una remuneració o promesa, una relació sexual amb una persona menor d'edat o una persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció.
- La distribució o difusió pública a través d'internet, del telèfon o de qualsevol altra tecnologia de la informació o de la comunicació de continguts específicament destinats a promoure, fomentar o incitar a la comissió dels delictes anteriors.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

6. Elements comuns als delictes d'agressió i assetjament sexual.

- A l'article 191 del Codi Penal, s'indica que, per poder procedir contra els delictes d'agressions sexuals i assetjament sexual, caldrà la denúncia de la persona agreujada, del seu representant legal o querella del Ministeri Fiscal.
- Si la víctima és menor d'edat, persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció o una persona desvalguda, n'hi haurà prou amb la denúncia del Ministeri Fiscal.
- El perdó de l'ofès o del seu representant legal no extingeix l'acció penal ni la responsabilitat criminal.
- En conseqüència, no n'hi haurà prou amb la comunicació d'aquesta circumstància a través del procediment de denúncia d'aquest protocol perquè s'iniciï un procediment penal automàticament. En virtut del Sistema Intern d'Informació, els fets que es denunciïn es posaran, directament, en coneixement del Ministeri Fiscal.

6.- MESURES PLANIFICADES LGTBI

S'estableixen les següents mesures planificades contra la discriminació del col·lectiu LGTBI, **amb caràcter provisional** fins que aquestes siguin negociades a través de la negociació col·lectiva, d'acord amb l'article 5.3 del Reial decret 1026/2024.

Per a això, en primer lloc, s'exposarà el contingut de cada apartat que es contempla en el propi Reial decret 1026/2024, per a posteriorment establir les mesures que es consideren més adequades per a donar compliment al mateix.

Aquestes mesures planificades seran modificades quan els legítims a negociar-les estableixin en els convenis col·lectius d'aplicació les autèntiques mesures a implementar per l'empresa.

6.1.- Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

"Els convenis col·lectius o acords d'empresa recolliran en el seu articulat clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació que contribueixin a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no només a l'orientació i identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals".

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

En conseqüència, l'entitat acorda implantar les mesures provisionals següents:

- En noves contractacions, s'exposarà com a valor i principi ètic de l'empresa el respecte a la igualtat de tracte entre dones i homes, així com el respecte a les persones LGTBI. Al seu torn, s'exposarà el rebuig a tot acte discriminatori i d'assetjament i indicant l'existència del present protocol, així com del Sistema Intern d'Informació per a la denúncia de les mateixes.
- Per a les persones treballadores en actiu, s'enviarà un correu recordant la necessitat de vetllar per la igualtat de tracte i la no discriminació a l'entitat.

6.2.- Accés a l'ocupació

"Les empreses contribuiran a través de les mesures establides en el seu cas en els convenis col·lectius a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, en especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció.

Per a això cal establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable".

En conseqüència, l'entitat acorda implantar les mesures provisionals següents:

- L'entitat formarà el responsable de recursos humans, així com aquelles persones que participin en els processos de selecció, en matèria d'igualtat. Posant especial èmfasi en la igualtat de tracte del col·lectiu LGTBI.
- S'elaborarà un protocol on s'establiran els principis rectors a seguir i els valors ètics de l'entitat a considerar en els processos de selecció. Es posarà especial atenció a la igualtat de les persones trans, com a col·lectiu especialment vulnerable.

6.3.- Classificació i promoció professional

"Els convenis col·lectius i els acords d'empresa regularan criteris per a la classificació, promoció professional i ascensos, de forma que no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions".

En conseqüència, l'entitat acorda implantar les mesures provisionals següents:

- S'elaborarà un document establint els principals criteris o valors que es tindran en consideració en classificar, promoure i ascendir a les persones treballadores. Especialment es tindrà especial cura i es rebutjarà qualsevol tipus de conducta o criteri que impliqui una discriminació. Es fonamentarà en elements objectius com la qualificació, experiència i capacitat.

6.4.- Formació, sensibilització i llenguatge

"Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació.

La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

Els aspectes mínims que hauran de contenir són:

- *Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.*
- *Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre la diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.*
- *Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.*

Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat".

En conseqüència, l'entitat acorda implantar les mesures provisionals següents:

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- Un cop aprovat el protocol, i en les seves successives modificacions, s'informarà tota la plantilla de l'entitat de la seva implementació i actualització, a través d'un correu electrònic o un altre mitjà que permeti la seva notificació.
- Es mantindrà un punt d'accés al protocol, perquè tots els membres de l'entitat puguin accedir a la seva consulta, si així ho estimen.
- En les formacions que es realitzin, s'inclourà un mòdul en el qual s'explicaran les mesures planificades adoptades per l'entitat, així com els conceptes d'igualtat previstos en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

6.5.- Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives

"Es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs.

Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball".

En conseqüència, l'entitat acorda implantar les mesures provisionals següents:

- Es garanteix el repudi a les conductes discriminatòries, manifestat així per l'entitat en el present protocol i en el seu Codi de Conducta.
- Es promourà, dins de les possibilitats del sector i de les candidatures que es presentin a les ofertes de treball publicades, l'heterogeneïtat de la plantilla.

6.6.- Permisos i beneficis socials

"Els convenis o acords col·lectius hauran d'atendre la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

En aquest sentit es garantirà a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos que, en el seu cas, estableixin els convenis o acords col·lectius per a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans".

En conseqüència, l'entitat acorda implantar les mesures provisionals següents:

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- L'entitat manifesta expressament i garanteix el dret als permisos, beneficis socials i drets, així com el seu gaudi, sense discriminació i en igualtat de condicions.

6.7.- Règim disciplinari

"S'integraran, si s'escau, en el règim disciplinari que es reguli en els convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores".

Sobre això, cal indicar que la facultat disciplinària de l'ocupador s'ha de limitar al que disposa l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors, sense que sigui possible determinar de forma unilateral què és una infracció. S'han d'establir en les disposicions legals o en el conveni col·lectiu d'aplicació.

En conseqüència, respecte a aquesta categoria, l'entitat seguirà valent-se del que disposa el Conveni col·lectiu d'aplicació per sancionar les conductes contràries a la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere, en la mesura que aquestes conductes tinguin el seu encaix en les infraccions que contingui, fins que les parts cridades a negociar les mesures planificades estableixin infraccions específiques en aquesta matèria.

7.- PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El present protocol es regirà pels següents principis i garanties:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
- Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- d) Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que endevinin la persona agredida.
- e) Contradicció per tal de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- f) Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les seves condicions anteriors, si així ho demés.
- g) Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

8.- PROCEDIMENT DE DENÚNCIA A TRAVÉS DEL SISTEMA INTERN

A continuació, s'exposarà breument el procediment de denúncia corresponent a les matèries objecte del present protocol, el qual serà completat amb el Reglament del Sistema Intern d'Informació.

Important: En el procediment que segueix, les actuacions hauran de ser posades en coneixement de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, d'existir, la qual realitzarà les actuacions de forma conjunta amb la persona que exerceixi el càrrec de Responsable del Sistema Intern i signarà, al seu torn els documents del procediment, juntament amb aquesta.

8.1.- Tramesa de la denúncia

La denúncia pot presentar-se de forma anònima o aportant dades identificatives, segons ho prefereixi la persona que denuncia, essent aquest un dels seus drets.

El **canal preferent** per realitzar les comunicacions relatives a infraccions administratives, greus o molt greus, així com aquells delictes dels quals pugui ser coneixedor, que s'hagin produït o afectin l'entitat, és la bústia externa de DESCOMPLICA'T.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

<https://www.descomplicat.com/es/denuncias/sistema-interno-de-informacion.html>

Sens perjudici de l'anterior, pot acudir directament al responsable del Sistema Intern o a una tercera persona de l'entitat.

En aquest darrer cas, aquesta tercera persona haurà de posar-ho en coneixement del Responsable del Sistema Intern, de forma immediata i evitant la seva difusió, en compliment dels deures de confidencialitat.

El trencament d'aquesta confidencialitat està previst com una **infracció molt greu**.

La denúncia es pot presentar, per escrit, de forma verbal o sol·licitant una reunió presencial (la reunió es durà a terme dins dels 7 dies següents a la seva sol·licitud).

En el cas de les denúncies verbals (inclosa la reunió presencial), haurà de ser documentada previ consentiment, ja sigui amb una gravació o mitjançant una transcripció completa i exacta.

En cas que es transcrigui, s'oferirà la possibilitat de comprovar-ne el contingut, rectificar-lo i acceptar-lo amb la seva signatura.

8.2.- Admissió a tràmit

Un cop s'hagi rebut la denúncia, ja sigui per via escrita, verbal o a través d'una reunió presencial, es valorarà si aquesta compleix amb els requisits perquè aquesta pugui ser admesa i gestionada, o no.

