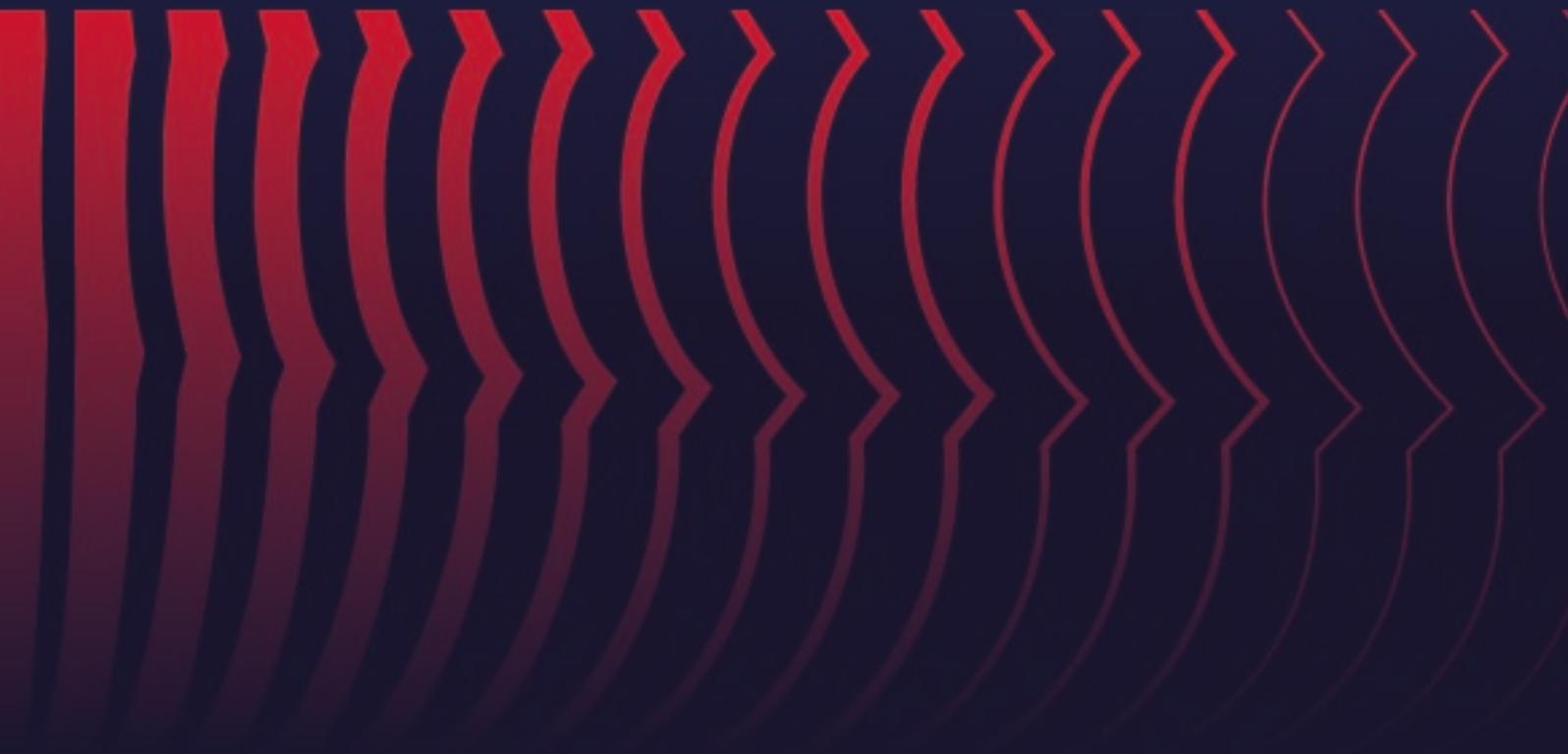


Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral

**VERSIÓN 02
OCTUBRE 2023**





INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE ESTE DOCUMENTO	
Identificación del documento	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral
Ámbito de aplicación territorial del Sistema de Gestión de Compliance	Global
Normas que desarrolla	Política de Compliance Código Ético
Normas que sustituye/modifica	Protocolo para la prevención, detección y solución del acoso sexual, por razón de sexo y laboral
Normas relacionadas	Resto de documentos que conforman el <i>Sistema de Gestión de Compliance</i> del FC BARCELONA.
Unidad de negocio o función a la que afecta	Todas las unidades y funciones del FC BARCELONA y entidades vinculadas
Personal al que afecta	Todos los <i>miembros</i> del FC BARCELONA y entidades vinculadas, Socios de Negocio
Responsable principal de su vigilancia	<i>Área de Compliance</i>
Fecha de aprobación	Octubre 2023



Índice

1.	Compromiso del FC Barcelona	4
2.	Objetivo	4
3.	Ámbito de aplicación	5
3.1.	Ámbito objetivo.....	5
3.2.	Ámbito espacial.....	6
3.3.	Ámbito subjetivo.....	7
4.	Principios de actuación.....	7
5.	Medidas de prevención.....	8
5.1.	Compromiso corporativo	8
5.2.	Difusión del protocolo.....	9
5.3.	Formación i sensibilización.....	9
5.4.	Medidas de prevención ante Socios de Negocio	9
6.	Medidas de detección	9
7.	Procedimiento de abordaje y resolución de situaciones de acoso	10
7.1.	Comunicación de hechos: Canal Ético	10
7.2.	Objetivos del procedimiento.....	10
7.3.	Órganos implicados en el procedimiento.....	11
7.4.	Inicio del procedimiento	12
7.5.	Informe Final.....	12
7.6.	Adopción de la resolución	12
7.7.	Responsabilidades disciplinarias.....	13
7.8.	Recuperación y reparación de las víctimas.....	13
8.	Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo	13
	Anexo I: Definiciones	15
	Anexo II: CANALES EXTERNOS DE DENUNCIA Y COMUNICACIÓN	16
	Anexo III: Ejemplos de conductas constitutivas de acoso	17



1. Compromiso del FC Barcelona

