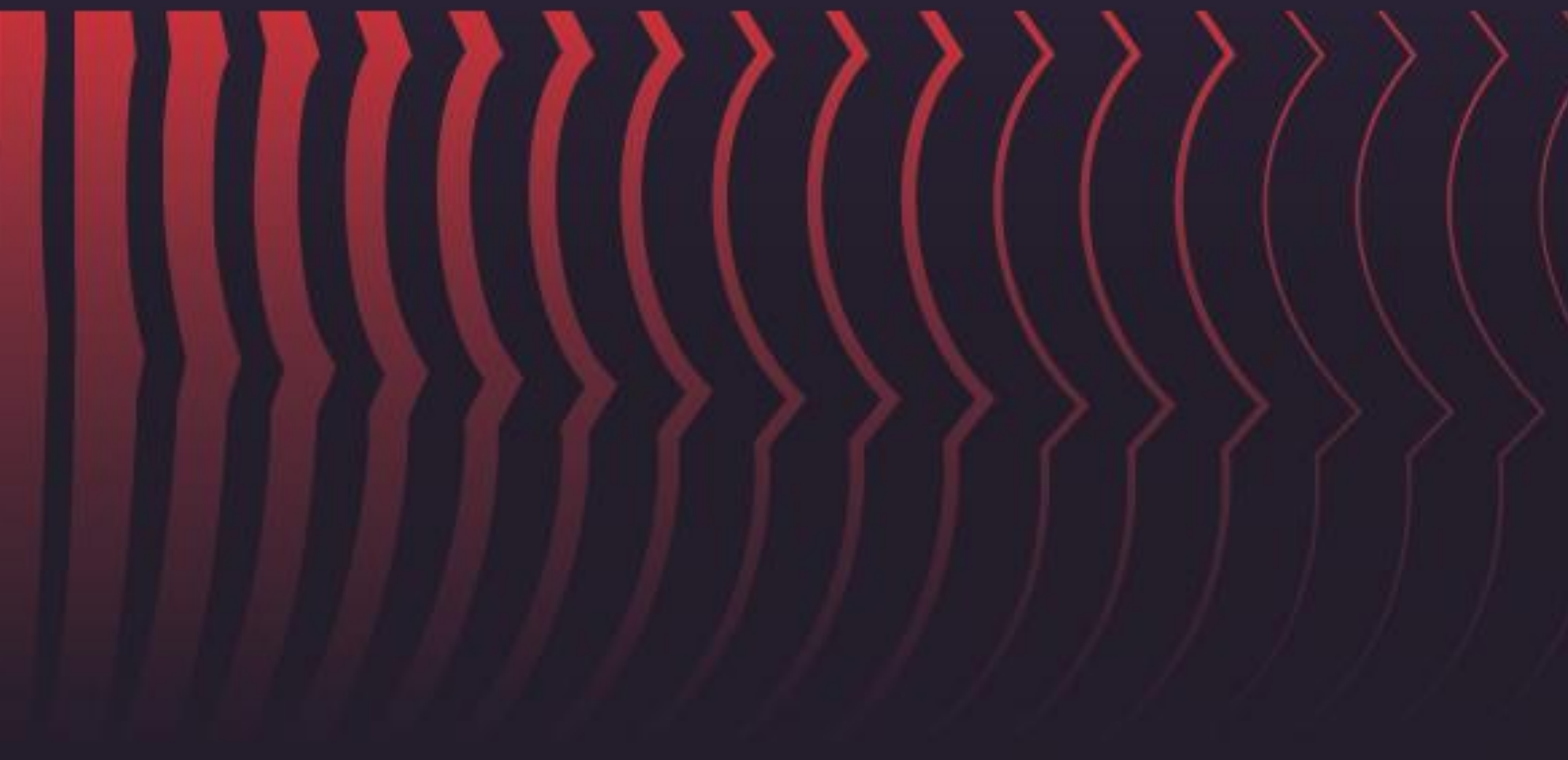


Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

**VERSIÓ 02
OCTUBRE 2023**





INFORMACIÓ IMPORTANT SOBRE AQUEST DOCUMENT

Identificació del document	Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió del gènere
Àmbit d'aplicació territorial del Sistema de Gestió de Compliance	Global
Normes que desenvolupa	Política de Compliance Codi Ètic
Normes que substitueix/modifica	Protocol per a la prevenció, detecció i solució de l'assetjament sexual, per raó de sexe i laboral (novembre 2020)
Normes relacionades	Resta de documents que conformen el <i>Sistema de Gestió de Compliance</i> del FC BARCELONA
Unitat de negoci o funció a la qual afecta	Totes les unitats i funcions del FC BARCELONA i entitats vinculades
Personal al qual afecta	Qualsevol <i>Membre</i> del FC BARCELONA i entitats vinculades, Socis de negoci
Responsable principal de la seva vigilància	<i>Àrea de Compliance</i>
Data d'aprovació	Octubre 2023



Índex

1.	Compromís del President del FC Barcelona	5
2.	Marc normatiu	7
3.	Objectiu 8	
4.	Àmbit d'aplicació	9
4.1.	Àmbit objectiu	9
4.2.	Àmbit espacial.....	10
4.3.	Àmbit subjectiu	10
5.	Principis d'actuació.....	11
6.	Mesures de prevenció.....	13
6.1.	Compromís corporatiu.....	13
6.2.	Difusió del protocol.....	14
6.3.	Formació	14
6.4.	Sensibilització.....	15
6.5.	Adhesió a les campanyes institucionals contra les violències masclistes i la LGBTI-fòbia	15
6.6.	Mesures de prevenció davant dels Socis de Negoci.....	15
6.7.	Coordinació amb les polítiques d'igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació de l'Entitat.....	15
7.	Mesures de detecció.....	16
8.	Xarxa de persones de referència	16
9.	Procediment d'abordatge i resolució de situacions d'assetjament	17
9.1.	Comunicació de fets: Canal Ètic.....	17
9.2.	Objectius del procediment.....	17
9.3.	Òrgans intervinents en el procediment.....	18
9.4.	Inici del procediment	19
9.5.	Respecte a la voluntat de la víctima.....	19
9.6.	Altres supòsits de no investigació.....	20
9.7.	Investigacions preliminars i d'urgència.....	20
9.8.	Investigació dels fets i mesures cautelars.....	21
9.9.	Informe final i proposta de resolució.....	21



9.10.	Indicis de delictes	21
9.11.	Responsabilitats disciplinàries.....	22
9.12.	Recuperació i reparació de les víctimes.....	22
10.	Seguiment, avaluació i revisió del protocol.....	22
Annex I: Definicions.....		24
Annex II: Línies i serveis d'atenció a víctimes de violència masclista i violència LGBTI-fòbica 26		
Annex III: Exemples de conductes constitutives d'assetjament.....		28
Annex IV: Formació.....		30



1. Compromís del President del FC Barcelona

Tinc l'honor de presentar el nou redactat del **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió del gènere** del FC Barcelona, una iniciativa que reafirma el nostre inalterable compromís amb la promoció dels valors democràtics de la igualtat i la no discriminació, tal com es reflecteix en els Estatuts del FC Barcelona on està escrit amb claredat que hem de promoure aquests valors i conseqüentment hem de lluitar per l'erradicació de totes les actituds masclistes, homòfobes i racistes tant en l'àmbit esportiu com social, i per descomptat, dins la nostra pròpia organització.

