

Protocol d'actuació

Per a la prevenció de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió, identitat de gènere i violència a la feina

CAMERA MUSICAE SLU

ÍNDEX

1. Objectiu	4
2. Abast	4
3. Declaració de principis	5
4. Definicions	8
4.1. Definició de violència a la feina	8
4.2. Definició de violència ocupacional o física	8
4.3. Definició d'assetjament laboral (mobbing)	10
4.4. Definició d'assetjament sexual	11
4.5. Definició d'assetjament per raó de sexe (discriminatori)	12
4.6. Definició d'assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere	13
4.7. Ciberassetjament	14
5. Mesures preventives	15
6. Desenvolupament	17
6.1. Procediment d'actuació interna	17
6.1.1. Queixa/ denúncia interna	17
6.1.2. Denúncia externa	17
6.2. Intervenció	17
6.3. Investigació	18
6.4. Informe de conclusions	18
6.5. Resultats	18
6.6. Confidencialitat	19
7. Obligacions legals i responsabilitats	20
7.1. Obligacions	20
7.2. Responsabilitats	20
7.2.1. Empresa	20
7.2.2. Persones treballadores	21

8. Referències legals i normatives	22
9. Documentació vinculada	22
10. Disposició final	23
Annex 1. Model de denúncia interna	24
Annex 2. Model de denúncia d'origen extern	25
Annex 3. Model d'informe d'instrucció	28
Annex 4. Protocol d'Acompanyament a Persones Trans	29

1. OBJECTIU

Establir la sistemàtica i el procediment per a prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament moral, sexual, assetjament discriminatori per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i/o violència a la feina.

2. ÀMBIT D'ÀMBIT

El procediment afecta totes les persones de l'empresa, així com el personal d'empreses externes i alienes a l'activitat.

Qualsevol persona de la plantilla que cregui ser assetjada o que tingui coneixement d'una possible situació de violència i/o assetjament laboral podrà comunicar-ho segons allò establert en aquest protocol.

El protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI s'aplicarà a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplica als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

També s'activarà quan una de les dues parts sigui personal d'empreses o organitzacions que tenen algun vincle contractual amb l'empresa i puguin trobar-se en aquesta situació, tant en condició de denunciant com de persona denunciada. En aquest darrer cas, encara que les actuacions del protocol seran les mateixes, l'adopció de mesures s'ha de fer de manera coordinada de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Aquest procediment és un document adaptat a empreses petites de 10 persones o menys.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La salvaguarda de la dignitat, el dret a la integritat moral i la no discriminació apareixen garantits a la Constitució Espanyola, la normativa de la Unió Europea, a l'Estatut dels Treballadors, així com al Conveni Col·lectiu de l'empresa.

En virtut d'aquests drets, aquesta empresa assumeix que les actituds d'assetjament i/o discriminació sexual, per raó de sexe, identitat sexual, expressió sexual, orientació sexual, així com tota conducta de violència a la feina suposen un atemptat a la dignitat dels treballadors i de les treballadores, per la qual cosa no permetrà ni tolerarà cap tipus d'assetjament i/o. Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, i és considerada com a falta laboral. Aquesta empresa es compromet a fer ús dels seus poders directiu i disciplinari per protegir les persones treballadores.

La Direcció General regularà, per mitjà del present protocol, la problemàtica de l'assetjament, de la discriminació i la violència a la feina, establint un mètode de tolerància 0, que s'apliqui tant per prevenir, a través de la formació, la responsabilitat i la informació, com per solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament, a la discriminació i la violència, amb les degudes garanties i les degudes garanties els principis i drets fonamentals a la feina.

Amb l'objectiu de fomentar aquest entorn de treball segur, digne i respectuós i seguir les directrius de la legislació estatal i autonòmica en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, aquesta empresa es compromet a:

- Aprovar aquest protocol com a eina fonamental per a la prevenció i el tractament de la violència, la discriminació i l'assetjament, tant físic com psicològic.
- Compromís en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.
- Facilitar i donar suport a totes les activitats previstes en aquest protocol.
- Divulgar-ne el contingut pels canals més efectius perquè el conegui tot el que tingui relació laboral amb l'empresa.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament, la discriminació i la violència en les relacions personals i laborals.
- Facilitar suport, informació i accés als recursos existents a les persones que hagin estat víctimes d'aquests comportaments i actuar en conseqüència contra les persones que els ocasionin.

- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, les queixes, les reclamacions i les denúncies que es puguin produir.
- Garantir que no es produirà cap tipus de represàlia, ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el procés de resolució.
- Aplicar les mesures sancionadores que se'n derivin a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.
- Atendre les necessitats especials de les persones que han estat assetjades, facilitant acompanyament quan sigui necessari, donant suport a la seva total recuperació i reforçant-ne la protecció.
- Desenvolupar campanyes de sensibilització, per mitjà de xerrades, jornades, fulletons, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s'estimi necessari, posant èmfasi en l'aclariment dels conceptes d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i violència a la feina.
- Eradicar les accions, comportaments o actituds discriminatòries de naturalesa sexual o per raó, identitat, expressió i/o orientació de sexe perquè són ofensives, humiliants i degradants per a les persones a qui van destinades.

