FC BARCELONA

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

VERSIÓN 02
OCTUBRE 2023

INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE ESTE DOCUMENTO	
Identificación del documento	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género
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 trabajo (noviembre de 2020)
Normas relacionadas	Resto de documentos que conforman el *Sistema de Gestión de Compliance* 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	Cualquier *miembro* del FC BARCELONA y entidades vinculadas, socios comerciales
Responsable principal de su vigilancia	*Área de Compliance*
Fecha de aprobación	Octubre 2023

FC BARCELONA

Índice

1. Compromiso del presidente del FC Barcelona....5
2. Marco normativo....7
3. Objetivo....8
4. Ámbito de aplicación....9
   4.1. Ámbito objetivo....9
   4.2. Ámbito espacial....10
   4.3. Ámbito subjetivo....10
5. Principios de actuación....11
6. Medidas de prevención....13
   6.1. Compromiso corporativo....13
   6.2. Difusión del protocolo....14
   6.3. Formación....14
   6.4. Sensibilización....15
   6.5. Cumplimiento de campañas institucionales contra la violencia machista y la LGBTI-fobia....15
   6.6. Medidas de prevención ante Socios de Negocio....15
   6.7. Coordinación con las políticas de igualdad de género, diversidad sexualidad y de género y no discriminación de la Entidad....15
7. Medidas de detección....16
8. Red de personas de referencia....16
9. Procedimiento de abordaje y resolución de situaciones de acoso....17
   9.1. Comunicación de hechos: Canal Ético....17
   9.2. Objetivos del procedimiento....17
   9.3. Órganos implicados en el procedimiento....18
   9.4. Inicio del procedimiento....19
   9.5. Respeto por la voluntad de la víctima....19
   9.6. Otros supuestos de no investigación....20
   9.7. Investigaciones preliminares y de urgencia....20
   9.8. Investigación de los hechos y medidas cautelares....21
   9.9. Informe final y propuesta de resolución....21

9.10. Indicios de delito 21
9.11. Responsabilidades disciplinarias 21
9.12. Recuperación y reparación de las víctimas 22
10. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo 22
Anexo I: Definiciones 24
Anexo II: Líneas y servicios de atención a víctimas de violencia machista y violencia LGBTI-fóbica 26
Anexo III: Ejemplos de conductas constitutivas de acoso 28
Anexo IV: Formación 30

1. Compromiso del presidente del FC Barcelona

Me complace presentar el nuevo borrador del **Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad o expresión de género del** FC Barcelona, una iniciativa que reafirma nuestro compromiso inalterable con la promoción de valores democráticos de igualdad y no discriminación, tal y como se refleja en los estatutos del FC Barcelona, donde se establece claramente que debemos promover estos valores y, por consiguiente, debemos luchar por la erradicación de todas las actitudes sexistas, homófobas y racistas tanto en el ámbito deportivo como social, y, por supuesto, dentro de nuestra propia organización.

La grandeza del Barça no solo se mide por los títulos deportivos logrados. También trascienden nuestros valores en todo el mundo, y somos conscientes de que la fortaleza de nuestro Club hace que seamos una organización que promueve el cambio social, ya que somos plenamente conscientes de nuestro peso en nuestra sociedad catalana en su conjunto y de nuestra influencia para el resto del mundo.

Los miembros del FC Barcelona están totalmente comprometidos con la lucha y erradicación de la violencia sexista y la fobia LGBTI, y es esencial reconocer que vivimos en una sociedad históricamente patriarcal, donde los roles de género han llevado a la discriminación contra las mujeres y las personas LGBTI. Estas actitudes, que desafortunadamente también pueden manifestarse dentro de nuestra organización, constituyen una grave violación de los derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTI.

Por estas razones, en los últimos años hemos trabajado constantemente para establecer una cultura de integridad y respeto dentro de nuestra organización, con el firme objetivo de convertirnos en un espacio seguro donde prevalezca siempre el respeto y la dignidad de todas las personas que forman parte de nuestra entidad. El FC Barcelona se compromete plenamente a identificar y erradicar estas actitudes discriminatorias, y a desarrollar una cultura de integridad y respeto dentro de nuestra organización.

El presente Protocolo es una parte esencial de la política representada por nuestro Plan de igualdad, siendo una de las medidas más importantes, en el firme compromiso del Club de mantener relaciones laborales basadas en la no discriminación, la igualdad de género y la seguridad. Esta iniciativa reafirma nuestro inquebrantable deseo de continuar impulsando una transformación completa en las relaciones laborales, garantizando nuestro compromiso como Club de proteger el bienestar de todas las personas eliminando cualquier rastro de violencia y discriminación contra las mujeres y las personas LGBTI, promoviendo espacios seguros donde reine el respeto y la dignidad de todos los miembros de nuestra comunidad.

Es importante tener en cuenta que este Protocolo no es simplemente una política aislada, sino que, por un lado, se constituye como una verdadera declaración de los valores fundamentales de nuestra organización y, por el otro, es una herramienta indispensable para la identificación de los problemas relacionados con situaciones de riesgo para las mujeres y las personas LGBTI, abordando la prevención y detección de incidentes, poniendo a la víctima en el centro y evitando la revictimización, abordando la reparación completa y protegiendo a los denunciantes contra cualquier represalia.

