



# PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE DE URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 1 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

# ÍNDIX:

<b>1. IDENTIFICACIÓ.</b> .....	<b>2</b>
<b>2. INTRODUCCIÓ I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.</b> .....	<b>2</b>
<b>3. REFERÈNCIES NORMATIVES / MARC LEGAL.</b> .....	<b>3</b>
<b>4. MESURES DE PREVENCIÓ.</b> .....	<b>5</b>
<b>5. ÀMBIT D'APLICACIÓ.</b> .....	<b>6</b>
<b>6. DEFINICIONS.</b> .....	<b>7</b>
<b>7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT.</b> .....	<b>10</b>
<b>7.1. COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.</b> .....	<b>10</b>
<b>7.2. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT.</b> .....	<b>11</b>
<b>7.3. DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT.</b> .....	<b>12</b>
<b>8. RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT.</b> .....	<b>16</b>
<b>9. INFORMACIÓ.</b> .....	<b>17</b>
<b>10. RÈGIM DISCIPLINARI.</b> .....	<b>17</b>
<b>11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL.</b> .....	<b>20</b>
<b>12. DISPOSICIONS FINALS.</b> .....	<b>21</b>
<b>Annex I.</b> .....	<b>22</b>
<b>PROTOCOL PER A LA INTEGRACIÓ DE LES PERSONES TRANS.</b> .....	<b>22</b>
<b>Annex II: Model de denúncia.</b> .....	<b>25</b>

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 2 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:  Edició: 1

# 1. IDENTIFICACIÓ.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament per orientació sexual i identitat o expressió de gènere i assetjament discriminatori de **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.**  
Entrada en vigor: 23/03/2026

# 2. INTRODUCCIÓ I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.


L'empresa **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i per tant lliures de situacions d'assetjament per orientació sexual i identitat o expressió de gènere. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament, complir amb l'obligatorietat que tenen totes les empreses a promoure condicions que evitin l'assetjament per orientació sexual i identitat o expressió de gènere, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció i que donin resposta a les denúncies o reclamacions que es puguin formular.

Per tot això **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** declara una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual.

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

	PROCEDIMENT XXXXXXX	Página 3 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

## 3. REFERÈNCIES NORMATIVES / MARC LEGAL.

La principal normativa que regula o fa referència a la no discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere, especialment en l'àmbit laboral és la següent:

### - Legislació catalana:

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.

Decret 219/2018, de 9 d'octubre, del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals.

### - Legislació estatal:

Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.


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.

Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni.

Llei 20/2011, de 21 de juliol, del Registre Civil.

### - Legislació internacional:

Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell de 25 d'octubre del 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les


	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 4 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:  Edició: 1

víctimes de delictes, i per la qual se substitueix la decisió marc 2001/220/JAI del Consell (DOUE DE 14 de novembre).

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.

Directiva 2000/43/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.


Directiva 2000/78/CE, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a l'ocupació i l'ocupació.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 5 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

## 4. MESURES DE PREVENCIÓ.

Amb la finalitat de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament s'estableixen les següents mesures:

- 1. Divulgació i comunicació del protocol a tota la plantilla.** Igualment s'entregarà aquest protocol al personal de nova incorporació a l'empresa.
- 2. Incloure la prevenció, l'actuació i l'erradicació de casos** d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en el programa de formació de l'empresa.
- 3. La representació legal de les persones treballadores haurà de participar i potenciar els acords de sensibilització** per a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- 4. Promoure un entorn de respecte en l'ambient laboral,** inculcant a tota la plantilla els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
- 5. Afavorir la integració del personal de nou ingrés,** evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de la treballadora o treballador no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó també amb posterioritat.
- 6. Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis assenyalats,** tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre d'altres, eliminar qualsevol imatge o publicitat que contingui una visió cisheterosexista o que inciti al cisheterosexisme.
- 7. Garantir la privacitat en tots els espais públics.**

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 6 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1


## 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.**

És d'aplicació a totes les persones treballadores de **URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** sigui quina sigui la funció que desenvolupin i sigui quin sigui la seva funció i responsabilitat dins l'empresa. També serà d'aplicació a totes les empreses familiars i a totes aquelles empreses col·laboradores.