El protocol que acompanya aquesta declaració de principis concreta i desenvolupa aquests compromisos i es revisarà periòdicament per actualitzar-ne els continguts i adequar-lo, si cal, a la realitat canviant.

Principis rectors i garanties del procediment:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que s'han de fer sense demores indegudes, respectant els terminis establerts en aquest 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 de recerca, o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tan físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envolten la persona agredida.
- Contradicció per tal 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 l'ha de restituir en les condicions anteriors, si així ho sol·licités.

Protocol d'actuació

Per a la prevenció de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe
orientació sexual, expressió, identitat de gènere i violència a la feina

- 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.

TOLERANCIA CERO

con el **acoso sexual** y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral

ESTA EMPRESA:

- 1** Está comprometida con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 2** Adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral.
- 3** No tolera ningún comportamiento contrario a la libertad, la dignidad, y la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, clientela, proveedores/as, y cualquier otra persona vinculada de alguna forma con la empresa.
- 4** Vela por asegurar la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.
- 5** Aplica, de forma diligente, una política preventiva y de abordaje para proteger al personal contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 6** Dispone de un protocolo de actuación contra el acoso para asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.
- 7** Facilita información y formación a las personas trabajadoras y a la dirección de la empresa sobre los asuntos relacionados con estas conductas no deseadas.
- 8** Arbitra procedimientos específicos para vehicular las comunicaciones y denuncias.
- 9** Aplica medidas disciplinarias severas ante situaciones probadas de acoso.
- 10** Pone a disposición de las personas interesadas modelos de denuncia interna, garantizando la confidencialidad, protección de datos y celeridad del procedimiento de investigación.

DEPÓSITO LEGAL B-8.398-2017

¡COLABORAD, ES TAREA DE TODOS/ASI!
#SENSEVIOENCIESALAFEINA #TOTHOMHISOM



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya

En cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Font: Gencat

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Decaleg/Decaleg_Tolerancia_Zero_Assetjament_CAST_DEF.pdf

4. DEFINICIONS

4.1. Definició de violència a la feina

Es parla de violència laboral quan el personal d'un centre de treball pateix abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb la seva activitat laboral, que posen en perill, implícitament o explícitament, la seguretat, el benestar o la salut (física i/o psíquica). Inclou tant la violència física (agressió física sobre la persona treballadora o causar danys a propietats de l'organització o del personal) com la violència psicològica (intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar dany psicològic i moral, etc.). En funció de com es produeixi l'exposició a aquest risc, es pot caracteritzar la situació d'assetjament laboral (Mobbing), violència ocupacional o física (tipus I, II, III i IV), assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, expressió, identitat de gènere (discriminatori).

4.2. Definició de violència ocupacional o física

La violència ocupacional o física fa referència a l'exposició de la persona treballadora a esdeveniments violents. Aquests incidents es divideixen en 4 grups, en funció dels qui són les persones implicades i del tipus de relació existent entre elles.

Violència tipus I o violència externa; violència tipus II o violència de serveis; violència tipus III, també anomenada violència relacional o interna; i violència tipus IV, quan la violència és externa, però la relació entre la persona treballadora i la persona agressora és de caràcter personal.

Classificació de la violència (CAL/OSHA, 1995).

VIOLENCIA	TIPUS DE VIOLENCIA	TIPUS DE RELACIÓ	EXEMPLES DE SUCCESOS VIOLENTS	EXEMPLES DE SECTORS I COL·LECTIUS
Extern	Tipus I	No hi ha relació professional o de servei. No hi ha relació interna (laboral o estatutària). No hi ha relació personal.	Atracament, robatori.	Banca, caixes d'estalvis, comerç, transport, joieries, argenteries, defensa, personal de benzineres, vigilància i seguretat, entre d'altres.
	Tipus IV	No hi ha relació professional o de servei. No hi ha relació interna (laboral o estatutària). Sí hi ha relació personal.	Acte violent de persones de l'entorn proper a la persona treballadora.	Transversal.
De serveis	Tipus II	Sí que hi ha relació professional o de servei. No hi ha relació interna (laboral o estatutària).	Acte violent de clientela, pacients, alumnat o altres persones usuàries.	Sanitari, serveis socials, educació, hostaleria, administració pública, defensa, personal

VIOLENCIA	TIPUS DE VIOLENCIA	TIPUS DE RELACIÓ	EXEMPLES DE SUCCESOS VIOLENTS	EXEMPLES DE SECTORS I COL·LECTIUS
		Pot existir o no relació personal.		repartidor de lliurament a domicili mitjançant plataformes digitals (genets), entre altres.
Relacional intern	Tipus III	Sí que hi ha relació professional o de servei. Sí hi ha relació interna (laboral o estatutària). Pot existir o no relació personal.	Acte violent de companys/es de treball, tinguin o no superioritat jeràrquica o altres persones treballadores concurrents als llocs de treball quan hi ha concurrència d'activitats al centre de treball.	Transversal.

