

# **PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LA VIOLÈNCIA EN EL TREBALL**



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**

## ÍNDEX

1. Objectius
2. Àmbit d'aplicació
  - 2.1. Àmbit objectiu
  - 2.2. Àmbit subjectiu
3. Definicions
4. Drets, obligacions i orientacions
  - 4.1. Obligacions legals de l'FCF
  - 4.2. Drets i obligacions de la representació legal de les persones treballadores
  - 4.3. Drets i obligacions del personal de l'FCF
5. Prevenció de l'assetjament i violència en el treball
6. Actuació: principis i garanties i vies de resolució
  - 6.1. Principis i garanties
  - 6.2. Vies de resolució
    - 6.2.1. Via interna
    - 6.2.2. Via externa
7. Sensibilització i informació del protocol
8. Entrada en vigor, seguiment i avaluació del protocol
9. Annexos
  - Annex I. Consulta i acord del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violència en el treball
  - Annex II. Consulta a la representació legal de les persones treballadores sobre la designació del personal de referència
  - Annex III. Acta de designació de les persones de referència
  - Annex IV. Consulta a la representació legal de les persones treballadores sobre el model i designació dels membres que componen la Comissió d'Investigació.

Annex V. Acta de designació de les persones que componen la Comissió d'Investigació

Annex VI. Full de declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables

Annex VII. Formulari de comunicació interna

Annex VIII. Formulari de denúncia interna

Annex IX. Model d'informe de la Comissió d'Investigació

Annex X. Model de proposta de resolució de l'Assessoria Jurídica Interna

Annex XI. Model de resolució de la Comissió de Bon Govern i Compliance

## 1. OBJECTIUS

El **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball** neix fruit de la inequívoca voluntat de la Federació Catalana de Futbol (d'ara endavant també FCF) de prevenir i intervenir de forma eficaç en els estadis més inicials de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball.

Així doncs, el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball de l'FCF ha estat elaborat amb l'**objectiu** de:

1. Mostrar el compromís de l'FCF amb la prevenció i l'abordatge davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball.
2. Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal de l'FCF sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball.
3. Disposar d'un mecanisme de prevenció i abordatge per tal de fer front a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball de forma efectiva i ràpida.
4. Afavorir el manteniment d'un entorn laboral en que tot el personal de l'FCF es respecti mútuament la seva dignitat i integritat.
5. Desenvolupar mesures per prevenir i evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball.
6. Articular vies efectives per detectar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball.
7. Oferir a les persones afectades per alguna situació d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball dispositius eficaços de comunicació a l'FCF per tal de que l'entitat adopti les mesures més adients.
8. Establir mecanismes per abordar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball.
9. Garantir la confidencialitat i els drets de tracte just de les persones afectades per situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball.

## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació del present Protocol s'estén a totes les **situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència que tinguin lloc en l'entorn laboral de l'FCF.**

### 2.1. ÀMBIT OBJECTIU

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- En el lloc de treball;
- En els llocs on es descansa o menja, s'utilitzen instal·lacions sanitàries o d'higiene, els vestidors;
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball;
- En les comunicacions que guardin relació amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de l'informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

### 2.2. ÀMBIT SUBJECTIU

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència que pateixin:

- La protecció dels treballadors i de les treballadores de l'FCF davant conductes d'assetjament per part d'altres persones de la plantilla.
- La protecció dels treballadors i de les treballadores de l'FCF davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'FCF, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

### 3. DEFINICIONS

#### - **Assetjament laboral**

Exposició, en qualsevol àmbit (incloent el digital), a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altres. Comprèn situacions d'abús de poder de la direcció, comandaments o responsables de l'empresa (abús d'autoritat), situacions de conductes vexatòries o de maltractament cap un treballador o treballadora entre persones que no mantenen entre si una relació de comandament o jerarquia o si la mantenen no és rellevant.