Estamos orgullosos de los pasos que estamos dando porque nos ayudan a reflexionar sobre quiénes somos como Club y lo que representamos. Seguiremos trabajando para garantizar que el FC Barcelona sea un ecosistema humano en el que todos se sientan seguros, respetados y valorados.

Joan Laporta Estruch

Presidente del FC Barcelona

2. Marco normativo

La igualdad de mujeres y hombres, así como el trato igualitario y la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se reconoce en varias normas a nivel europeo, estatal y catalán. Por otro lado, el marco normativo aplicable considera el acoso como una forma de discriminación.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo, reconoce el acoso sexual y por razón de sexo como forma de discriminación y anima a los Estados miembros a tomar medidas eficaces para su prevención.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también reconoce el acoso sexual o por razón de sexo como un acto discriminatorio.

En el ámbito catalán, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista incluye el acoso sexual y por razón de sexo como una forma de violencia machista que puede ocurrir, entre otros, en el ámbito laboral.

El marco normativo estatal establece obligaciones para que las empresas combatan este fenómeno. En particular, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligación de las empresas de promover condiciones laborales libres de acoso, así como la obligación de que las empresas con plantillas de más de 50 personas tengan planes de igualdad que incluyan medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Por otro lado, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la Libertad sexual, establece que estas medidas deben incluir procedimientos específicos para responder a quejas y reclamaciones que puedan ser formuladas por víctimas de estas situaciones. En relación con los planes de igualdad, también es relevante mencionar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Por último, en el ámbito laboral, también es aplicable la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación con la garantía de los derechos de las personas LGBTI, el marco jurídico catalán, a través de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI mediante la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Por otro lado, la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Igualdad de Trato y No Discriminación determina que todas las prácticas deportivas deben respetar la dignidad de las personas y el derecho a la igualdad de trato, y evitar todas las formas de discriminación y estigmatización.

El marco normativo estatal, mediante la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, establece la obligación de las empresas de tener un conjunto planificado de medidas y

recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI, así como un protocolo de actuación para el abordaje del acoso o la violencia contra las personas LGBTI en el plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigor de dicha ley.

3. Objetivo

Este protocolo tiene como objetivo prevenir casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y garantizar la reparación de la víctima cuando se produzca una situación de acoso. Este protocolo forma parte de las medidas de prevención previstas en el Plan de igualdad del FC Barcelona.

Sus objetivos específicos son:

a) Desarrollar estrategias de prevención para erradicar estas conductas y mejorar su detección cuando se produzcan.

b) Establecer circuitos de intervención rápidos y eficientes ante una notificación de acoso.

c) Definir las funciones y responsabilidades de todas las personas implicadas en este protocolo.

d) Garantizar los derechos de la víctima, la persona informante, la persona acusada y cualquier testigo y, en particular, la confidencialidad de sus datos personales.

e) Establecer medidas de acompañamiento y garantizar la seguridad e integridad de la víctima y la persona informante.

f) Proporcionar una protección integral para la víctima, incluida la adopción de medidas de precaución cuando sea necesario.

g) 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 ninguna persona ni el propio FC Barcelona tomen las medidas legales que consideren apropiadas. El FC Barcelona debe facilitar el acceso y el acompañamiento de las víctimas y las personas informantes ante la justicia formal cuando sea necesario, especialmente en los casos más graves.

4. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a aquellas situaciones incluidas al mismo tiempo en los siguientes tres ámbitos: objetivo, espacial y subjetivo.

4.1. Ámbito objetivo

Este protocolo se aplica a situaciones que constituyan acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de acuerdo con las siguientes definiciones:

- ***Acoso sexual:*** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseada por parte de la víctima que tenga como objetivo o tenga el efecto de atacar la dignidad y libertad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- ***Acoso por razón de sexo:*** cualquier comportamiento basado en el sexo de una persona cuyo propósito o efecto es atacar su dignidad o integridad física o mental o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Asimismo, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable relativo al embarazo o maternidad.
- ***Acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género***: cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno que sea intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto para esa persona.

La intimidación es un fenómeno que abarca comportamientos muy diversos, que en ningún caso pueden circunscribirse a una enumeración específica. Este protocolo no puede obviarse bajo el pretexto de interpretaciones restrictivas de su alcance cuando se tengan en cuenta informaciones o indicios de hechos que se vinculen con comportamientos dirigidos a atentar contra la integridad o la libertad sexuales, o contra la libertad e integridad de personas cuando aparezcan vinculados al sexo de la víctima o su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

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.

Debido al carácter patriarcal de la sociedad, las conductas de acoso sexual y por razón de sexo afectan mayoritariamente a las mujeres.

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. En los supuestos de acoso sexual, una sola conducta por sí sola puede constituir un caso de acoso.

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.

4.2. Ámbito espacial

Este protocolo se aplica a situaciones de acoso y violencia que se producen 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 personal, 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 el alojamiento proporcionado por la empresa.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4.3. Ámbito subjetivo

Este protocolo es de aplicación cuando la persona que ha realizado el acto de acoso o lo ha sufrido es miembro de la Entidad o de un Socio de Negocio.

