

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral

VERSIÓ 02
OCTUBRE 2023



INFORMACIÓ IMPORTANT SOBRE AQUEST DOCUMENT

Identificació del document	Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral
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
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	Tots els <i>Membres</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 FC Barcelona.....	4
2.	Objectiu 4	
3.	Àmbit d'aplicació	5
3.1.	Àmbit objectiu	5
3.2.	Àmbit espacial.....	6
3.3.	Àmbit subjectiu	7
4.	Principis d'actuació.....	7
5.	Mesures de prevenció.....	8
5.1.	Compromís corporatiu.....	8
5.2.	Difusió del protocol.....	9
5.3.	Formació i sensibilització	9
5.4.	Mesures de prevenció davant dels Socis de Negoci.....	9
6.	Mesures de detecció.....	10
7.	Procediment d'abordatge i resolució de situacions d'assetjament	10
7.1.	Comunicació de fets: Canal Ètic.....	10
7.2.	Objectius del procediment.....	11
7.3.	Òrgans intervinents en el procediment.....	11
7.4.	Inici del procediment.....	12
7.5.	Informe Final.....	13
7.6.	Adopció de la resolució	13
7.7.	Responsabilitats disciplinàries.....	13
7.8.	Recuperació i reparació de les víctimes.....	13
8.	Seguiment, avaluació i revisió del protocol.....	14
	Annex I: Definicions.....	15
	Annex II: CANALS EXTERNS DE DENUNCIA I COMUNICACIÓ	16
	Annex III: Exemples de conductes constitutives d'assetjament.....	17



1. Compromís del FC Barcelona

En concordança amb valors ètics del FC Barcelona, es vol deixar constància del compromís del Club en que les situacions d'assetjament laboral no han de ser tolerades en cap concepte, i que donarà suport a aquelles persones que poguessin ser-ne víctimes. D'altra banda, el Club actuarà sempre respectant la legalitat vigent en cada moment.

De conformitat amb l'anterior, l'objectiu del present Protocol és manifestar la postura de tolerància zero del FC Barcelona davant de qualsevol tipus de conducta constitutiva d'assetjament laboral.

En aquest sentit, el present Protocol constitueix el principal instrument del Club per a fer efectiva la tutela de drets fonamentals i l'obligació de protecció de la salut i la seguretat de les persones treballadores en matèria de prevenció, detecció i solució de l'assetjament laboral, donant així compliment de manera conjunta a l'obligació de protecció del personal que preveu la normativa laboral i en matèria de riscos laborals vigent.

El FC Barcelona es compromet a promoure un ambient de treball respectuós, en el qual el dret a la igualtat de tracte, a la no discriminació, a la dignitat, a la intimitat i integritat es respectin en tot moment.

2. Objectiu

Aquest Protocol té com a objectiu prevenir casos d'assetjament laboral, i garantir la reparació de la víctima quan es doni una situació d'assetjament.

Els seus objectius específics són:

- a) Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin.
- b) Definir els rols i les responsabilitats de totes les persones que intervenen en aquest protocol.
- c) Garantir els drets de la víctima, de la persona informant, de la persona denunciada i dels testimonis afectats per aquest protocol i, en especial, la confidencialitat de les seves dades personals.
- d) Oferir una protecció integral de la víctima incloent l'adopció de mesures cautelars quan calgui.
- e) 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 emprengui les accions legals que considerin oportunes.



3. Àmbit d'aplicació

Per tal que el present Protocol sigui d'aplicació, és necessari que concorrin de forma cumulativa els àmbits següents:

3.1. Àmbit objectiu

Aquest protocol és d'aplicació a aquelles situacions constitutives d'assetjament laboral atenent a les següents definicions:

- **Assetjament laboral:** l'assetjament laboral és tota conducta, pràctica o comportament, realitzat en el sí d'una relació de treball, que suposi directa o indirectament un atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta i/o hostil de forma sistemàtica i recurrent

Mitjançant les conductes d'assetjament laboral, es sol perseguir anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la permanència en el lloc de treball de la persona que les sofreix, afectant negativament en l'entorn laboral.