Important: L'Annex II del Reial Decret 1026/2024, relatiu al **protocol LGTBI**, indica que *"en cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol"*. Veient que aquesta regulació conculca les disposicions de la Llei 2/2023, per les quals el Sistema Intern: (i) haurà de permetre la comunicació d'infraccions (art. 5.2-a); (ii) permetre la presentació de comunicacions i garantir que les comunicacions presentades puguin tractar-se de manera efectiva (art. 5.2-c,e); i (iii) contempla com a infracció molt greu qualsevol actuació que suposi una efectiva limitació dels drets i garanties previstos en la Llei 2/2023, així com qualsevol intent o acció efectiva d'obstaculitzar la presentació de comunicacions o d'impedir, frustrar o alentir el seu seguiment (art. 63.1-a); **aquest requisit de procedibilitat que s'inclou en aquesta norma, de rang jeràrquicament inferior, no es tindrà en compte.**

Si s'admet a tràmit, **se li atorgarà un Codi Identificatiu a l'expedient de la seva tramitació i es registrarà en el Sistema Intern.**

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

Aquest **Codi Identificatiu** serveix per garantir la confidencialitat i l'anonimat. S'utilitzarà en tots els escrits i comunicacions corresponents a la tramitació de la denúncia realitzada.

8.3.- Justificant de recepció

Llevat que s'aprecii que pot posar-se en perill la confidencialitat, un cop admesa a tràmit la denúncia, s'enviarà a l'informant un document acreditant la recepció de la denúncia, dins dels **7 dies naturals següents a la seva recepció**.

El fet d'enviar-lo o no, no suposa un menyscabament als drets de l'informant, únicament afecta en el moment de calcular quan s'inicia la fase d'investigació, ja que es té, com a màxim, tres mesos per concloure-la i notificar els resultats (llevat que es consideri necessari una prorroga de tres mesos, per la complexitat del cas).

8.4.- Investigació

Una vegada conclougui el termini de 7 dies anterior per acusar el seu rebut, s'iniciarà la fase d'investigació dels fets.

El termini exacte per a la tramitació i notificació serà de **3 mesos**, sens perjudici que s'haurà de resoldre **amb la màxima prestesa i diligència**, vetllant per resoldre'l com més aviat millor en garantia dels drets i benestar de la persona afectada.

En aquest punt, l'informant, testimonis, possibles coneixedors i el mateix denunciat, seran cridats a prestar declaració sobre els fets investigats, tenint ple respecte a l'anonimat i confidencialitat que assisteixen tant a informant com acusat.

L'acusat gaudirà dels drets següents:

- Es respectarà i s'exigirà el respecte al seu dret a la presumpció d'innocència i a l'honor.
- Tindrà dret a ser informat de les accions o omissions que se li atribueixen i a ser escoltat en qualsevol moment.
- El dret de defensa, podent exposar la seva versió, presentar quantes al·legacions i proves estimi pertinents, així com comparèixer assistit d'advocat.

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

- El dret d'accés a l'expedient, **anonimitzat i sense poder accedir a la denúncia** de l'informant.
- Dret a la confidencialitat i preservació de la seva identitat.

8.5.- Finalització de la recerca

Un cop s'acabi la investigació, el Responsable del Sistema Intern realitzarà un informe de conclusions i, en base al mateix, demanarà l'adopció de mesures correctives, reparadores o disciplinàries que estimi pertinents, a l'òrgan de govern de l'entitat.

8.6.- Notificació de la resolució a les parts

Un cop l'òrgan de govern hagi determinat les mesures a aplicar, es notificarà a l'informant i al denunciat un resum dels fets, dels resultats d'investigació, la conclusió assolida i les mesures que s'adoptaran.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

9.- VIGÈNCIA, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

El període de vigència o durada del protocol, serà, amb caràcter general, l'establert en el pla d'igualtat, si n'hi ha, ja que forma part del conjunt de mesures establertes per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que s'hi preveu. En cas de no comptar amb un Pla d'Igualtat, el període de vigència serà de 4 anys.

Sens perjudici de l'anterior, el present protocol podrà modificar-se i adaptar-se segons els canvis socials i de la pròpia entitat, així com per la necessitat d'actualitzar el seu contingut a partir dels canvis normatius que es produeixin, o quan els resultats de la seva avaluació així ho recomanin; havent de respectar, en tot cas, les disposicions previstes respecte al Sistema Intern d'Informació de la Llei 2/2023.

A aquest efecte, la comissió de seguiment del pla d'igualtat o la persona responsable dels recursos humans, segons el cas, serà l'encarregada de la seva observança, seguiment, avaluació i revisió.

Respecte a les mesures planificades per a la igualtat i no discriminació de les persones trans i LGTBI, incloent el contingut del Protocol LGTBI, que s'incorporen en el present

 CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE CATALUNYA	Nom i versió del document	 DESCOMPLICA'T DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE DE CATALUNYA
	Protocol unificat contra l'assetjament i la discriminació – v.1.0	

document juntament amb les mesures contra l'assetjament, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, seran modificades quan les parts legitimades per a l'establiment de les mesures definitives en els convenis col·lectius d'aplicació així les disposin. En aquest cas, es procedirà a la modificació del present protocol, les mesures planificades del qual són provisionals d'acord a l'article 5.3 del Reial decret 1026/2024, per incloure les que definitivament i per negociació col·lectiva s'acordin.