



Barcelona School  
of Tourism, Hospitality  
and Gastronomy

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS O LGTBI FÓBICAS 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 Marçet 36-38  
08035 Barcelona  
T +34 934 280 777  
info@cett.cat  
www.cett.cat





## Preámbulo

CETT, School of Tourism, Hospitality and Gastronomy es un centro internacional de formación y transferencia de conocimiento en hotelería, turismo y gastronomía, adscrito a la Universitat de Barcelona. Los valores centrales del CETT reflejan lo que es realmente importante para nosotros como organización, y definen nuestra actitud, comportamiento y carácter.

El aprendizaje se proporciona principalmente a las empresas de aplicación del Campus CETT (Grup CETT), Escuela Universitaria, Escuela Técnica Profesional, Barcelona Academic Services (BAS) Hotel Alimara y Residencia Universitaria Internacional Àgora BCN.

El Grup CETT pretende evitar cualquier tipo de conducta inadecuada socialmente y contraria a la legalidad. Por este motivo subscribió un Código Ético y de Buenas Practicas estableciendo los valores y los principios éticos que tienen que regir todas sus relaciones personales. Así, el Grup CETT quiere conseguir un entorno educativo y de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Las personas trabajadoras y el alumnado del Grup CETT tienen derecho a que se respete su dignidad, y tienen la obligación de tratar a todo el mundo con respeto y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

De acuerdo con estos principios, el Grup CETT declara que el acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas, no será tolerado bajo ninguna circunstancia.

Para conseguir este propósito, el Grup CETT pide a las personas trabajadoras, alumnado, y especialmente aquellas personas con autoridad sobre otras, que asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hacen por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias por alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, apoyando a quién los puedan estar sufriendo.



El Grup CETT se compromete a :

- Difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todo su personal y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y un conocimiento más profundo de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Apoyar y dar asistencia específica a quien pueda estar sufriendo estas situaciones, nombrando personas con aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona asediada que presente queja o denuncia interna, o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución

El Protocolo que acompaña a este preámbulo concreta estos compromisos.

<b>1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PROTECCIÓN</b>	5
<b>2. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS O LGTBI FÓBICAS</b>	6
<b>2.1. TIPOLOGÍAS DE ACOSO</b>	7
<b>2.2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO</b>	7
<b>3. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDAD</b>	
<b>3.1. LA DIRECCIÓN DEL GRUPO CETT</b>	8
<b>3.2. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>	8
<b>3.3. PERSONAS TRABAJADORAS, ALUMNADO Y RESIDENTES</b>	9
<b>3.4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA PERSONAS QUE CONSIDEREN QUE ESTÁN SUFRIENDO ACOSO SEXUAL</b>	9
<b>3.5. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA PERSONAS TESTIGO DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL</b>	9
<b>4. VÍAS PARA ABORDAR Y RESOLVER UN CASO DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO, O DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS O LGTBI FÓBICAS</b>	10
<b>4.1. VÍA (I) PRESENTAR UNA QUEJA Y PEDIR ASISTENCIA PARA RESOLVER LA SITUACIÓN</b>	10
<b>4.2. VÍA (II) DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN</b>	11
<b>4.3. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS</b>	13
<b>4.4. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS</b>	13
<b>4.5. DISPOSICIONES LEGALES</b>	14
<b>4.6. INFORMACIÓN</b>	14

# 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PROTECCIÓN

Las disposiciones del presente Protocolo serán de aplicación para todo el equipo del Grup CETT, alumnado, personas residentes y con quienes se relacione con el Grup CETT por razón de su trabajo.

- 
- **a)** El alumnado, tanto de enseñanzas oficiales (grados, máster y doctorado) como de títulos propios y otros cursos organizados por el CETT, incluidos estudiantes de movilidad.

---

  - **b)** Personal docente e investigador, incluido el personal investigador en formación.

---

  - **c)** Personal de Administración y Servicios de todo el Grup CETT o que preste servicios a las instalaciones del Grup CETT.

---

  - **d)** Personas trabajadoras del hotel Alimara y la residencia Àgora.
- 

Este protocolo será aplicable para denunciar, investigar y proponer sanciones en caso de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas sexistas que se producen en el ámbito universitario por parte de cualquier miembro de la comunidad universitaria, sea cual sea su vinculación, y en concreto:

El acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas puede producirse en cualquier lugar o momento en que las personas interactuen por razones profesionales, laborales o educativas (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actas sociales etc).

Se consideran laborales aquellas situaciones antes mencionadas en las cuales el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión.

## 2. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS O LGTBI FÓBICAS

El **acoso sexual** se define como la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2006/54/CE).