De acuerdo con los valores éticos del FC Barcelona, se quiere dejar constancia del compromiso del Club en asegurarse de que las situaciones de acoso laboral no sean toleradas bajo ningún concepto, y que se apoyará a aquellas personas que puedan ser víctimas. Por otro lado, el Club siempre actuará respetando la ley vigente en todo momento.

De conformidad con lo anterior, el objetivo del presente Protocolo es manifestar la postura de tolerancia cero del FC Barcelona ante cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso laboral.

En este sentido, el presente Protocolo constituye el principal instrumento del Club para hacer efectiva la tutela de derechos fundamentales y la obligación de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en materia de prevención, detección y solución del acoso laboral, dando así cumplimiento de forma conjunta a la obligación de protección del personal que prevé la normativa laboral y en materia de riesgos laborales vigente.

El FC Barcelona se compromete a promover un ambiente de trabajo respetuoso, en el que se respete en todo momento el derecho a un trato igualitario, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad y a la integridad.

2. Objetivo

Este Protocolo tiene como objetivo prevenir casos de acoso en el lugar de trabajo y garantizar la reparación a la víctima cuando se produzca una situación de acoso.

Sus objetivos específicos son:

- a) Desarrollar estrategias de prevención para erradicar estas conductas y mejorar su detección cuando se produzcan.
- b) Definir las funciones y responsabilidades de todas las personas implicadas en este protocolo.
- c) Garantizar los derechos de la víctima, de la persona informante, de la persona denunciada y de los testigos afectados por este protocolo y, en particular, la confidencialidad de sus datos personales.
- d) Proporcionar una protección integral para la víctima, incluida la adopción de medidas de precaución cuando sea necesario.
- e) Poner fin al acoso, establecer medidas de recuperación y reparación a las víctimas y, si es necesario, promover la imposición de sanciones disciplinarias apropiadas.

La aplicación de este protocolo no impide que cualquier persona tome las acciones legales que considere apropiadas.



