



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE CASOS D'ASSETJAMENT I ALTRES CONDUCTES MASCLISTES O LGTBI-FÒBIQUES DEL GRUP CETT

Campus CETT

Integral S.L.

Estudis d'Hoteleria
i Turisme CETT S.A.

Turisvall S.L.

Fundació Gaspar España
CETT

Av. Can Marcet 36-38
08035 Barcelona
T +34 934 280 777
info@cett.cat
www.cett.cat





Preàmbul

El CETT és un Campus internacional de formació i transferència de coneixement en turisme, hoteleria i gastronomia adscrit a la Universitat de Barcelona que ofereix tots els diferents nivells de formació: formació professional, universitària de grau i postgrau, contínua per a professionals en actiu i a mida de les empreses mitjançant un model formatiu propi.

L'aprenentatge es proporciona principalment a les empreses d'aplicacions del Campus CETT (Grup CETT): Hotel Alimara, Escola Universitària, Escola Tècnica Professional, Residència universitària internacional Àgora BCN, CETT Consultors i Barcelona Academic Services (BAS).

El Grup CETT pretén evitar qualsevol tipus de conducta inadequada socialment i contrària a la legalitat. Per aquest motiu va subscriure un Codi Ètic i de Bones Pràctiques establint els valors i els principis ètics que han de regir a totes les seves relacions personals. Així, el Grup CETT vol aconseguir un entorn educatiu i de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.


L'equip i l'alumnat del Grup CETT tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte, i de col·laborar per a que totes les persones siguin respectades.

D'acord amb aquests principis, el Grup CETT declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques, no serà permès ni tolerat sota cap circumstància. No seran ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

El Grup CETT demana que plantilla i alumnat, i especialment aquelles persones amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe i/o gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a la direcció general, direccions acadèmiques o coordinadors i coordinadores, entre d'altres, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.



El Grup CETT es compromet a:

- Difondre un protocol d'actuació davant de casos d'assetjament i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques del grup CETT i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant persones amb aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir la protecció i el benestar de la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El Protocol que acompanya a aquest preàmbul concreta aquests compromisos.

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ I PROTECCIÓ	5
2. L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'IDENTITAT DE GÈNERE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES CONDUCTES MASCLISTES O LGTBI-FÒBIQUES	6
2.1. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT	7
2.2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT	7
3. DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITAT	
3.1. LA DIRECCIÓ DEL GRUP CETT	8
3.2. REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES	8
3.3. PERSONES TREBALLADORES, ALUMNAT I RESIDENTS	9
3.4. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES PER A PERSONES QUE CONSIDEREN QUE ESTAN PATINT ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'IDENTITAT DE GÈNERE, O D'ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES CONDUCTES MASCLISTES O LGTBI-FÒBIQUES	9
3.5. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES PER A PERSONES TESTIMONIS D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'ORIENTACIÓ SEXUA	9
4. VIES PER ABORDAR I RESOLDRE UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'IDENTITAT DE GÈNERE, O D'ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES CONDUCTES MASCLISTES O LGTBI-FÒBIQUES	10
4.1. VIA (I) PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ	10
4.2. VIA (II) DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ	11
4.3. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS	13
4.4. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	13
4.5. DISPOSICIONS LEGALS	14
4.6. INFORMACIÓ	14

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ I PROTECCIÓ

Les disposicions del present Protocol seran d'aplicació a tota la plantilla del Grup CETT, a l'alumnat, residents i a les persones que es relacionin amb el Grup CETT per raó de la seva feina.

L'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals, laborals o educatives (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials etc). Aquests casos d'assetjament no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament abans mencionades en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

2. L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'IDENTITAT DE GÈNERE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES CONDUCTES MASCLISTES O LGTBI-FÒBIQUES

L'assetjament sexual es defineix com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·liant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE).