Se considera que los siguientes comportamientos, por sí solos o conjuntamente con otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

### Verbal:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Difundir rumores sobre supuestas relaciones entre compañeros (de trabajo, alumnos o residentes).
- Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resulten no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer o hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

### No verbal:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.

- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

### Físico:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, massatges indeseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

El acoso por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas se define como la situación donde se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se consideran comportamientos susceptibles por este tipo de acoso, entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer, hombre o por razón de su orientación sexual (LGTBI) o por su identidad de género.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, el trabajo, las habilidades y el potencial intelectual de estas personas.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

## 2.1. TIPOLOGÍAS DE ACOSO

### Acoso de intercambio

Se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

Implica un abuso de autoridad. Son, por lo tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior o el personal directivo.

### Acoso ambiental

Es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, despectivos hacia el colectivo LGTBI, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones. Habitualmente lo producen los propios compañeros o compañeras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona asediada:

**Acoso horizontal:** entre compañeros/as.

**Acoso vertical descendente:** mando – subordinado/da.

**Acoso vertical ascendente:** subordinado/da – mando.

## 2.2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO

La persona asediada presenta, básicamente, secuelas de diferentes tipos:

---

Psíquicas:

- Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza.
- Sensaciones de inseguridad que generan, a su vez, sensación de fracaso y de frustración o de impotencia, etc.
- Sensaciones de vulnerabilidad.
- Sentimientos de indefensión.
- Sentimientos de culpa.
- Dificultades de concentración.
- Tristeza.
- Estrés.
- Cuadros depresivos.

---

Físicos:

- Problemas de salud funcionales y/u orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.).

---

Laborales:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento.
- Aumento del absentismo.
- Cambios de trabajo.

# 3. DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDAD

## 3.1. LA DIRECCIÓN DEL GRUP CETT

Su obligación es prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas.

### Obligaciones legales

- Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y no discriminar sus trabajadores y sus trabajadoras.
- Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y personas Trans. Estas medidas tendrán que ser negociadas y, si procede, acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Promover condiciones de trabajo así como la formación a los trabajadores y trabajadoras que eviten el acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas.
- Arbitrar procedimientos específicos para para este tipo de acoso, y para encausar las denuncias o reclamaciones que pueda formular quién haya estado objeto.
- Proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.
- La prevención de riesgos laborales evaluada y realizada por los técnicos competentes podrá incluir estudios de riesgo psicosocial y podría incluir la identificación y prevención de estos tipos de acoso.
- 

### Otras obligaciones y orientaciones para todas las personas del equipo directivo y con responsabilidades de mando

- La obligación de tratar todo el mundo con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, moles-

ta o discriminatoria.

- Garantizar el desempeño y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de de estos tipos de acoso.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar rigurosamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

## 3.2. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La protección del personal del CETT frente al acoso sexual y el acoso por razón de género constituye una de las funciones de la representación de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2007 asigna a la representación de las personas trabajadoras también un rol importante en la prevención y la sensibilización:

“Los representantes de los trabajadores tienen que contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo al trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras ante estos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o los comportamientos de que tengan conocimiento y que lo puedan propiciar” (art. 48.2).

Asimismo, en implantación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y por la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tienen que participar de manera activa en su desarrollo en la empresa. Esta norma tiene por finalidad desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI), erradicando las situaciones de discriminación, para ase-

gurar que se puedan vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales en libertad.

### 3.3. PERSONAS TRABAJADORAS, ALUMNADO Y RESIDENTES

Los derechos y obligaciones se resumen en:

- El derecho a uno en torno a trabajo y educativo saludable y a no sufrir ni acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar los otros con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones..
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de estos tipos de acoso.
- El deber de confidencialidad.

### 3.4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA PERSONAS QUE CONSIDERAN QUE ESTÁN SUFIENDO ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO, O DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS O LGTBI FÓBICAS

El Grup CETT quiere reiterar que estas situaciones no tienen que ser toleradas bajo ninguna circunstancia y que quiere apoyar a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Si te sientes acosado/da, molesto/a por el comportamiento de alguien con quien te relacionas por razón de tu trabajo o estudios –compañeros/se, mandos, clientela, proveedores/se– aquí encon-

trarás algunas orientaciones prácticas por saber cómo actuar.

- 
- Deja bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no se quiere que se repitan.
  - Documentar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como las otras situaciones: tomar nota y registrar los incidentes.
  - Pide ayuda.
  - Infórmate, considera y valora todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

### 3.5. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA PERSONAS TESTIGOS DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL I SIMILARES

Si observas que otra persona se comporta de una forma incómoda u ofensiva hacia otra persona, o si alguien en tu entorno próximo te parece que está sufriendo acoso, te pedimos que no lo ignores. En este apartado encontrarás las orientaciones prácticas por saber cómo tienes que actuar.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas, sin que necesariamente tenga que ser el objeto directo de esta conducta, puede y tiene que denunciarlo.