3. **Ámbito de aplicación**

Para que el presente Protocolo sea de aplicación, es necesario que concurren de forma acumulativa los siguientes ámbitos:

3.1. **Ámbito objetivo**

Este protocolo se aplica a situaciones que constituyan acoso en el lugar de trabajo de acuerdo con las siguientes definiciones:

- **Acoso laboral:** el acoso laboral es toda conducta, práctica o comportamiento realizado en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y/u hostil de forma sistemática y recurrente

Mediante las conductas de acoso laboral, suele buscarse anular la capacidad, el ascenso profesional o la permanencia en el puesto de trabajo de la persona que las sufre, afectando negativamente el entorno laboral.

No hay que confundir las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso laboral. En el primer caso, estas son situaciones de desacuerdo en el trabajo que pueden materializarse en forma de choques, discusiones o conflictos eventuales. El acoso laboral, por otro lado, es un ataque malintencionado, intenso, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona. Es decir, quedan fuera del ámbito de aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de que puedan entrar en el ámbito de aplicación de la prevención de riesgos psicosociales promovidos por el FC Barcelona, aquellas situaciones que no puedan considerarse conductas de acoso laboral, sino meramente conflictos interpersonales.

- **Acoso discriminatorio:** el acoso discriminatorio es una tipología de acoso laboral y consiste en cualquier conducta de acoso laboral fundamentada en un motivo de raza, etnia, religión, convicción o cualquier otra circunstancia personal o social, con la finalidad o resultado de anular o menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales, así como dificultar a la persona discriminada su integración o, en general, producirle un perjuicio.

Los ejemplos utilizados y las tipologías definidas en el protocolo son herramientas para la interpretación y orientación de aquellas personas que lo deben aplicar y nunca como definiciones cerradas o excluyentes que puedan conducir a la desprotección de las víctimas de acoso.

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre la parte acosadora y la parte acosada y de los niveles organizativos afectados. Es una forma de violencia que se ejerce desde una percepción de poder con respecto a la víctima y



que puede ocurrir en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede haber o no superioridad jerárquica.

En cualquiera de los tipos de acoso, se puede crear un entorno que intimida, humilla, degrada o es desfavorable y ofensivo para aquellas personas que lo sufren. El acoso suele ser intencional, sistemático y reiterado, pero no se pueden excluir conductas de acoso negligentes o que se produzcan en una única o pocas ocasiones pero que generen un grave impacto en la víctima.

Las primeras consecuencias para la víctima son presión psicológica, disminución del rendimiento, absentismo o prevención de su ascenso o mejora profesional, consecuencias que a menudo terminan con el abandono voluntario del empleo y la generación de secuelas psicológicas graves.

Con respecto a los efectos del acoso en personas que no sean la víctima, la violencia de segundo orden se reconoce como aquellos comportamientos que pretenden tomar represalias o atacar a las personas que apoyen o acompañen a la víctima.

Las conductas constitutivas de acoso, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género se regulan de forma independiente y expresa en el *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género*. En este sentido, en los casos en que se identifiquen indicios de tales conductas, que podrían también estar tipificadas dentro del acoso laboral, será de aplicación preferente el Protocolo mencionado.

3.2. Ámbito espacial

Este protocolo se aplica a situaciones de acoso que se produzcan en el lugar de trabajo físico y en otros espacios cuando la situación esté relacionada con el trabajo o sea el resultado del trabajo. De acuerdo con el artículo 3 del Convenio de la OIT de 190, esto incluye las situaciones que ocurran:

- a) En el lugar de trabajo, incluso en espacios públicos y privados cuando se trata de un lugar de trabajo.
- b) En lugares donde se pague al trabajador, donde éste descanse o coma, o donde utilice instalaciones sanitarias o de higiene y vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación.
- e) En alojamiento proporcionado por el empleador.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



3.3. **Ámbito subjetivo**

Este protocolo se aplica cuando la persona que ha llevado a cabo el acto de acoso o la víctima sea miembro de la Entidad.

