ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

Bosch i Gimpera
UNIVERSITAT DE BARCELONA

PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT

Declaració institucional

La Fundació Bosch i Gimpera vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a tothom.

Totes les persones que formen part de la Fundació Bosch i Gimpera tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar amb respecte les persones amb qui es relacionen per motius laborals (clients, proveïdors, col·laboradors externs, etc.) i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la Fundació Bosch i Gimpera vetlla perquè no es produeixi cap tipus d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, i tampoc no permet ni tolera, sota cap circumstància, l'assetjament laboral o *mobbing*. Aquests comportaments, que no es poden ignorar, se sancionaran amb contundència i tindran la consideració d'infracció laboral molt greu, de conformitat amb el que disposa l'article 60 del conveni col·lectiu del sector vigent actualment (o el que pugui substituir-lo en el futur).

Cal subratllar que és responsabilitat i obligació de tots els treballadors de l'entitat evitar aquestes conductes indesitjables. Els responsables i els caps de comissions han d'assumir un paper actiu en aquest sentit per evitar que es produeixin aquestes conductes en l'àmbit de la seva responsabilitat. Igualment, els representants legals dels treballadors haurien de prevenir qualsevol assetjament sensibilitzant la plantilla sobre aquesta qüestió i informant l'entitat de les conductes d'aquest tipus de què puguin tenir coneixement.

La Fundació Bosch i Gimpera estableix mitjançant aquest document el protocol d'actuació específic i de tramitació de queixes o denúncies en relació amb qualsevol tipus d'assetjament especificat en aquest protocol. En aquest sentit, procurarà analitzar i resoldre internament aquestes situacions amb criteris d'eficàcia i celeritat, respectant sempre la confidencialitat i la presumpció d'innocència de totes les persones implicades.

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de l'FBG o en relació amb les activitats professionals i laborals promogudes, organitzades o coordinades per l'FBG, amb les precisions següents:

Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol és aplicable per denunciar, investigar i proposar sancions en cas d'assetjament o de conducta discriminatòria per raó de sexe o d'orientació o identitat sexual, d'assetjament laboral i d'altres conductes sexistes que es produeixin a l'FBG en relació amb qualsevol persona que interactuï amb el personal de l'FBG, sigui quina sigui la seva vinculació amb aquesta. Segons quines siguin les circumstàncies, aquestes persones poden tenir la condició tant d'autors com de subjectes passius de les conductes descrites en aquest protocol.

Aquest protocol s'estén també als casos d'assetjament sexual i de qualsevol tipus d'assetjament per raó de sexe o d'orientació o identitat sexual, i també a l'assetjament laboral i a altres conductes sexistes per part de persones que tot i no tenir cap vincle amb la Fundació Bosch i Gimpera duguin a terme activitats o prestin serveis a o per a la

ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

Fundació Bosch i Gimpera com a proveïdors, entitats o empreses vinculades per raons acadèmiques o de recerca. En aquests casos la Fundació adoptarà les mesures oportunes (rescissió de convenis de pràctiques externes, substitució de persones implicades, etc.).

La Fundació Bosch i Gimpera ofereix mesures d'acompanyament i de protecció a qualsevol persona afectada per alguna de les situacions que es descriuen en aquest protocol.

Àmbit d'aplicació temporal
Aquest protocol és aplicable a tota persona que pugui mantenir una relació professional i laboral amb personal de la Fundació Bosch i Gimpera, ja sigui amb caràcter temporal, permanent o merament transitori.

És igualment aplicable a situacions que s'hagin produït un cop extingida la relació laboral amb la Fundació Bosch i Gimpera de qualsevol de les persones implicades, dins els marges temporals previstos per la legislació general aplicable.

Contingut

Definicions

Assetjament o discriminació sexual
S'entén per assetjament o discriminació sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual no desitjat per la persona que el pateix que tingui com a objectiu atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que produeixi aquests efectes. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic sobre la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones, amb superioritat jeràrquica o sense. L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit, o la inversa. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Correspon sempre a la persona objecte d'una conducta d'aquest tipus decidir si li resulta ofensiva, per no desitjada.