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.

Asimismo debe regularse a través de un protocolo específico el sistema de protección del público general asistente a actos y competiciones deportivas frente a situaciones de acoso cometidas por personas sin ninguna vinculación con la Entidad pero que se hayan producido en sus instalaciones.

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 o con sus Socios de Negocio que haga aplicable su normativa interna, incluyendo, entre otros, a:

- Personas que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades jerárquicas o de dirección, personal ejecutivo o miembros de la Junta directiva.
- Personal asalariado o vinculado por cualquier vínculo contractual, incluido el personal en situación irregular o despedido, así como el personal del área deportiva.
- Personal por contrato, subcontratas y empresas de trabajo temporal.
- Personas que realizan un voluntariado, personal en prácticas, personas aspirantes y solicitantes de trabajo.

5. 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:

- **Enfoque centrado en la víctima**

En todo momento deberá darse máxima prioridad a los derechos y a la dignidad de la víctima, así como a su bienestar, por delante de los intereses relacionados con el procedimiento de intervención. Este enfoque hace referencia a una forma sistemática de relacionarse con la víctima, que requiere una atención empática, individualizada y que fomente un entorno de confianza, seguridad y confidencialidad, y se la proteja de cualquier estigmatización, discriminación, represalia o revictimización.

Se debe respetar la voluntad libremente expresada de la víctima en relación a la activación y mantenimiento del procedimiento de abordaje de los casos que le afecten así como en el eventual acceso al sistema de justicia formal.

- **No revictimización**

Cualquier intervención debe desarrollarse de forma respetuosa con la víctima, priorizando sus necesidades y evitando tratamientos que puedan causar daños adicionales. En este sentido, es necesario:

- Proporcionar atención personalizada y establecer un clima de confianza, seguridad y confidencialidad.
- Tener los recursos necesarios para poder ofrecer a la víctima la atención adecuada, incluido un espacio decente y cómodo en el que ser atendida.
- Proporcionar información clara sobre el proceso, las partes de las que constará, quién intervendrá en este y los posibles resultados.
- Permitir que la víctima, si lo desea, esté acompañada durante el proceso por la persona o personas que desee.
- Evitar los comentarios que puedan cuestionar el relato de la víctima y evitar hacer reinterpretaciones de los hechos.
- Evitar que la víctima tenga que repetir el relato.
- Adaptarse al ritmo de cada persona.

- **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 ninguna víctima, persona informante o testigo sufra ningún tipo de represalia por su actuación 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 .

- **Perspectivas de género**

En cualquier intervención deben tomarse en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en su dimensión biológica, histórica, económica, social y cultural, así como el impacto de la construcción del sistema sexo-género sobre las mujeres y las personas LGBTI. La perspectiva de género debe incorporarse con el objetivo de tener en cuenta la forma en que estas intervenciones afectan a las mujeres y a las personas LGBTI y, por lo tanto, de contribuir a erradicar las desigualdades.

- **Interseccionalidad**

En cualquier intervención se ha de tomar en consideración la situación en la que una mujer o una persona LGBTI, por pertenecer a otros grupos que también suelen ser discriminados, pueda sufrir formas agravadas y específicas de discriminación.

- **Enfoque basado en los derechos humanos**

El acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o de expresión de género atenta contra los derechos humanos. En consecuencia, cualquier acción llevada a cabo en el marco de la aplicación de este protocolo debe llevarse a cabo desde la perspectiva de la protección y promoción de los derechos humanos.

- **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 denunciada 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 denunciada 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.

6. Medidas de prevención

6.1. Compromiso corporativo

El FC Barcelona, con el objetivo de fomentar un entorno de tolerancia cero ante el acoso, el machismo y la LGBTI-fobia, debe destinar los recursos necesarios al despliegue de este protocolo y adaptar los recursos y herramientas existentes en coherencia con ese texto.

6.2. Difusión del protocolo

Cualquier Miembro de la Entidad o de los Socios de Negocios deben conocer la existencia y contenido de este protocolo a fin de que sea una herramienta efectiva de erradicación del 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*).
- Elaborar y difundir información del protocolo a través de los medios de comunicación internos adecuados como la intranet (*Basilea*), dípticos informativos a los que tenga acceso también el personal de los Socios de Negocio o cualquier otro sistema.
- Publicar este protocolo en la página web.

6.3. Formación

El FC Barcelona debe elaborar un programa de formación obligatoria para Miembros de la Entidad adaptada a los distintos colectivos que la conforman. En particular, la Entidad debe organizar:

- Formación básica para cada miembro de la Entidad.
- Formación básica para los jugadores y jugadoras.
- Formación especializada para el personal bajo su dirección o supervisión a otros miembros de la Entidad.
- Formación especializada para el personal deportivo, al que es de aplicación el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- Formación especializada para el personal de servicios médicos.
- Formación especializada para las personas con un rol específico en el abordaje de situaciones de acoso, lo que incluye tanto a las personas referentes definidas en el apartado 8 como a las personas que intervienen en el procedimiento definido en el apartado 9.