Les violències tipus I i IV o externa es caracteritzen per l'absència de relació professional o de servei entre la persona agressora i la persona treballadora agredida. Un dels esdeveniments violents més característics d'aquest tipus de violència és l'atracament o el robatori.

La violència tipus II o de serveis es caracteritza per l'existència d'una relació professional o de servei entre la persona que causa l'acte violent i la persona treballadora. Els factors de risc associats a aquest tipus de violència poden diferir dels associats a les violències tipus I i IV, ja que en aquest cas el risc sol generar-se durant la prestació del servei.

El succés violent d'origen extern pot ser caracteritzat de la mateixa manera que el d'origen intern. En aquesta línia, el succés pot ser:

- **Verbal:** ús de la paraula per la persona agressora per ofendre, insultar, injuriar, difamar, desacreditar, ridiculitzar, ultratjar, amenaçar, intimidar o atemorir, entre d'altres, la persona treballadora.
- **Físic:** suposa l'ús de la força física per produir danys. Exemples d'aquest tipus de conductes poden ser una puntada de peu, bufetada, empenya, cop de puny, cop o esgarrapada, atacs amb algun objecte contundent o tallant, amb armes blanques o de foc o mitjançant el recurs a qualsevol altre tipus d'element o substància capaç de causar dany o lesions físiques a la persona treballadora.
- **Simbòlic:** és un atac subtil en forma d'invasió de l'espai personal, d'intrusió en llocs no autoritzats, de realització de gestos intimidatoris, d'ostentació d'armes, entre d'altres.
- **Econòmic:** abasta l'apropiació, el deteriorament o la destrossa d'objectes i pertinences del centre de treball o particulars del personal emprat en aquest, la manipulació sense consentiment d'instrumental de treball o de mobiliari de l'organització, el xantatge amb no pagar un servei, entre d'altres.

Les condicions de treball són les característiques que poden tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut de la població treballadora. En el cas de la violència d'origen extern, les condicions de treball psicosocials tenen una gran importància en la materialització de la violència d'origen extern, principalment en la violència de serveis (tipus II). A més, les característiques generals dels centres de treball i l'entorn també cal tenir en compte els factors i condicions de treball psicosocials per prevenir aquest tipus de violència.

Font i més informació: NTP 1215

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/38-serie-ntp-numeros-1215-a-1250-ano-2025/ntp-1215-violencia-en-el-treball-de-origen-externo-2025>

4.3. Definició d'assetjament laboral (mobbing)

Es defineix com a assetjament laboral, com l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

La finalitat és destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de les seves tasques, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida i aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat.

A títol d'exemple, es consideren comportaments que, per si mateixos o juntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta, sense tota justificació, d'assetjament laboral, les següents:

- Les actuacions injustes que persegueixen reduir les possibilitats de la víctima de comunicar-se adequadament amb altres, inclòs el propi assetjador, entre les quals es poden incloure actituds com ignorar la presència de la víctima, criticar de manera sistemàtica i injustificada els treballs que realitza, criticar la seva vida privada o amenaçar-lo, tant verbalment com per escrit.
- Les actuacions que tendeixen a evitar que la víctima tingui possibilitat de mantenir contactes socials, com ara assignar-li llocs de treball que l'aïllin dels seus companys o prohibir als companys parlar amb la víctima.
- Les actuacions o rumors dirigits a desacreditar o impedir a la víctima mantenir la seva reputació personal o laboral, com són ridiculitzar o calumniar la víctima, parlar-ne malament a l'esquena, qüestionar constantment les seves decisions o obligar-lo a realitzar un treball humiliant, o atacar les seves creences polítiques o religioses.
- Les actuacions dirigides a reduir l'ocupació de la víctima i la seva ocupabilitat com són no assignar-li cap treball, assignar-li tasques totalment inútils, sense sentit o degradants.

- Les actuacions que afecten la salut física o psíquica per a la víctima, com són obligar-lo malintencionadament, a realitzar treballs perillosos o especialment nocius per a la salut o amenaçar-lo o agredir-lo físicament.

Produïda la conducta abans tipificada, correspon a cada persona determinar el comportament que li resulti inacceptable i ofensiu, i així ho ha de notificar a l'assetjador/a, per sí o per terceres persones de la seva confiança i en tot cas, pot utilitzar el procediment que per a aquests fins s'estableixen en aquest protocol.

TIPUS D'ASSETJAMENT LABORAL

En funció de la persona que dugui a terme la conducta assetjadora, podem distingir tres tipus d'assetjament:

Assetjament laboral descendent

És aquell en què l'agent de l'assetjament és una persona que ocupa un càrrec superior a la víctima, com ara el seu cap.

Assetjament laboral horitzontal

Es produeix entre companys del mateix nivell jeràrquic. L'atac pot ser degut, entre altres causes, a enveges, gelosia, alta competitivitat o per problemes purament personals. La persona assetjadora buscarà entorpir la feina del seu company/a per tal de deteriorar la imatge professional d'aquest/ai fins i tot atribuir-se a si mateix/a mèrits aliens.