Assetjament o discriminació per raó de sexe
S'entén per assetjament o discriminació per raó de sexe un comportament no desitjat per la persona que el pateix que està relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació i que tingui com a objectiu atemptar contra la dignitat de la persona i crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o que produeixi aquests efectes. Dins aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, per maternitat i per paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Assetjament per raó d'orientació sexual
S'entén per assetjament per raó de l'orientació sexual un comportament no desitjat per la persona que el pateix que està relacionat amb l'orientació sexual d'una persona i que tingui com a objectiu atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o que produeixi aquests efectes.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

Assetjament per raó d'identitat sexual
S'entén per assetjament per raó de la identitat sexual qualsevol comportament no desitjat per la persona que el pateix envers les persones transsexuals o les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Assetjament laboral
L'assetjament laboral ha estat definit com la fustigació psicològica en l'entorn treball de manera reiterada i contínua en el temps, amb focalització en persones determinades, que s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament, o bé quan es persegueix anul·lar la seva capacitat, la seva permanència en un lloc de treball o la seva promoció.

Assetjament de segon ordre
L'assetjament sexual de segon ordre és la violència física o psicològica contra persones que donen suport públicament a les víctimes d'assetjament sexual. L'assetjament sexual de segon ordre també pot comportar, a més d'agressions físiques, represàlies, difusió de rumors, assetjament laboral i intimidació, entre d'altres.

Modalitats d'assetjament
Hi ha diferents modalitats d'assetjament, segons quina sigui la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona assetjada i en funció dels nivells organitzatius implicats. Sigui quina sigui la modalitat d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, que humilia o que resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències de l'assetjament són la disminució del rendiment o l'absentisme de la persona assetjada, a causa de la pressió psicològica, que pot arribar a l'abús d'autoritat i a la coacció davant una possible promoció o una millora professionals de la persona assetjada.

Assetjament vertical descendent: és la pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un o més treballadors.

Assetjament vertical ascendent: és la pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

Assetjament horitzontal: és la pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Conductes d'assetjament
Les conductes relacionades amb qualsevol tipus d'assetjament es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral o bé fora del centre de treball i de l'horari laboral, si el motiu en aquest cas té relació amb la feina. Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual per qualsevol tipus d'assetjament entre persones de l'FBG i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix
En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com indesitjat.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista
Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ampli ventall de situacions, des d'accions aparentment inofensives –com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona– fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delicte penal, com obligar una persona a mantenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant
Es produeix quan hi ha una persistència en les conductes d'assetjament. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Acumulació o intersecció de situacions
L'existència de situacions combinades en què la mateixa persona és objecte de conductes d'assetjament motivades per diverses de les causes que s'inclouen en aquest protocol o combinades amb situacions no cobertes en aquest protocol ha de ser objecte d'una protecció reforçada i d'una atenció específica per part de totes les unitats i òrgans responsables implicats, i s'ha de dispensar a la persona o persones afectades per la situació denunciada la màxima tutela que puguin necessitar.

Descripció de conductes d'assetjament i diferència amb altres conductes
A títol orientatiu, es consideren conductes d'assetjament sexual les següents:

- Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexista o per raó d'identitat o d'orientació sexual.
- Fer pressió per concertar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de l'entorn laboral de l'FBG.
- Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de contingut sexual dirigits a la persona objecte de la conducta.
- Publicar comentaris o difondre fotografies o altres materials de caràcter sexual, en qualsevol plataforma, dirigits a la persona que és objecte d'una atenció inapropiada o sobre aquesta persona.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària, per crear un entorn intimidatori o molest.
- Demanar favors sexuals.
- Establir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer petons, fer massatges no desitjats, o establir qualsevol tipus de contacte físic no desitjat).
- Tocar intencionadament les parts sexuals de la persona assetjada.
- Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com a abús o agressió sexual).