El FC Barcelona tiene como valor primordial la protección integral de los niños y su bienestar y desarrollo libre. En este sentido, en cualquier situación de acoso en la que haya menores involucrados, se aplica el Protocolo de actuación que forma parte del Sistema de protección a la infancia del FC Barcelona.

Con el fin de determinar qué personas concretas están sometidas a este protocolo, se tendrá en cuenta la existencia de cualquier vinculación con el FC Barcelona, incluyendo, entre otros, a:

- Personas que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades de empleador, personal ejecutivo o miembros de la Junta directiva.
- Trabajadores asalariados o vinculados por cualquier vínculo contractual, incluidos trabajadores irregulares o despedidos, incluyendo al personal del área deportiva.
- Trabajadores por contrato, subcontratas y empresas de trabajo temporal.
- Voluntarios, becarios, personal en prácticas, aspirantes y solicitantes de trabajo.

4. **Principios de actuación**

Todas las personas que participen en la aplicación de este protocolo, así como en el abordaje de cualquier situación de acoso, deberán respetar y regir su actuación de acuerdo con los siguientes principios:

- **Confidencialidad y privacidad**

Se debe garantizar que la aplicación de este protocolo asegure la confidencialidad de la identidad y de los datos personales de la persona informante y los de cualquier otra persona mencionada en relación a los hechos comunicados o investigados, así como la confidencialidad de todas las actuaciones que se lleven a cabo, impidiendo el acceso no autorizado al contenido de estas actuaciones.

No se registrarán datos relacionados con la salud de la víctima en el procedimiento a menos que tenga su consentimiento libre y sea útil para los fines que guían este protocolo.

- **Indemnidad y prohibición de represalias**

Se debe garantizar que la víctima, la persona informante y los testigos sufran cualquier tipo de represalia por su actuación, protegiéndoles mediante las medidas cautelares adecuadas para garantizar su absoluta indemnidad, así como mediante las acciones que permitan la protección integral y recuperación de la víctima .



- **Imparcialidad**

Todas las personas y organismos responsables de la aplicación de este protocolo deben actuar con absoluta imparcialidad con respecto a los hechos sin que pueda existir ningún tipo de conflicto de intereses. Deben actuar sin ninguna presión que altere las finalidades y objetivos de este protocolo o haga que sus previsiones sean ineficaces. La determinación de los hechos debe atender tanto a los elementos favorables como a los desfavorables para las personas implicadas.

- **Presunción de inocencia**

La persona afectada tiene derecho a la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario a través de la investigación de los hechos y/o el establecimiento de responsabilidades disciplinarias o legales. A tal fin, ésta debe ser tratada de forma que nunca se haga referencia a ella como culpable o responsable de los hechos hasta que no se determine su responsabilidad de acuerdo con este protocolo u otra normativa aplicable.

- **Celeridad y diligencia debida**

Tanto la víctima como la persona afectada tienen derecho a que los procedimientos regulados en este protocolo se realicen y concluyan de forma ágil con respecto a las formalidades establecidas y los derechos y garantías de todas las partes, sin que puedan existir paralizaciones injustificadas en su tramitación.

5. Medidas de prevención

5.1. Compromiso corporativo

El FC Barcelona, con el objetivo de promover un entorno de tolerancia cero al acoso en el lugar de trabajo, debe asignar los recursos necesarios para la implementación de este protocolo y adaptar los recursos y herramientas existentes de acuerdo con este texto.

En este sentido, el FC Barcelona se compromete, entre otros, a:

- Difundir el Código Ético y otras normativas internas del FC Barcelona, entre las que se incluye este Protocolo.
- Fomentar el respeto y la deferencia entre todos los miembros del FC Barcelona, realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.
- Realizar las identificaciones o evaluaciones de riesgos en materia de prevención de riesgos laborales que resulten necesarias, teniendo en cuenta los posibles riesgos psicosociales observables en el ámbito del Club.
- Implementar medidas que promuevan la salud psíquica de los miembros del FC Barcelona.
- Utilizar las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral aplicable cuando sea necesario y pertinente.



- Otras medidas que, en atención a las circunstancias concretas, puedan resultar necesarias para garantizar su cumplimiento con la normativa y exigencias en materia laboral.