- 
- Advierte la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado.
  - Apoya a la persona que sufre esta situación.
  - Informa en los términos que se establezcan en este Protocolo

## 4. VÍAS PARA AFRONTAR Y RESOLVER UN CASO DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO, O DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS O LGTBI FÓBICAS

Hay varias formas de resolver, proteger y responder ante estas situaciones

Si estás sufriendo una situación de acoso sexual, entre otras, tienes diferentes vías de resolución, protección y respuesta para abordar y resolver el problema:

### **Dirígete directamente a la persona responsable de los hechos: acción directa**

Se recomienda a las personas que puedan estar experimentando esta situación que, en primer lugar, intenten resolver la situación hablando directamente con la persona que está provocando la situación, dejando bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que consideren ofensivas, ya sea verbalmente o por escrito.

### **Utiliza las vías internas de protección y resolución: Canal Ético**

Se recomienda diferenciar, de acuerdo con su propósito, dos tipos de procesos.

La persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas puede:

I. Formular una queja y solicitar el apoyo del centro para resolver esta situación.

II. Presentar una denuncia interna y solicitar que se abra un proceso de investigación para que, en caso necesario, se sancione la conducta.

### **4.1. VIA (I) PRESENTAR UNA QUEJA Y PEDIR ASISTENCIA PARA RESOLVER LA SITUACIÓN**

Este protocolo establece la presentación de una queja y la solicitud de asistencia. Esta queja se realizará a través del Canal Ético.

**canaletic@cett.cat**

**Teléfono disponible: 93 428 0777 ext. 7357**

El Canal Ético está abierto tanto para el personal del Grupo CETT como para las entidades o personas que tengan relación con el Grupo y deseen poner en conocimiento del Órgano de Compliance Penal conductas ilícitas o irregulares. De esta manera, el también llamado Comité de Compliance del Grupo CETT (en adelante Comité) puede llevar a cabo sus funciones para garantizar que estas conductas no tengan lugar.

A través de este canal también se pueden plantear dudas sobre esta problemática. Una vez que el Comité reciba la queja, intentará resolver el conflicto aclarando los hechos, explicando a la persona que su comportamiento es contrario a las normas del Grupo e informándole de las consecuencias de continuar con su actitud.

Sin embargo, este proceso no es siempre ni en todos los casos el adecuado (no lo es en aquellos casos en los que, debido a la gravedad de las acciones, sea apropiada una acción disciplinaria).

El Comité actuará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Canal Ético. Se entrevistará con la persona que se considera víctima de acoso sexual o por razón de género con el fin de:

- Obtener una primera aproximación del caso (evaluar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona trabajadora).
- Informar y asesorar sobre los derechos y las opciones y acciones que se pueden emprender.

---

El Comité intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Sin embargo, para llevar a cabo las tareas de investigación y resolver las quejas, el Comité podrá ampliar la composición de los miembros investigadores solicitando la colaboración de compañeros de trabajo, alumnos, residentes, superiores jerárquicos, etc. Esto implica:

- Informar a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar sobre las consecuencias de continuar con la actitud de acoso.
- Comunicar que, aunque la conversación sea informal y confidencial, se realizará un seguimiento de la situación.

---

El Comité puede designar un representante que lo represente en todas sus funciones asignadas en este procedimiento. La resolución de una queja por acoso sexual o acoso por razón de género implica:

- Garantizar que el acoso sexual y el acoso por razón de género hacia esta persona ha cesado.
- Informar sobre la decisión: comunicar por escrito a la persona acosada y a la persona que cometió la ofensa lo que ha ocurrido y cómo se ha resuelto el problema.

---

El Comité en todo caso deberá asegurar que:

- FSe ponga fin al acoso sexual y al acoso por razón de género.
- Se tomen medidas para prevenir otros casos de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Se brinde ayuda a la persona para superar las consecuencias del acoso sexual y acoso por razón de género.
- Se conserven informes de lo sucedido.

Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no debe transcurrir un plazo superior a los 15 días laborales.

## 4.2. VIA (II) DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

Quando los intentos de solucionar el problema a través de la queja no son recomendables (debido a la gravedad de la situación), han sido rechazados o cuando el resultado ha sido insatisfactorio, es necesario presentar una denuncia interna y solicitar que se abra una investigación.