A títol orientatiu, es consideren conductes d'assetjament per raó de sexe o gènere, identitat o orientació sexual les següents:

- Fer comentaris públics o privats amb la intenció de vexar, desacreditar o humiliar la persona afectada.
- Suplantar en qualsevol entorn la identitat de la persona afectada per humiliar-la públicament.
- Envair la intimitat de la persona objecte de la conducta amb el propòsit d'incomodar-la i de fer servir públicament la informació obtinguda.
- Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per burlar-se'n o per influir negativament en la seva imatge pública.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

- Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta, tant pel que fa a les seves capacitats i habilitats com en relació amb qualsevol altre aspecte personal.
- Aïllar deliberadament la persona afectada del seu entorn social i forçar-ne l'exclusió d'activitats col·lectives o comunes.
- Combinar diferents conductes de les anteriorment descrites.
- Qualsevol conducta abusiva de naturalesa física o mental encara que no tingui caràcter sexual, en el context de quintades o bromes a personal de nou accés.

Descripció d'altres conductes sexistes

Han de ser igualment objecte d'investigació, atenció i solució, dins la política preventiva de la Universitat de Barcelona contra discriminacions basades en el gènere, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual, altres conductes sexistes diferents de l'assetjament però relacionades tant amb el sexe i el gènere com amb el no-respecte a la identitat de gènere o a la orientació sexual de les persones afectades.

A títol orientatiu, es consideren conductes sexistes als efectes d'aquest protocol les següents:

- Fer comentaris públics, verbalment o per escrit, de caràcter sexista, homòfob o relatius a persones transgènere que no vagin dirigits a cap persona en concret. S'entén per comentaris públics aquells que es facin en el context d'una classe, reunió, sessió pràctica, jornada, conferència, defensa pública de treballs, de tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals dirigits a la comunitat universitària en general o a un grup (de qualsevol dimensió) en particular, així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i participació de la Universitat de Barcelona o de la Fundació Bosch i Gimpera.
- Difondre dins la comunitat universitària imatges de caràcter sexista, homòfob o ofensives per a les persones transgènere que no vagin dirigides a cap persona en concret, en les mateixes condicions citades en l'apartat anterior.
- Impedir l'expressió d'opinions de denúncia de qualsevol tipus o l'organització d'activitats, jornades o conferències en qualsevol centre de la Universitat de Barcelona.
- Tenir qualsevol de les conductes descrites anteriorment en el context d'activitats externes a les instal·lacions de la Universitat de Barcelona però que es facin de manera coordinada amb la UB com a part de l'itinerari curricular.
- Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o no respectuosa amb els drets de les persones transgènere, llevat que es faci amb finalitats de recerca o de crítica.
- Exigir uniformitat o vestimenta específica no necessària per la tipologia d'activitats desenvolupades.
- Exigir la realització d'activitats laborals o professionals de caràcter sexista.
- Organitzar activitats laborals, professionals o lúdiques amb una presència purament testimonial de dones o amb absència total de dones sense una motivació justificada.
- Adreçar-se de manera sexista o homòfoba a altres persones de l'entitat o als alumnes, ja sigui dins o fora de l'entorn laboral, i ser poc respectuós amb els drets de les persones transgènere, quan es tracti d'una conducta no dirigida a cap persona en concret.

Principis i garanties en tots els procediments

En els casos d'assetjament cal tenir en compte, ateses les característiques de les situacions personals i dels agents implicats que s'han de tractar, els principis següents:

ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

- Principi d'equitat
- Principi de respecte a la dignitat personal
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social
- Principi de confidencialitat
- Principi de voluntarietat
- Principi d'igualtat d'oportunitats
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació
- Principi de celeritat

Fases del procediment

Procediment
En tots els casos d'assetjament, el procediment ha de ser àgil i ràpid i ha de respectar la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. Així mateix, cal procurar una protecció suficient a la víctima en termes de seguretat i de salut, i tenir en compte les possibles conseqüències tant físiques com morals i psicològiques que puguin derivar-se de la situació.