Aquest protocol també s'aplicarà a les persones que no formen part directament de l'empresa, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament de qualsevol tipus en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

Així mateix, les situacions objecte d'aquest procediment també poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals, incloent viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa. L'assetjament no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 7 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:

## 6. DEFINICIONS.

**a) Discriminació directa:** situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pugués ser tractada de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.


Es considera discriminació directa la denegació dels ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i les adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi i exercici en igualtat de condicions de tots els drets.

**b) Discriminació indirecta:** es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

**c) Discriminació múltiple i interseccional:** es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.

Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

**d) Assetjament discriminatori:** qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 8 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

**e) Discriminació per associació i discriminació per error:** hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorre alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

**f) Mesures d'acció positiva:** diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.


**g) Intersexualitat:** la condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

**h) Orientació sexual:** Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.

L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de sexe diferent; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva envers persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

**i) Identitat sexual:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

**j) Expressió de gènere:** Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 9 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

**k) Persona trans:** Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

**l) Família LGTBIQ+:** Aquella on un o més dels seus integrants són persones LGTBIQ+, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.


**m) LGTBIfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, perjudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBIQ+ pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

**n) Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, perjudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

**o) Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, perjudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

**p) Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, perjudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

**q) Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 10 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

## 7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT.

### 7.1. COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

#### COMPOSICIÓ:

La **Comissió d'Atenció a l'Assetjament** per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere està formada per **2 persones escollides per majoria absoluta pe la comissió.**

Les persones designades són les següents:

Irma Nieto Martínez


Juan Manuel Villarreal Tolchinsky

#### FORMACIÓ:

Les persones que formen part de la **Comissió d'Atenció a l'Assetjament** per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere hauran de tenir formació amb igualtat i específicament, en el tractament, prevenció i actuació front l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

#### FUNCIONS DE LA COMISSIÓ:

- ✓ Donar suport, assessorament i orientació a les persones que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- ✓ Rebre les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 11 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:

- ✓ Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que està establert en aquest protocol, per a la qual cosa hauran de disposar, per part de l'empresa, dels mitjans adequats i tenir accés a tota la informació necessària.
- ✓ Recomanar i gestionar amb la Direcció les mesures cautelars que estimin convenients.
- ✓ Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que haurà d'incloure els mitjans de prova i proposar les accions disciplinàries oportunes dintre de l'àmbit de l'empresa.
- ✓ Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- ✓ Vetllar per les garanties establertes en aquest protocol.

## 7.2. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT.

- 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.


- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades oferint un tractament just a totes les parts implicades.

Les persones implicades que ho sol·licitin podran ser assistides per un o una representant o assessor o assessora en qualsevol moment durant el procediment.

- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'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.

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, de manera expressa, haurà de posar en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.


- Protecció suficient de la víctima davant 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 envolten a la persona agredida.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 12 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

- Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
  - Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa haurà de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.
  - 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, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.
  - Protecció de la salut de les víctimes. La direcció de l'empresa adoptarà d'ofici o a instància de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o de la víctima, les mesures que estimi pertinents per a garantir el dret a la protecció de la salut de les persones treballadores afectades. Aquestes mesures podran consistir en ajuda psicològica, protecció a la víctima o altres ajudes necessàries per a facilitar el seu restabliment total.
- Qualsevol mesura que s'adopti, haurà de tenir el consentiment de la víctima i ser comunicada a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere per a que quedi constància en l'expedient del cas.
- Difusió del protocol: les parts coincideixen en la importància que té el coneixement general del present protocol. Per això, l'empresa es compromet a difondre i facilitar aquest protocol a totes les persones treballadores.
  - Garanties jurídiques. Una vegada finalitzat el procediment d'actuació establert en aquest protocol i acreditada l'existència d'assetjament, l'empresa prestarà assistència jurídica a la víctima en els casos en els que la persona assetjadora emprengué accions judicials contra la víctima o altres persones de la plantilla que haguessin intervingut en el procediment.