Es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer comentaris sexuals ofensius
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Difondre rumors sobre suposades relacions entre companys (de treball, alumnes o residents)
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals
- Invitacions a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir o fer pressió per concretar cites o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

No verbal:

- Mirades lascives
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.

- Cartes, notes o missatges (de correu electrònic, de text, etc.) de contingut sexual

Físic:

- Apropament físic excessiu
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

L'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques es defineix com les situacions on es produeix un comportament no desitjat, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·liant o ofensiu.

Es consideren comportaments susceptibles per aquest tipus d'assetjament, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, la feina, les habilitats o el potencial intel·lectual d'aquestes persones.
- Realitzar comentaris sexistes i/o LGTBI-fòbics.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han assumit persones d'un altre gènere (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

2.1. Tipologies d'assetjament

Assetjament d'intercanvi

Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina.

Implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral, és a dir, tota persona jeràrquicament superior o el personal directiu.

Assetjament ambiental

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual i/o despectius al col·lectiu LGTBI, etc. Poden, o no, requerir insistència i repetició de les accions. Habitualment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

Assetjament horitzontal: entre companys/es

Assetjament vertical descendent:
comandament – subordinat/da

Assetjament vertical ascendent:
subordinat/da – comandament

2.2. Conseqüències de l'assetjament

La persona assetjada presenta, bàsicament, seqüeles de diferents tipus:

Psíquiques:

- Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça
- Sensacions d'inseguretat que generen, alhora, sensació de fracàs i de frustració, o d'impotència, etc.
- Sensacions de vulnerabilitat
- Sentiments d'indefensió
- Sentiments de culpa
- Dificultats de concentració
- Tristesa
- Estrès
- Quadres depressius

Físiques:

- Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, problemes cutanis, etc.).

Laborals:

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals
- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment
- Augment de l'absentisme

3. DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITAT

3.1. La direcció del grup CETT

La seva obligació és prevenir que l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques.

Obligacions legals

- Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i no discriminar treballadores la seva plantilla.
- Adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre gèneres. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, si escau, acordades amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- Promoure condicions de treball, així com la formació als treballadors i treballadores, que evitin que l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques.
- Arbitrar procediments específics per aquest tipus d'assetjament i per encausar les denúncies o reclamacions que pugui formular qui n'hagi estat objecte.
- Protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.
- La prevenció de riscos laborals avaluada i realitzada pels tècnics competents podrà incloure estudis de risc psicosocial i podria incloure la identificació i prevenció per aquest tipus d'assetjaments.

Altres obligacions i orientacions per a totes les persones de l'equip directiu i amb responsabilitats de comandament

- L'obligació de tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o ac-

titud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.

- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'aquest tipus d'assetjaments.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar rigorosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

3.2. Representació legal de les persones treballadores

La protecció de les persones treballadores enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere constitueix una de les funcions de la representació de les persones treballadores.

La Llei Orgànica 3/2007 assigna a la representació de les persones treballadores també un rol important en la prevenció i la sensibilització:

“Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar” (art. 48.2).

Tanmateix, en d'implantació de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, han de participar de manera activa en el seu desenvolupament a l'empresa. Aquesta norma té la finalitat de desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans e intersexuals (LGTBI) erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que es

pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals en llibertat.

3.3. Persones treballadores, alumnat i residents

Els drets i obligacions es resumeixen en:

- El dret a un entorn de treball i educatiu saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual de les que es tingui coneixement.
- L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'aquest tipus d'assetjaments.
- El deure de confidencialitat.

3.4. Orientacions pràctiques per a persones que consideren que estan patint assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques

El Grup CETT vol reiterar que aquestes situacions no seran tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina o estudis –companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions

pràctiques per saber com actuar.

- En la mesura del possible, manifestar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no es vol que es repeteixin.
- Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual: prendre nota i registrar els incidents.
- Demanar suport.
- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

3.5. Orientacions pràctiques per a persones testimonis d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual

Si observes que un company o companya o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

- Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Informar en el termes que s'estableixin en aquest Protocol.

