

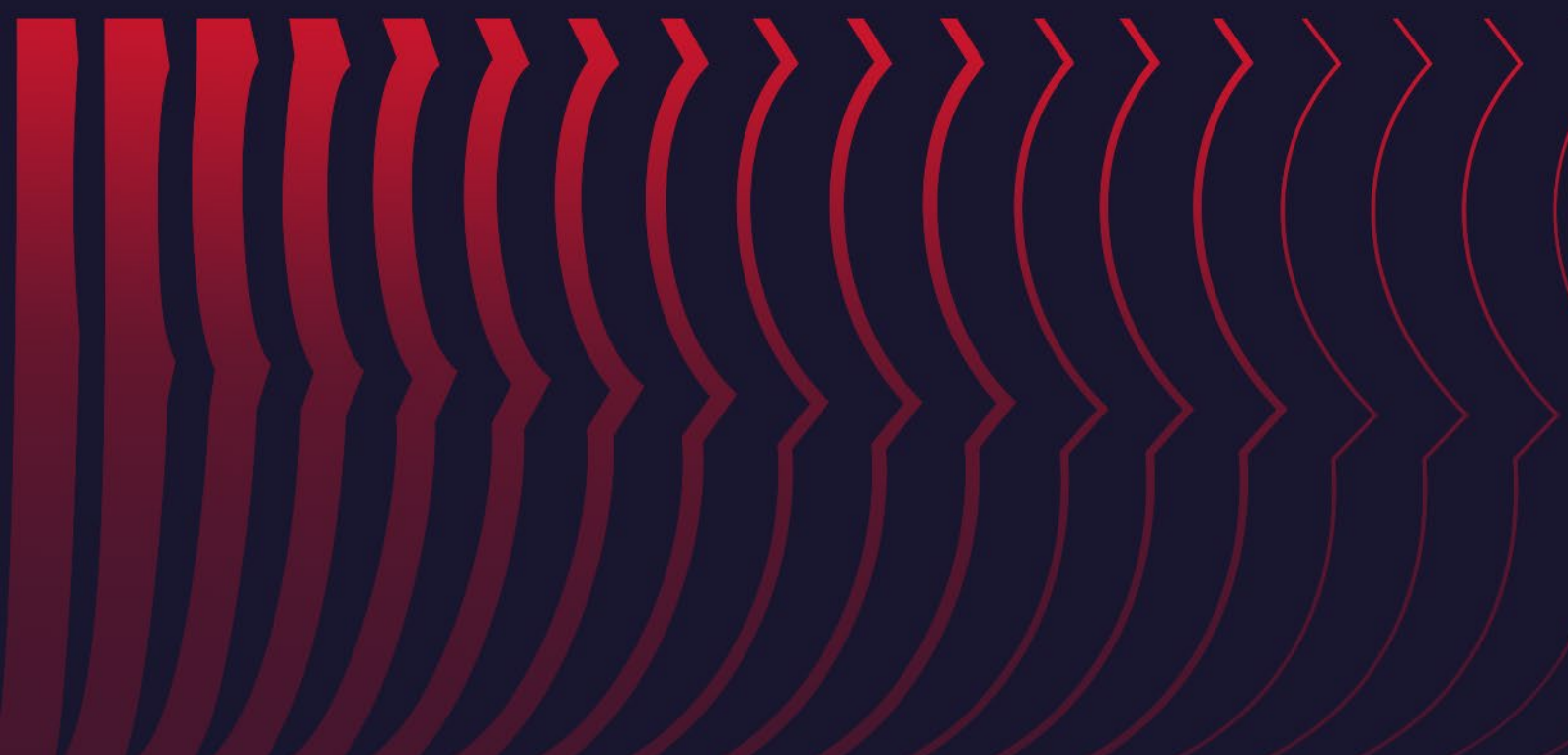


**FC BARCELONA**

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

**VERSIÓN 03**

**DICIEMBRE 2025**





INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE ESTE DOCUMENTO	
<b>Identificación del documento</b>	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión del género
<b>Versión del documento</b>	Versión 03
<b>Ámbito territorial de aplicación del Protocolo</b>	Todas las unidades y funciones del FC Barcelona y sus entidades vinculadas.
<b>Normas que desarrolla</b>	Política de Compliance Código Ético
<b>Normas que sustituye/modifica</b>	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión del género v02
<b>Normas relacionadas</b>	Resto de documentos que conforman el <i>Sistema de Gestión de Compliance</i> del FC BARCELONA
<b>Unidad de negocio o función a la que afecta</b>	Todas las unidades y funciones del FC BARCELONA y sus entidades vinculadas
<b>Personal al que afecta</b>	Cualquier <i>Miembro</i> del FC BARCELONA y sus entidades vinculadas, Socios de negocio
<b>Responsable principal de su vigilancia</b>	<i>Área de Compliance</i>
<b>Fecha de aprobación</b>	18 de diciembre de 2025
<b>Órgano de aprobación</b>	Junta Directiva
<b>Control de versiones</b>	Versión 01 (noviembre 2020) Versión 02 (octubre 2023) Versión 03 (diciembre 2025)