La grandesa del Barça no es mesura únicament pels títols esportius aconseguits. També transcendeixen mundialment els nostres valors, i som conscients que la força del nostre Club suposa que som una organització promotora de canvi social atès que som plenament conscients del nostre pes en el conjunt de la nostra societat catalana, i una influència per la resta del món.

Els integrants del FC Barcelona estem plenament compromesos en la lluita i l'erradicació de les violències masclistes i la LGTBI-fòbia i és essencial reconèixer que vivim en una societat històricament patriarcal, on els rols de gènere han donat lloc a discriminació cap a les dones i les persones LGTBI. Aquestes actituds, que lamentablement també poden arribar a manifestar-se dins de la nostra organització, són una greu vulneració dels drets humans de les dones i les persones LGTBI.

Per aquests motius els darrers anys hem treballat de manera constant per establir una cultura d'integritat i respecte dins de la nostra organització, amb l'objectiu ferm de convertir-nos en un espai segur on sempre prevalgui el respecte i la dignitat de totes les persones que formen part de la nostra entitat. El FC Barcelona es compromet plenament a identificar i erradicar aquestes actituds discriminatòries, i a desenvolupar una cultura d'integritat i respecte dins la nostra organització.

El Present Protocol és una part essencial de la política que representa el nostre Pla d'Igualtat, sent una de les més importants mesures, en el ferm compromís del Club per a mantenir vigents unes relacions de treball basades en la no-discriminació, l'equitat de gènere i la seguretat. Aquesta iniciativa reafirma la nostra voluntat inquebrantable de seguir impulsant una transformació completa en les relacions laborals, garantint el nostre compromís del Club en protegir el benestar de totes les persones eliminant qualsevol rastre de violència i discriminació a les dones i persones LGTBI, fomentant espais segurs on regna el respecte i la dignitat de tots els membres de la nostra comunitat.



És important destacar que el present Protocol no és merament una política aïllada, sinó que per una banda es constitueix com una autèntica declaració dels valors fonamentals de la nostra organització, i per una altra és una eina indispensable per la identificació de la problemàtica relacionada amb les situacions de risc per a les dones i persones LGTBI, abordant la prevenció i detecció dels incidents, posant a la víctima en el centre i evitant la seva revictimització, abordant la reparació completa i protegint a les persones denunciants de qualsevol represàlia.

Estem orgullosos de les passes que estem prenent perquè ens ajuda a reflexionar de qui som com a Club i què representem. Continuarem treballant per garantir que el FC Barcelona sigui un ecosistema humà on tothom se senti segur, respectat i valorat.

Joan Laporta Estruch

President FC Barcelona



2. Marc normatiu

La igualtat de dones i homes, així com la igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere estan reconegudes en diverses normes a nivell europeu, estatal i català. D'altra banda, el marc normatiu aplicable considera l'assetjament com una forma de discriminació.

En particular, la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació reconeix l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de discriminació i encoratja els Estats Membre a adoptar mesures eficaces per a la seva prevenció.

De la mateixa manera, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes també reconeix l'assetjament sexual o per raó de sexe com un acte discriminatori.

En l'àmbit català, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de violència masclista que pot ocórrer, entre d'altres, en l'àmbit laboral.

El marc normatiu estatal estableix obligacions a les empreses per combatre aquest fenomen. En particular, la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix l'obligació de les empreses de promoure condicions de treball lliures d'assetjament, així com l'obligació, per a les empreses amb plantilles de més de 50 persones, de tenir plans d'igualtat que incloguin mesures de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. D'altra banda, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, estableix que aquestes mesures han d'incloure procediments específics de resposta a denúncies i reclamacions que puguin formular les víctimes d'aquestes situacions. En relació als plans d'igualtat també és rellevant fer menció al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre pel que es regula els plans d'igualtat i el seu registre. Per últim, en l'àmbit laboral també és de d'aplicació la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laboral.

En relació amb la garantia dels drets de les persones LGBTI, el marc jurídic català, a través de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix l'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI mitjançant l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. D'altra banda, la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació determina que tota pràctica esportiva ha de respectar la dignitat de les persones i el dret a la igualtat de tracte, i evitar tota forma de discriminació i estigmatització.



El marc normatiu estatal, mitjançant la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de las persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, estableix l'obligació de les empreses de tenir un conjunt planificat de mesures i recursos per a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, així com un protocol d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI en el termini de 12 mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

3. Objectiu

Aquest protocol té com a objectiu prevenir casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i garantir la reparació de la víctima quan es doni una situació d'assetjament. Aquest protocol forma part de les mesures de prevenció que preveu el Pla d'Igualtat del FC Barcelona.

Els seus objectius específics són:

- a) Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin.
- b) Establir circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una comunicació.
- c) Definir els rols i les responsabilitats de totes les persones que intervenen en aquest protocol.
- d) Garantir els drets de la víctima, de la persona informant, de la persona denunciada i de qualsevol testimoni i, en especial, la confidencialitat de les seves dades personals.
- e) Establir mesures d'acompanyament i garantir la seguretat i integritat de la víctima i la persona informant.
- f) Oferir una protecció integral de la víctima incloent l'adopció de mesures cautelars quan calgui.
- g) Posar fi a l'assetjament, establir mesures de recuperació i reparació de les víctimes i, si cal, promoure la imposició de les sancions disciplinàries que corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedeix que qualsevol persona o el mateix FC Barcelona emprenguin les accions legals que considerin oportunes. El FC Barcelona ha de facilitar l'accés i l'acompanyament de les víctimes i les persones informants a la justícia formal quan calgui, especialment en els casos més greus.



4. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a aquelles situacions incloses alhora en els següents tres àmbits objectiu, espacial i subjectiu.

4.1. Àmbit objectiu

Aquest protocol és d'aplicació a aquelles situacions constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere atenent a les següents definicions:

- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual no desitjat per la víctima que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament basat en el sexe d'una persona que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Així mateix, també es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relatiu a l'embaràs o la maternitat.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'assetjament és un fenomen que engloba conductes molt diverses, que en cap cas poden quedar circumscrites a una específica enumeració. Aquest protocol no pot obviar-se sota el pretext d'interpretacions restrictives del seu abast quan es tinguin en compte informacions o indicis de fets que es vinculin amb comportaments dirigits a atemptar contra la integritat o la llibertat sexuals, o bé contra la llibertat i integritat de persones quan apareguin vinculats al sexe de la víctima o la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Els exemples utilitzats i les tipologies definides al protocol ho són en tant que eines d'interpretació i d'orientació d'aquelles persones que l'han aplicat i mai com a definicions tancades o excloents que puguin donar lloc a la desprotecció de les víctimes d'assetjament.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la part assetjadora i la part assetjada i dels nivells organitzatius afectats. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la víctima i que es pot



donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

A causa del caràcter patriarcal de la societat, les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe afecten majoritàriament a les dones.