Assetjament laboral ascendent

L'agent de l'assetjament moral és una persona que ocupa un lloc de nivell jeràrquic inferior al de la víctima.

Aquest tipus d'assetjament pot passar en situacions en què una persona treballadora puja i passa a tenir com a subordinats els que anteriorment eren els seus companys. També pot passar quan s'incorpora a l'organització una persona amb un rang superior, desconixedora de l'organització o les polítiques de gestió de la qual no són ben acceptades entre els seus subordinats.

4.4. Definició d'assetjament sexual

S'entén l'assetjament sexual com qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Podran ser subjectes de la conducta descrita qualsevol persona relacionada amb la víctima per causa del treball i/o la realitzada prevalent-se d'una situació de superioritat.

El contacte físic no desitjat (conducta física de naturalesa sexual) pot ser variat i anar des de tocaments innecessaris, copets o pessiguets o frecs amb el cos d'un altre empleat fins a l'intent de violació i la coacció per a les relacions sexuals. Una bona part d'aquestes conductes equivaldrien a un delicte penal si tingués lloc al carrer entre desconeguts i algunes ja estan tipificades com a delicte per la legislació espanyola.

La conducta verbal de naturalesa sexual pot incloure insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi posat clar que aquesta insistència és molesta; flirteigs ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

A la conducta no verbal de naturalesa sexual quedarien incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer certs gestos.

TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitatiu, es consideren comportaments que, per si sols o juntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual les següents:

De caràcter ambiental

La Recomanació de la Comissió Europea esmenta que fa referència a una conducta que «crea un ambient de treball humiliant, hostil o amenaçador per a l'assetjat».

D'intercanvi

En aquest tipus d'assetjament, el que es produeix és pròpiament un xantatge sexual (això a canvi d'això). A través seu, es força un empleat a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions del treball.

Es tracta d'un abús d'autoritat per la qual cosa només el pot fer qui tingui poder per proporcionar o retirar un benefici laboral. Aquest tipus d'assetjament consisteix en situacions on la negativa d'una persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza explícitament o implícitament com una base per a una decisió que afecta l'accés de la persona a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques, en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la

persona que n'és objecte. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

L'àmbit de l'assetjament sexual serà el centre de treball i si se'n produeix fora s'haurà de provar que la relació és per causa directa o com a conseqüència lligada a la feina.

4.5. Definició d'assetjament per raó de sexe (discriminatori)

Constitueix assetjament per raó de sexe i/o discriminatori qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofens.

4.6. Definició d'assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere

Qualsevol comportament per acció o omissió que, per raons d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a un grup familiar LGTBIQ+, es faci amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregador.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

Tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars també estarà emparat per l'aplicació d'aquest protocol quan es donin els requisits definits a l'apartat anterior.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que no són desitjades per la persona que n'és objecte.

A tall d'exemple i sense que es pugui considerar una relació excloent o limitadora s'enumeren alguns comportaments que, de manera directa o en combinació amb altres, poden evidenciar l'existència d'assetjament sexual:

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari tals com freqs, tocaments, palmells o pessics.
- Comentaris o gestos de caràcter sexual que provoquen incomoditat.
- Acudits de caràcter sexual dirigits directament a la persona.
- Oferiment o insinuació de rebre algun tipus de recompensa o represàlia per sotmetre's o negar-se a certs requeriments sexuals.

- Invitacions reiterades a mantenir relacions sexuals malgrat rebuig manifest.
- Mirades o gestos lascius que incomodin, especial atenció cap a una persona amb interès sexual no correspost.
- Totes aquelles conductes en la línia del que s'ha exposat anteriorment com a exemples, però dutes a terme a les xarxes socials i/o mitjançant mitjans telemàtics.

Se citen a tall d'exemple altres supòsits d'assetjament per raó de sexe:

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona, home o altra identitat de gènere.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per adreçar-se a persones de determinat sexe.
- Utilització de humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o esbiaixada, en funció del seu sexe.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat, paternitat o assumpció d'altres cures familiars i d'estat civil.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

Se citen com a exemple supòsits d'assetjament per raó d'orientació sexual:

- Usar conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual d'una persona.
- Dirigir-se amb formes ofensives com a causa de l'orientació sexual.
- Menysprear el treball realitzat amb raó en la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions amb raó a la seva orientació sexual.
- Tracte desigual basat en l'homosexualitat, la bisexualitat o la identitat de gènere.
- Utilitzar humor lesbòfob, homòfob o bífob

Se citen com a exemple supòsits d'assetjament per causa d'identitat de gènere:

- Negar-se a nomenar una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s'identifiqui.
- Ús de l'humor transfòbic o interfòbia.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó d'identitat de gènere.

Es consideren assetjament descendent, ascendent i horitzontal aquells en què l'autor o autora estigui, respectivament, en ascendència jeràrquica, subordinació o en la mateixa posició jeràrquica respecte a la víctima.

4.7. Ciberassetjament

Ciberassetjament: també anomenat assetjament virtual, és l'ús de xarxes socials per molestar o assetjar una persona o grup de persones, mitjançant atacs personals, divulgació d'informació confidencial o falsa entre altres mitjans. Els actes de ciberagressió tenen unes característiques concretes que són l'anonimat de l'agressor, la velocitat i l'abast.