## 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.....	14
6.1.	Compromiso corporativo .....	14
6.2.	Difusión del protocolo .....	14
6.3.	Formación .....	14
6.4.	Sensibilización.....	15
6.5.	Adhesión a las campañas institucionales contra las violencias machistas y la LGBTI-fobia .....	15
6.6.	Medidas de prevención ante los Socios de Negocio.....	15
6.7.	Coordinación con las políticas de igualdad de género, diversidad sexual y de género, y no discriminación de la Entidad.....	16
7.	Medidas de detección .....	16
8.	Red de personas de referencia.....	17
9.	Procedimiento de abordaje y resolución de situaciones de acoso .....	17
9.1.	Comunicación de hechos: Canal Ético.....	17
9.2.	Objetivos del procedimiento .....	18
9.3.	Órganos intervinientes en el procedimiento.....	18
9.4.	Inicio del procedimiento.....	19
9.5.	Respeto a la voluntad de la víctima .....	20
9.6.	Otros supuestos de no investigación.....	20
9.7.	Investigaciones preliminares y de urgencia .....	21
9.8.	Investigación de los hechos, plazo y medidas cautelares.....	21
9.9.	Informe final y propuesta de resolución .....	21



9.10. Indicios de delito.....	22
9.11. Responsabilidades disciplinarias .....	22
9.12. Recuperación y reparación de las víctimas.....	23
10. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo .....	23
Anexo I: Definiciones .....	25
Anexo II: Líneas y servicios de atención a víctimas de violencia machista y violencia LGBTI-fóbica .....	27
Anexo III: Ejemplos de conductas constitutivas de acoso .....	29
<b>Anexo IV: Formación .....</b>	<b>31</b>



## 1. Compromiso del Presidente del FC Barcelona

Tengo el honor de presentar el nuevo redactado del **Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión del género** del FC Barcelona, una iniciativa que reafirma nuestro inalterable compromiso con la promoción de los valores democráticos de la igualdad y la no discriminación, tal y como se refleja en los Estatutos del FC Barcelona donde está escrito con claridad que debemos promover estos valores y consecuentemente debemos luchar por la erradicación de todas las actitudes machistas, homófobas y racistas tanto en el ámbito deportivo como social, y por supuesto, dentro de nuestra propia organización.

La grandeza del Barça no se mide únicamente por los títulos deportivos conseguidos. También trascienden mundialmente nuestros valores, y somos conscientes de que la fuerza de nuestro Club supone que somos una organización promotora de cambio social dado que somos plenamente conscientes de nuestro peso en el conjunto de nuestra sociedad catalana, y una influencia para el resto del mundo.

Los integrantes del FC Barcelona estamos plenamente comprometidos en la lucha y la erradicación de las violencias machistas y la LGBT-fobia y es esencial reconocer que vivimos en una sociedad históricamente patriarcal, donde los roles de género han dado lugar a discriminación hacia las mujeres y las personas LGTBI. Estas actitudes, que lamentablemente también pueden llegar a manifestarse dentro de nuestra organización, son una grave vulneración de los derechos humanos de las mujeres y las personas LGTBI.

Por estos motivos en los últimos años hemos trabajado de manera constante para establecer una cultura de integridad y respeto dentro de nuestra organización, con el objetivo firme de convertirnos en un espacio seguro donde siempre prevalezca 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 que representa nuestro Plan de Igualdad, siendo una de las más importantes medidas, en el firme compromiso del Club para mantener vigentes unas relaciones de trabajo basadas en la no discriminación, la equidad de género y la seguridad. Esta iniciativa reafirma nuestra voluntad inquebrantable de seguir impulsando una transformación completa en las relaciones laborales, garantizando nuestro compromiso del Club en proteger el bienestar de todas las personas eliminando cualquier rastro de violencia y discriminación a las mujeres y personas LGTBI, fomentando espacios seguros donde reina el respeto y la dignidad de todos los miembros de nuestra comunidad.



# FC BARCELONA

Es importante destacar que el presente Protocolo no es meramente una política aislada, sino que por un lado se constituye como una auténtica declaración de los valores fundamentales de nuestra organización, y por otro es una herramienta indispensable para la identificación de la problemática relacionada con las situaciones de riesgo para las mujeres y personas LGTBI, abordando la prevención y detección de los incidentes, poniendo a la víctima en el centro y evitando su revictimización, abordando la reparación completa y protegiendo a las personas denunciantes de cualquier represalia.