En qualsevol dels tipus d'assetjament es pot crear un ambient que intimidi, humiliï, degradi o resulti desfavorable i ofensiu per a qui el pateix. L'assetjament acostuma a ser intencional, sistemàtic i reiterat però no es poden excloure conductes d'assetjament negligents o que es produeixen en una única o poques ocasions però que generen un greu impacte en la víctima. En els supòsits d'assetjament sexual, una sola conducta per si sola pot constituir un cas d'assetjament.

Les primeres conseqüències sobre la víctima són la pressió psicològica, la disminució del rendiment, l'absentisme, o l'impediment de la seva promoció o millora professional, conseqüències que sovint acaben amb l'abandó voluntari de la feina i la generació de seqüeles psicològiques severes.

Quant als efectes de l'assetjament en persones diferents de la víctima, es reconeix la violència de segon ordre com aquelles conductes que van destinades a represaliar o atemptar contra les persones que donen suport o acompanyen la víctima.

4.2. Àmbit espacial

Aquest protocol és d'aplicació a situacions d'assetjament i violència que succeeixin en el lloc de treball físic i en altres espais quan la situació tingui relació amb la feina o sigui resultat de la feina. D'acord amb l'article 3 del Conveni 190 de l'OIT, això inclou situacions que succeeixin:

- a) Al lloc de treball, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) Als llocs on es paga al personal, on aquest descansa o menja, o on fa servir les instal·lacions sanitàries o d'higiene i als vestuaris.
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació.
- e) En l'allotjament proporcionat per l'empresa.
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

4.3. Àmbit subjectiu

Aquest protocol és d'aplicació quan la persona que ha realitzat l'acte d'assetjament o bé l'ha sofert és membre de l'Entitat o d'un Soci de Negoci.



El FC Barcelona té com a valor primordial la protecció integral de la infància i del seu benestar i lliure desenvolupament. En aquest sentit, en qualsevol situació d'assetjament que involucri a menors d'edat, és d'aplicació el Protocol d'Actuació que forma part del Sistema de Protecció a la Infància del FC Barcelona.

Així mateix s'ha de regular a través d'un protocol específic el sistema de protecció del públic general assistent a actes i competicions esportives front situacions d'assetjament comeses per persones sense cap vinculació amb l'Entitat però que s'hagi produït en les seves instal·lacions.

A fi de determinar quines concretes persones estan sotmeses a aquest protocol s'estarà a l'existència de qualsevol vinculació amb el FC Barcelona o amb els seus Socis de Negoci que en faci aplicable la seva normativa interna, incloent, sense ànim d'exhaustivitat, a:

- Persones que exerceixen l'autoritat, les funcions o les responsabilitats jeràrquiques o de direcció, personal executiu o membres de la Junta directiva.
- Personal assalariat o vinculat per qualsevol vincle contractual, inclòs el personal en situació irregular o acomiadat, incloent el personal de l'àrea esportiva.
- Personal de contractes, subcontractes i empreses de treball temporal.
- Persones que exerceixen un voluntariat, personal en pràctiques, persones aspirants i sol·licitants de treball.

5. Principis d'actuació

Tothom que participi en l'aplicació d'aquest protocol així com en l'abordatge de qualsevol situació d'assetjament, ha de respectar i regir la seva actuació d'acord amb els següents principis:

- **Enfocament centrat en la víctima**

En tot moment s'ha de donar màxima prioritat als drets i a la dignitat de la víctima, així com al seu benestar, per davant dels interessos relacionats amb el procediment d'intervenció. Aquest enfocament fa referència a una manera sistemàtica de relacionar-se amb la víctima, la qual requereix una atenció empàtica, individualitzada i que fomenti un entorn de confiança, seguretat i confidencialitat, i se la protegeixi de qualsevol estigmatització, discriminació, represàlia o revictimització.

S'ha de respectar la voluntat lliurement expressada de la víctima en relació a l'activació i manteniment del procediment d'abordatge dels casos que l'afectin així com en l'eventual accés al sistema de justícia formal.

- **No-revictimització**

Qualsevol intervenció s'ha de desenvolupar de manera respectuosa amb la víctima, prioritzant les seves necessitats i evitant un tracte que li pugui causar danys addicionals. En aquest sentit, cal:



- Proporcionar una atenció personalitzada i establir un clima de confiança, seguretat i confidencialitat.
- Disposar dels recursos necessaris per a poder oferir a la víctima l'atenció adequada, inclòs un espai digne i confortable on ser atesa.
- Donar informació clara del procés, de les parts de què constarà, de qui intervindrà i dels possibles resultats.
- Permetre que la víctima, si ho vol, pugui ser acompanyada durant el procés per la persona o les persones que desitgi.
- Evitar comentaris que puguin posar en dubte el relat de la víctima i evitar fer reinterpretacions dels fets.
- Evitar que la víctima hagi de repetir el relat.
- Adaptar-se al ritme de cada persona.

- **Confidencialitat i privacitat**

S'ha de garantir que l'aplicació d'aquest protocol asseguri la confidencialitat de la identitat i de les dades personals de la persona informant i les de qualsevol altra persona mencionada en relació als fets comunicats o investigats, així com la confidencialitat de totes les actuacions que es realitzin, impedit l'accés no autoritzat al contingut d'aquests actuacions.

No es farà constar en el procediment cap dada relativa a la salut de la víctima a no ser que es compti amb el seu lliure consentiment i sigui útil a les finalitats que orienten aquest protocol.

- **Indemnitat i prohibició de represàlies**

S'ha d'assegurar que cap víctima, persona informant o testimoni sofreixi cap tipus de represàlia per la seva actuació, mitjançant les mesures cautelars adients per a garantir la seva absoluta indemnitat i adoptant les accions que permetin la protecció integral i recuperació de la víctima.

- **Perspectiva de gènere**

En qualsevol intervenció s'han de prendre en consideració les diferències entre dones i homes en la seva dimensió biològica, històrica, econòmica, social i cultural, així com l'impacte de la construcció del sistema sexe-gènere sobre les dones i les persones LGBTI. La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar amb l'objectiu de tenir en compte la manera en què aquestes intervencions afecten les dones i les persones LGBTI i així contribuir a erradicar les desigualtats.



- **Interseccionalitat**

En qualsevol intervenció s'ha de prendre en consideració la situació en què una dona o una persona LGBTI, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pugui patir formes agreujades i específiques de discriminació.

- **Enfocament basat en els drets humans**

L'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere atempta contra els drets humans. En conseqüència, qualsevol actuació que es dugui a terme en el marc d'aplicació d'aquest protocol s'ha de dur a terme des de la perspectiva de protecció i promoció dels drets humans.

- **Imparcialitat**

Totes les persones i òrgans responsables de l'aplicació d'aquest protocol han d'actuar amb absoluta imparcialitat respecte als fets sense que pugui existir cap tipus de conflicte d'interessos. Han d'actuar sense cap tipus de pressió que alteri les finalitats i objectius d'aquest protocol o torni ineficaces les seves previsions. La determinació dels fets ha d'atendre tant als elements favorables com als desfavorables a les persones implicades.

