



COL·LEGI DE  
FARMACÈUTICS  
DE BARCELONA

## PROTOCOL D'IGUALTAT I PROHIBICIÓ DE TRACTE DISCRIMINATORI

---

## Informació sobre aquest document

|                                          |                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identificació del Protocol               | Protocol d'igualtat i prohibició de tracte discriminatori                                                                                                                                                                       |
| Categoria del Protocol                   | Protocol substantiu                                                                                                                                                                                                             |
| Apartat del Codi Ètic que desenvolupa    | 4 i 5                                                                                                                                                                                                                           |
| Relació amb altres protocols             | Protocol de mesures organitzatives generals de gestió de riscos (2.2)<br>Protocol de drets i deures dels empleats respecte del Model de Prevenció de Delictes (3.2)<br>Protocol sobre selecció i contractació de personal (3.4) |
| Unitat de negoci o àrea a la qual afecta | A totes                                                                                                                                                                                                                         |
| Personal destinatari                     | Junta de Govern de COFB i Consell d'Administració de COFB 64<br>Òrgan de Compliment<br>Tots els departaments del Col·legi                                                                                                       |
| Responsable de la seva vigilància        | Òrgan de Compliment                                                                                                                                                                                                             |
| Responsable de la seva implementació     | Junta de Govern de COFB i Consell d'Administració de COFB 64<br>Tots els departaments del Col·legi                                                                                                                              |
| Data d'aprovació                         | 12 de desembre de 2019                                                                                                                                                                                                          |
| Data d'entrada en vigor                  | 12 de desembre de 2019                                                                                                                                                                                                          |
| Signatura d'aprovació                    |                                                                                                                                                                                                                                 |

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.

## **I. DISPOSICIONS GENERALS**

### **Art. 1 Objecte**

1. El present Protocol té per objecte establir una política d'igualtat de tracte i d'oportunitats, i de prohibició de tracte discriminatori per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tant entre directius i empleats del COL·LEGI DE FARMACÈUTICS DE BARCELONA i COFB 64 SERVEIS, S.L. (d'ara endavant, COFB i COFB 64 o l'organització indistintament), com respecte de tercers.
2. No constituirà discriminació en l'accés al treball, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, degut a la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el què es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

### **Art. 2 Concepte de discriminació**

Als efectes del present Protocol s'entén per discriminació tota distinció, exclusió, restricció o preferència que es basi en determinats motius, com ara la raça, el color, el sexe, l'idioma, la religió, l'opinió política o d'una altra índole, l'origen nacional o social, la posició econòmica, el naixement o qualsevol altra condició social i que tinguin per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudiment o

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.

exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals de totes les persones.

### **Art. 3 Principi d'igualtat de tracte**

1. El principi d'igualtat de tracte suposa la prohibició de tota discriminació, directa o indirecta, incloses les ordres de discriminar, per raó de raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social entre els membres de COFB i/o COFB 64 i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
2. Concretament, COFB i COFB 64 garantiran en els termes previstos a la normativa vigent, l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en els seus processos de selecció, la seva formació professional, la seva promoció professional, les condicions de treball, incloses les retributives i els d'acomiadaments i la afiliació i participació a les organitzacions sindicals i empresarials.

## **II. FORMACIÓ I ACCIONS POSITIVES**

### **Art. 4 Formació, informació i sensibilització en matèria d'igualtat**

COFB i COFB 64 es comprometen al desenvolupament d'una política activa de formació i informació entre els seus membres, així com a la realització de quantes accions de sensibilització siguin precises en matèria d'igualtat i no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.

**Art. 5 Accions positives**

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, COFB i COFB 64 podran adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
2. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

**III. CLASSES DE DISCRIMINACIÓ****Art. 6 Discriminació directa i indirecta**

1. Es considera discriminació directa per raó de raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social la situació en què es troba una persona que sigui, hagi sigut o podria ser tractada, pels anteriors motius, de forma menys favorable que una altra persona en una situació equiparable.
2. Es considera discriminació indirecta per raó de raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre col·loquen a algú en desavantatge particular amb respecte a altres persones.
3. No es considerarà discriminació tot aquell acte que, tot i provocant una desigualtat, pugui ser justificat objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin proporcionats i necessaris i no siguin perjudicials.

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.

**Art. 7 Discriminació per associació**

Queda igualment prohibida la discriminació per associació. S'entendrà per tal la discriminació basada en la relació o contacte amb una o més persones sobre les quals recau una discriminació per raó de raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

**Art. 8 Prohibició de represàlia discriminatòria**

També es troba prohibida qualsevol forma de tracte advers o efecte negatiu produït contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia o un recurs, de qualsevol classe, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual aquella persona està o ha estat sotmesa.

**IV. DISCURS D'ODI****Art. 9 Prohibició de discurs d'odi**

1. En el marc de la seva activitat comunicativa COFB i COFB 64 s'abstindran radicalment d'emetre missatges que directa o indirectament puguin ser qualificats com a discurs d'odi, en el sentit previst a tal efecte pel Codi Penal.
2. Concretament, i als efectes del present Protocol, s'entendrà per discurs d'odi tota forma d'expressió que propagui, inciti, promogui o justifiqui l'odi racial, la xenofòbia, l'antisemitisme i altres formes d'odi basades en la intolerància com, entre d'altres, la intolerància expressada pel

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.

nacionalisme agressiu i l'etnocentrisme, la discriminació i la hostilitat contra les minories, els immigrants i les persones d'origen immigrant.

3. Pel cas de COBF, que té a disposició espais publicitaris per a tercers que vulguin promocionar-se, informará a aquests tercers del seu Codi Ètic i de la prohibició de realitzar cap manifestació contrària a la llei o que promogui l'odi i la discriminació a la seu de COBF.

## V. ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

### Art. 10 Prevenció de l'assetjament discriminatori

COBF i COBF 64 evitaran la realització per part dels seus membres de comportaments discriminatoris que atemptin contra la dignitat de la persona i/o creïn un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### Art. 11 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Es consideraran comportaments discriminatoris, en tot cas, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
2. Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, als efectes d'aquest Protocol constitueix assetjament sexual 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 creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.

d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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

## **VI. DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT**

### **Art. 12 Discriminació per embaràs o maternitat**

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

## **VII. DENEGACIÓ DE PRESTACIÓ DE SERVEIS**

### **Art. 13 Denegació discriminatòria de la prestació de serveis**

1. Sense perjudici de l'eventual responsabilitat penal que per això podria derivar-se, queda terminantment prohibida la denegació a una persona d'una prestació a la qual tingui dret per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.
2. COFB i COFB 64 no podran emparar-se, a tals efectes, en la llibertat d'empresa ni en el dret de reserva d'admissió.

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.

## VIII. CONSEQÜÈNCIES DISCIPLINÀRIES

### Art. 14 Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

1. Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte.
2. Així mateix, aquests actes donaran lloc a la corresponent responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions reals, efectives i proporcionades al perjudici causat, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

L'incompliment del present protocol podrà comportar sancions de conformitat amb el sistema disciplinari de l'organització.