Estamos orgullosos de los pasos que estamos tomando porque nos ayuda a reflexionar de quiénes somos como Club y qué representamos. Continuaremos trabajando para garantizar que el FC Barcelona sea un ecosistema humano donde todo el mundo se sienta seguro, respetado y valorado.

Joan Laporta Estruch

Presidente FC Barcelona



## 2. Marco normativo

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

En particular, 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 asuntos de trabajo y empleo reconoce el acoso sexual y por razón de sexo como una forma de discriminación y alienta a los Estados Miembro a adoptar medidas eficaces para su prevención.

Del mismo modo, 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 8/2005, 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 a las empresas para combatir 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 de trabajo libres de acoso, así como la obligación, para las empresas con plantillas de más de 50 personas, de tener planes de igualdad que incluyan medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo. Por otra parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que estas medidas deben incluir procedimientos específicos de respuesta a denuncias y reclamaciones que puedan formular las víctimas de estas situaciones. En relación con los planes de igualdad, también es relevante hacer mención al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regula los planes de igualdad y su registro. Por último, en el ámbito laboral también es de aplicación 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, gays, 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 de oportunidades de las personas LGBTI mediante la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Por otra parte, la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación determina que toda práctica deportiva debe respetar la dignidad de las personas y el derecho a la igualdad de trato, y evitar toda forma 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 LGTBI,



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 la presente ley.

En el mismo sentido, en el marco normativo estatal, mediante el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las medidas que deben adoptar las empresas para eliminar la discriminación en el ámbito laboral. Entre otras, el Anexo II del Real Decreto incluye las medidas mínimas que es necesario que contengan los protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

### **3. Objetivo**

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

Sus objetivos específicos son:

- a) Elaborar estrategias de prevención para erradicar estas conductas y para mejorar su detección cuando ocurran.
- b) Establecer circuitos de intervención rápidos y eficientes ante una comunicación.
- c) Definir los roles y las responsabilidades de todas las personas que intervienen en este protocolo.
- d) Garantizar los derechos de la víctima, de la persona informante, de la persona denunciada y de cualquier testigo y, en especial, 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) Ofrecer una protección integral de la víctima incluyendo la adopción de medidas cautelares cuando sea necesario.
- g) Poner fin al acoso, establecer medidas de recuperación y reparación de las víctimas y, si es necesario, promover la imposición de las sanciones disciplinarias que correspondan.

La aplicación de este protocolo no impide que cualquier persona o el propio FC Barcelona emprendan las acciones legales que consideren oportunas. El FC Barcelona debe facilitar el acceso y el acompañamiento de las víctimas y las personas informantes a la justicia formal cuando sea necesario, especialmente en los casos más graves.



## 4. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a aquellas situaciones incluidas a la vez en los siguientes tres ámbitos objetivo, espacial y subjetivo.

### 4.1. Ámbito objetivo

Este protocolo se aplica a aquellas situaciones constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género atendiendo a las siguientes definiciones:

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual no deseado por la víctima que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad y la libertad de una persona o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento basado en el sexo de una persona que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- **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 crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

El acoso es un fenómeno que engloba conductas muy diversas, que en ningún caso pueden quedar circunscritas a una específica enumeración. 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 bien 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 lo son en tanto que herramientas de interpretación y de orientación de aquellas personas que lo han aplicado y nunca como definiciones cerradas o excluyentes que puedan dar lugar 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 respecto de la víctima y que se puede dar 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 ambiente que intimide, humille, degrade o resulte desfavorable y ofensivo para quien lo sufre. El acoso acostumbra a ser intencional, sistemático y reiterado, pero no se pueden excluir conductas de acoso negligentes o que se producen en una única o pocas ocasiones pero que generan 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 sobre la víctima son la presión psicológica, la disminución del rendimiento, el absentismo, o el impedimento de su promoción o mejora profesional, consecuencias que a menudo acaban con el abandono voluntario del trabajo y la generación de secuelas psicológicas severas.

En cuanto a los efectos del acoso en personas diferentes de la víctima, se reconoce la violencia de segundo orden como aquellas conductas que van destinadas a represaliar o atentar contra las personas que apoyan o acompañan a la víctima.

## **4.2. Ámbito espacial**

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

- a) En el puesto de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un puesto de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga al personal, donde éste descansa o come, o donde utiliza las instalaciones sanitarias o de higiene y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, acontecimientos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las hechas por medios de tecnologías de la información y de 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 bien 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 la infancia y de su bienestar y libre desarrollo. En este sentido, en cualquier situación de acoso que involucre a menores de edad, es de aplicación el Protocolo de Actuación que forma parte del Sistema de Protección a la Infancia del FC Barcelona.