- **Presumpció d'innocència**

La persona denunciada té dret a ser presumida innocent fins que no es demostrï el contrari a través de la investigació dels fets i/o l'establiment de responsabilitats disciplinàries o legals. A tal fi ha de ser tractat de forma que no s'hi faci referència mai com a culpable o responsable dels fets fins que no es determini la seva responsabilitat d'acord amb aquest protocol o altra normativa aplicable.

- **Celeritat i diligència deguda**

Tant la víctima com la persona denunciada tenen dret a que els procediments regulats en aquest protocol es condueixin i concloguin de forma àgil, amb respecte a les formalitats establertes i els drets i garanties de totes les parts, sense que puguin existir paralitzacions injustificades en la seva tramitació.

6. Mesures de prevenció

6.1. Compromís corporatiu

El FC Barcelona, amb l'objectiu de fomentar un entorn de tolerància zero davant de l'assetjament, el masclisme i la LGBTI-fòbia, ha de destinar els recursos necessaris per al desplegament d'aquest protocol i adaptar els recursos i les eines existents en coherència amb aquest text.



6.2. Difusió del protocol

Qualsevol Membre de l'Entitat o dels Socis de Negocis han de conèixer l'existència i contingut d'aquest protocol a fi que sigui una eina efectiva d'erradicació de l'assetjament.

El FC Barcelona ha d'elaborar un pla de comunicació per donar a conèixer el protocol, que ha d'incloure, com a mínim, les següents mesures:

- Informar de l'existència d'aquest protocol al procés de benvinguda (*on boarding*).
- Elaborar i difondre informació del protocol a través dels mitjans de comunicació interns adequats com la intranet (*Basilea*), díptics informatius als quals hi tinguin accés també el personal dels Socis de Negoci o qualsevol altre sistema.
- Publicar aquest protocol a la pàgina web.

6.3. Formació

El FC Barcelona ha d'elaborar un programa de formació obligatòria per a Membres de l'Entitat adaptada als diferents col·lectius que la conformen. En particular, l'Entitat ha d'organitzar:

- Formació bàsica per a cada Membre de l'Entitat.
- Formació bàsica per als jugadors i les jugadores.
- Formació especialitzada per al personal que tingui sota la seva direcció o supervisió a altres membres de l'Entitat.
- Formació especialitzada per al personal esportiu, a qui és d'aplicació el Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel que es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals.
- Formació especialitzada per al personal dels serveis mèdics.
- Formació especialitzada per a les persones amb un rol específic en l'abordatge de situacions d'assetjament, que inclou tant les persones referents definides a l'apartat 8 com les persones que intervenen en el procediment definit a l'apartat 9.

L'annex IV inclou una proposta de continguts per a les formacions en funció del col·lectiu a qui va dirigit.

Adicionalment a les formacions periòdiques incloses al programa de formació, el FC Barcelona ha d'incloure formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament en el procés de benvinguda (*on-boarding*) del personal de nova incorporació mitjançant la formació *e-learning*.



6.4. Sensibilització

El FC Barcelona ha d'elaborar campanyes de sensibilització adreçades als Membre de l'Entitat. En particular, ha de difondre continguts amb:

- El compromís de l'organització de tolerància zero davant de l'assetjament, el masclisme i la LGBTI-fòbia.
- Informació sobre les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral i, en particular, informació sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, així com indicadors per a la seva detecció.
- Codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació.

6.5. Adhesió a les campanyes institucionals contra les violències masclistes i la LGBTI-fòbia

El FC Barcelona ha d'elaborar accions de suport a les campanyes institucionals de reivindicació i sensibilització al voltant de les dates destacades en l'àmbit de les violències masclistes i la LGBTI-fòbia com el Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia en l'esport (19 de febrer) o el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones (25 de novembre).

6.6. Mesures de prevenció davant dels Socis de Negoci

El FC Barcelona ha d'exigir als seus Socis de Negoci que assumeixin contractualment les obligacions derivades d'aquest protocol o bé que disposin de polítiques i d'un protocol propi de prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament suficient amb indicació que el seu incompliment podrà donar lloc a la rescissió de les seves relacions contractuals o de negoci.

6.7. Coordinació amb les polítiques d'igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació de l'Entitat

Per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants, el FC Barcelona ha de dur a terme polítiques d'igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació, d'acord amb el Pla d'igualtat de dones i homes i altres plans d'actuació que el FC Barcelona pugui adoptar en l'àmbit dels drets de les persones LGBTI.

En el marc d'aquestes polítiques, el FC Barcelona ha de garantir:

- La inclusió de la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI a les mesures de prevenció de riscos laborals.
- La presa en consideració de les conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe en les polítiques de conciliació i les guies que s'elaborin en aquest àmbit.



- La incorporació a la Guia de comunicació inclusiva i no sexista de recomanacions específiques en l'àmbit de violències masclistes i LGBTI-fòbiques, en particular, per evitar situacions revictimitzadores.

7. Mesures de detecció

Amb l'objectiu de resoldre les situacions d'assetjament que es puguin donar en el si de l'Entitat, el FC Barcelona ha d'adoptar mesures que en facilitin la detecció precoç.

Així, a banda d'elaborar instruments per a la detecció en el marc de les polítiques de sensibilització detallades a l'apartat 6.4 i la inclusió de continguts per facilitar la detecció de situacions d'assetjament en les formacions detallades a l'apartat 6.6, el FC Barcelona ha de dur a terme les següents accions:

- Fer estudis de clima laboral i altres estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització.
- Donar resposta a qualsevol comunicació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit laboral mitjançant el Canal Ètic.
- Disposar d'un apartat de preguntes freqüents al portal de normativa interna que ajudi a identificar possibles situacions d'assetjament i proporcioni informació sobre la xarxa de persones de referència, les vies de comunicació de conductes d'assetjament i el procediment d'abordatge i les seves garanties.
- Disposar de persones de referència per assistir a les víctimes i testimonis de situacions d'assetjament.

8. Xarxa de persones de referència

El FC Barcelona ha de disposar de persones de referència per assistir a les víctimes, a les persones informants i a qualsevol testimoni d'una situació d'assetjament.

La xarxa ha d'estar integrada per persones amb formació específica, d'acord amb els requisits detallats a l'apartat 6.3. El FC Barcelona ha de garantir que les persones que conformen la xarxa puguin tenir la dedicació necessària pel compliment de les seves funcions.

La seva funció consisteix en escoltar activament i amb total confidencialitat a la persona que es trobi davant d'un cas d'assetjament, ja sigui en condició de víctima, de persona informant o de testimoni, a ajudar a comprendre i avaluar la situació, a informar dels mecanismes existents de comunicació de fets constitutius d'assetjament així com les mesures de protecció i a proporcionar acompanyament al llarg de tot el procediment. També han de proporcionar assistència a qui vulgui efectuar una comunicació de fets.



En cap cas, les tasques d'acompanyament que duguin a terme les persones de referència implicaran una exempció del procediment de comunicació de denúncies a través del Canal Ètic d'acord amb aquest protocol, la Política de Gestió del Canal Ètic i altra normativa interna aplicable.