A tall d'exemple i sense que es pugui considerar una relació excloent o limitadora s'enumeren alguns comportaments que, de manera directa o en combinació amb altres, poden evidenciar l'existència de ciberassetjament:

- Fustigació: enviament d'imatges o de vídeos denigrants, seguiment mitjançant programari espia, remissió de virus informàtics i humiliació utilitzant videojocs.
- Denigració: distribució d'informació sobre una altra persona en un to despectiu i fals mitjançant un anunci en una web, enviament de correus electrònics, missatgeria instantània o fotografies d'una persona alterades digitalment. També es poden incloure els quaderns d'opinió en línia.
- Suplantació de la personalitat: entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar-ne o publicar-hi material comprometedor, manipulant i usurpant la seva identitat.
- Difamació i joc brut o outing and trickery ("sortida i engany"): violació de la intimitat, enganyant perquè la persona comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre una altra per tal de promoure rumors difamatoris.
- Assetjament cibernètic o cyberstalking: conducta repetida de fustigació i/o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants i ciber persecució. S'hi inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona tema per la seva seguretat.
- Violència digital: S'inclou la violència exercida per mitjans tecnològics per part de tercers aliens a l'organització (com amenaces, insults o extorsió sexual per xarxes socials, correu electrònic, videotrucades, etc.) tal com es preveu a la NTP 1215 ia la Llei orgànica 10/2022.

5. MESURES PREVENTIVES

Es posaran en marxa les mesures següents:

COMUNICACIÓ DE LA DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

On es garantirà el coneixement efectiu per tots els integrants de l'empresa; aquesta comunicació subratllarà el compromís de la direcció de garantir ambients de treball en què es respecti la dignitat i la llibertat de les persones treballadores.

Es promourà un ambient de respecte i correcció a la feina. Es prohibeix l'ús d'expressions i maneres insultants, humiliants o intimidatoris.

RESPONSABILITAT

Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i la direcció i els comandaments han de tenir especialment encomanada la tasca d'evitar que es produeixi qualsevol tipus d'assetjament i/o discriminació sota el seu poder d'organització.

Aquesta política ha de ser coneguda tant per les persones treballadores de l'empresa com per terceres persones alienes a aquesta (clientela, proveïdors o altre tipus de persones usuàries).

L'empresa adoptarà accions legals davant de qualsevol agressió o coacció al personal treballador, incloent-hi responsabilitats de tipus penal, si escau.

AVALUACIÓ PERIÒDICA

Avaluació periòdica dels factors de risc psicosocial i de les característiques generals dels centres de treball i el seu entorn.

FORMACIÓ

En línia amb el compromís de tolerància zero, cap a qualsevol conducta constitutiva d'assetjament i/o discriminació, aquesta matèria serà inclosa als programes de formació existents a l'empresa. Aquests programes formatius han d'anar dirigits a tota la plantilla. Així mateix, han de tenir per objecte la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt d'assetjament i/o discriminació, i que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política empresarial contra aquest.

El personal de l'empresa ha de rebre formació específica i ser entrenat per detectar possibles senyals de risc de violència d'origen extern i conèixer els efectes adversos que pot tenir aquest tipus de violència, per tal que puguin reconèixer els perills, actuar de manera adequada o canviar el comportament en cas que no sigui adequat. El personal ha d'estar format per saber com actuar en cas de violència externa i com activar si escau els dispositius de seguretat (alarma silenciosa, etc.). També són importants les assessories i l'acompanyament per part de la direcció de l'empresa, així com l'ajut jurídic en tot cas.

CODIS DE CONDUCTA

Recopilar, distribuir i aplicar guies o codis de conducta, així com campanyes gràfiques o
escrites, en què s'expliquin les obligacions i els drets de les persones usuàries/externs.

6. DESENVOLUPAMENT

S'estableixen dues vies de resolució, protecció i resposta davant d'un cas d'assetjament i/o cas de violència a la feina:

6.1. Procediment d'actuació interna

El procediment ha de ser àgil i ràpid, atorgant credibilitat i protegint la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

La denúncia pot presentar-se per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi.

En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, cal incloure'n el consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

En cas d'episodis de violència d'origen extern, s'activarà igualment aquest protocol, incloent-hi la recollida de proves, testimonis i documentació audiovisual si n'hi hagués. Caldrà classificar el tipus de violència externa, el canal (presencial o digital) i si ha tingut conseqüències físiques, psíquiques o materials.

6.1.1. Queixa/ denúncia interna

Quan els intents de solucionar el problema de manera directa no hagin estat eficaços o quan el resultat hagi estat insatisfactori o no són recomanables (per la gravetat de la situació) se sol·licitarà que s'obri un procés de denúncia i investigació.

Es comunicarà la denúncia interna verbalment o per escrit davant de la direcció de l'empresa, segons model de l'annex 1.

6.1.2. Denúncia externa

En cas que el conflicte sigui amb la direcció de l'empresa i/o sempre que ho decideixi la persona afectada, es podrà dirigir via a l'autoritat laboral, administrativa o judicial.