Asimismo, se debe regular 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 haya producido en sus instalaciones.

Con el fin de determinar qué personas concretas están sometidas a este protocolo se estará a la existencia de cualquier vinculación con el FC Barcelona o con sus Socios de Negocio que haga aplicable su normativa interna, incluyendo, sin ánimo de exhaustividad, a:

- Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las 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, incluyendo al personal del área deportiva.
- Personal de contratos, subcontratas y empresas de trabajo temporal.
- Personas que ejercen un voluntariado, personal en prácticas, personas aspirantes y solicitantes de trabajo.

## 5. Principios de actuación

Todo el mundo que participe en la aplicación de este protocolo, así como en el abordaje de cualquier situación de acoso, debe respetar y regir su actuación de acuerdo con los siguientes principios:

- **Enfoque centrado en la víctima**

En todo momento debe 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 manera sistemática de relacionarse con la víctima, la cual 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.

Debe respetarse la voluntad libremente expresada de la víctima en relación con 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 manera respetuosa con la víctima, priorizando sus necesidades y evitando un trato que le pueda causar daños adicionales. En este sentido, es necesario:



- Proporcionar una atención personalizada y establecer un clima de confianza, seguridad y confidencialidad.
- Disponer de los recursos necesarios para poder ofrecer a la víctima la atención adecuada, incluido un espacio digno y confortable donde ser atendida.
- Dar información clara del proceso, de las partes de que constará, de quién intervendrá y de los posibles resultados.
- Permitir que la víctima, si lo quiere, pueda ser acompañada durante el proceso por la persona o las personas que desee.
- Evitar comentarios que puedan poner en duda 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**

Debe garantizarse 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 con relación a los hechos comunicados o investigados, así como la confidencialidad de todas las actuaciones que se realicen, impidiendo el acceso no autorizado al contenido de estas actuaciones.

Además, se debe velar por el respeto y la protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas a lo largo de todo el procedimiento.

No se hará constar en el procedimiento ningún dato relativo a la salud de la víctima a no ser que se cuente con su libre consentimiento y sea útil a las finalidades que orientan este protocolo.

- **Indemnidad, prohibición y nulidad de represalias**

Debe asegurarse de 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 y adoptando las acciones que permitan la protección integral y recuperación de la víctima.

En este sentido, queda expresamente prohibido y será nulo de pleno derecho cualquier acto constitutivo de represalia, incluyendo las amenazas o intentos de represalia contra las personas que presenten una comunicación, comparezcan como testigos o colaboren en una investigación de un potencial acoso.



- **Perspectiva de género**

En cualquier intervención se deben tomar 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 manera en que estas intervenciones afectan a las mujeres y a las personas LGBTI y así contribuir a erradicar las desigualdades.

- **Interseccionalidad**

En cualquier intervención se debe tomar en consideración la situación en que una mujer o una persona LGBTI, por el hecho de 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, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género atenta contra los derechos humanos. En consecuencia, cualquier actuación que se lleve a cabo en el marco de aplicación de este protocolo debe llevarse a cabo desde la perspectiva de protección y promoción de los derechos humanos.

- **Imparcialidad**

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

- **Presunción de inocencia**

La persona denunciada tiene derecho a ser presumida inocente 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 debe ser tratado de forma que no se haga referencia a ello nunca como culpable o responsable de los hechos hasta que no se determine su responsabilidad de acuerdo con este protocolo u otra normativa aplicable.

- **Contradicción**

Se garantiza el principio de contradicción en la investigación y resolución de la comunicación, con el fin de asegurar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Este principio implica que tanto la persona afectada por la comunicación como la persona informante tengan la oportunidad de ser escuchadas, presentar pruebas y defender sus intereses a lo largo de todo el procedimiento.



- **Celeridad y diligencia debida**

Tanto la víctima como la persona denunciada tienen derecho a que los procedimientos regulados en este protocolo se conduzcan y concluyan de forma ágil, con respeto 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 para el desarrollo de este protocolo y adaptar los recursos y las herramientas existentes en coherencia con este 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 debe incluir, como mínimo, las siguientes medidas:

- Informar de la existencia de este protocolo al 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 tengan 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 diferentes colectivos que la conforman. En particular, la Entidad debe organizar:

- Formación básica para cada Miembro de la Entidad.
- Formación básica para los jugadores y las jugadoras.
- Formación especializada para el personal que tenga bajo su dirección o supervisión a otros miembros de la Entidad.



- Formación especializada para el personal deportivo, a quien 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 los servicios médicos.
- Formación especializada para las personas con un rol específico en el abordaje de situaciones de acoso, que incluye tanto a las personas referentes definidas en el apartado 8 como las personas que intervienen en el procedimiento definido en el apartado 9.