La llista de persones que conforma la xarxa, així com les seves dades de contacte, s'han de publicar a la intranet. Les persones que es trobin en una situació d'assetjament podran acudir a qualsevol de les persones que conformen la xarxa. Les persones de referència han de garantir en tot moment la confidencialitat del procediment.

9. Procediment d'abordatge i resolució de situacions d'assetjament

9.1. Comunicació de fets: Canal Ètic

El canal de comunicació de situacions d'assetjament és el [Canal Ètic \(https://canaletic.fcbarcelona.cat/\)](https://canaletic.fcbarcelona.cat/) del FC Barcelona dissenyat amb l'objectiu de protegir de forma efectiva els drets de les víctimes i els de les persones informants, incloent la prohibició de represàlies i la confidencialitat de les dades personals.

Qualsevol Membre de l'Entitat i Socis de Negoci tenen l'obligació d'informar a través del Canal Ètic d'aquelles situacions d'assetjament de les quals en tinguin coneixement.

Les Terceres persones alienes a l'Entitat poden comunicar actes o situacions d'assetjament de les que tinguin coneixement utilitzant el [Canal Ètic](#).

El procediment d'abordatge i resolució no exclou la possibilitat de denunciar situacions d'assetjament davant de la policia, les autoritats administratives laborals o òrgans judicials laborals i penals. L'Annex II inclou les dades de contacte d'algunes d'aquestes administracions i autoritats.

9.2. Objectius del procediment

Aquest procediment es dirigeix a:

- a) Esbrinar la comissió de fets constitutius d'assetjament així com les circumstàncies en què s'han produït, tot preservant les proves que demostrin els fets.
- b) Esbrinar la identitat de les persones que haguessin participat en la seva comissió.
- c) Protegir la víctima d'assetjament i contribuir a la reparació del dany que se li hagués causat i a la seva recuperació integral.
- d) Detectar deficiències rellevants sobre aquest protocol que s'hagin d'esmenar.

En tot allò no previst en aquest protocol serà d'aplicació el Procediment de Gestió i Tramitació de Comunicacions i la [Política de Gestió del Canal Ètic](#) del FC Barcelona i altra normativa interna relacionada.



9.3. Òrgans intervinents en el procediment

El FC Barcelona haurà de disposar d'una Comissió d'Abordatge formada per un mínim de tres persones en representació de l'Àrea de Compliance, de l'Àrea de Recursos Humans i en representació de les persones treballadores, que hauran de tenir la formació que s'estableix a l'apartat 6.3. Com a mínim una de les tres persones que formen part de la Comissió d'Abordatge haurà de ser membre de la Comissió d'Igualtat. En la seva composició es tendirà a la paritat.

La Comissió d'Abordatge té encomanades les següents funcions:

- Ser informada de l'inici de qualsevol investigació de situacions d'assetjament.
- Ser informada de l'establiment de mesures cautelars respecte de la persona denunciada o la víctima.
- Quan s'escaigui, debatre i ratificar la proposta de resolució presentada per l'Àrea de Compliance, mitjançant la signatura formal de l'acta de resolució del cas.
- Vetllar pel compliment de totes les mesures de reparació, assistència i recuperació de la víctima d'assetjament.
- Avaluar l'eficàcia i compliment d'aquest protocol i proposar-ne la revisió quan fos convenient.

Sens perjudici de les facultats i responsabilitats que estiguessin definides en altres apartats d'aquest protocol, l'Àrea de Compliance ha d'impulsar i coordinar l'aplicació efectiva d'aquest protocol i, en concret, li correspon:

- Gestionar el Canal Ètic així com totes les comunicacions de situacions d'assetjament i documentar i registrar totes les actuacions del procediment.
- Investigar els fets objecte de comunicació.
- Sol·licitar la participació de personal de suport de l'àrea legal o externa a l'Entitat quan es justifiqui per les necessitats de la investigació.
- Definir i instar de l'àrea de l'Entitat corresponent l'adopció de mesures cautelars.
- Redactar un informe final de conclusions de la investigació.



- Proposar l'inici d'un procediment disciplinari o altres accions correctores o de protecció d'interessos legítims.
- Convocar la Comissió d'Abordatge per tal de presentar les conclusions de la investigació i la proposta de resolució del cas.
- Redactar l'acta derivada de la reunió de la Comissió d'Abordatge.
- Gestionar un arxiu amb les dades i informacions dels procediments d'abordatge, d'acord amb els requisits legals.

S'ha de garantir que la víctima pugui escollir el sexe de la persona que l'atendrà per part de l'Àrea de Compliance.

9.4. Inici del procediment

Tota comunicació de fets constitutius d'assetjament donarà lloc a l'inici d'un procediment d'investigació d'acord amb aquest protocol.

La investigació s'iniciarà per decisió de l'Àrea de Compliance que la dirigirà de forma imparcial a fi d'obtenir els elements suficients que permetin adoptar un informe final de conclusions.

L'Àrea de Compliance té la facultat de demanar de la persona informant informacions addicionals en el cas que fossin necessàries per a decidir sobre l'inici del procediment i d'acord amb la normativa reguladora del Canal Ètic.

L'Àrea de Compliance ha de garantir la confidencialitat de tot el procediment. Quan la investigació impliqui a membres dels òrgans de govern o càrrecs executius de l'Entitat que hagin d'intervenir, segons aquest protocol, en alguna fase del procediment, s'evitarà en aquest cas que els òrgans i càrrecs afectats en tinguin cap coneixement a través d'una tramitació específicament secreta.

Qualsevol Membre de l'Entitat i Socis de Negoci tenen l'obligació de col·laborar en la investigació quan fossin requerits per a fer-ho per part de l'Àrea de Compliance.

9.5. Respecte a la voluntat de la víctima

D'acord amb un enfocament centrat en la víctima, quan de la decisió expressada per aquesta es dedueix la seva voluntat inequívoca, lliure i informada de no promoure el procediment d'abordatge, l'Àrea de Compliance no iniciarà cap tipus d'investigació dels fets o bé n'interromprà la investigació si s'hagués iniciat.

Es considerarà en qualsevol cas una transgressió molt greu de la normativa ètica de l'Entitat el fet de descoratjar, desmotivar o tractar d'influir en la lliure voluntat de la víctima o de la persona informant d'una situació d'assetjament, especialment quan ho faci la mateixa persona denunciada o bé una persona en posició de jerarquia sobre la víctima, la persona informant o la persona denunciada.



La decisió de la víctima en les condicions expressades impedeix qualsevol tipus d'investigació dels fets. No obstant, l'Àrea de Compliance pot instar les actuacions que siguin procedents diferents a les d'aquest protocol, per resoldre situacions que demostrin l'existència de determinats riscos:

- Si els fets constituïssin un delictes públic, l'Àrea de Compliance ha de proposar a la Junta Directiva que ho posi en coneixement del Ministeri Fiscal efectuant les actuacions urgents de preservació de fonts de prova que siguin oportunes.
- Si els fets revelessin una situació d'assetjament continuat que s'hagi d'aturar o bé fets de futura i previsible ocurrencia que s'hagin d'evitar, l'Àrea de Compliance, sens perjudici de respectar la decisió de no intervenció de la víctima, ha d'instar les actuacions de protecció de la salut laboral que siguin pertinents.