5.2. Difusión del protocolo

Los miembros de la Entidad deben conocer la existencia y el contenido de este protocolo para que pueda servir como herramienta eficaz para erradicar el acoso.

El FC Barcelona debe elaborar un plan de comunicación para dar a conocer el protocolo, que deberá incluir, como mínimo, las siguientes medidas:

- Informar sobre la existencia de este protocolo en el proceso de bienvenida (*on-boarding*).
- Desarrollar y difundir la información del protocolo a través de los medios de comunicación internos adecuados, como la intranet (*Basilea*).
- Publicar la existencia de este protocolo en la página web.

5.3. Formación i sensibilización

El FC Barcelona deberá incluir en el plan de formación sesiones obligatorias en esta materia para los miembros de la Entidad adaptadas a los diferentes colectivos que la conforman.

Además de la formación habitual incluida en el plan anual de formación, el FC Barcelona debe incluir formación básica para la prevención del acoso en el proceso de bienvenida (*on-boarding*) del nuevo personal a través de la formación en línea.

Por otra parte, el FC Barcelona deberá elaborar campañas de sensibilización para los Miembros de la Entidad con el fin de difundir el compromiso de la organización con la tolerancia cero ante el acoso laboral.

5.4. Medidas de prevención ante Socios de Negocio

El FC Barcelona debe exigir a sus Socios de Negocio que asuman contractualmente que dispongan de políticas y de un protocolo propio de prevención y abordaje suficientes de las situaciones de acoso, y se les indicará que su incumplimiento podrá dar lugar a la rescisión de sus relaciones contractuales o de negocio.

6. Medidas de detección

Con el objetivo de resolver las situaciones de acoso que se puedan dar en el seno de la Entidad, el FC Barcelona debe adoptar medidas que faciliten su detección precoz.



Así, pues, aparte de elaborar instrumentos para la detección en el marco de las políticas de formación y sensibilización detalladas en el apartado 5.3, el FC Barcelona debe llevar a cabo las siguientes acciones:

- Realizar estudios de clima laboral y otros estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización.
- Responder a cualquier comunicación sobre acoso en el trabajo a través del Canal Ético.

7. Procedimiento de abordaje y resolución de situaciones de acoso

7.1. Comunicación de hechos: Canal Ético

El canal de comunicación para situaciones de acoso es el Canal Ético del FC Barcelona, diseñado con el objetivo de proteger eficazmente los derechos de las víctimas y de los informantes, incluyendo la prohibición de represalias y la confidencialidad de los datos personales.

Todos los Miembros de la Entidad tienen la obligación de informar a través del Canal Ético de aquellas situaciones de acoso de las que tengan conocimiento.

Los Socios de Negocio y Terceros ajenos a la Entidad pueden comunicar actos o situaciones de acoso de las que tengan conocimiento utilizando el Canal Ético.

El procedimiento de abordaje y resolución no excluye la posibilidad de denunciar situaciones de acoso frente a las autoridades administrativas laborales u órganos judiciales laborales y penales. El uso de una vía no excluye en ningún caso la posibilidad de utilizar otra. Será la persona informante quien, dependiendo de la situación, lo decida. El Anexo II incluye los datos de contacto de algunas de estas administraciones y autoridades.

7.2. Objetivos del procedimiento

Este procedimiento tiene como objetivo:

- a) Averiguar la comisión de hechos constitutivos de acoso, así como las circunstancias en que se hayan producido, preservando las pruebas que demuestren los hechos.
- b) Averiguar la identidad de las personas que hayan participado en su comisión.
- c) Proteger a la víctima de acoso y contribuir a la reparación del daño que se le haya causado y a su recuperación integral.
- d) Detectar deficiencias relevantes en este protocolo que se deban corregir.



Para todos los casos no previstos en este protocolo, será de aplicación el Procedimiento de Gestión y Tramitación de Comunicaciones y la Política de Gestión del Canal Ético del FC Barcelona y cualquier otra normativa interna relacionada.