El anexo IV incluye una propuesta de contenidos para las formaciones en función del colectivo al que va dirigido.

Adicionalmente a las formaciones periódicas incluidas 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 personal de nueva incorporación mediante la formación e-learning.

## **6.4. Sensibilización**

El FC Barcelona debe elaborar campañas de sensibilización dirigidas a los Miembro de la Entidad. En particular, debe difundir contenidos 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 ámbito laboral y, en particular, información sobre el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, así como indicadores para su detección.
- Códigos de buenas prácticas profesionales y de principios de actuación.

## **6.5. Adhesión a las campañas institucionales contra las violencias machistas 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 hacia las Mujeres (25 de noviembre).

## **6.6. Medidas de prevención ante los 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 de las situaciones de acoso suficiente con



indicación de 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 sexual 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 de acoso, 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 toma en 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, además de elaborar instrumentos para la detección en el marco de las políticas de sensibilización detalladas en el apartado 6.4 y la inclusión de contenidos para facilitar la detección de situaciones de acoso en las formaciones detalladas en el apartado 6.6, el FC Barcelona debe llevar a cabo las siguientes acciones:

- Hacer estudios de clima laboral y otros estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización.
- Dar respuesta a cualquier comunicación sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral mediante el 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 testimonios de situaciones de acoso.

## 8. Red de personas de referencia

El FC Barcelona debe disponer de personas de referencia para asistir a las víctimas, a las personas 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 el apartado 6.3. El FC Barcelona debe garantizar que las personas que conforman la red puedan tener la dedicación necesaria para el cumplimiento de 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, a ayudar a comprender y evaluar la situación, a informar de los mecanismos existentes de comunicación de hechos constitutivos de acoso, así como las medidas de protección y a proporcionar acompañamiento a lo largo de todo el procedimiento. También deben proporcionar asistencia a quien quiera efectuar una comunicación de hechos.

En ningún caso, las tareas de acompañamiento que lleven a cabo 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 Sistema Interno de Información (Canal Ético) y otra normativa interna aplicable. No obstante, es de aplicación a las personas de la red de referencia la obligación de respetar la decisión de la víctima de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado 9.5 de este protocolo.

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

## 9. Procedimiento de abordaje y resolución de situaciones de acoso

### 9.1. Comunicación de hechos: Canal Ético

El canal de comunicación de situaciones de acoso es el [Canal Ético](https://canaleticfcbarcelona.integrityline.com) (<https://canaleticfcbarcelona.integrityline.com>) del FC Barcelona diseñado con el objetivo de proteger de forma efectiva los derechos de las víctimas y los de las personas informantes, incluyendo la prohibición de represalias y la confidencialidad de los datos personales.

Cualquier Miembro de la Entidad y Socios de Negocio 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 ante 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 se dirige a:

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

En todo lo no previsto en este protocolo será de aplicación el Procedimiento de Gestión y Tramitación de Comunicaciones y la [Política del Sistema Interno de Información \(Canal Ético\)](#) del FC Barcelona y otra normativa interna relacionada.

## 9.3. Órganos intervinientes en el procedimiento

El FC Barcelona deberá 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 deberán tener la formación que se establece en el apartado 1. 6.3. Como mínimo una de las tres personas que forman 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 inicio de cualquier investigación de situaciones de acoso.
- Ser informada del establecimiento de medidas cautelares respecto de la persona denunciada o la víctima.
- Cuando sea necesario, ratificar la propuesta de resolución presentada por el Área de Compliance, mediante la firma formal del acta de resolución del caso.
- Velar por el cumplimiento de todas las medidas de reparación, asistencia y recuperación de la víctima de acoso.
- Evaluar la eficacia y cumplimiento de este protocolo y proponer su revisión cuando fuera conveniente.



Sin perjuicio de las facultades y responsabilidades que estuvieran definidas en otros apartados de este protocolo, el Área de Compliance debe impulsar y coordinar la aplicación efectiva de este protocolo y, en concreto, le corresponde:

- 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 objeto de comunicación.
- Solicitar la participación de personal de apoyo del área legal o externa a la Entidad cuando se justifique por las necesidades de la investigación.
- Definir e instar del área de la Entidad correspondiente la adopción de medidas cautelares.
- Redactar un informe final de conclusiones de la investigación.
- Proponer el inicio de un procedimiento disciplinario u otras acciones correctoras o de protección de intereses legítimos.
- Convocar la Comisión de Abordaje para presentar las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución del caso.
- Redactar el acta derivada de la reunión de la Comisión de Abordaje.
- Gestionar un archivo con los datos e informaciones de los procedimientos de abordaje, de acuerdo con los requisitos legales.