El Anexo IV incluye una propuesta de contenido para las formaciones en función del colectivo al que se dirija.

Además de la formación habitual incluida en el programa 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.

6.4. Sensibilización

El FC Barcelona debe desarrollar campañas de concienciación dirigidas a los miembros de la Entidad. En particular, debe difundir contenido con:

- El compromiso de la organización de tolerancia cero ante el acoso, el machismo y la LGBTI-fobia.
- Información sobre las múltiples formas de acoso en el lugar de trabajo y, en particular, información sobre acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como indicadores para su detección.
- Códigos de buenas prácticas profesionales y principios de actuación.

6.5. Cumplimiento de campañas institucionales contra la violencia machista y la LGBTI-fobia

El FC Barcelona debe elaborar acciones de apoyo a las campañas institucionales de reivindicación y sensibilización en torno a las fechas destacadas en el ámbito de las violencias machistas y la LGBTI-fobia, como el Día Internacional contra la LGBTI-fobia en el deporte (19 de febrero) o el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

6.6. Medidas de prevención ante Socios de Negocio

El FC Barcelona debe exigir a sus Socios de Negocio que asuman contractualmente las obligaciones derivadas de este protocolo o bien 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.

6.7. Coordinación con las políticas de igualdad de género, diversidad sexualidad y de género y no discriminación de la Entidad

Con el fin de eliminar los factores de riesgo que facilitan la aparición de situaciones discriminatorias, violentas o asediantes, el FC Barcelona debe llevar a cabo políticas de igualdad de género, diversidad sexual y de género, y no discriminación, de acuerdo con el Plan de igualdad de mujeres y hombres y otros planes de actuación que el FC Barcelona pueda adoptar en el ámbito de los derechos de las personas LGBTI.

En el marco de estas políticas, el FC Barcelona debe garantizar:

- La inclusión de la perspectiva de género y la perspectiva LGBTI en las medidas de prevención de riesgos laborales.
- La consideración de las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo en las políticas de conciliación y las guías que se elaboren en este ámbito.

- La incorporación a la Guía de comunicación inclusiva y no sexista de recomendaciones específicas en el ámbito de violencias machistas y LGBTI-fóbicas, en particular, para evitar situaciones revictimizadoras.

7. 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 sensibilización detalladas en el apartado 6.4y la inclusión de contenidos para facilitar la detección de situaciones de acoso en las formaciones detalladas en el apartado 6.3, 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 sexual, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral a través del Canal Ético.
- Disponer de un apartado de preguntas frecuentes en el portal de normativa interna que ayude a identificar posibles situaciones de acoso y proporcione información sobre la red de personas de referencia, las vías de comunicación de conductas de acoso y el procedimiento de abordaje y sus garantías.
- Disponer de personas de referencia para asistir a las víctimas y testigos de situaciones de acoso.

8. Red de personas de referencia

El FC Barcelona debe contar con personas de referencia para ayudar a las víctimas, a los informantes y a cualquier testigo de una situación de acoso.

La red debe estar integrada por personas con formación específica, de acuerdo con los requisitos detallados en la sección 6.3. El FC Barcelona debe asegurarse de que las personas que componen la red puedan tener la dedicación necesaria para cumplir con sus funciones.

Su función consiste en escuchar activamente y con total confidencialidad a la persona que se encuentre ante un caso de acoso, ya sea en condición de víctima, de persona informante o de testigo, en ayudar a comprender y evaluar la situación, en informar de los mecanismos existentes de comunicación de hechos constitutivos de acoso, así como de las medidas de protección, y en proporcionar acompañamiento a lo largo de todo el procedimiento. También deben proporcionar asistencia a aquellos que deseen comunicar hechos.

En ningún caso las tareas de acompañamiento que desarrollen las personas de referencia implicarán una exención del procedimiento de comunicación de denuncias a través del

Canal Ético de acuerdo con este protocolo, la Política de Gestión del Canal Ético y otra normativa interna aplicable .

La lista de personas que componen la red, así como sus datos de contacto, deben publicarse en la intranet. Las personas que se encuentren en una situación de acoso pueden acudir a cualquiera de las personas que componen la red. Las personas de referencia deben garantizar la confidencialidad del procedimiento en todo momento.

9. Procedimiento de abordaje y resolución de situaciones de acoso

9.1. Comunicación de hechos: Canal Ético

El canal de comunicación para situaciones de acoso es el Canal Ético (https://canaletic.fcbarcelona.cat/) 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.

Cualquier miembro de la entidad y los socios comerciales tienen la obligación de informar a través del Canal Ético de aquellas situaciones de acoso de las que tengan conocimiento.

Las terceras personas ajenas 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 la policía, las autoridades administrativas laborales u órganos judiciales laborales y penales. El Anexo II incluye los datos de contacto de algunas de estas administraciones y autoridades.

9.2. 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.