### **7.3. DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT.**

S'estableix un procediment que podran seguir les persones denunciants, sense perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives, judicials o qualsevol altra que estimin oportú.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 13 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

Seran part en el procediment:

- **La persona denunciant**, que és qui, tenint coneixement dels fets, presenta la denúncia.
- **La víctima**, que pot coincidir o no amb la persona denunciant, que és qui ha patit o pateix la conducta d'assetjament.
- **La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere**, que serà l'òrgan que s'estableixi per a l'atenció i la investigació de la denúncia, així com la proposta d'adopció de mesures corresponents.
- **La direcció de l'empresa** que es l'encarregada d'adoptar les mesures mencionades.

#### A. Mesures cautelars:


En els casos de denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, fins la finalització del procediment, ja sigui la modalitat informal, ja sigui la formal, i sempre que existeixin indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, sol·licitarà cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de centre de treball, mobilitat funcional...) que estimin oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures, en cap cas, poden comportar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes, incloses les condicions salarials.

En els casos en que la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima que decideixi si el realitza ella o la persona agressora.

#### B. Inici i Desenvolupament del Procediment d'Actuació:

El procediment s'iniciarà mitjançant la presentació de "**l'Escrit de Denúncia**" (**FAP 06.1**) adreçat a la **Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere**, mitjançant el canal de denúncies creat a l'efecte.

Una vegada rebuda la denúncia, la Comissió disposa d'un termini de **dos dies hàbils** per a reunir-se i iniciar les investigacions preliminars.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 14 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:


La Comissió establirà el desenvolupament del procediment formal, d'acord amb les pautes següents:

- Valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- Recavar tota la informació que es consideri necessària sobre l'entorn de les parts implicades.
- Determinar quines persones seran entrevistades, atenent fonamentalment a les propostes de la persona afectada i de la persona denunciada.
- Dur a terme les entrevistes, recavant de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per a poder accedir a la informació que sigui necessària per a la instrucció del procediment d'investigació; informar a les persones entrevistades que la informació a la que tinguin accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redactin seran tractades amb caràcter reservat i confidencial; informar-les que tot el procediment serà confidencial.
- Redactar les actes de totes les reunions i entrevistes que es celebrin, garantint confidencialitat total.
- Determinar les proves que es practicaran, establint el procediment per a la seva obtenció.
- Segons el que estableix **l'article 96.1 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social<sup>1</sup>**, en aquest procediment es produeix la **"Inversió de la Càrrega de la Prova"**. Si es presenten per la part denunciant suficients indicis de l'existència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, correspon a la part denunciada provar l'absència de discriminació, aportant una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

Finalitzada la instrucció, la **Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere** redactarà un informe de conclusions (**FAP 06.3**) sobre el presumpte assetjament investigat, en el que indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i sol·licitarà a la direcció de l'empresa que adopti alguna de les mesures següents:

- ✓ **Mesures disciplinàries a la persona assetjadora**, amb indicació de la infracció apreciada, sanció i la seva graduació. En el supòsit que no es proposi el trasllat forçós o l'acomiadament de la persona assetjadora, es proposaran les mesures oportunes per a que aquesta i la víctima no convisquin en el mateix ambient

<sup>1</sup> Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo. 1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 15 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

laboral, tenint la víctima l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un canvi de lloc o d'horari. Aquest canvi no pot comportar un detriment en els seves condicions laborals.

- ✓ **Tancament de l'expedient**, si es considera que els fets no son constitutius de cap tipus d'assetjament regulats en aquest protocol. Si es tanca l'expedient, la persona afectada pot sol·licitar un canvi de lloc, sense que suposi un detriment en les seves condicions laborals.

S'entregaran còpies del informe a la persona denunciant, a la persona afectada (en cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.


Tant la fase d'instrucció com la redacció del informe per part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere tindrà una duració màxima de **30 dies hàbils**.