No s'ha de confondre les situacions de pressió o conflicte laboral amb l'assetjament laboral. En el primer cas, es tracta de situacions de desacord en el treball que es poden materialitzar en xocs, discussions o conflictes eventuals. L'assetjament laboral, d'altra banda, és un atac malintencionat, intens, sistemàtic i mantingut en el temps contra una persona. És a dir, queden fora de l'àmbit d'aplicació del present Protocol, sense perjudici que puguin entrar dins l'àmbit d'aplicació de prevenció de riscos psicosocials promoguts pel FC Barcelona, aquelles situacions que no puguin considerar-se com a conductes d'assetjament laboral sinó, merament, com a conflictes interpersonals.

- **Assetjament discriminatori:** l'assetjament discriminatori és una tipologia d'assetjament laboral i consisteix en qualsevol conducta d'assetjament laboral fonamentada en un motiu de raça, ètnia, religió, convicció o qualsevol altra circumstància personal o social, amb la finalitat o resultat d'anul·lar o menyscabar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, de drets humans i llibertats fonamentals, així com dificultar a la persona discriminada la integració o, en general, produir-li un perjudici.

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 aplicar 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.



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.

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.

Les conductes constitutives d'assetjament, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió del gènere es regulen de forma independent i expressa en el *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*. En aquest sentit, en els casos en què s'identifiquin indicis d'aquestes conductes les quals podrien també estar tipificades dins l'assetjament laboral serà d'aplicació preferent el Protocol enunciat.

3.2. Àmbit espacial

Aquest protocol és d'aplicació a situacions d'assetjament que succeeixen 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 succeeixen:

- 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 treballador, 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'ocupador.
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.



3.3. Àmbit subjectiu

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

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.

A fi de determinar quines concretes persones estan sotmeses a aquest protocol s'estarà a l'existència de qualsevol vinculació amb el FC Barcelona, incloent, sense ànim d'exhaustivitat, a:

- Persones que exerceixen l'autoritat, les funcions o les responsabilitats d'empleador, personal executiu o membres de la Junta directiva.
- Treballadors assalariats o vinculats per qualsevol vincle contractual, inclosos treballadors irregulars o acomiadats, incloent el personal de l'àrea esportiva.
- Treballadors de contractes, subcontractes i empreses de treball temporal.
- Voluntaris, becaris, personal en pràctiques, aspirants i sol·licitants de treball.

4. 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:

- **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 la víctima, la persona informant i els testimonis no sofreixin cap tipus de represàlia per la seva actuació, protegint-los 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.



- **Imparcialitat**

Totes les persones i òrgans responsables de l'aplicació d'aquest protocol han d'actuar amb absoluta imparcialitat respecte els 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 afectada 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 afectada tenen dret a que els procediments regulats en aquest protocol es condueixin i conclouin 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.

5. Mesures de prevenció

5.1. Compromís corporatiu

El FC Barcelona, amb l'objectiu de fomentar un entorn de tolerància zero davant de l'assetjament laboral, 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.

En aquest sentit, el FC Barcelona es compromet, entre d'altres a:

- Divulgar el Codi Ètic i la resta de normativa interna del FC Barcelona, entre elles el present Protocol.
- Fomentar el respecte i la consideració entre tots els Membres del FC Barcelona, realitzant qualsevol acció que s'estimi necessària per al compliment dels fins d'aquest protocol.
- Dur a terme les identificacions o avaluacions de riscos en matèria de prevenció de riscos laborals que resultin necessàries, tenint en consideració els possibles riscos psicosocials observables en l'àmbit del Club.
- Dur a terme mesures que promoguin la salut psíquica dels Membres del FC Barcelona.
- Utilitzar les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral aplicable quan sigui necessari i pertinent.