Presentació de denúncies
Tota denúncia s'ha de presentar, verbalment o per escrit, a les persones de referència (Mercè Tejedor Sánchez, cap de Recursos Humans, i Salvador Mena , que han de registrar i revisar la denúncia i enviar-la a la Comissió d'Igualtat.

També es pot presentar denúncia directament davant la Comissió d'Igualtat, ja sigui per escrit (a l'adreça de correu electrònic a igualtat@fbg.ub.edu) o verbalment. En cas que es formuli verbalment davant els responsables de la Comissió d'Igualtat, se n'ha d'estendre una acta, que hauran de signar les persones presents.

Indicis probatoris
Juntament amb la denúncia, la persona denunciant ha d'aportar els indicis que estiguin al seu abast, sense que sigui exigible cap actuació probatòria per part seva. Les persones responsables de canalitzar la denúncia han de dur a terme les accions encaminades a investigar els fets, i ho han de reportar a la Comissió d'Igualtat pel seu tractament.

En cas que la Comissió d'Igualtat consideri que no s'ha d'aplicar el protocol, ho ha de comunicar per escrit a la persona denunciant, que tindrà un termini de quinze dies per recórrer la decisió de la Comissió. En cas que la Comissió consideri que no es tracta d'un cas previst en el protocol, sinó d'un conflicte interpersonal, es podrà oferir una mediació.

Fase d'investigació dels fets

Màxima informació. Durant la tramitació del procediment, la Comissió d'Igualat ha de demanar la màxima informació possible a totes les persones implicades per poder fer una primera valoració del cas.

Rapidesa i confidencialitat. El procés de recollida d'informació s'ha de dur a terme amb la màxima confidencialitat i sensibilitat i amb respecte als drets de cadascuna de les persones afectades. A fi d'evitar la difusió de la informació confidencial, la informació sobre els fets analitzats no ha d'incloure en cap cas els noms de les persones implicades.

ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

Entrevistes. S'ha d'entrevistar les persones afectades: la persona presumptament responsable de l'assetjament, la persona o persones presumptament assetjades i els testimonis i les altres persones relacionades, si és el cas.

Acompanyament. En tot el procediment, les persones implicades poden anar acompanyades de la persona o de l'associació que triïn, incloent-hi representants sindicals, legals o professionals si ho sol·liciten. Tots els intervinents tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre l'existència del procediment i sobre la seva actuació en aquest.

Obligació de col·laborar. Totes els membres de la comunitat universitària i totes les persones que tinguin o hagin tingut relació amb l'FBG estan obligades a col·laborar amb la Comissió d'Igualtat durant tot el procés d'investigació.

Aplicació d'instruments estandarditzats i validats, en cas que es consideri necessari.

Dret de recusació i d'inhibició. La persona o persones investigades tenen dret a recusar els afectats del procediment per les causes previstes legalment, i els instructors tenen dret a abstenir-se de participar-hi, per les mateixes raons legals, amb la consegüent derivació del cas a altres persones perquè s'encarreguin del procediment.

Dret d'audiència dels denunciats. Les persones denunciades tenen dret a ser escoltades en la tramitació del protocol. La tramitació no serà vàlida si no s'ha ofert aquest tràmit a les persones denunciades. De la seva eventual incompareixença se'n podran derivar les conclusions que, a la vista de l'anàlisi dels fets, estimi pertinent l'òrgan actuant.

Coordinació i intervenció de tercers. Quan el cas impliqui tercers responsables aliens a l'estructura de la Fundació Bosch i Gimpera, la tramitació del cas requerirà necessàriament la col·laboració dels òrgans responsables de relacions institucionals dels centres. En cas que hi hagi implicades persones d'altres universitats, empreses o institucions, se n'haurà d'informar prèviament la direcció o el rectorat.