En els supòsits de no inici o interrupció de la investigació per decisió o sol·licitud de la víctima l'Àrea de Compliance n'haurà d'informar a la Comissió d'Abordatge.

9.6. Altres supòsits de no investigació

Les denúncies que presentin una absoluta manca de fonament, apreciat a judici del responsable de gestió del Canal Ètic o Àrea de Compliance, no donaran lloc a cap actuació, sens perjudici del deure general de documentació i registre dels tràmits efectuats i de la possibilitat d'iniciar un expedient disciplinari quan s'apreciï temeritat o mala fe en la persona informant.

Tampoc s'iniciarà el procediment davant de denúncies que no aportessin cap informació nova relativa a fets que ja hagin estat abordats i resolts en un procediment previ.

L'Àrea de Compliance podrà decidir restringir o no efectuar cap abordatge si existís un procediment d'investigació concurrent amb la finalitat de no perjudicar l'esbrinament dels fets i els seus responsables i de no generar una victimització secundària, respectant en tot cas l'opinió de la víctima dels fets.

En cas de no iniciar-se cap investigació s'informarà d'aquesta circumstància a la persona que hagués formulat la comunicació.

9.7. Investigacions preliminars i d'urgència

L'Àrea de Compliance podrà efectuar aquelles consultes i investigacions estrictament necessàries per a corroborar les circumstàncies dels fets i persones que hi han participat respecte d'aquelles comunicacions mancades de suficient fonament a fi de determinar la necessitat o no de prosseguir amb el procediment indicat en aquest protocol.

L'Àrea de Compliance pot dur a terme a pròpia iniciativa i sense necessitat d'esperar cap tràmit aquelles actuacions relacionades amb la investigació que resultin d'urgència per garantir que no desapareguin fonts de prova (recollint-les o assegurant-les) o per evitar perjudicis imminents, sobretot en tot allò que té a veure amb la protecció de la víctima i la



indemnitat de les persones informants. Un cop superada la situació d'urgència, s'haurà de prosseguir amb els tràmits regulats en aquest protocol.

9.8. Investigació dels fets i mesures cautelars

L'Àrea de Compliance investigarà els fets d'acord amb el Procediment de Gestió i Tramitació de Comunicacions del FC Barcelona o qualsevol altra normativa que la substitueixi o complementi, amb l'especificitat que el termini per a concloure la investigació serà de dos mesos, i adoptarà les mesures cautelars que fossin adients d'acord amb aquest procediment.

D'acord amb els principis informadors de la normativa d'erradicació de l'assetjament per raó de sexe, correspondrà en tot cas a la persona denunciada demostrar l'absència de discriminació i la proporcionalitat de les mesures adoptades que es reputin discriminatòries per part de la víctima.

9.9. Informe final i proposta de resolució

L'Àrea de Compliance confeccionarà un informe final d'anàlisi dels fets investigats i conclusions d'acord amb el Procediment de Gestió i Tramitació de Comunicacions del FC Barcelona o qualsevol altra normativa que la substitueixi o complementi, i n'informarà a la Comissió d'Abordatge. L'Informe Final haurà d'incloure una proposta amb accions de reparació a la víctima.

Les conclusions hauran de contenir una proposta de resolució que la Comissió d'Abordatge ha de debatre i, quan s'escaigui, ratificar. En aquest sentit, un cop adoptada la resolució sobre la tipificació o no dels fets en un incompliment, es comparteix la conclusió amb els responsables de l'Àrea de Recursos Humans per tal que puguin valorar en cas que correspongui la sanció aplicable segons el conveni col·lectiu.

9.10. Indicis de delicte

Si la investigació hagués revelat l'existència de fets constitutius d'un delicte públic sotmès al deure de denúncia, les conclusions han d'instar a la Junta Directiva a posar-ho en coneixement del Ministeri Fiscal.

Quan els fets constituïssin un delicte perseguible només prèvia denúncia de la víctima, s'haurà de respectar la voluntat expressada per aquesta a fi de prendre la decisió de posar o no els fets en coneixement del Ministeri Fiscal.

Quan els fets constituïssin un delicte que pugui generar responsabilitat penal de l'Entitat, la Junta Directiva ha de prendre la decisió de si posar-los o no en coneixement del Ministeri Fiscal, sens perjudici de dur a terme totes les accions necessàries de protecció i reparació de la víctima i evitació de la repetició dels fets.



9.11. Responsabilitats disciplinàries

Constitueixen infraccions disciplinàries totes aquelles actuacions dels Membres de l'Entitat contràries a la llei, a la normativa interna del FC Barcelona, al conveni col·lectiu d'aplicació o a la legislació laboral previstes en tal sentit.

L'àrea de Recursos Humans és la competent per incoar i instruir els expedients disciplinaris relatius a qualsevol Membre de l'Entitat per actes d'assetjament, per ratificar o revocar les decisions relatives a la imposició de mesures cautelars sobre la persona denunciada i finalment per formular proposta de resolució de l'expedient disciplinari amb recomanació de sanció, que haurà d'aprovar la Junta Directiva de l'Entitat.

En l'aplicació d'aquest protocol s'haurà de tenir especialment en compte l'existència de terminis de prescripció de les infraccions disciplinàries i els de caducitat dels expedients.

9.12. Recuperació i reparació de les víctimes

D'acord amb els objectius del protocol i l'apartat 9.9, l'Informe Final ha d'incloure una proposta amb accions de reparació a la víctima. Les accions de reparació són el conjunt de mesures necessàries que s'han d'emprendre per contribuir al restabliment de tots els àmbits de la víctima que han estat danyats per la situació d'assetjament.

Són mesures de reparació, entre d'altres: la indemnització de la víctima, la seva recuperació física, psicològica i social, la restitució immediata de la situació laboral prèvia a l'assetjament –per exemple, la restitució en el càrrec–, la reparació simbòlica mitjançant accions específiques que mostrin el compromís de l'entitat, o les mesures que fomentin la garantia de no repetició.

Les mesures de reparació també han de tenir en compte l'impacte col·lectiu de les situacions d'assetjament.

La Comissió d'Abordatge vetllarà perquè les mesures d'assistència, recuperació i reparació de la víctima d'assetjament proposades siguin degudament executades.

10. Seguiment, avaluació i revisió del protocol

L'Àrea de Compliance i la Comissió d'Igualtat han d'efectuar un seguiment i avaluació del funcionament d'aquest protocol a fi de promoure'n la revisió a efectes de millora.

Ambdós òrgans han d'elaborar un informe anual d'avaluació a partir de l'experiència obtinguda de l'aplicació del protocol. L'informe anual ha de tenir en compte les conclusions dels Informes Finals d'abordatge dels casos d'assetjament ocorreguts que, per regla general, han d'incloure mesures per assegurar que no es torni a repetir la situació produïda, en ocasions a través de propostes de revisió i modificació d'aquest protocol si s'estima necessari.