Se debe garantizar que la víctima pueda escoger el sexo de la persona que la atenderá por parte del Área de Compliance.

## **9.4. Inicio del procedimiento**

Toda comunicación de hechos constitutivos de acoso dará lugar 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 con el fin de obtener los elementos suficientes que permitan adoptar un informe final de conclusiones.

El Área de Compliance tiene la facultad de solicitar de la persona informando informaciones adicionales en el caso de que fueran necesarias para decidir sobre el inicio del procedimiento y de acuerdo con la normativa reguladora 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 ningún conocimiento a través de una tramitación específicamente secreta.



Cualquier Miembro de la Entidad y Socios de Negocio tienen la obligación de colaborar en la investigación cuando fueran requeridos para hacerlo por parte del Área de Compliance.

## **9.5. Respeto a 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 bien interrumpirá la investigación si se hubiera iniciado.

Se considerará en cualquier caso una transgresión muy grave de la normativa ética de la Entidad el hecho de descorazonar, 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 posición de jerarquía sobre 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. No obstante, el Área de Compliance puede instar las actuaciones que sean procedentes diferentes a las de este protocolo, para resolver situaciones que demuestren la existencia de determinados riesgos:

- Si los hechos constituyeran un delito público, el Área de Compliance debe proponer 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 revelasen 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.

En aquellos casos en que la comunicación no fuera interpuesta directamente por la víctima de los hechos, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para iniciar la investigación.

## **9.6. Otros supuestos de no investigación**

Las denuncias que presenten una absoluta falta de fundamento, apreciado a juicio del responsable de gestión del Canal Ético o 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 aportaran ninguna información nueva 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 la finalidad 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 hubiera 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 han participado respecto de aquellas comunicaciones carentes de suficiente fundamento a fin de determinar la necesidad o no de proseguir con el procedimiento indicado en este protocolo.

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

## **9.8. Investigación de los hechos, plazo 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, con la especificidad de que el plazo para concluir la investigación será de **dos meses**, y adoptará las medidas cautelares que fueran adecuadas de acuerdo con este procedimiento.

De acuerdo con los principios informadores de la normativa de erradicación del acoso por razón 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 la sustituya o complemente, e informará a la Comisión de Abordaje.



El informe final incluirá, de conformidad con lo establecido en el Procedimiento de Gestión y Tramitación de Comunicaciones del FC Barcelona, la identificación del número de expediente, la descripción de los hechos comunicados, la normativa aplicable, las acciones llevadas a cabo, las conclusiones y la propuesta final de resolución. Esta propuesta de resolución indicará o bien que se han constatado indicios de acoso objeto del protocolo, o bien que no se aprecian indicios de acoso objeto del protocolo. Asimismo, el informe final deberá incluir una propuesta con acciones de reparación a la víctima.

La Comisión de Abordaje debe debatir y, cuando sea necesario, ratificar la propuesta de resolución. En este sentido, una vez adoptada la resolución sobre la tipificación o no de los hechos en un incumplimiento, se comparte la conclusión con los responsables del Área de Recursos Humanos para que puedan valorar en caso de que corresponda la sanción aplicable según el convenio colectivo.

En aquellos casos en que no haya evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la comunicación.

## **9.10. Indicios de delito**

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

Cuando los hechos constituyeran 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 constituyeran un delito que pueda generar responsabilidad penal de la Entidad, la Junta Directiva debe tomar la decisión de si ponerlos o no en conocimiento del Ministerio Fiscal, sin perjuicio de llevar a cabo todas las acciones necesarias de protección y reparación de la víctima y evitación de 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 previstas en tal sentido.

El área de Recursos Humanos es la competente para incoar e instruir los expedientes disciplinarios relativos a cualquier Miembro de la Entidad por actos de acoso, para ratificar o revocar las decisiones relativas a la imposición de medidas cautelares sobre la persona denunciada y finalmente para formular 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 se deberá tener especialmente en cuenta la existencia de plazos de prescripción legales y establecidos en los convenios colectivos relativos a 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 debe incluir una propuesta con acciones de reparación a la víctima. Las acciones de reparación son el conjunto de medidas necesarias que deben emprenderse para contribuir al restablecimiento de todos los ámbitos de la víctima que han sido dañados por la situación de acoso.

En este sentido, la entidad restituirá a la persona afectada en sus condiciones laborales anteriores que hubieran sido modificadas como consecuencia directa o indirecta de la situación de acoso.

Son medidas de reparación, entre otras: la indemnización de la víctima, su recuperación física, psicológica y social, la restitución inmediata de la situación laboral previa al acoso – por ejemplo, la restitución en el cargo–, la reparación simbólica mediante acciones específicas que muestren 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.