Finalment, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere haurà de supervisar la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades per casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

### **C. Mesures complementàries:**

Si queda constatada l'existència d'assetjament, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere pot proposar l'adopció de les mesures addicionals següents:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada i a la seva família.
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, siguin més beneficioses per a la seva recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la persona assetjada.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 16 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

## 8. RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT.

Es consideraran legítimes, a efectes de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present protocol:

- a. Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- b. Qui tingui coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. En aquest supòsit, la comissió responsable de rebre la reclamació haurà de demanar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament assetjada per prosseguir amb el procediment.
- c. La representació legal de les persones treballadores, sempre que expressament acreditin el consentiment de la persona assetjada.


**URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** proporcionarà a les persones implicades en reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, l'assistència que correspongui.

La reclamació o denúncia es farà mitjançant el següent enllaç:

<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2106898?access=tbwBg0mUJ2y9goZ1RkjsowXAZd0j1s5hNrrrn98mNdE%3D>

La comunicació haurà d'adreçar-se a qualsevol membre de la **Comissió d'Atenció a l'Assetjament** per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

**URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.** posarà a disposició de la víctima, quan sigui necessari, suport mèdic i psicològic, a través de mitjans propis o a través de recursos externs.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 17 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

## 9. INFORMACIÓ.

L'empresa, d'existir denúncies presentades per situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere de persones LGTBIQ+, informará, semestralment, a efectes estadístics, al seu òrgan intern de seguiment del pla d'igualtat, del nombre total de denúncies i de si s'han constatat o no indicis d'assetjament, respectant en qualsevol cas la confidencialitat de les persones afectades.

Així mateix, l'empresa informará, en els mateixos termes del paràgraf anterior, a la representació legal de les persones treballadores del centre de treball de les persones afectades.

## 10. RÈGIM DISCIPLINARI.

No es toleraran comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores i que, en cas de produir-se aquests comportaments, s'aplicarà el règim disciplinari segons allò previst i regulat en aquest protocol i el VII Conveni General del Sector de la Construcció.


Les faltes i sancions establertes al VII Conveni General del Sector de la Construcció són les següents:

- Article 103. Faltes lleus.

“(…)

i) Les faltes de respecte, d'escassa consideració, als seus companys/es, i fins i tot, a terceres persones alienes a l'empresa o al centre d'activitat, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió de la feina. En particular s'entenen incloses en aquest apartat dins d'aquest tipus de manca de respecte el utilitzar o emetre qualsevol tipus d'expressió ofensiva i discriminatòria d'escassa consideració a l'entorn laboral contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.

(…)”.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 18 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

- Article 104. Faltes greus.

“(…)

o) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi intervingut sanció per escrit de l'empresa. Si la reincidència es produeix respecte de la conducta referida a la lletra i) de l'article anterior referent a la utilització d'expressions ofensives i discriminatòries a l'entorn laboral contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar, el termini a tenir en compte serà el de dos trimestres.

(…)”.

- Article 105. Faltes molt greus.

“(…)

h) Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys/es o subordinats/des. En tot cas, es consideraran maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys/es o subordinats/ades les ofenses o faltes greus de respecte per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i així mateix les accions, manifestacions o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre o ridiculitzar a qualsevol persona integrada en el col·lectiu LGTBIQ+.

(…)”.

“(…)

q) L'assetjament sexual o moral per raó de sexe i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.


r) Les represàlies que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació o denúncia destinada a impedir-ne la discriminació per raó de sexe i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.”

- Article 106. Sancions. Aplicació.

“1. Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

a) Faltes lleus:

- Amonestació verbal.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 19 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:

- Amonestació per escrit.

b) Faltes greus:

- Suspensió de feina i sou d'1 a 15 dies.

c) Faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou de 16 a 90 dies.

- Acomiadament.

2. Per a l'aplicació i la graduació de les sancions que antecedeixen a l'apartat 1, es tindrà en compte:

a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.


b) La categoria professional del mateix.

c) La repercussió del fet a les altres persones treballadores i a l'empresa.

3. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus a les persones treballadores que tinguin la condició de representant legal o sindical, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en què seran escoltades, a part de l'interessat o interessada, els membres restants de la representació a què aquest o aquesta pertanyi, si n'hi hagués.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent a la cessació al càrrec representatiu.

4. En aquells supòsits en què l'empresa pretengui imposar una sanció a aquelles persones treballadores de què tingui constància que estan afiliades a un sindicat, haurà de, amb caràcter previ a la imposició de tal mesura, donar audiència als/les delegats/ades sindicals, si n'hi hagués.”


	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 20 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

# 11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL.

La **Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere** ha d'efectuar un seguiment del protocol.

Amb aquesta finalitat, s'hauran de realitzar les següents funcions:

- Es reunirà anualment per a revisar les denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i elaborar un informe conjunt de les seves actuacions, el qual s'haurà d'entregar a la direcció de l'empresa i a la representació legal de les persones treballadores, que ho hauran de publicitar a la totalitat de la plantilla.  
L'informe haurà de respectar el dret a la intimitat i la confidencialitat de les persones implicades.
- Elaborar un informe anual per assegurar l'eficàcia i la confidencialitat del protocol i adaptar-lo si es considera oportú.
- L'empresa promourà la realització de tallers formatius i sessions informatives adreçades a tota la plantilla amb l'objectiu de prevenir conductes o situacions que, d'acord amb els casos detectats, puguin derivar en situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.”

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 21 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1


## 12. DISPOSICIONS FINALS.

**Primera.** La regulació i els procediments establerts en aquest protocol no impedeixen que, en qualsevol moment, es pugui promoure i tramitar qualsevol altra acció per a exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que, en el seu cas, corresponguin.

**Segona.** Tant la direcció com la representació legal de les persones treballadores, hauran de proporcionar informació i assessorament a les persones treballadores que així ho requereixin sobre el tema del present protocol i dels mitjans de resolució de l'assetjament.

**Tercera.** El contingut del present protocol serà d'obligat compliment, entrant en vigor el dia **23/06/2026**. Tindrà una vigència de 4 anys.

**Quarta.** En cas que es produeixin modificacions al conveni col·lectiu d'aplicació que afectin les matèries regulades en aquest protocol, aquest serà revisat i modificat en els termes necessaris per adaptar-lo a les noves disposicions del conveni. La modificació es durà a terme prèvia negociació amb les parts implicades, garantint el respecte a la normativa vigent i els drets reconeguts al conveni col·lectiu actualitzat.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 22 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:

# Annex I.

## PROTOCOL PER A LA INTEGRACIÓ DE LES PERSONES TRANS.


### 1. Contractació de persones trans.

#### Mesures:

1. Totes les ofertes de feina que es publicitin indicaran que l'empresa disposa d'un pla d'igualtat que inclou mesures per a assolir la igualtat real i efectiva de qualsevol persona que ho desitgi podrà presentar la seva candidatura i que qualsevol persona que ho desitgi podrà especificar el nom pel qual vol ser identificada.
2. Les ofertes de feina es comprometran a no discriminar a ningú per ser persona trans.
3. En les entrevistes de feina, es recordarà a qualsevol persona candidata, que l'empresa es respectuosa amb la diversitat d'identitats i a la lliure expressió d'aquestes i que se li preguntarà a l'inici de la mateixa el nom i els pronoms amb els que s'identifica.

#### Bones pràctiques en les entrevistes de feina:

1. Des de l'inici, utilitzar el nom i pronoms amb els que les persones candidates s'identifiquen. Si no ha arribat la informació a qui a d'entrevistar, s'haurà de consultar de nou amb la persona candidata.
2. La persona que realitzi les entrevistes utilitzarà aquests pronoms i s'adreçarà a les persones candidates de la manera indicada. En cas d'equivocar-se, haurà de demanar disculpes.
3. Qui realitzi les entrevistes haurà de ser perfectament capaç d'actuar amb absoluta normalitat i respecte davant qualsevol tipus d'expressió de gènere.