7.3. Órganos implicados en el procedimiento

El FC Barcelona debe tener un Comité de Abordaje compuesto por al menos tres personas que representen el Área de Compliance, el Área de Recursos Humanos y en representación de los trabajadores. En su composición se tenderá a la paridad.

7.3.1 Comisión de Abordaje

La **Comisión de Abordaje** tiene encargadas las siguientes funciones:

- Ser informada del comienzo de cualquier investigación sobre situaciones de acoso.
- Ser informada del establecimiento de medidas cautelares respecto de la persona afectada o víctima.
- Ratificar la propuesta de resolución presentada por el Área de Compliance, mediante la firma formal del acta de resolución del caso.
- Garantizar el cumplimiento de todas las medidas de reparación, asistencia y recuperación de la víctima de acoso.
- Evaluar la eficacia y el cumplimiento de este protocolo y proponer su revisión cuando proceda.

7.3.2 Área de Compliance

Sin perjuicio de los poderes y responsabilidades definidos en otras secciones de este protocolo, el Área de Compliance promoverá y coordinará la aplicación efectiva de este protocolo y, en particular, se deberá encargar de:

- Gestionar el Canal Ético, así como todas las comunicaciones de situaciones de acoso y documentar y registrar todas las actuaciones del procedimiento.
- Investigar los hechos que sean objeto de comunicación.
- Solicitar la participación de personal de soporte del Área Legal o externa a la Entidad cuando las necesidades de la investigación lo justifiquen.
- Definir e instar al área de la Entidad pertinente a adoptar medidas preventivas.
- Redactar un informe final sobre las conclusiones de la investigación.
- Proponer el inicio de un procedimiento disciplinario u otras acciones correctivas o de protección de intereses legítimos.
- Convocar la Comisión para que presente las conclusiones de la investigación.



- Redactar el acta de resolución del caso que surja de la reunión de la Comisión.
- Gestionar un archivo con los datos y la información de los procedimientos de abordaje, de acuerdo con los requisitos legales.

Se debe garantizar que la víctima pueda escoger el sexo de la persona del Área de Compliance que vaya a atenderla.

7.4. Inicio del procedimiento

Toda denuncia de hechos constitutivos de acoso dará lugar al inicio de un procedimiento de investigación de conformidad con este protocolo.

La investigación se iniciará por decisión del Área de Compliance, que la dirigirá de forma imparcial a fin de obtener los elementos suficientes que permitan elaborar un informe final de conclusiones.

El Área de Compliance tiene la facultad para solicitar a la persona informante información adicional en el caso que fuera necesaria para determinar el inicio del procedimiento y de acuerdo con las normativas del Canal Ético.

El Área de Compliance debe garantizar la confidencialidad de todo el procedimiento. Cuando la investigación implique a miembros de los órganos de gobierno o cargos ejecutivos de la Entidad que deban intervenir, según este protocolo, en alguna fase del procedimiento, se evitará en este caso que los órganos y cargos afectados tengan conocimiento alguno mediante una tramitación específicamente secreta.

Todos los Miembros de la Entidad y los Socios de Negocio tienen la obligación de colaborar en la investigación cuando se les pida hacerlo desde el Área de Compliance.

7.5. Informe Final

El Área de Compliance confeccionará un informe final de análisis de los hechos investigados y conclusiones de acuerdo al Procedimiento de Gestión y Tramitación de Consultas. Este informe incluirá una propuesta de resolución.

Cuando la conducta se atribuya a una persona que se encuentre bajo la disciplina de un Socio de Negocio, el informe final de investigación propondrá al Área Legal la revisión o rescisión del contrato, convenio, protocolo o régimen de relación con la persona infractora así como el estudio de posibles acciones de exigencia de responsabilidades que el acoso haya podido generar, informando en todo caso a la víctima de los hechos.

7.6. Adopción de la resolución

El informe final incluirá una propuesta de resolución que se presentará a la Comisión de Abordaje, la cual ratificará esta propuesta.