La Comisión de Abordaje velará para que las medidas de asistencia, recuperación y reparación de la víctima de acoso propuestas sean debidamente ejecutadas.

## 10. Seguimiento, evaluación y revisión del protocolo

El Área de Compliance y la Comisión de Igualdad deben efectuar un seguimiento y evaluación del funcionamiento de este protocolo con el fin de promover su revisión a efectos de mejora.

Ambos órganos deben elaborar un informe anual de evaluación a partir de 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, deben incluir medidas para asegurar que no se vuelva a repetir la situación producida, en ocasiones a través de 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 deben 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 hubieran estado a punto de producirse y sus concretas características.



# FC BARCELONA

- 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 temas de acoso efectuadas a través del Canal Ético.
- Adecuación de los recursos de los que se dispone para la correcta aplicación de este protocolo y análisis del tiempo de respuesta dedicado.
- Cualquier otro indicador predictivo sobre la efectividad 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 de toma de decisiones, objeto social, centros de trabajo, etc.) o bien 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 comunicación directa, confidencial y segura de comunicaciones, tanto por parte de cualquier Miembro de la Entidad como por parte de terceras personas.

### b) **Comunicación**

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

### c) **Expresión de género**

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

### d) **FC Barcelona/Entidad**

Incluye el Fútbol Club Barcelona y todas sus entidades vinculadas.

### e) **Identidad de género**

Sentimiento de pertenencia a un género determinado, 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, personas voluntarias y el resto de las personas bajo subordinación jerárquica de cualquiera de las anteriores.

### g) **Orientación sexual**

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

### h) **Persona denunciada**

Persona a quien se atribuye provisionalmente la comisión de una conducta de acoso. En la normativa de protección de los informadores a menudo se hace referencia a ella como la persona "afectada por la comunicación".

### i) **Persona informante**

Persona que comunica o revela información sobre hechos constitutivos 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 algún 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 paritaria formada por miembros de RRHH, Compliance y Comité de empresa que participa en el procedimiento de abordaje de los casos de acoso.

**l) Comisión de Igualdad**

La Comisión constituida de manera paritaria 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) Testimonio**

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

**n) Tercera persona**

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, sea de forma intencional, desafortunada 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 impiden la prevención, la detección, la atención y la 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 ante una situación de emergencia. Es gratuito, único en todo el ámbito europeo y da respuesta inmediata las 24 horas del día.

- **Línea de atención a las mujeres en situación 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 por teléfono y correo electrónico ([900900120@gencat.cat](mailto:900900120@gencat.cat)). Atiende 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 integral y recursos en el proceso de recuperación y reparación a las mujeres que han sufrido o sufren situación de violencia y a sus hijos o hijas. También incide en la prevención, la sensibilización y la implicación comunitaria. Cuenta con un equipo profesional multidisciplinario integrado por personas tituladas en psicología, trabajo social, educación social, derecho e inserción laboral.

Podéis encontrar más información sobre los SIE en:

[http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei\\_fitxa.jsp?codi=13280](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 funcionan coordinadamente 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, si es necesario, derivan hacia las entidades y organismos que son responsables.

Podéis encontrar más información sobre los SIAD en:

[https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia\\_masclista/recursos\\_atencio/mapa\\_siad/](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 personas LGBTI+ como a su entorno y a profesionales que trabajan en ámbitos sensibles.

Podéis 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.

Podéis encontrar más información sobre las direcciones y teléfonos de las oficinas en:

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

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

Disponen de diferentes canales de denuncia y asesoramiento:

- Teléfono 112
- WhatsApp 601 00 11 22
- Email [mossos.atenciovictimes@gencat.cat](mailto: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 que, en ningún caso, pretende ser una lista cerrada con carácter excluyente o limitativo.

### ***Acoso sexual***

Conductas verbales:

- Hacer bromas y comentarios de carácter sexual.
- Hacer comentarios obscenos sobre la apariencia de una persona.
- Explicar prácticas, fantasías o preferencias sexuales y/o preguntar sobre ellas.
- Hacer insinuaciones verbales de carácter sexual.
- Hacer peticiones abiertas de relaciones sexuales, ejerciendo o no presión.
- Invitar de forma persistente a actividades sociales cuando la persona ha indicado claramente que las invitaciones no son deseadas.
- 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 puestos 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 carácter sexual, o solicitar tales imágenes, por teléfono, correo electrónico, redes sociales, etc.

Conductas físicas:

- Invasión del espacio físico de una persona de manera reiterada.
- Manosear, frotar, hacer tocamientos, etc.
- Agredir sexualmente a alguien a través de actos que atenten contra su integridad sexual sin consentimiento.