Totes les conductes d'assetjament laboral van dirigides a una de les cinc categories següents: amenaça a l'estatus professional, a la reputació personal, l'aïllament, la sobrecàrrega de treball i la desestabilització.

#### - **Assetjament discriminatori**

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat o l'edat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un ambient intimidatori, humiliant o ofensiu.

#### - **Violència física en el treball**

- Conductes que suposen una agressió de violència física.
- Conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidadores, abusives i assetjants relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat que es practiquen entre persones pertanyents a la pròpia empresa o entre persones de diferents empreses però que presten els seus serveis en un mateix centre de treball.
- Conductes verbals i/o físiques que són considerades, entre altres i sense ànim excloent ni limitador, agressives. Emprar un vocabulari profà, insults, crits despectius, llenguatge corporal provocador o agressiu que expressa intimidació o menyspreu, amenaces, intents de colpejar algú, empentes, amenaces amb algun objecte, escopir, trencar el mobiliari, llençar objectes amb la intenció de fer mal, tirar al terra algú, mossegar, esgarrapar, colpejar, donar puntades, cops de cap...

## - **Violències sexuals**

Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit, incloent l'àmbit digital.

## - **Assetjament sexual**

Situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Tipus de conductes constitutives d'assetjament sexual:

- Conductes verbals: difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona, fer comentaris o bromes sexuals obscenes, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades, etc.
- Conductes no verbals: mirades lascives al cos, gestos obscens, ús de gràfics, vinyetes, dibuixos fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit, cartes, notes o missatges emesos a través de qualsevol àmbit de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Conductes físiques: apropament físic excessiu, arraconar, buscar quedar-se deliberadament a soles amb la persona de forma innecessària, el contacte físic deliberat i no sol·licitat, tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.

## - **Assetjament per raó de sexe**

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre altres, i sense ànim excloent ni limitador, els següents: Actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora, conductes discriminatòries per raó de sexe, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe, utilitzar humor sexista, ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

## 4. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

### 4.1. OBLIGACIONS LEGALS DE L'FCF

- a) Garantir el dret dels seus treballadors i treballadores a:
  - No ser discriminats;
  - La integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene;
  - Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament i de la violència.
- b) Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament i la violència.
- c) Arbitrar procediments de:
  - Prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball;
  - Investigació de les comunicacions rebudes sobre situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència

### 4.2. DRETS I OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

- a) Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- b) Contribuir a prevenir l'assetjament i la violència en el treball.

### 4.3. DRETS I OBLIGACIONS DEL PERSONAL DE L'FCF

- a) **Drets.** Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament ni violència. És per això que la resta de persones de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament o de violència, sense patir represàlies.
- b) **Obligacions.** Les persones treballadores tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una comunicació interna d'assetjament o de violència.



- c) **Recomanacions.** Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat en torn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la comuniquen.

## 5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA EN EL TREBALL

L'FCF vetlla per mantenir una actitud proactiva davant les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball, adoptant, per aquest motiu, les següents **accions de prevenció**:

1. Iniciativa i compromís de l'FCF per a la integració i la igualtat efectiva de les dones en l'entorn laboral com es defineix en el:
  - a. Capítol VI "*Igualtat de tracte i no-discriminació*" del Conveni Colectiu de l'FCF.
  - b. Punt 5.3 "*Igualtat efectiva i no discriminació i protecció dels menors*" del Codi Ètic de l'FCF
  - c. Codi d'actuació de l'FCF per a la igualtat efectiva de gènere i no discriminació, i participació de la dona al futbol i l'esport en general
2. Cultura de tolerància zero envers les conductes d'assetjament i/o violència i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.
3. Afavoriment d'una comunicació fluida entre les persones treballadores i els comandaments.
4. Declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables per part de les persones treballadores de l'empresa. A l'*Annex VI* del present Protocol es troba el "Full de declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables".