9.3. Órganos implicados en el procedimiento

El FC Barcelona tendrá que disponer de una Comisión de Abordaje formada por un mínimo de tres personas en representación del Área de Compliance, del Área de Recursos Humanos y en representación de las personas trabajadoras, que tendrán que haber recibido la formación que se establece en el apartado6.3. Al menos una de las tres personas que formen parte de la Comisión de Abordaje deberá ser miembro de la Comisión de Igualdad. En su composición se tenderá a la paridad.

La Comisión de Abordaje tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Ser informada del comienzo de cualquier investigación sobre situaciones de acoso.
- Ser informada del establecimiento de medidas de precaución con respecto a la persona denunciada o la víctima.
- Cuando proceda, debatir y ratificar la propuesta de resolución presentada por el Área de Compliance, firmando las actas formales 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.

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 del personal de apoyo del área jurídica o externo a la Entidad cuando lo justifiquen las necesidades de la investigación.
- 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 a la Comisión de Abordaje para presentar las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución del caso.
- Redactar las actas derivadas de la junta de la Comisión de Abordaje.

- 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.

9.4. Inicio del procedimiento

Toda comunicación de hechos que constituyan acoso conducirá al inicio de un procedimiento de investigación de acuerdo 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.

Cualquier Miembro 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.

9.5. Respeto por la voluntad de la víctima

De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, cuando de la decisión expresada por ésta se dedujera su voluntad inequívoca, libre e informada de no promover el procedimiento de abordaje, el Área de Compliance no iniciará ningún tipo de investigación de los hechos o interrumpirá su investigación si se hubiera iniciado.

Se considerará en cualquier caso una transgresión muy grave de la normativa ética de la Entidad el desalentar, desmotivar o tratar de influir en la libre voluntad de la víctima o de la persona informante de una situación de acoso, especialmente cuando lo haga la propia persona denunciada o bien una persona en una posición jerárquica por encima de la de la víctima, la persona informante o la persona denunciada.

La decisión de la víctima en las condiciones expresadas impide cualquier tipo de investigación de los hechos. Sin embargo, el Área de Compliance puede instar las actuaciones que sean procedentes distintas a las de este protocolo, para resolver situaciones que demuestren la existencia de determinados riesgos:

- Si los hechos constituyen un delito público, el Área de Compliance propondrá a la Junta Directiva que lo ponga en conocimiento del Ministerio Fiscal

efectuando las actuaciones urgentes de preservación de fuentes de prueba que sean oportunas.

- Si los hechos revelaran una situación de acoso continuado que deba detenerse o bien hechos de futura y previsible ocurrencia que deban evitarse, el Área de Compliance, sin perjuicio de respetar la decisión de no intervención de la víctima, debe instar las actuaciones de protección de la salud laboral que sean pertinentes.

En los supuestos de no inicio o interrupción de la investigación por decisión o solicitud de la víctima el Área de Compliance deberá informar a la Comisión de Abordaje.

9.6. Otros supuestos de no investigación

Las denuncias que presenten una absoluta carencia de fundamento, lo cual quedará a juicio del responsable de gestión del Canal Ético o el Área de Compliance, no darán lugar a ninguna actuación, sin perjuicio del deber general de documentación y registro de los trámites efectuados y de la posibilidad de iniciar un expediente disciplinario cuando se aprecie temeridad o mala fe en la persona informante.

Tampoco se iniciará el procedimiento ante denuncias que no aporten ninguna nueva información relativa a hechos que ya hayan sido abordados y resueltos en un procedimiento previo.

El Área de Compliance podrá decidir restringir o no efectuar ningún abordaje si existiera un procedimiento de investigación concurrente con el fin de no perjudicar la averiguación de los hechos y sus responsables y de no generar una victimización secundaria, respetando en todo caso la opinión de la víctima de los hechos.

En caso de no iniciarse ninguna investigación, se informará de esta circunstancia a la persona que haya formulado la comunicación.

9.7. Investigaciones preliminares y de urgencia

El Área de Compliance podrá efectuar aquellas consultas e investigaciones estrictamente necesarias para corroborar las circunstancias de los hechos y personas que hayan participado respecto de aquellas comunicaciones carentes de suficiente fundamento a fin de determinar si es necesario o no proseguir con el procedimiento indicado en este protocolo.

El Área de Compliance puede llevar a cabo a propia iniciativa y sin necesidad de esperar ningún trámite aquellas actuaciones relacionadas con la investigación que resulten de urgencia para asegurarse de que no desaparezcan fuentes de pruebas (recogiéndolas o protegiéndolas) o para evitar perjuicios inminentes, sobre todo en lo que tiene que ver con la protección de la víctima y la indemnidad de las personas informantes. Una vez superada la situación de urgencia, deberán continuarse los procedimientos regulados en este protocolo.

9.8. Investigación de los hechos y medidas cautelares

El Área de Compliance investigará los hechos de acuerdo con el Procedimiento de Gestión y Tramitación de Comunicaciones del FC Barcelona o cualquier otra normativa que la sustituya o complemente, especificándose que el plazo para concluir la investigación será de dos meses, y adoptará las medidas cautelares que sean adecuadas de acuerdo con este procedimiento.