4. VIES PER ABORDAR I RESOLDRE UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'IDENTITAT DE GÈNERE, O D'ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES CONDUCTES MASCLISTES O LGTBI-FÒBIQUES

Hi ha diferents vies de resolució, protecció i resposta davant aquestes situacions.

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual, té diferents vies per abordar i resoldre el problema:

Adreça't directament a la persona autora dels fets: acció directa

Es recomana, en la mesura del possible, a les persones que puguin estar patint aquesta situació que, en primer lloc, intentin resoldre la situació parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives, verbalment o per escrit.

Utilitza les vies internes de protecció i resolució: Canal Ètic

Es recomana diferenciar, d'acord amb el seu propòsit, dos tipus de processos.

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques pot:

- I.- Formular una queixa i demanar el suport del centre per resoldre aquesta situació.
- II.- Presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació per tal que, si és el cas, se sancioni la conducta.

4.1. VIA (I) Presentar una queixa i demanar assistència per resoldre la situació

Aquest protocol defineix la presentació d'una queixa i demanar assistència. Aquesta queixa es realitzarà a través del Canal Ètic:

canaletic@cett.cat

Telèfon disponible: 93 428 0777 ext. 7357

El Canal Ètic es troba obert tant al personal del Grup CETT com a les entitats o persones que tinguin relació amb el Grup i puguin posar en coneixement de l'Òrgan de Compliance Penal (també anomenat Comitè de Compliance del Grup CETT, en endavant Comitè) conductes il·lícites o irregulars, el qual realitza les seves funcions per garantir que no es portin a terme aquestes conductes.

També es podrà realitzar consultes respecte a dubtes que es tinguin en referència a aquest tema.

El Comitè, un cop rebí la queixa, intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes del Grup i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

El Comitè actuarà conforme a l'establert al Reglament del Canal Ètic. S'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).

- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

El Comitè intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Tanmateix podrà, per realitzar les tasques d'investigació per resoldre les queixes, ampliar la composició dels membres investigadors sol·licitant la col·laboració de companys de treballs, alumnes, residents, superiors jeràrquics, etc. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

El Comitè pot nomenar un representant per que el representi en totes les seves funcions que te assignades en aquest procediment.

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

El Comitè en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.

- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als 15 dies laborals.

4.2. VIA (II) Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant la queixa no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Aquesta denuncia es realitzarà a través del Canal Ètic:

canaletic@cett.cat

Telèfon disponible: 93 428 0777 ext. 7357

El Comitè actuarà conforme a l'establert al Reglament del Canal Ètic. Més concretament, el procediment de denuncia constatarà de les següents fases:

4.2.1. Característiques del procés

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual ha infringit el Protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.



4.2.2. Estadi inicial: presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

El Comitè haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció l'acordarà el Comitè que també podrà, per realitzar les tasques d'instruccions, ampliar la composició dels membres investigadors sol·licitant la col·laboració de companys i companyes de treball, alumnes, superiors jeràrquics, etc.
- Comunicar, tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora, com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, informar a la representació legals dels treballadors.

4.2.3. Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, l'instructor pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

L'instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

4.2.4. Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

4.2.5. Presa de decisions: Resolució

La persona, o persones que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.

4.2.6. Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori

La persona o persones encarregats de resoldre informaran la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

4.3. Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

- **La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.**

4.4. Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.



- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considerat com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual, o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

El Comitè lliurarà l'informe corresponent a la Direcció General per que prengui les mesures disciplinàries corresponents si són treballadors o treballadores i a les Direccions de Formació en el cas d'alumnes. Tanmateix es podrà donar avís a les autoritats locals en cas que afectin a persones que no siguin alumnes o treballadors.

Les sancions i mesures disciplinàries estan contemplades en els respectius convenis col·lectius d'aplicació en el cas de treballadors i en els règims disciplinaris si són alumnes o residents.