Coincidint amb els terminis de revisió del Pla d'Igualtat, l'Àrea de Compliance i la Comissió d'Igualtat han d'efectuar una proposta raonada de manteniment o bé de revisió d'aquest protocol a partir de les conclusions dels informes anuals d'avaluació.

A fi de proposar millores d'aquest protocol l'Àrea de Compliance i la Comissió d'Igualtat podran atendre, sense ànim d'exhaustivitat, als següents indicadors:

- Nombre de casos d'assetjament produïts o que haguessin estat a punt de produir-se i les seves concretes característiques.
- Nombre de persones formades i grau de formació d'acord amb allò que s'estableix a l'apartat de formació d'aquest protocol.
- Nombre i freqüència de consultes relacionades amb temes d'assetjament efectuades a través del Canal Ètic.
- Adequació dels recursos dels que es disposa per a la correcta aplicació d'aquest protocol i anàlisi del temps de resposta dedicat.
- Qualsevol altre indicador predictiu sobre l'efectivitat d'aquest protocol.

Més enllà de l'anterior supòsit de revisió periòdica, l'Àrea de Compliance proposarà la revisió d'aquest protocol quan es produeixin canvis normatius rellevants, canvis en l'estructura de l'Entitat (com per exemple canvis en els seus processos, òrgans de presa de decisions, objecte social, centres de treball, etc.) o bé arran de successos rellevants que determinin la necessitat d'adaptació o millora d'aquest protocol.



Annex I: Definicions

a) Canal Ètic

Canal que garanteix la comunicació directa, confidencial i segura de comunicacions, tant per part de qualsevol Membre de l'Entitat com per part de terceres persones.

b) Comunicació

Informació relativa a accions i omissions que puguin constituir una infracció o incompliment de la legislació vigent i/o de la normativa interna del FC Barcelona.

c) Expressió de gènere

Manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc.

d) FC Barcelona/Entitat

Inclou el Futbol Club Barcelona i totes les seves entitats vinculades.

e) Identitat de gènere

Sentiment de pertinença a un gènere determinat, independentment del sexe assignat en néixer.

f) Membres de l'Entitat

Qualsevol membre de la Junta Directiva i dels òrgans d'administració de les entitats que conformen el FC Barcelona i persones en òrgans executius, professionals esportius (jugadors i jugadores i cos tècnic), personal fix, temporal o sota conveni de col·laboració, persones voluntàries i la resta de les persones sota subordinació jeràrquica de qualsevol de les anteriors.

g) Orientació sexual

Tendència d'una persona a sentir atracció sexual per altres persones o no segons el sexe o el gènere a què pertanyen.

h) Persona denunciada

Persona a qui s'atribueix provisionalment la comissió d'una conducta d'assetjament. En la normativa de protecció dels informadors sovint s'hi fa referència com a la persona "afectada per la comunicació".

i) Persona informant

Persona que comunica o revela informació sobre fets constitutius d'assetjament a través del canal ètic.



j) Socis de negoci

Qualsevol persona jurídica o física que no sigui Membre de l'Entitat, amb la qual l'Entitat manté o preveu establir algun tipus de relació de negocis. S'inclouen, entre d'altres, intermediaris com ara agents o comissionistes, personal assessor extern, persones vinculades a través d'una joint-venture o persones físiques o jurídiques contractades pel FC Barcelona per al lliurament de béns o la prestació de serveis.

k) Comissió d'Abordatge

La Comissió d'Abordatge és la comissió formada per membres de RRHH, Compliance i Comitè d'empresa que participa en el procediment d'abordatge dels casos d'assetjament.

l) Comissió d'Igualtat

La Comissió constituïda per representants de l'empresa i de les persones treballadores que té com a objectiu vetllar i garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'entitat i lidera el Pla d'igualtat del Club.

m) Testimoni

Qualsevol persona que té notícia o informació d'una situació d'assetjament per coneixement propi, sigui dels actes d'assetjament, sigui de qualsevol altra circumstància rellevant o de context d'una situació d'assetjament.

n) Tercera persona

Una persona física o jurídica o un organisme independent de l'Entitat.

o) Víctima

La persona que sofreix la conducta d'assetjament.

p) Victimització secundària o revictimització

El maltractament addicional exercit contra les persones víctimes d'assetjament, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i qualitius de les intervencions dutes a terme, sigui de forma intencional, desencertada o negligent, per les persones implicades en l'abordatge d'una situació d'assetjament.

q) Violència de segon ordre

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies de qualsevol tipus, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que acompanyen o donen suport a les víctimes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.



Annex II: Línies i serveis d'atenció a víctimes de violència masclista i violència LGBTI-fòbica

- **Telèfon d'emergències 112**

El telèfon d'emergències 112 centralitza totes les trucades d'urgències sanitàries, de seguretat ciutadana, d'extinció d'incendis i salvaments i de protecció civil davant una situació d'emergència. És gratuït, únic a tot l'àmbit europeu i dona resposta immediata les 24 hores del dia.

- **Línia d'atenció a les dones en situació de violència: 900 900 120**

El servei d'atenció permanent de la línia 900 900 120 és gratuït i confidencial i funciona tots els dies de l'any, durant les 24 hores del dia. S'hi pot accedir per telèfon i correu electrònic (900900120@gencat.cat). Atén les demandes relacionades amb qualsevol forma de violència contra les dones.

- **Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE)**

El Servei d'Intervenció Especialitzada és un servei gratuït que ofereix atenció integral i recursos en el procés de recuperació i reparació a les dones que han patit o pateixen situació de violència i als seus fills o filles. També incideix en la prevenció, la sensibilització i la implicació comunitària. Compta amb un equip professional multidisciplinari integrat per persones titulades en psicologia, treball social, educació social, dret i inserció laboral.

Podeu trobar més informació sobre els SIE a:

http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=13280

- **Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones municipals i comarcals (SIAD)**

Són serveis d'informació i atenció que funcionen coordinadament arreu del territori. Les oficines d'informació de l'Institut Català de les Dones i els serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD), de titularitat municipal o comarcal, informen sobre qualsevol matèria, com ara salut, feina, habitatge, serveis i recursos per a les dones i, si cal, deriven cap a les entitats i organismes que en són responsables.

Podeu trobar més informació sobre els SIAD a:

https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/mapa_siad/

- **Xarxa d'Atenció Integral (SAI)**

El SAI LGBTI+ és un servei integral per informar, acompanyar i sensibilitzar a persones i entitats sobre l'orientació sexual, l'expressió i la identitat de gènere i per prevenir la LGBTI-fòbia. Atén tant a persones LGBTI+ com al seu entorn i a professionals que treballen en àmbits sensibles.



Podeu més informació sobre la Xarxa d'Atenció Integral SAI a:

<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/Serveis-i-tramits-de-la-Xarxa-dAtencio-Integral-SAI/index.html>

- **Oficines d'atenció a la víctima del delict**

Ofereixen atenció, suport i orientació a les víctimes i persones perjudicades per un delict o falta; són el punt de coordinació de les ordres de protecció de les víctimes de violència domèstica i de gènere que adopten els òrgans judicials a Catalunya.