- Altres mesures que, en atenció a les concretes circumstàncies, poguessin resultar necessàries per assegurar el compliment amb la normativa i exigències en matèria laboral.

5.2. Difusió del protocol

Els Membres de l'Entitat han de conèixer l'existència i contingut del present 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*).
- Publicar l'existència d'aquest protocol a la pàgina web.

5.3. Formació i sensibilització

El FC Barcelona ha d'incloure en el pla de formació, sessions obligatòria en aquesta matèria per als Membres de l'Entitat adaptada als diferents col·lectius que la conformen.

Adicionalment a les formacions periòdiques incloses al pla anual 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*.

D'altra banda el FC Barcelona ha d'elaborar campanyes de sensibilització pels Membres de l'Entitat per tal de difondre el compromís de l'organització de tolerància zero davant de l'assetjament laboral.

5.4. Mesures de prevenció davant dels Socis de Negoci

El FC Barcelona ha d'exigir als seus Socis de Negoci que assumeixin contractualment que disposen 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. 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 formació i sensibilització detallades a l'apartat 5.3 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 laboral mitjançant el Canal Ètic.

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

7.1. Comunicació de fets: Canal Ètic

El canal de comunicació de situacions d'assetjament és el Canal Ètic 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.

Tots els Membres de l'Entitat tenen l'obligació d'informar a través del Canal Ètic d'aquelles situacions d'assetjament de les quals en tinguin coneixement.

Els Socis de Negoci i Tercers aliens 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 les autoritats administratives laborals o òrgans judicials laborals i penals. La utilització d'una via en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Serà la persona informant qui, en funció de la situació, ho decideixi. L'Annex II inclou les dades de contacte d'algunes d'aquestes administracions i autoritats.



7.2. 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.

7.3. 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 dels treballadors. En la seva composició es tendirà a la paritat.

7.3.1 Comissió d'Abordatge

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 afectada o la víctima.
- 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.

7.3.2 Àrea de Compliance

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 per tal de presentar les conclusions de la investigació.
- Redactar l'acta de resolució del cas derivada de la reunió de la Comissió.
- 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.

7.4. Inici del procediment

Tota denúncia 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.

Tots els Membres 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.



7.5. Informe Final

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 Consultes. Aquest informe inclourà una proposta de resolució.

Quan la conducta s'atribuís a una persona que es trobi sota la disciplina d'un Soci de Negoci, l'informe final d'investigació proposarà a l'Àrea Legal la revisió o rescissió del contracte, conveni, protocol o règim de relació amb la persona infractora així com l'estudi de possibles accions d'exigència de responsabilitats que l'assetjament hagués pogut generar, informant-ne en tot cas a la víctima dels fets.

7.6. Adopció de la resolució

L'informe final inclourà una proposta de resolució que serà presentada a la Comissió d'Abordatge, el qual ratificarà aquesta proposta.

Posteriorment, l'Àrea de Compliance elaborarà una acta que reculli els fets de forma resumida i anonimitzada, juntament amb les conclusions i la resolució de la Comissió d'Abordatge. Aquesta acta haurà de ser signada formalment pels membres de la Comissió.

7.7. 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 als Membres 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.

7.8. Recuperació i reparació de les víctimes

D'acord amb els objectius del protocol l'Informe Final ha d'incloure les 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 en l'informe final siguin degudament executades.

8. Seguiment, avaluació i revisió del protocol

En atenció a les situacions i resultats que es vagin produint de l'aplicació del present Protocol i del procediment d'actuació davant de denúncies internes en matèria d'assetjament laboral que en el mateix es conté, el FC Barcelona adoptarà les mesures seguiment, avaluació i revisió que estimi més adequades.