Posteriormente, el Área de Compliance elaborará un acta que recoja los hechos de forma resumida y anonimizada, junto con las conclusiones y la resolución de la Comisión de Abordaje. Esta acta deberá ser firmada formalmente por los miembros de la Comisión.

7.7. Responsabilidades disciplinarias

Constituyen infracciones disciplinarias todas aquellas actuaciones de los Miembros de la Entidad contrarias a la ley, a la normativa interna del FC Barcelona, al convenio colectivo de aplicación o a la legislación laboral previstos en tal sentido.

El área de Recursos Humanos es la competente para incoar e instruir los expedientes disciplinarios relativos a los Miembros de la Entidad por actos de acoso, para ratificar o revocar las decisiones relativas a la imposición de medidas cautelares sobre la persona denunciada y, por último, para formular la propuesta de resolución del expediente disciplinario con recomendación de sanción, que deberá aprobarla. Junta Directiva de la Entidad.

En la aplicación de este protocolo deberá tenerse especialmente en cuenta la existencia de plazos de prescripción de las infracciones disciplinarias y los de caducidad de los expedientes.

7.8. Recuperación y reparación de las víctimas

De acuerdo con los objetivos del protocolo, el Informe Final debe incluir las acciones de reparación a la víctima. Las acciones de reparación son el conjunto de medidas necesarias que deben tomarse para contribuir a la restauración de todos los ámbitos de la víctima que hayan sido dañados por la situación de acoso.

Son medidas de reparación, entre otras: la indemnización de la víctima, su recuperación física, psicológica y social, la inmediata restitución de la situación laboral previa al acoso (por ejemplo, la restitución del cargo), la reparación simbólica mediante acciones específicas que demuestren el compromiso de la entidad, o las medidas que fomenten la garantía de no repetición.

Las medidas de reparación también deben tener en cuenta el impacto colectivo de las situaciones de acoso.

El Comité de Abordaje se asegurará de que las medidas para la asistencia, recuperación y reparación de la víctima de acoso propuestas en el informe final se ejecuten debidamente.

8. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo

En atención a las situaciones y resultados que se vayan produciendo a raíz de la aplicación del presente Protocolo y del procedimiento de actuación ante denuncias internas en materia de acoso laboral que este mismo contiene, el FC Barcelona adoptará las medidas de seguimiento, evaluación y revisión que estime más adecuadas.



De esta forma, con el objetivo de prevenir posibles situaciones futuras similares, el FC Barcelona podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- Cambios organizativos y laborales (como la reducción o la reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la adaptación del puesto de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, entre otras medidas).
- Modificación o adopción de políticas y procedimientos internos.
- Sesiones formativas sobrevenidas y otras acciones de concienciación y sensibilización.
- La dotación de los apoyos necesarios por razón de discapacidad para la reincorporación.

Más allá del anterior supuesto de revisión periódica, el Área de Compliance propondrá la revisión de este protocolo cuando se produzcan cambios normativos relevantes, cambios en la estructura de la Entidad (como por ejemplo cambios en sus procesos, órganos encargados de la toma de decisiones, objeto social, centros de trabajo, etc.) o a raíz de sucesos relevantes que determinen la necesidad de adaptación o mejora de este protocolo.



Anexo I: Definiciones

a) Canal Ético

Canal de comunicación que garantiza la comunicación directa, confidencial y segura de las comunicaciones, tanto por parte de los Miembros de la Organización como de Terceros.

b) Comunicación

Información relativa a acciones y omisiones que puedan constituir una infracción o incumplimiento de la legislación vigente y la normativa interna del FC Barcelona.

c) Persona denunciada

Persona afectada por la comunicación.

d) Persona informante

Persona que efectúa la comunicación.

e) Víctima

Persona que sufre la conducta de acoso.

f) FC Barcelona/Entidad

Incluye el Futbol Club Barcelona y todas sus entidades vinculadas.

g) Miembros de la Entidad

Los miembros de la Junta Directiva y de los órganos de administración de las entidades que conforman el FC Barcelona, además de los ejecutivos, profesionales deportivos (jugadores y cuerpo técnico), trabajadores, trabajadores temporales o bajo convenio de colaboración, voluntarios y el resto de personas subordinadas jerárquicamente a cualquiera de los anteriores.