5. Realització d'accions de sensibilització, d'informació i de formació respecte a l'assetjament i/o violència.
6. Seguiment i avaluació del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball.
7. Comprovació de l'existència d'indicis d'assetjament i/o violència a través de:
  - a. Seguiment per part de la direcció de les baixes reincidents o de llarga durada, l'augment de queixes en determinats llocs de treball, l'augment d'absentisme i rotació de personal i de les situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció.
  - b. Observació directa de les dinàmiques i comportaments i converses habituals de la direcció i els comandaments amb les persones treballadores.
8. Implementació d'un procediment efectiu per fer front a les comunicacions de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball.
9. Aplicació de mesures disciplinàries severes en cas de generar o participar en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball.

## **6. ACTUACIÓ: PRINCIPIS I GARANTIES I VIES DE RESOLUCIÓ**

### **6.1. PRINCIPIS I GARANTIES**

El procés d'investigació seguirà i complirà degudament amb els següents principis i garanties:

- Respecte i protecció
- Confidencialitat
- Dret a la informació
- Suport a les persones formades
- Diligència i celeritat
- Tracte just
- Protecció davant de possibles represàlies
- Col·laboració

## **6.2. VIES DE RESOLUCIÓ**

Davant una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o de violència en el treball hi ha dues vies de resolució: interna i externa.

### **6.2.1. VIA INTERNA**

La via interna es desenvolupa dins el marc de l'FCF per investigar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència en el treball i es pot desglossar en tres fases: comunicació i assessorament, denúncia interna i investigació i resolució.

#### **FASE 1. COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT**

- L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar, si escau, la fase de denúncia interna.
- La duració d'aquesta fase té un màxim 3 dies laborables.
- La comunicació la pot efectuar la persona afectada o qualsevol altra persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.
- La comunicació es presenta tant aviat com sigui possible després dels fets.
- La comunicació es pot efectuar per escrit (formulari de l'*Annex VII*, correu electrònic, carta, etc.) o verbalment.
- La comunicació es presenta davant la persona de referència qui s'encarregarà de les següents tasques:
  - Informar i assessorar a la persona afectada
  - Acompanyar a la persona afectada durant tot el procés
  - Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives si escau
  - Portar un registre de les accions realitzades
  - Gestionar i custodiar la documentació, si n'hi ha, d'aquesta fase de comunicació i assessorament, garantint, en tot cas, la confidencialitat del conjunt de documents i informació.

La persona de referència de l'FCF és l'encarregat de Recursos Humans (rrhh@fcf.cat - 932 65 24 77).

La persona de referència de l'FCF es designarà a través de l'Acta de designació de les persones de referència que figura en l'Annex III.

- La fase de comunicació i assessorament pot tenir els següents resultats:
  - Que la persona afectada decideixi presentar una denúncia.
  - Que la persona afectada decideixi no presentar una denúncia i la persona de referència consideri que hi ha alguna evidència d'assetjament o violència. En aquest cas es posa en coneixement de l'empresa per tal que adopti les mesures necessàries per fer front als indicis percebuts, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades.
  - Que la persona afectada decideix no presentar denúncia i la persona de referència considera que no hi ha evidències de l'existència d'assetjament o violència. Si el resultat és aquest es tanca el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

## **FASE 2. DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ**

- L'objectiu d'aquesta fase és investigar els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i proposar, si escau, les mesures d'intervenció més adients.
- La denúncia l'ha d'efectuar la persona afectada.
- La denúncia s'ha d'efectuar seguint el model de denúncia interna que recollit en l'*Annex VIII*.
- La denúncia es presenta a l'encarregat de Recursos Humans qui donarà trasllat a la Comissió d'Investigació per tal de desenvolupar les següents tasques:
  - Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
  - Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
  - Valorar si calen mesures cautelars.
  - Emetre un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. El model d'informe que es presentarà es troba inclòs en l'*Annex IX*.