6.2. Intervenció

Amb caràcter urgent, la direcció de l'empresa, quan rebi la denúncia ha de posar en coneixement de la persona afectada i es formalitzarà una reunió on es definiran les actuacions a seguir.

La persona denunciant ha de rebre confirmació que s'ha rebut la denúncia i que s'inicia el procediment.

Després de realitzar la primera anàlisi es podran adoptar mesures cautelars que apartin de forma preventiva la persona assetjadora de la víctima durant la tramitació del procediment.

6.3. Investigació

S'iniciarà una fase de recerca que es clourà amb la redacció d'un informe de conclusions que anirà signat per totes les parts.

La fase de recerca inclou, entre altres actuacions: la declaració del/de la denunciante, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de proves aportades i les declaracions de terceres persones que puguin aportar informacions del cas.

Durant aquesta fase, la comissió podrà demanar assessorament a professionals externs.

En cas d'episodis comesos per persones externes a l'empresa, es coordinarà amb el servei de prevenció i/o amb l'autoritat competent per valorar mesures de protecció externa, denúncies policials, gestió de l'anonimat o confidencialitat si s'estima necessari.

6.4. Informe de conclusions

L'informe recollirà les conclusions de la fase de recerca i conclourà amb la proposta d'actuacions a realitzar i que poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament o de violència.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament o de violència.
- Proposta de mesures oportunes per solucionar les possibles diferències entre les parts.

6.5. Resultats

En cas que es conclougui que hi ha hagut assetjament o violència, l'empresa prendrà les mesures oportunes perquè la persona denunciante i la persona denunciada no convisquin al mateix entorn laboral. La persona assetjada tindrà l'opció de romandre al seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un canvi al lloc de treball/torn, que serà resolt de manera excepcional i no podrà suposar una modificació substancial de les condicions laborals.

En cas que el procediment se sobreseguí (suspenguí), però amb expressa declaració de bona fe de la denúncia, el/la denunciante també podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball/torn, sense que aquest fet suposí cap millora ni detriment de les seves condicions laborals.

Si l'informe de conclusions confirma la situació d'assetjament o violència, la direcció valorarà obrir un expedient disciplinari o les accions legals que cregui oportunes.

Si els fets imputats poguessin derivar-se responsabilitats penals, amb un informe jurídic previ es podrà adoptar la decisió d'iniciar les accions que corresponguin.

Si es confirma la situació d'assetjament o violència i si així es determina, l'empresa subministrarà i/o facilitarà a la víctima el suport mèdic i/o psicològic que calgui, amb implicació, si escau, de la Mútua d'Accidents de Treball i del Servei de Vigilància de la Salut.

La comissió direcció haurà de supervisar la situació posteriorment per assegurar-se que l'assetjament o la violència ha cessat.

El tipus de seguiment i la periodicitat serà el que la direcció decideixi per a cada cas.

Quan els fets siguin constitutius de violència externa, cal investigar i notificar com a accident laboral si s'han produït danys físics o psicològics, d'acord amb el sistema Delt@ (codis 110 i 111). Així mateix, es farà un registre intern per facilitar el seguiment de casos repetitius o reincidents.

6.6. Confidencialitat

En tot moment, les actuacions del protocol han de garantir la confidencialitat, intimitat i dignitat de les persones afectades. Aquestes actuacions es duren a terme amb tacte i amb el respecte degut tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la que ha estat denunciada, i aquesta darrera ha de tenir el benefici de la presumpció d'innocència.

La direcció és la responsable de la gestió i la custòdia garantint la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a la disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Durant tot el procediment es complirà el que estableix la normativa de protecció de dades vigent.

7. OBLIGACIONS LEGALS I RESPONSABILITATS

7.1. Obligacions

Les obligacions de l'empresa davant l'assetjament i la violència a la feina es fonamenten en un ampli elenc de normes que són aplicables i que bàsicament són les següents:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- a) si no són discriminades sexualment, per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual, característiques sexuals;
- b) a la integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i higiene, i
- c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant de l'assetjament.
- d) Garantir la confidencialitat i possibilitat de represàlies cap a la persona presumptament assetjada durant tot el procediment, com evitar la confrontació directa entre víctima i presumpte assetjador/a, tal com estableix el RD 901/2020.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica:

- a) garantir els drets laborals indicats a l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides a l'Estatut dels treballadors i al conveni col·lectiu que sigui aplicable, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- b) garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap perjudici durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de la persona empresària de protecció de la salut de les persones treballadores.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i la violència a la feina, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

- a) mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades al capítol tres.
- b) procediments de recerca de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments de recerca dels casos particulars d'assetjament i/o violència que es produeixin i aplicar-los quan en tingui coneixement.

7.2. Responsabilitats

7.2.1. Empresa

L'incompliment de les obligacions dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a l'empresa.

ADMINISTRATIU:

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes corresponen, en via administrativa, a la Inspecció de Treball i, en via judicial, els òrgans judicials laborals o penals.