4.5. Disposicions legals

A més a més de les vies per abordar i resoldre un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual que es contemplen en l'apartat 5 d'aquest protocol, existeixen unes garanties legals que proporcionen una major protecció a totes les víctimes d'aquest tipus de conducta, essent les més destacades, les següents:

4.5.1.- Nul·litat d'actes o clàusules que suposin discriminació per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual.

La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones en el seu article 10 estableix:

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions prevengui la realització de conductes discriminatòries.

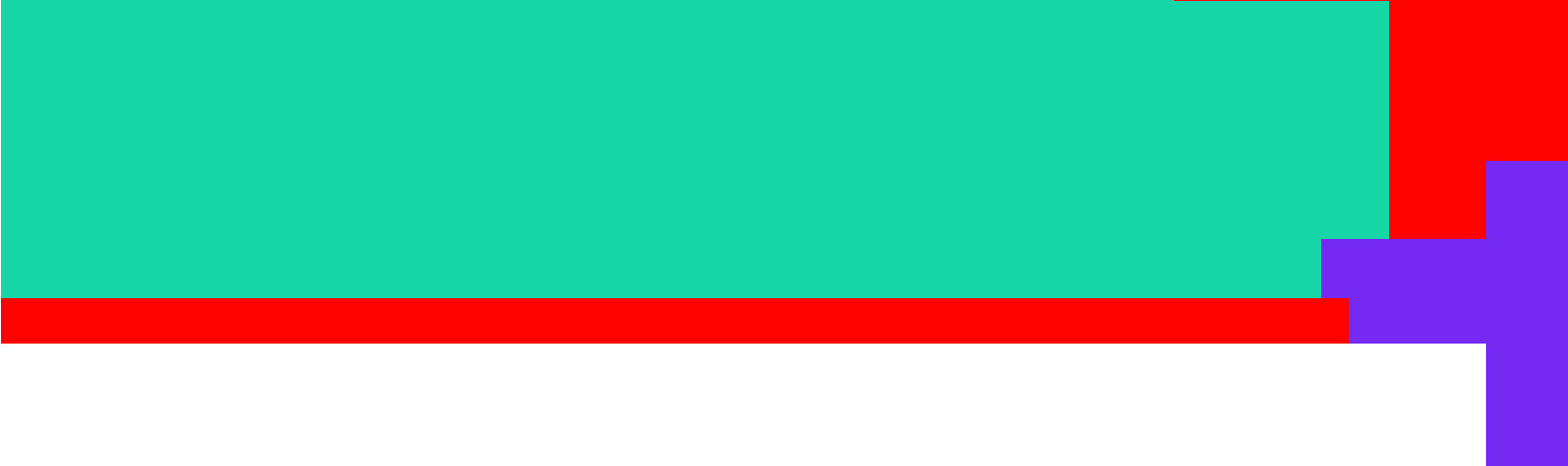
4.5.2. Tutela judicial efectiva.

Sens perjudici de les accions internes dutes a terme per Grup CETT, les persones afectades (assetjades) podran demanar la tutela judicial efectiva dels tribunals competents reclamant el dret a la igualtat entre homes i dones, en la línia de l'article 53.2 de la Constitució. Així mateix, aquesta persona assetjada serà la única que gaudirà de legitimitat activa (poder interposar la corresponent acció judicial) en els litigis sobre assetjament sexual i per raó de sexe. (Article 12 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones).

En tots aquells processos judicials en els quals la part actora (demandant) fonamenti les seves al·legacions en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual correspondrà a la part demandada evidenciar l'absència de discriminació.