De acuerdo con los principios informadores de la normativa de erradicación del acoso por motivos de sexo, corresponderá en todo caso a la persona denunciada demostrar la ausencia de discriminación y la proporcionalidad de las medidas adoptadas que se reputen discriminatorias por parte de la víctima.

9.9. Informe final y propuesta de resolución

El Área de Compliance confeccionará un informe final de análisis de los hechos investigados y conclusiones de acuerdo con el Procedimiento de Gestión y Tramitación de Comunicaciones del FC Barcelona o cualquier otra normativa que lo sustituya o complemente, e informará a la Comisión de 'Abordaje. El informe final deberá incluir una propuesta con acciones de reparación a la víctima.

Las conclusiones deberán contener una propuesta de resolución sobre la que la Comisión de Abordaje deberá debatir y, cuando proceda, ratificar. En este sentido, una vez adoptada la resolución sobre la tipificación o no de los hechos como un incumplimiento, se compartirá la conclusión con los responsables del Área de Recursos Humanos para que puedan valorarla en caso de que corresponda la sanción aplicable según el convenio colectivo.

9.10. Indicios de delito

Si la investigación revela la existencia de hechos constitutivos de un delito público sometido al deber de denuncia, las conclusiones deberán instar a la Junta Directiva a ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Cuando los hechos constituyan un delito perseguible sólo previa denuncia de la víctima, deberá respetarse la voluntad expresada por ésta a fin de tomar la decisión de poner o no los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Cuando los hechos constituyan un delito que pueda generar responsabilidad penal de la Entidad, la Junta Directiva debe tomar la decisión de informar o no al Ministerio Fiscal, sin perjuicio de llevar a cabo todas las acciones necesarias de protección y reparación a la víctima y evitar la repetición de los hechos.

9.11. 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 de incoar e instruir los expedientes disciplinarios relativos a cualquier Miembro de la Entidad por actos de acoso, de ratificar o revocar las decisiones relativas a la imposición de medidas cautelares sobre la persona denunciada y, finalmente, de formular la propuesta de resolución del expediente disciplinario con recomendación de sanción, que deberá aprobar la 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.

9.12. Recuperación y reparación de las víctimas

De acuerdo con los objetivos del protocolo y el apartado 9.9, el Informe Final deberá incluir una propuesta con 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 se ejecuten debidamente.

10. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo

El Área de Compliance y la Comisión de Igualdad deberán efectuar un seguimiento y evaluación del funcionamiento de este protocolo a fin de promover su revisión a efectos de mejoras.

Ambos organismos deben preparar un informe de evaluación anual basado en la experiencia obtenida de la aplicación del protocolo. El informe anual debe tener en cuenta las conclusiones de los Informes Finales de abordaje de los casos de acoso ocurridos que, por regla general, deberán incluir medidas para asegurarse de que no se vuelva a repetir la situación producida, en ocasiones mediante propuestas de revisión y modificación de este protocolo, si se estima necesario.

Coincidiendo con los plazos de revisión del Plan de Igualdad, el Área de Compliance y la Comisión de Igualdad deberán efectuar una propuesta razonada de mantenimiento o bien de revisión de este protocolo a partir de las conclusiones de los informes anuales de evaluación.

Con el fin de proponer mejoras de este protocolo el Área de Compliance y la Comisión de Igualdad podrán atender, sin ánimo de exhaustividad, a los siguientes indicadores:

- Número de casos de acoso producidos o que hayan estado a punto de producirse y sus características específicas.
- Número de personas formadas y grado de formación de acuerdo con lo establecido en el apartado de formación de este protocolo.
- Número y frecuencia de consultas relacionadas con cuestiones de acoso realizadas a través del Canal Ético.
- Adaptación de los recursos disponibles para la correcta aplicación de este protocolo y análisis del tiempo de respuesta dedicado.
- Cualquier otro indicador predictivo de la eficacia de este protocolo.

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 que garantiza la transmisión directa, confidencial y segura de las comunicaciones, tanto por parte de cualquier Miembro de la Entidad como de terceros.

b) Comunicación

Información relacionada con acciones y omisiones que puedan constituir un incumplimiento o violación de la legislación actual y/o las normativas internas del FC Barcelona.

c) Expresión de género

Manera en la que una persona manifiesta externamente elementos que tienen que ver con el género, ya sea a través de la ropa o la apariencia en general, del comportamiento, las afinidades, etc.

d) FC Barcelona/Entidad

Incluye el Futbol Club Barcelona y todas sus entidades vinculadas.

e) Identidad de género

Sentimiento de pertenecer a un género en particular, independientemente del sexo asignado al nacer.

f) Miembros de la Entidad

Cualquier miembro de la Junta Directiva y de los órganos de administración de las entidades que conforman el FC Barcelona y personas en órganos ejecutivos, profesionales deportivos (jugadores y jugadoras y cuerpo técnico), personal fijo, temporal o bajo convenio de colaboración, voluntarios y el resto de personas subordinadas jerárquicamente a cualquiera de los anteriores.

g) Orientación sexual

Tendencia de una persona a sentir atracción sexual hacia otras personas o no según el sexo o género al que pertenecen.