Podeu trobar més informació sobre les adreces i telèfons de les oficines a:

<https://web.gencat.cat/ca/adreces-i-telefon/index.html?codi=17174&jq=200001>

- **Mossos d'Esquadra. Policia de la Generalitat**

Disposen de diferents canals de denúncia i assessorament:

- Telèfon 112
- Whastapp 601 00 11 22
- Email mossos.atenciovictimes@gencat.cat



Annex III: Exemples de conductes constitutives d'assetjament

Aquest annex inclou una llista d'exemples de conductes que poden ser constitutives d'assetjament que, en cap cas, pretén ser una llista tancada amb caràcter exclouent o limitatiu.

Assetjament sexual

Conductes verbals:

- Fer bromes i comentaris de caire sexual.
- Fer comentaris obscens sobre l'aparença d'una persona.
- Explicar pràctiques, fantasies o preferències sexuals i/o preguntar sobre elles.
- Fer insinuacions verbals de caire sexual.
- Fer peticions obertes de relacions sexuals, exercint o no pressió.
- Convidar de forma persistent a activitats socials quan la persona ha indicat clarament que les invitacions no són desitjades.
- Convidar a cites fora de la feina per parlar de qüestions laborals.
- Demanar favors sexuals sota amenaça i/o coacció.

Conductes no verbals:

- Fer gestos obscens, dirigir mirades lascives o pressionar o intimidar per aconseguir relacions sexuals.
- Decorar els llocs de treball amb imatges de caràcter sexual.
- Entrar als vestuaris de l'altre sexe sense demanar permís.
- Quedar-se al vestuari de l'altre sexe mentre hi ha persones canviant-se o dutxant-se.
- Espiar als vestuaris.
- Enviar missatges o imatges de caràcter sexual, o sol·licitar tals imatges, per telèfon, correu electrònic, xarxes socials, etc.

Conductes físiques:

- Envair l'espai físic d'una persona de manera reiterada.
- Grapejar, fregar, fer tocaments, etc.
- Agredir sexualment algú a través d'actes que atemptin contra la seva integritat sexual sense consentiment.

Conductes a través de les xarxes:

- Ciberassetjament

Assetjament per raó del sexe

- Fer bromes i comentaris sexistes de manera persistent.
- Ridiculitzar les persones per fer tasques que no responen als estereotips de gènere.
- Tractar de manera degradant o vexatòria per raó de sexe.



- Menystenir la feina que fan les dones.
- Encarregar a les dones tasques molt senzilles o molt difícils que no es corresponen a les responsabilitats del lloc de treball o imposar demandes o terminis que no són factibles.
- Dificultar la promoció de les dones per raó de sexe.
- No concedir els permisos de maternitat o paternitat que corresponguin, o d'altres permisos relacionats amb les cures de familiars.
- Qualsevol tracte desfavorable a causa de l'embaràs.

Assetjament per raó d'orientació sexual

- Fer broma i ridiculitzar les persones lesbianes, gais o bisexuals fent us d'estereotips.
- Fer comentaris que inciten homofòbia, lesbofòbia o bifòbia.
- Tractar de manera degradant o vexatòria a una persona per raó d'orientació sexual.
- Dificultar la promoció per raó d'orientació sexual.
- Denegar una feina per raó d'orientació sexual.
- Denegar permisos de matrimoni, de maternitat o paternitat que corresponguin.
- Considerar els col·lectius de lesbianes, gais o bisexuals com a grups de risc laboral per perill de contagi de malalties de transmissió sexual.

Assetjament per identitat de gènere

- Utilitzar el nom anterior d'una persona que està en procés de trànsit o que ja l'ha finalitzat.
- Referir-se al sexe anterior d'una persona que està en procés de trànsit o que ja l'ha finalitzat.
- No permetre a les persones trans l'ús de vestidors, banys o altres instal·lacions que corresponen al nou sexe.

Assetjament per expressió de gènere

- Ridiculitzar les persones per la manera de vestir, de parlar, de moure's o per l'aparença en general, quan aquesta aparença no es correspon amb les normes de gènere.

Les manifestacions més greus de les conductes que s'han enumerat poden constituir una infracció penal castigada amb penes greus, inclús de presó, en especial aquelles que atempten contra la llibertat i integritat sexuals i la vida i la integritat física.



Annex IV: Formació

La formació proposada en aquest protocol ha d'incloure, com a mínim, els següents continguts:

Tipus de formació	Continguts
Bàsica per a cada Membre de l'Entitat	<ul style="list-style-type: none">• Conceptes bàsics sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació des d'una perspectiva interseccional.• Identificar biaixos.• Què és i què no és assetjament.• Com identificar els riscos i les situacions d'assetjament.• Bones pràctiques per prevenir l'assetjament.• La política de prevenció de l'assetjament del FC Barcelona.• Informació sobre el procediment intern definit al protocol.• Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial).
Formació bàsica per als jugadors i les jugadores	<ul style="list-style-type: none">• Conceptes bàsics sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació des d'una perspectiva interseccional.• Identificar biaixos, en particular, en l'àmbit esportiu.• Què és i què no és assetjament.• Com identificar els riscos i les situacions d'assetjament, en particular, en l'àmbit esportiu.• Bones pràctiques per prevenir l'assetjament, fent especial atenció a l'àmbit esportiu.• La política de prevenció de l'assetjament del FC Barcelona.• Informació sobre el procediment intern definit al protocol.• Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial).
Formació especialitzada per al personal amb responsabilitats de direcció o supervisió	<ul style="list-style-type: none">• Els mateixos que en la formació bàsica per a cada Membre de l'Entitat.• El rol dels comandaments i de la direcció en determinar la cultura de treball.• El rol dels comandaments i de la direcció en la implementació de la política de prevenció:



	<ul style="list-style-type: none">— Identificació d'indicis.— Accions que cal emprendre.— Eines pràctiques.• Treballar les habilitats clau per actuar: comunicació i gestió de conflictes.• Atenció a la diversitat.
Formació especialitzada per al personal esportiu	<ul style="list-style-type: none">• Els mateixos que en la formació bàsica per als jugadors i les jugadores.• El rol del personal tècnic en determinar la cultura de treball.• El rol del personal tècnic en la implementació de la política de prevenció:<ul style="list-style-type: none">— Identificació d'indicis.— Accions que cal emprendre.— Eines pràctiques.• Treballar les habilitats clau per actuar: comunicació i gestió de conflictes.• Atenció a la diversitat.
Formació especialitzada per al personal del serveis mèdics	<ul style="list-style-type: none">• Els mateixos que en la formació bàsica per als jugadors i les jugadores.• El rol del personal mèdic en la implementació de la política de prevenció:<ul style="list-style-type: none">— Identificació d'indicis.— Accions que cal emprendre.— Eines pràctiques.• Atenció a la diversitat.
Formació especialitzada per a les persones amb un rol específic en l'abordatge de situacions d'assetjament	<ul style="list-style-type: none">• Els mateixos que en la formació especialitzada per al personal amb responsabilitats de direcció o supervisió.• Tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa.