D'acord amb el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, per la qual cosa s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (d'ara endavant TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció greu i/o molt greu en matèria de relacions laborals (art. 7 i 8) i una infracció greu i/o molt. 13).

JUDICIAL:

Quant a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi Penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual.

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, per una banda, l'article 173 del Codi penal preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys

De l'altra, el títol XV del Codi penal "els delictes contra els drets de les persones treballadores", l'article 314 estableix que aquelles persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics amb a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

7.2.2. Persones treballadores

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estableixen els articles 4, 5 i 19 de l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i la Constitució Espanyola, entre d'altres.

Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i no patir assetjament i/o violència És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen dret a informar de possibles situacions d'assetjament i/o violència, sense patir represàlies.

D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i cooperar amb l'empresa en la recerca d'una denúncia interna d'assetjament i/o violència.

Les persones treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral on l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-ho des de la seva sensibilitat al voltant del tema, i garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Alhora, poden impedir l'assetjament i/o la violència si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys/es que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

L'omissió del deure de denunciar a l'empresa una possible situació d'assetjament i/o violència podrà ser sancionada per aquesta, segons el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (RDL 5/2000).

8. REFERÈNCIES LEGALS I NORMATIVES

- Constitució espanyola.
- Estatut dels treballadors.
- Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i les seves modificacions.
- Reial Decret 39/1997, del 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.
- Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords lectius de treball.
- Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- 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.
- 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 a les empreses.
- NTP 1215 (2025): Violència a la feina d'origen extern. INSST.
- Conveni 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament al món del treball.
- Criteri Tècnic 104/2021 i 87/2011 de la ITSS.

9. DOCUMENTACIÓ VINCULADA

- Annex 1: Model de denúncia interna.
- Annex 2: Model de denúncia d'origen extern
- Annex 3: Model informe instrucció.
- Annex 4: Protocol d'acompanyament a persones trans

10. DISPOSICIÓ FINAL

El contingut del present Protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla a través dels mitjans existents a l'Empresa, mantenint-se vigent mentre la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o que l'experiència indiqui el seu ajustament necessari.

Aquest procediment no impedeix la utilització, paral·lela o posterior per part de la víctima, de les vies administrativa i/o judicial (civil o penal).

A _____ a ____ de _____ de _____

Firma: Direcció empresa

Nom: _____

Annex 1. Model de denúncia interna

(Document d'ús intern) Número d'expedient:

Persona que interposa la denúncia (persona afectada)		
Nom:	DIES/DG:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Persona denunciada		
Nom:	DIES/DG:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Descripció dels fets
Concretar el motiu, indicar dates, durada, freqüència, adjuntar documentació justificativa, si escau.

Lloc dels fets

Testimonis
Nom:
Nom:
Nom:

Empresa: Nom: _____	Empresa: Nom: _____	Empresa: Nom: _____
------------------------	------------------------	------------------------

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.

Annex 2. Model de denúncia d'origen extern

(Document d'ús intern) Número d'expedient:

Persona que interposa la denúncia (persona agredida)		
Nom:	DIES/DG:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Perfil de la persona agressora
<i>Sexe, edat o aproximació, entre d'altres. Tipus de relació amb la persona agredida: professional o de serveis, interna o personal. Es podria identificar com a "Relació habitual" si hi ha una relació continuada com a mínim de 3 mesos entre els agents implicats.</i>

Descripció dels fets
Concretar el motiu, indicar dates, durada, freqüència, adjuntar documentació justificativa, si escau.

Lloc dels fets

Característiques de l'agressió
<i>Tipus d'agressió:</i> • <i>Agressió física: indicar tipus de lesió, abast i arma utilitzada, si escau.</i> • <i>Agressió verbal: indicar tipus d'insults o vexacions, amenaces, coaccions, gestos, etc.</i> • <i>Agressió simbòlica: indicar tipus d'actes i si va unida o no a l'agressió física i/o verbal.</i> • <i>Agressió econòmica: indicar desperfectes en béns de les persones treballadores i/o de l'organització.</i> • <i>Agressió sexual.</i> • <i>Agressió per mitjans telemàtics. Factors de risc: condicions de treball psicosocials i característiques dels centres de treball, entre d'altres.</i> <i>Altres dades: data, lloc i hora de l'agressió, torn, entre d'altres.</i>

Causes al·legades a l'agressió

Relacionades amb les demandes de la persona aliena a l'organització (exemples):

- Demanda d'atenció sense cita prèvia o fora d'horari.
- Demanda d'atenció immediata.
- Demanda sense presentar la documentació.

Relacionades amb l'atenció rebuda per la persona aliena a l'organització (exemples):

- Desacord en temps d'espera.
- Desacord per manca d'informació i/o comunicació adequada.
- Desacord amb el tracte rebut (generalment, per part de la víctima o si no n'hi ha per l'organització).
- Desacord amb les normes internes de l'organització quant a la gestió del servei. Insatisfacció amb el servei rebut o producte adquirit. Intent de robatori/atracament. Causes alienes a l'organització o a l'assistència prestada (exemples):
- Discussió entre persones usuàries, pacients, clientela, etc.
- Estat o condició de la pròpia persona agressora (estat d'agitació per trastorns mentals, consum de substàncies i/o problemes personals).