- Remetre l'informe vinculant emès juntament amb una proposta de resolució confeccionada per l'Assessoria Jurídica Interna de l'FCF a la Comissió de Bon Govern i Compliance de l'FCF com a òrgan delegat per la Junta Directiva de l'FCF. El model de proposta de resolució que es presentarà es troba inclòs en l'Annex X.
- Gestionar i custodiar la documentació d'aquesta fase de comunicació i assessorament, garantint, en tot cas, la confidencialitat del conjunt de documents i informació.
- La Comissió d'Investigació de l'FCF està formada per 3 membres:
  - Encarregat de Recursos Humans
  - Assessoria Jurídica Interna
  - Un/a representant legal dels treballadors

Els membres de la Comissió d'Investigació de l'FCF es designaran a través de l'Acta de designació de les persones que componen la Comissió d'Investigació que figura en l'Annex V.

- En cas que la comissió ho consideri necessari es valorarà la possible intervenció de personal assessor extern qualificat per tal que faci una valoració inicial del cas i/o la pròpia investigació. Aquesta persona assessora informará en tot moment a la comissió de l'evolució de les investigacions i, si s'escau, de les conclusions finals.

### **FASE 3. RESOLUCIÓ**

- Seguint amb l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Investigació, la Comissió de Bon Govern i Compliance com a òrgan delegat per la Junta Directiva de l'FCF emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet dins els 20 dies laborals següents desde l'inici del procediment, essent possible una ampliació fins a 30 dies.
- La resolució tindrà necessàriament el següent contingut (*Annex XI*):
  - Dades identificatives de la persona denunciante.
  - Dades identificatives de la persona denunciada.

- Causa de la denúncia.
- Fets constatats.
- Resolució.
  - Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament i/o violència:
    - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i/o violència.
    - Adopció de mesures correctores.
  - Si no hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament i/o violència:
    - Arxivament.
- Actuacions que se'n deriven.
- La resolució s'enviarà a la persona denunciant, a la persona denunciada i a la representació legal dels treballadors.

### 6.2.2. VIA EXTERNA

La via externa pot ser utilitzada per qualsevol persona que estigui vivint una situació d'assetjament i/o violència, sense que aquest fet exclogui l'activació per part de l'FCF dels mecanismes interns descrits en el present Protocol quan es tinguin coneixement dels fets.

La via externa inclou:

- **Via administrativa:** davant l'Inspecció de Treball interposant denúncia.
- **Via judicial:** davant la jurisdicció laboral o la jurisdicció penal.

## 7. SENSIBILITZACIÓ I INFORMACIÓ DEL PROTOCOL

A les persones treballadores de l'FCF se'ls farà arribar el Protocol i se'ls informarà degudament de que amb l'elaboració d'aquest Protocol i la seva difusió totes les persones que formin part de l'FCF han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que l'empresa disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement d'algun cas.

A les persones nouvingudes a l'FCF se'ls farà lliurarà una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte amb l'FCF, així com se'ls informarà dels extrems mencionats al paràgraf anterior.

En qualsevol cas, les persones treballadores i les persone snouvingudes a l'FCF hauràn d'efectuar una declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables per part de les persones treballadores de l'empresa. A l'*Annex VI* del present Protocol es troba el "*Full de declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables*".

L'FCF emetrà Circulars informatives de recordatori del compliment del protocol, explicatives de les novetats i de les accions realitzades, etc.

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball es farà públic a la pàgina web de l'FCF (<https://www.fcf.cat/>).

## **8. ENTRADA EN VIGOR, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL**

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball entrarà en vigor el dia 1 de juliol de 2023.

L'FCF realitzarà tasques de seguiment i avaluació del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball.

Es realitzarà, com a mínim, una reunió anual, en la que participaran:

- Persona de referència
- Membres de la Comissió d'Investigació
- 2 membres de la Comissió de Bon Govern i Compliance

En les reunions de seguiment, avaluació i control del Protocol es valoraran els següents punts:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual i per raó de sexe i/o la violència en el treball.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual i per raó de sexe i/o la violència en el treball.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'FCF.