D'aquesta manera, amb l'objectiu de prevenir possibles situacions futures similars, el FC Barcelona podrà adoptar, entre altres, les següents mesures:

- Canvis organitzatius i laborals (com la reducció o la reordenació del temps de treball, la mobilitat geogràfica, el canvi de centre de treball, l'adaptació del lloc de treball, la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball, entre altres mesures).
- Modificació o adopció de polítiques i procediments interns.
- Sessions formatives sobrevingudes i altres accions de conscienciació i sensibilització.
- La dotació dels suports que siguin necessaris per raó de discapacitat per la reincorporació.

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 de comunicació que garanteix la comunicació directa, confidencial i segura de comunicacions, tant per part dels Membres de l'Organització com de Tercers.

b) Comunicació

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

c) Persona denunciada

Persona afectada per la comunicació.

d) Persona informant

Persona que efectua la comunicació.

e) Víctima

Persona que sofreix la conducta d'assetjament.

f) FC Barcelona/Entitat

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

g) Membres de l'Entitat

Els membres de la Junta Directiva i dels òrgans d'administració de les entitats que conformen el FC Barcelona i els executius, professionals esportius (jugadors i cos tècnic), persones treballadores, persones treballadores temporals o sota conveni de col·laboració, persones voluntàries i la resta de les persones sota subordinació jeràrquica de qualsevol dels anteriors.

h) Socis de negoci

Qualsevol persona jurídica o física que no sigui un Membre de l'Entitat, amb la qual l'Entitat manté o preveu establir algun tipus de relació de negoci. S'inclouen, entre d'altres, intermediaris com ara agents o comissionistes, assessors externs, joint-ventures o persones físiques o jurídiques contractades pel FC Barcelona per al lliurament de béns o la prestació de serveis.

i) 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.

j) Tercer

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

k) 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: CANALS EXTERNS DE DENÚNCIA I COMUNICACIÓ

- **Inspecció de Treball (via administrativa)**

Interposar una denúncia davant la Inspecció de Treball.

- **Tribunal Laboral de Catalunya (via administrativa)**

Interposar una demanda de conciliació.

- **Ordre Social (via judicial)**

Interposar una demanda.

- **Ordre Penal (via judicial)**

Interposar una denúncia o querella.

- **Autoritat Independent de Protecció a l'Informant**

Tota persona física podrà informar davant l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, A.A.I, o davant les autoritats o òrgans autonòmics corresponents, de la comissió de qualsevol de les accions o omissions previstes a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

En el cas de Catalunya, l'Òrgan autonòmic corresponent és l'Oficina Antifrau de Catalunya. Podeu trobar més informació a: <https://antifrau.cat/ca>

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

Ofereixen atenció, suport i orientació a les víctimes i persones perjudicades per un delictes 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-telefonos/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 fets que poden donar lloc a conductes que poden ser constitutives d'assetjament laboral, en determinades circumstàncies (intencionalitat, habitualitat, intensitat). Cal tenir en compte que la present llista, en cap cas pretén ser una llista tancada amb caràcter exclouent o limitatiu.

Assetjament laboral

- Aïllament laboral.
- Assignar, de manera recurrent, tasques o treball per sota de la capacitat o competència de la persona.
- La sobrecàrrega excessiva i contínua de treball.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball, o facilitar dades errònies.
- Rebaixar les funcions de la persona treballadora.
- Faltes de respecte en el treball, crits i insults.
- Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional.
- Amenaces o pressions excessives.
- Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc. sempre que aquestes peticions siguin raonables.

Assetjament discriminatori

- Tractar a la persona de manera menys favorable que a una altra persona treballadora per motius d'origen racial, religiós, ètnic, etc.
- Situar a persones d'un origen racial o ètnic concret en desavantatge particular respecte a unes altres, sense justificació o criteri pràctic objectiu.
- Denegar a una persona una prestació a la qual tingui dret per raó de la seva ideologia, orientació sexual, situació familiar, etc.
- Utilitzar formes ofensives per dirigir-se a la persona, ridiculitzant-la, menyspreant les seves capacitats, habilitat i potencial intel·lectual per raó de la seva orientació sexual.