4.6. Informació

El Grup CETT es compromet a difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el co-



neixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

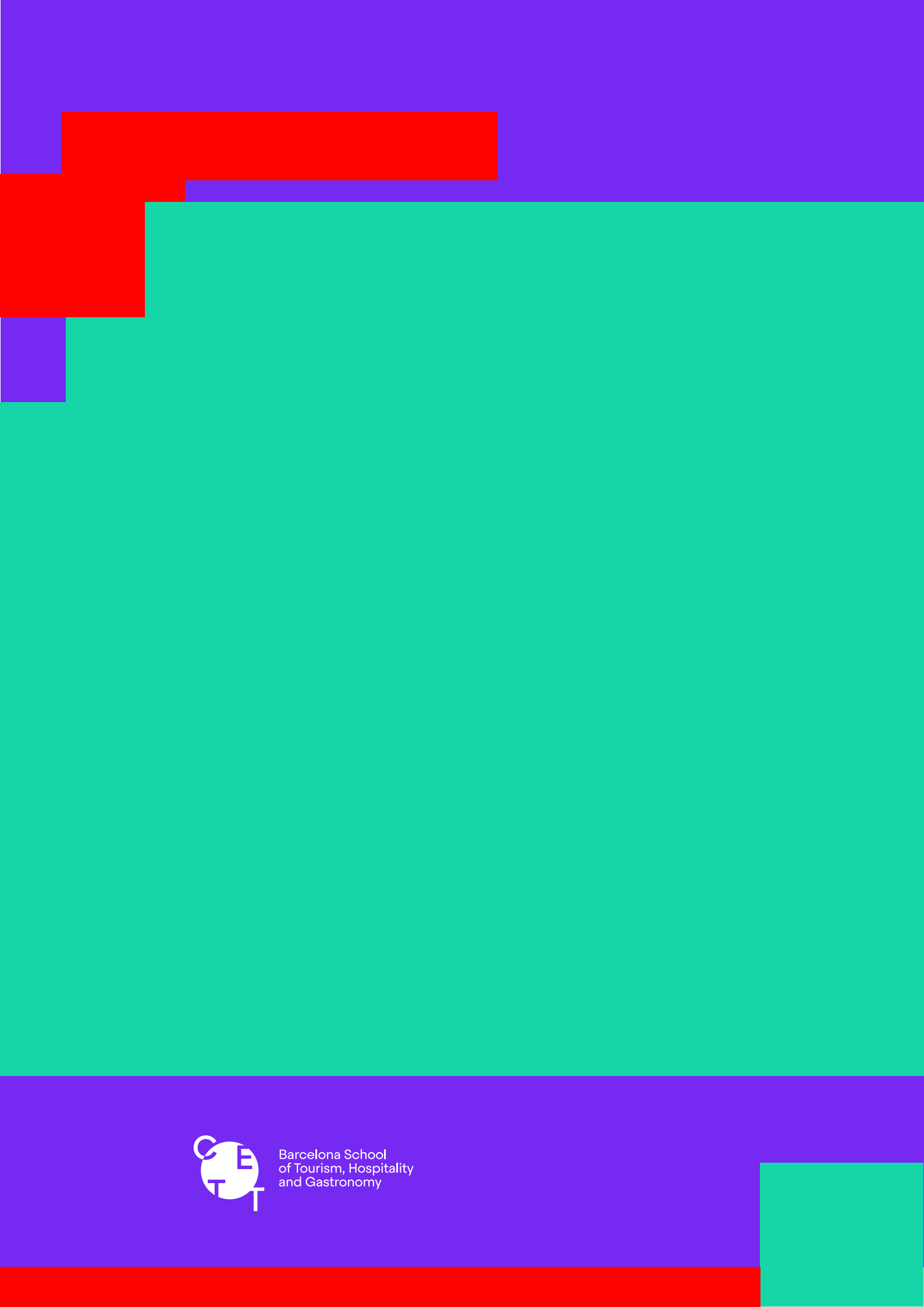
El Grup CETT garantirà que:

- El Protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual, estarà disponible i accessible a tot el personal, alumnat i residents.

El Grup CETT organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere, o d'orientació sexual.
- Les vies de resolució.

Barcelona, maig de 2024



Barcelona School
of Tourism, Hospitality
and Gastronomy