	PROCEDIMENT XXXXXXXX	Página 23 de 28
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	Data:
		Edició: 1

### Protocol de contractació:

1. La persona seleccionada facilitarà la seva documentació legal que, en cas de no correspondre amb la identitat expressada per ella, se li garantirà el respecte a la confidencialitat de les seves dades i a la seva privacitat.
2. S'informarà al departament en el que la persona desenvoluparà la seva activitat, únicament, de les dades per les que desitja ser tractada.
3. Les dades legals únicament figuraran en la documentació legal que ho requereixi i serà privada i confidencial entre els que tenen accés a aquestes dades i la persona contractada.
4. S'informarà de la possibilitat d'utilitzar a la seva elecció els lavabos de dones, homes, els disponibles per a persones amb necessitats especials, o mixtos (si existeixen en l'empresa).
5. S'informarà a les noves contractacions que existeix en l'empresa mecanismes mitjançant els quals qualsevol persona pot denunciar un tracte incorrecte o discriminatori, amb indicació de quins són els mecanismes, el seu funcionament i com accedir a ells, en cas de necessitat.
6. Un cop actualitzades les CAE's, es procedirà de manera immediata a l'adequació de totes les dades corresponents d'acord amb el nom sentit comunicat o manifestat per la persona afectada.

## 2. Protocols per al canvi d'identitat de persones treballadores contractades amb anterioritat.

1. Les persones trans podran comunicar, sense cap tipus de problema, el canvi d'identitat als responsables de personal.
2. Els responsables del personal informaran de les noves dades, de la següent manera: a qui hagi de modificar les dades legals dels fitxers i bases de dades, recordant que es obligatori mantenir la confidencialitat. Informaran també, als que tractin directament amb les persones treballadores, del nou nom i pronoms amb els que han d'adreçar-se a ella, recordant que s'han d'evitar comentaris que puguin resultar incòmodes.

3. Quan s'hagin modificat les dades en el document d'identitat, es procedirà a modificar les dades del contracte de treball i tornar a signar-lo, per a enviar una còpia al servei d'ocupació.
4. Si només es poguessin canviar les dades a nivell intern de l'empresa, únicament es sol·licitarà la modificació de dades a qui correspongui.
5. En el moment de recepció de la sol·licitud, s'enviarà comunicació del nou tractament a les persones que hagin d'interactuar amb la persona sol·licitant, per a que el tracte es modifiqui immediatament.
6. El canvi de dades en els fitxers interns ha d'estar realitzat en un termini de 7 dies, des de la sol·licitud.
7. Quan correspongui, la documentació legal que ha de ser modificada (contracte, nòmines, fitxes de treballador o treballadora, identificacions, etc.) serà facilitada a la persona treballadora la nova còpia legal junt amb les nòmines a partir de la data de sol·licitud.
8. Se explicarà a la persona treballadora que quan detecti algun tipus de tracte discriminatori o ofensiu podrà acudir a la representació legal de les persones treballadores o a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.



# Annex II: Model de denúncia.

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Nº Expedient:

## Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament per orientació sexual i identitat o expressió de gènere <sup>(2)</sup>

### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona  home  altres

Domicili Centre de Treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

### Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

dona  home  altres

<sup>2</sup> En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta Denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.



**URCOTEX**  
EMPRESA CONSTRUCTORA

PROCEDIMENT XXXXXXXX

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE  
L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I  
IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Página 26 de 28

Data:

Edició: 1

Domicili Centre de Treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

### Relat dels fets <sup>(3)</sup>

(Concretar el motiu, acompanyant documentació justificativa, si escau)

### Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb el nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

<sup>3</sup> Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo



**URCOTEX**  
EMPRESA CONSTRUCTORA

PROCEDIMENT XXXXXXXX

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE  
L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL I  
IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Página 27 de 28

Data:

Edició: 1

---

S'ha presentat **comunicació prèvia** pel mateix motiu que aquesta denúncia?      Si       No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament .....

No existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

---

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia

Signatura de la persona que denuncia

Nom i cognoms

---

Dades de contacte

Lloc i data