### ***Acoso por razón del sexo***

- Hacer bromas y comentarios sexistas de manera persistente.
- Ridiculizar a las personas para realizar tareas que no responden a los estereotipos de género.
- Tratar de manera degradante o vejatoria por razón de sexo.
- Menospreciar el trabajo que realizan las mujeres.



- Encargar a las mujeres tareas muy sencillas o muy difíciles que no se corresponden a las responsabilidades del puesto de trabajo o imponer demandas o plazos que no son factibles.
- Dificultar la promoción de las mujeres por razón de sexo.
- No conceder los permisos de maternidad o paternidad que correspondan, u otros permisos relacionados con los cuidados de familiares.
- Cualquier trato desfavorable debido al embarazo.

### ***Acoso por razón de orientación sexual***

- Hacer broma y ridiculizar a las personas lesbianas, gays o bisexuales haciendo uso de estereotipos.
- Hacer comentarios que incitan homofobia, lesbofobia o bifobia.
- Tratar de manera degradante o vejatoria a una persona por razón de orientación sexual.
- Dificultar la promoción por razón de orientación sexual.
- Denegar un trabajo por razón de orientación sexual.
- Denegar permisos de matrimonio, de maternidad o paternidad que correspondan.
- Considerar a los colectivos de lesbianas, gays 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 tráfico o que ya lo ha finalizado.
- Referirse al sexo anterior de una persona que está en proceso de tráfico 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 manera de vestir, de hablar, de moverse o por la apariencia en general, cuando esta apariencia no se corresponde 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, en especial 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, los siguientes contenidos:

Tipos de formación	Contenidos
Básica para cada Miembro de la Entidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conceptos básicos sobre igualdad de género, diversidad sexual y de género, y no discriminación desde una perspectiva interseccional.</li><li>• Identificar sesgos.</li><li>• Qué es y qué no es acoso.</li><li>• Cómo identificar los riesgos y las situaciones de acoso.</li><li>• Buenas prácticas para prevenir el acoso.</li><li>• La política de prevención del acoso del FC Barcelona.</li><li>• Información sobre el procedimiento interno definido en el protocolo.</li><li>• Información sobre las vías externas de protección y respuesta (vía administrativa y vía judicial).</li></ul>
Formación básica para los jugadores y las jugadoras	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conceptos básicos sobre igualdad de género, diversidad sexual y de género, y no discriminación desde una perspectiva interseccional.</li><li>• Identificar sesgos, en particular, en el ámbito deportivo.</li><li>• Qué es y qué no es acoso.</li><li>• Cómo identificar los riesgos y las situaciones de acoso, en particular, en el ámbito deportivo.</li><li>• Buenas prácticas para prevenir el acoso, haciendo especial atención al ámbito deportivo.</li><li>• La política de prevención del acoso del FC Barcelona.</li><li>• Información sobre el procedimiento interno definido en el protocolo.</li><li>• Información sobre las vías externas de protección y respuesta (vía administrativa y vía judicial).</li></ul>
Formación especializada para el personal con responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los mismos que en la formación básica para cada Miembro de la Entidad.</li><li>• El rol de los mandos y de la dirección en determinar la cultura de trabajo.</li></ul>



---

de dirección o supervisión	<ul style="list-style-type: none"><li>• El rol de los mandos y de la dirección en la implementación de la política de prevención:<ul style="list-style-type: none"><li>— Identificación de indicios.</li><li>— Acciones a emprender.</li><li>— Herramientas prácticas.</li></ul></li><li>• Trabajar las habilidades clave para actuar: comunicación y gestión de conflictos.</li><li>• Atención a la diversidad.</li></ul>
Formación especializada para el personal deportivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los mismos que en la formación básica para los jugadores y las jugadoras.</li><li>• El rol del personal técnico en determinar la cultura de trabajo.</li><li>• El rol del personal técnico en la implementación de la política de prevención:<ul style="list-style-type: none"><li>— Identificación de indicios.</li><li>— Acciones a emprender.</li><li>— Herramientas prácticas.</li></ul></li><li>• Trabajar las habilidades clave para actuar: comunicación y gestión de conflictos.</li><li>• Atención a la diversidad.</li></ul>
Formación especializada para el personal de los servicios médicos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los mismos que en la formación básica para los jugadores y las jugadoras.</li><li>• El rol del personal médico en la implementación de la política de prevención:<ul style="list-style-type: none"><li>— Identificación de indicios.</li><li>— Acciones a emprender.</li><li>— Herramientas prácticas.</li></ul></li><li>• Atención a la diversidad.</li></ul>
Formación especializada para las personas con un rol específico en el abordaje de situaciones de acoso	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los mismos que en la formación especializada para el personal con responsabilidades de dirección o supervisión.</li><li>• Técnicas de entrevista, técnicas de atención personalizada, técnicas de comunicación no verbal y escucha activa.</li></ul>

---