4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

A més a més el present protocol es revisarà, amb la participació de les persones implicades, periòdicament. La finalitat de la revisió serà millorar, modificar o incloure en el protocol els apartats que es considerin necessaris.



## ANNEXOS

### ANNEX I



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

#### **CONSULTA I ACORD DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL**

Senyors/es,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que l'empresariat ha de consultar a la representació legal de les persones treballadores l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, els presentem el:

#### **PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL**

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació i/o aportació referent a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i pregant-los que signin per duplicat aquest escrit com acusament de rebut, aprofitem per saludar-los molt atentament,

Rebut a data \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_ .

Signatura

## ANNEX II



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### **CONSULTA A LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES SOBRE LA DESIGNACIÓ DEL PERSONAL DE REFERÈNCIA**

Senyors/es,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que s'ha de consultar als treballadors i treballadores sobre l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, els comuniquem que:

L'FCF té previst optar per la designació de la següent PERSONA DE REFERÈNCIA:

- Cap del Departament de Recursos Humans, Jesús Manchado Lozano.

Aquest persona es considera que té les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència.

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació referent a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i pregant-los que signin per duplicat aquest escrit com acusament de rebut, aprofitem per saludar-los molt atentament,

Rebut a data \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_ .

Signatura

### ANNEX III



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

#### **ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA**

L'FCF es compromet a facilitar suport i assistència a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament o violència, bé siguin treballadors o treballadores de l'FCF o altres persones que, tot i no formar part de l'organització s'hi relacionen per raó de la seva feina.

D'acord amb la representació legal de les persones treballadores, s'ha nomenat una persona que es considera que té les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència.

La PERSONA DE REFERÈNCIA de la nostra organització és el Cap del Departament de Recursos Humans:

- Jesús Manchado Lozano

Aquest, accepta el nomenament i es compromet a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

1. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També d'informar sobre les obligacions de l'empresa i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Si la persona afectada decideix presentar denúncia li donarà suport en la seva redacció.

També informarà la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern i el dret a rebre atenció per a la salut física o psíquica.

2. Acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

3. Proposar a la direcció de l'empresa, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Rebut a data \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_ .

Signatura

## ANNEX IV



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### **CONSULTA A LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES SOBRE EL MODEL I DESIGNACIÓ DELS MEMBRES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**

Senyors/es,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que l'empresariat ha de consultar als treballadors i treballadores sobre l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, els comuniquem que:

1. Es considera convenient que la composició de la Comissió d'Investigació estigui formada per tres persones, una de les quals serà una de les persones de referència.
2. En el cas que, en relació amb els fets investigats, pugui assegurar-se categòricament que pot quedar compromesa la imparcialitat d'un dels membres de la comissió per ser part denunciada, tenir relació de parentesc o d'altres qüestions anàlogues, l'empresa nomenarà una comissió ad hoc per aquella denúncia en concret, de la qual s'informarà a la representació legal de les persones treballadores.

Tenint en compte aquestes premisses l'empresa té previst designar com a membres de la Comissió d'Investigació les persones que es detallen a continuació:

1. Cap del Departament de Recursos Humans, Jesús Manchado Lozano
2. Assessoria Jurídica Interna, Sergi Garrido Amestoy
3. Representant legal dels treballadors, Isabel Montilla Loureiro

Aquestes persones es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i l'empresa es compromet a facilitar-los formació específica en la matèria.

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació referent a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i pregant-los que signin per duplicat aquest escrit com acusament de rebut, aprofitem per saludar-los molt atentament,

Rebut a data \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_ .

Signatura

## ANNEX V



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### **ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**

En cas que es presenti una denúncia interna i s'hagi d'iniciar una investigació del cas, l'FCF ha designat, d'acord amb la representació legal de les persones treballadores, un òrgan que assumirà la investigació, aquest estarà format per persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i que, a més a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria.