Repercussions del succés violent

Conseqüències sobre la salut de la persona treballadora:

- Lesió física, problemes de salut mental...

Nivell assistencial rebut:

- Atenció primària, atenció hospitalària...

Conseqüències sobre l'organització:

- Interrupció de la jornada, baixa...Si causa Incapacitat Temporal, caldria especificar un criteri de durada, recaiguda, etc.

Actuacions post incident:

- Mesures preses per l'organització amb termini d'actuació.

Testimonis

Nom:

Nom:

Nom:

Empresa:

Nom: _____

Empresa:

Nom: _____

Empresa:

Nom: _____

Annex 3. Model d'informe d'instrucció

L'informe ha d'incloure la informació següent:

- Antecedents del cas, que inclouran un resum dels arguments plantejats per cadascuna de les parts implicades.
- Descripció dels principals fets del cas.
- Resum de les diligències practicades.
- Valoració final amb les aportacions particulars que hi pugués haver i propostes de mesures.
- Determinació expressa de l'existència o no d'assetjament.
- Proposta, si escau, d'accions disciplinàries i/o mesures que cal adoptar
- Empresa.

Annex 4. Protocol d'acompanyament a persones trans

Aquest Annex específic respon al protocol d'acompanyament per les persones trans en empreses presentat pel Ministeri de Treball l'any 2026.

1. Declaració de principis

La Franz Schubert Filharmonia i la societat Camera Musicae SLU es comprometen a garantir un entorn professional basat en el respecte, la dignitat i la igualtat de totes les persones que formen part del projecte artístic i organitzatiu. L'orquestra manifesta el seu compromís amb la no discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere, i es compromet a facilitar l'acompanyament de qualsevol persona treballadora que iniciï o estigui realitzant un procés de transició de gènere. Aquest protocol té com a objectiu garantir que qualsevol procés d'aquest tipus es desenvolupi amb respecte, confidencialitat i suport institucional, assegurant un entorn laboral inclusiu i segur.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les persones que desenvolupen la seva activitat professional en el marc de la Franz Schubert Filharmonia, incloent:

- personal administratiu
- personal tècnic
- músics de plantilla
- músics contractats per producció
- col·laboradors habituals
- personal contractat en gires o produccions específiques

3. Persona de referència

La Franz Schubert Filharmonia designarà una persona de referència dins de l'organització per gestionar qualsevol activació d'aquest protocol. Aquesta persona tindrà les funcions següents:

- rebre la comunicació voluntària de la persona interessada
- garantir la confidencialitat del procés
- coordinar les mesures d'acompanyament necessàries
- actuar com a interlocutor entre la persona treballadora i l'organització

4. Principis d'actuació

L'aplicació d'aquest protocol es basarà en els principis següents:

Respecte a la identitat de gènere

Es reconeixerà i respectarà el gènere manifestat per cada persona, independentment de la seva aparença o situació administrativa.

Respecte al nom i pronoms socials

L'orquestra facilitarà l'ús del nom i pronoms escollits per la persona en totes les comunicacions internes, sempre que sigui possible.

Confidencialitat absoluta

Tota la informació relacionada amb el procés serà tractada amb estricta confidencialitat.

Absència de discriminació

No es tolerarà cap comportament discriminatori o vexatori.

Flexibilitat

Les mesures d'acompanyament s'adaptaran a les necessitats concretes de cada persona i a la realitat operativa de l'orquestra.

5. Activació del protocol

El protocol s'activarà únicament a petició voluntària de la persona interessada, mitjançant comunicació a la persona de referència designada per l'organització. Un cop activat, es podrà acordar un pla individual d'acompanyament, que podrà incloure, entre altres mesures:

- adaptació del nom en llistats interns de producció
- ús del nom social en comunicacions internes
- adaptació de credencials o identifications
- ajustos en la comunicació amb l'equip de treball
- mesures de flexibilitat laboral si el procés ho requereix

6. Comunicació interna

Qualsevol comunicació a l'equip o a terceres persones sobre el procés es farà únicament amb el consentiment exprés de la persona afectada. En cas necessari, l'orquestra podrà facilitar accions informatives o de sensibilització per garantir un entorn de treball respectuós.

7. Mesures durant el procés de transició

Durant el procés de transició, l'organització podrà facilitar:

- flexibilitat per assistència a cites mèdiques o administratives
- adaptació progressiva de la documentació interna
- suport en la gestió de la comunicació amb l'equip

Aquestes mesures s'adaptaran sempre a les característiques de cada situació.

8. Seguiment

Un cop finalitzat el procés, es podrà realitzar un seguiment periòdic per assegurar que la situació laboral es desenvolupa amb normalitat i sense incidències.

9. Vigència i revisió

Aquest protocol tindrà vigència indefinida i podrà ser revisat o actualitzat per l'organització quan sigui necessari per adaptar-lo a:

- canvis normatius
- millores organitzatives
- noves necessitats detectades