h) Persona denunciada

Persona a la que se atribuye provisionalmente la comisión de una conducta de acoso. En la normativa de protección de los informantes, a menudo se la denomina como la persona “afectada por la comunicación”.

i) Persona informante

Persona que comunica o revela información sobre actos de acoso a través del Canal Ético.

j) Socios de negocio

Cualquier persona jurídica o física que no sea 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, personal asesor externo, personas vinculadas a través de una joint-venture o personas físicas o jurídicas contratadas por el FC Barcelona para la entrega de bienes o la prestación de servicios.

k) Comisión de Abordaje

La Comisión de Abordaje es la comisión formada por miembros de RR. HH., Compliance y Comité de empresa que participa en el procedimiento de abordaje de los casos de acoso.

l) Comisión de Igualdad

La Comisión constituida por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras que tiene como objetivo velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad y lidera el Plan de igualdad del Club.

m) 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.

n) Tercero

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

o) Víctima

La persona que sufre la conducta de acoso.

p) Victimización secundaria o revictimización

El maltrato adicional ejercido contra las personas víctimas de acoso, como consecuencia directa o indirecta de los déficits cuantitativos y cualitativos de las intervenciones llevadas a cabo, ya sea de forma intencional, desacertada o negligente, por las personas implicadas en el abordaje de una situación de acoso.

q) 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: Líneas y servicios de atención a víctimas de violencia machista y violencia LGBTI-fóbica

- **Teléfono de emergencias 112**

El teléfono de emergencias 112 centraliza todas las llamadas de urgencias sanitarias, de seguridad ciudadana, de extinción de incendios y salvamentos y de protección civil frente a una situación de emergencia. Es gratuito, único en todo el ámbito europeo y ofrece una respuesta inmediata las 24 horas del día.

- **Línea de atención a las mujeres en situaciones de violencia: 900 900 120**

El servicio de atención permanente de la línea 900 900 120 es gratuito y confidencial y funciona todos los días del año durante las 24 horas del día. Se puede acceder a este por teléfono y correo electrónico (900900120@gencat.cat). Responde a las demandas relacionadas con cualquier forma de violencia contra las mujeres.

- **Servicio de intervención especializada (SIE)**

El Servicio de Intervención Especializada es un servicio gratuito que ofrece atención y recursos integrales en el proceso de recuperación y reparación a las mujeres que han sufrido o sufren violencia y a sus hijos o hijas. También incide en la prevención, la sensibilización y la implicación comunitaria. Cuenta con un equipo profesional multidisciplinar formado por personas graduadas en psicología, trabajo social, educación social, derecho e inserción laboral.

Puede encontrar más información sobre el SIE en:
http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=13280

- **Servicios y oficinas de información y atención a las mujeres municipales y comarcales (SIAD)**

Son servicios de información y atención que trabajan de forma coordinada en todo el territorio. Las oficinas de información del Instituto Catalán de las Mujeres y los servicios de información y atención a las mujeres (SIAD), de titularidad municipal o comarcal, informan sobre cualquier materia, como salud, trabajo, vivienda, servicios y recursos para las mujeres y, en su caso, derivan a las víctimas a las entidades y organismos responsables.

Puede encontrar más información sobre el SIAD en:
https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/mapa_siad/

- **Red de Atención Integral (SAI)**

El SAI LGBTI+ es un servicio integral para informar, acompañar y sensibilizar a personas y entidades sobre la orientación sexual, la expresión y la identidad de género y para prevenir

la LGBTI-fobia. Atiende tanto a las personas LGBTI+ como a su entorno y a los profesionales que trabajan en ámbitos sensibles.

Puede obtener más información sobre la Red de Atención Integral SAI en: https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/Serveis-i-tramits-de-la-Xarxa-dAtencio-Integral-SAI/index.html

- **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 conductas que pueden ser constitutivas de acoso y que, en ningún caso, pretende ser una lista cerrada con carácter excluyente o limitativo.

Acoso sexual

Conductas verbales:

- Hacer bromas y comentarios de naturaleza sexual.
- Hacer comentarios obscenos sobre el aspecto de una persona.
- Explicar prácticas, fantasías o preferencias sexuales y/o preguntar sobre ellas.
- Hacer insinuaciones verbales de naturaleza sexual.
- Hacer solicitudes abiertas de relaciones sexuales, ya sea ejerciendo presión o no.
- Invitar constantemente a actividades sociales cuando la persona haya indicado claramente que no las quiere hacer.
- Invitar a citas fuera del trabajo para hablar de cuestiones laborales.
- Pedir favores sexuales bajo amenaza y/o coacción.

Conductas no verbales:

- Hacer gestos obscenos, dirigir miradas lascivas o presionar o intimidar para conseguir relaciones sexuales.
- Decorar los lugares de trabajo con imágenes de carácter sexual.
- Entrar en los vestuarios del otro sexo sin pedir permiso.
- Quedarse en el vestuario del otro sexo mientras hay personas cambiándose o duchándose.
- Espiar en los vestuarios.
- Enviar mensajes o imágenes de naturaleza sexual, o solicitar imágenes de este tipo por teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.