En el cas que, en relació amb els fets investigats, pugui assegurar-se categòricament que pot quedar compromesa la imparcialitat d'un dels membres de la comissió per ser part denunciada, tenir relació de parentesc o d'altres qüestions anàlogues, l'empresa nomenarà una comissió *ad hoc* per aquella denúncia en concret.

Les persones que componen la Comissió d'Investigació són:

1. Cap del Departament de Recursos Humans, Jesús Manchado Lozano
2. Assessoria Jurídica Interna, Sergi Garrido Amestoy
3. Representant legal dels treballadors, Isabel Montilla Loureiro

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

1. Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
3. Valorar si calen mesures cautelars.

4. Emetre un informe on s'incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Rebut a data \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ per:

\_\_\_\_\_

Membre de la Comissió d'Investigació

\_\_\_\_\_

Membre de la Comissió d'Investigació

\_\_\_\_\_

Membre de la Comissió d'Investigació



## ANNEX VI



FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

**FULL DE DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA  
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA I  
AMB LA IMPLICACIÓ PER CREAR ENTORNS DE TREBALL SALUDABLES**

Jo, Sr./Sra. \_\_\_\_\_, treballador/a de l'FCF, amb DNI/NIE  
núm. \_\_\_\_\_ per mitjà de la present declaro:

- Que assumeixo la meva responsabilitat i, per tant, em comprometo a evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i a identificar els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament i violència.
- Que em comprometo a donar suport a aquells companys i companyes que poden patir una situació d'assetjament i estan valorant si la denuncien.
- Que em comprometo a informar de possibles situacions d'assetjament o de violència i a cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència.
- El meu compromís explícit d'adoptar el protocol com a guia per a la prevenció de qualsevol forma d'assetjament i violència en el lloc de treball.

A \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Signatura

## ANNEX VII



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### FORMULARI DE COMUNICACIÓ INTERNA

Dades de la persona que informa dels fets

- Persona que ha patit l'assetjament o violència  
 Altre (especificar):

Dades de la persona que ha patit l'assetjament o violència

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Relat dels fets (exposició dels fets, data lloc, etc.)

Signatura

A \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

## ANNEX VIII



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

Dades de la persona que ha patit l'assetjament o violència

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Relat dels fets (exposició dels fets, data lloc, etc.)

Testimonis i/o altres proves

Si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom i cognoms a continuació:

- 1.
- 2.
- 3.

Si es disposa de qualsevol prova (document, vídeo, audio, etc.) cal adjuntar-la  
identificant a què correspon cada evidència a continuació:

- 1.
- 2.
- 3.

Signatura

A \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

## ANNEX IX



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### MODEL D'INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Dades de la persona que ha presentat la denúncia (persona afectada)

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona o les persones suposadament assetjadora/es

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Relació de les persones que han participat en la investigació i l'elaboració de l'informe

- 1.
- 2.
- 3.

Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies

Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i altres actuacions realitzades

Circumstàncies agreujants observades

Conclusions

Propostes i suggeriments

A \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Comissió d'Investigació

## ANNEX X



**FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL**



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### MODEL DE PROPOSTA DE RESOLUCIÓ DE L'ASSESSORIA JURÍDICA INTERNA

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona o les persones deuenada/es

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Causa de la denúncia

Fets constatats

Resolució

---

Actuacions que se'n deriven

---

A \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Assessoria Jurídica Interna



## ANNEX XI



FEDERACIÓ  
CATALANA  
DE FUTBOL



C. Sicília 93-97, 1r  
08013 Barcelona

[www.fcf.cat](http://www.fcf.cat)

T. 93 265 24 77  
F. 93 231 63 66

[info@fcf.cat](mailto:info@fcf.cat)

### MODEL DE RESOLUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE BON GOVERN I COMPLIANCE

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona o les persones deucnada/es

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Causa de la denúncia

Fets constatats

Resolució

---

Actuacions que se'n deriven

---

A \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Comissió de Bon Govern i Compliance de l'FCF com a òrgan delegat per la Junta  
Directiva de l'FCF