h) Socios de negocio

Cualquier persona jurídica o física que no sea un Miembro de la Entidad, con la que la Entidad mantiene o prevé establecer cualquier tipo de relación de negocios. Se incluyen, entre otros, intermediarios como agentes o comisionistas, asesores externos, joint-ventures o personas físicas o jurídicas contratadas por el FC Barcelona para la entrega de bienes o la prestación de servicios.

i) Testigo

Cualquier persona que tenga noticia o información de una situación de acoso por conocimiento propio, ya sea de los actos de acoso, de cualquier otra circunstancia relevante o del contexto de una situación de acoso.

j) Tercero

Una persona física o jurídica o un organismo independiente de la Entidad.

k) Violencia de segundo orden

Consiste en la violencia física o psicológica, las represalias de cualquier tipo, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que acompañan o apoyan a las víctimas de acoso. Incluye los actos que impidan la prevención, detección, atención y recuperación de las personas afectadas.



Anexo II: CANALES EXTERNOS DE DENUNCIA Y COMUNICACIÓN

- **Inspección de Trabajo (vía administrativa)**

Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

- **Tribunal Laboral de Cataluña (vía administrativa)**

Interponer una demanda de conciliación.

- **Orden social (vía judicial)**

Interponer una demanda.

- **Orden penal (vía judicial)**

Interponer una denuncia o querrela.

- **Autoridad independiente de protección del informante**

Toda persona física podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I, o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualquiera de las acciones u omisiones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En el caso de Cataluña, el organismo autónomo correspondiente es la Oficina Antifraude de Cataluña. Puede encontrar más información en: <https://antifrau.cat/ca>

- **Oficinas de atención a la víctima del delito**

Ofrecen atención, apoyo y orientación a las víctimas y personas perjudicadas por un delito o falta; son el punto de coordinación de las órdenes de protección de las víctimas de violencia doméstica y de género que adoptan los órganos judiciales en Cataluña.

Puede encontrar más información sobre las direcciones y números de teléfono de las oficinas en: <https://web.gencat.cat/ca/adreces-i-telefons/index.html?codi=17174&jq=200001>

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

Disponen de diferentes canales de denuncia y asesoramiento:

- Teléfono 112
- Whatsapp 601 00 11 22
- Correo electrónico mossos.atenciovictimes@gencat.cat



Anexo III: Ejemplos de conductas constitutivas de acoso

Este anexo incluye una lista de ejemplos de hechos que pueden dar lugar a conductas que pueden ser constitutivas de acoso laboral en determinadas circunstancias (intencionalidad, habitualidad, intensidad). Debe tenerse en cuenta que la presente en ningún caso pretende ser una lista cerrada con un carácter excluyente o limitante.

Acoso laboral

- Aislamiento laboral.
- Asignar, de forma recurrente, tareas o trabajo que estén por debajo de la capacidad o competencia de la persona.
- La sobrecarga excesiva y continua de trabajo.
- No asignar ninguna tarea, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para hacer el trabajo o proporcionar datos erróneos.
- Rebajar las funciones de la persona trabajadora.
- Faltas de respeto en el trabajo, gritos e insultos.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.
- Amenazas o presiones excesivas.
- Denegación o dificultades para acceder a permisos, cursos, actividades, etc. siempre que dichas solicitudes sean razonables.

Acoso discriminatorio

- Tratar a la persona de forma menos favorable que a otro trabajador por motivos de origen racial, religiosos, étnicos, etc.
- Situar a personas de un origen racial o étnico concreto en una particular desventaja respecto a otras, sin justificación o criterio práctico objetivo alguno.
- Denegar a una persona una prestación a la cual tenga derecho debido a su ideología, orientación sexual, situación familiar, etc.
- Utilizar formas ofensivas para dirigirse a la persona, ridiculizándola, despreciando sus capacidades, habilidad y potencial intelectual por razón de su orientación sexual.