Conductas físicas:

- Invadir el espacio físico de una persona repetidamente.
- Manosear, frotar, tocar, etc.
- Agredir sexualmente a alguien a través de actos que infrinjan su integridad sexual sin consentimiento.

Conductas a través de las redes:

- Ciberacoso

Acoso por razón de sexo

- Hacer bromas y comentarios sexistas de forma persistente.
- Ridiculizar a las personas por realizar tareas que no respondan a los estereotipos de género.

- Tratar a las personas de manera degradante o vejatoria por razón de sexo.
- Menospreciar el trabajo que hacen las mujeres.
- Encargar a las mujeres tareas muy sencillas o muy difíciles que no se correspondan con las responsabilidades de su puesto de trabajo o imponer demandas o plazos que no sean factibles.
- Dificultar los ascensos a las mujeres por razón de sexo.
- No conceder los permisos de maternidad o paternidad que correspondan, u otros permisos relacionados con el cuidado de familiares.
- Cualquier tratamiento desfavorable debido al embarazo.

Acoso por razón de orientación sexual

- Hacer chistes y ridiculizar a las personas lesbianas, gais o bisexuales recurriendo a estereotipos.
- Hacer comentarios que inciten a la homofobia, lesbofobia o bifobia.
- Tratar a una persona de manera degradante o vejatoria debido a la orientación sexual.
- Dificultar los ascensos por razón de orientación sexual.
- Denegar un trabajo por razón de orientación sexual.
- Denegar los permisos de matrimonio, maternidad o paternidad que correspondan.
- Considerar a los colectivos de lesbianas, gais o bisexuales como grupos de riesgo laboral por peligro de contagio de enfermedades de transmisión sexual.

Acoso por identidad de género

- Utilizar el nombre anterior de una persona que está en proceso de transición o que ya lo ha finalizado.
- Referirse al sexo anterior de una persona que está en proceso de transición o que ya lo ha finalizado.
- No permitir a las personas trans el uso de vestuarios, baños u otras instalaciones que corresponden al nuevo sexo.

Acoso por expresión de género

- Ridiculizar a las personas por la forma en que se visten, hablan, se mueven o su aspecto general, cuando este aspecto no se corresponda con las normas de género.

Las manifestaciones más graves de las conductas que se han enumerado pueden constituir una infracción penal castigada con penas graves, incluso de prisión, especialmente aquellas que atentan contra la libertad e integridad sexuales y la vida y la integridad física.

Anexo IV: Formación

La formación propuesta en este protocolo debe incluir, como mínimo, el siguiente contenido:

Tipo de formación	Contenidos
Básica para cada miembro de la Entidad	• Conceptos básicos de igualdad de género, diversidad sexual y de género y no discriminación desde una perspectiva interseccional. • Identificar sesgos. • Qué es y qué no es el acoso. • Cómo identificar los riesgos y las situaciones de acoso. • Buenas prácticas para evitar el acoso. • La política de prevención del acoso del FC Barcelona. • Información sobre el procedimiento interno definido en el protocolo. • Información sobre las vías externas de protección y respuesta (vía administrativa y vía judicial).
Formación básica para los jugadores y jugadoras	• Conceptos básicos de igualdad de género, diversidad sexual y de género y no discriminación desde una perspectiva interseccional. • Identificar sesgos, en particular en el ámbito deportivo. • Qué es y qué no es el acoso. • Cómo identificar riesgos y situaciones de acoso, en particular en el ámbito deportivo. • Buenas prácticas para prevenir el acoso, prestando especial atención al ámbito deportivo. • La política de prevención del acoso del FC Barcelona. • Información sobre el procedimiento interno definido en el protocolo. • Información sobre las vías externas de protección y respuesta (vía administrativa y vía judicial).
Formación especializada para el personal con responsabilidades	• Los mismos que en la formación básica para cada miembro de la Entidad. • El papel de los mandos y de la dirección al determinar la cultura de trabajo.

de dirección o supervisión	• El papel de los mandos y de la dirección en la implementación de la política de prevención: — Identificación de indicios. — Acciones que deben tomarse. — Herramientas prácticas. • Trabajar en habilidades clave para actuar: comunicación y gestión de conflictos. • Atención a la diversidad.
Formación especializada para el personal deportivo	• Los mismos que en la formación básica para los jugadores y las jugadoras. • El papel del personal técnico en la determinación de la cultura de trabajo. • El papel del personal técnico en la implementación de la política de prevención: — Identificación de indicios. — Acciones que deben tomarse. — Herramientas prácticas. • Trabajar en habilidades clave para actuar: comunicación y gestión de conflictos. • Atención a la diversidad.
Formación especializada para el personal de servicios médicos	• Los mismos que en la formación básica para los jugadores y las jugadoras. • El papel del personal médico en la implementación de la política de prevención: — Identificación de indicios. — Acciones que deben tomarse. — Herramientas prácticas. • Atención a la diversidad.
Formación especializada para personas con un papel específico en el tratamiento de situaciones de acoso	• Los mismos que en la formación especializada para el personal con responsabilidades de dirección o supervisión. • Técnicas de entrevista, técnicas de atención personalizadas, técnicas de comunicación no verbal y escucha activa.