Conflicte d'interessos. Es poden produir situacions en què les relacions que una persona pugui tenir amb d'altres puguin ser sospitoses d'influir de manera esbiaixada en la seva actuació en aquest protocol. Quan algú és conscient d'un conflicte d'interessos, té el deure d'abstenir-se d'intervenir en el cas.

Fase final

Una vegada analitzats i investigats tots els fets, la Comissió d'Igualtat ha d'elaborar un informe i remetre'l al Comitè de Direcció, que en l'ús de les seves competències podrà resoldre:

I. Continuar la investigació, continuar recollint informació i proves sobre els fets, si entén que els fets objecte de denúncia o els responsables d'aquests fets no han quedat determinats.
II. Finalitzar el procediment amb l'adopció de les mesures correctores que calguin.
III. Incoar el procediment disciplinari que correspongui, segons l'article 60 del conveni col·lectiu del sector o aquell que pugui substituir-lo en el futur.
IV. Arxivar les actuacions.

D'aquesta resolució se n'ha d'informar totes les persones afectades.

Durada del procediment

El procediment pot tenir una durada màxima de trenta dies des que es presenta la

ID Proceso de firma electrónica avanzada: b511cf90-bf61-4876-8d5b-bb69ae000313
Documento firmado electrónicamente a través de Ivnosys Soluciones, S.L.U. en 24/03/2026 07:56:57 UTC

denúncia. La Comissió d'Igualtat està facultada per prorrogar aquest termini en cas que ho consideri necessari, atenent a la complexitat del cas.

Seguiment del cas
Correspon a la Comissió d'Igualtat decidir, en cas que ho consideri necessari, si cal fer un seguiment i un control del cas.

Arxivament i custòdia de l'expedient. Un cop finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, s'ha de remetre tot l'expedient a Recursos Humans i a la Comissió d'Igualtat perquè l'arxivin i el custodiïn.

Confidencialitat. Tot el procediment i la documentació que en forma part són confidencials. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment. D'acord amb això, només les parts implicades en el cas i els membres de la Comissió d'Igualat, així com totes les persones que intervinguin en el procediment, poden accedir als documents relacionats amb qualsevol tipus d'assetjament per raó de sexe o d'orientació o identitat sexual o d'assetjament laboral, i tenen l'obligació de mantenir-ne la confidencialitat.

Difusió. La Fundació Bosch i Gimpera ha de difondre l'aprovació d'aquest protocol mitjançant els canals de difusió que consideri més efectius.

Revisió. Aquest protocol es revisarà cada dos anys.

Normativa

- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball [2001/2339/(INI)]
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals
- Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, sobre el Reglament dels serveis de prevenció
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la Fundació Bosch i Gimpera
- Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014
- Nota Tècnica de Prevenció 489 de l'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre violència en el lloc de treball
- Nota Tècnica de Prevenció 476 de l'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre assetjament psicològic en el lloc de treball
- Nota Tècnica de Prevenció 854 de l'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre assetjament psicològic a la feina
- Modificació dels articles 2, 3, 4, 7, 8, 9, 15, 15, 19 i 29 de la Llei 5/2008

Aquesta llista de normativa no és exhaustiva.

Aquest protocol entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura per part de la comissió d'igualtat de la Fundació Bosch i Gimpera.

Barcelona a 23 de març de 2026

6b7ed046-4d9e-326b-86d3-6e722f2e4ad8
2026-03-23 17:17:02 UTC
2a9cc2e5-e52d-3e4a-8acf-732f9b5a7230
2026-03-24 07:56:54 UTC
b23c0aa3-effa-366f-9f54-127f06f33830
2026-03-23 15:13:05 UTC
61f7d73a-feb1-3605-a06f-4054ab393ea3
2026-03-23 14:57:45 UTC
26e28ed6-49ac-3e3a-b8ba-1e0899428d94
2026-03-24 07:15:56 UTC
70854bd6-aea8-31fa-b9fc-0fceb2fc8620
2026-03-23 14:58:52 UTC
fe9a8992-be19-322e-b99f-6c520a8206ef
2026-03-24 06:45:44 UTC