Esta denuncia se realizará a través del Canal Ético: **canaletic@cett.cat**

### 4.2.1. Características del proceso

Consiste en presentar una denuncia interna y solicitar que se abra un proceso de investigación. El principal objetivo es determinar si la persona acusada de acoso sexual o acoso por razón de género ha infringido el Protocolo de la empresa y tomar las medidas correspondientes en consecuencia.

### 4.2.2. Estadio inicial: presentar una denuncia interna

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos.



---

La denuncia interna necesariamente debe realizarse por escrito e incluir:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.
- Detalles de los hechos relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Los nombres y apellidos de los posibles testigos.

---

El Comitè deberá

- Informar a la persona denunciada sobre el contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción. El nombramiento de la persona encargada de la instrucción será acordado por el Comitè, que también podrá ampliar la composición de los miembros investigadores solicitando la colaboración de compañeros de trabajo, alumnos, superiores jerárquicos, etc.
- Comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación.
- En cualquier caso, informar a la representación legal de los trabajadores.

#### 4.2.3. Instrucción del procedimiento

La persona o personas encargadas de la instrucción deberán elaborar un informe escrito en el que se exprese si existen pruebas suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de género.

Por eso se tendrá que:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (quien puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero o compañera durante todo el proceso).
- Entrevistar a los posibles testigos (e informarles sobre la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).

- Entrevistar a la persona denunciada (quien puede estar acompañada por alguien durante todo el proceso, ya sea la persona de referencia o un compañero o compañera).

Si es necesario, el instructor puede buscar asesoramiento de profesionales en psicología, derecho, medicina, etc. La persona que presenta la denuncia solo debe aportar indicios que se basen en acciones discriminatorias, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

La instrucción debe finalizar con una decisión y se deberá incluir un resumen de los hechos. El informe también debe incorporar a quién se ha entrevistado, qué preguntas se han realizado y a qué conclusiones debe llegar el investigador/a.

#### 4.2.4. Medidas provisionales durante la instrucción

---

Durant el proceso de instrucción, se considerará si es necesario:

- Tomar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

#### 4.2.5. Toma de decisiones: resolución

La persona o personas encargadas de la instrucción deberán elaborar un informe escrito para la persona o el órgano específico encargado de resolver, en el que se exprese si existen pruebas suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de género.

---

Si los hechos se califican como acoso sexual o como acoso por razón de género, se deberá tomar la decisión:

- Las sanciones y otras medidas disciplinarias.
- Las compensaciones para la persona que sufrió acoso sexual y/o acoso por razón de género.

#### 4.2.6. Informar del resultado y del derecho a recurrir si el resultado no es satisfactorio

La persona o personas encargadas de resolver informarán a la persona que ha formulado la denuncia sobre las acciones disciplinarias que se tomarán. La decisión incluirá un resumen de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

### 4.3. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

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

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan deberán actuar de acuerdo con los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relacionada con las quejas en materia de acoso sexual o acoso por razón de género se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas involucradas.

---

**La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:**

- Tener garantías de que se gestiona con rapidez.
- Ser acompañado por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.

- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir información sobre las acciones correctivas que se derivarán de ella.
- Recibir un trato justo.

**La persona acusada de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas tiene derecho a:**

- Ser informada de la queja/denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y poder responder a la misma.
- Ser acompañada por alguien de su confianza durante todo el proceso.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

- 
- **La duración de todo el proceso no será superior a los siete días laborables.**

### 4.4. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

**El acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad de género, o de orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBI fóbicas están explícitamente prohibidos por este protocolo y se considerarán como una infracción disciplinaria.**

- El acoso sexual de tipo horizontal o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de género podrán ser valorados como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.



**Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una denuncia de acoso sexual o acoso por razón de género, entre otras, o ha colaborado en la investigación constituyen una grave infracción disciplinaria.**

El Comité entregará el informe correspondiente a la Dirección General para que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes en el caso de los empleados y a los Directores de Formación en el caso de los alumnos. Además, se podrá informar a las autoridades locales en caso de que afecte a personas que no sean alumnos o empleados.

Las sanciones y medidas disciplinarias se contemplan en los convenios colectivos aplicables en el caso de los empleados y en los regímenes disciplinarios en el caso de los alumnos o residentes.

Haremos llegar nuestro protocolo de acoso a todos nuestros grupos de interés para que lo cumplan.

## 4.5. DISPOSICIONES LEGALES

A más de las vías para abordar y resolver un caso de acoso sexual o por razón de sexo que se contemplan en el apartado 4 de este protocolo, existen unas garantías legales que proporcionan una mayor protección a todas las víctimas de este tipo de conducta, siendo las más destacadas, las siguientes:

### 4.5.1. Nulidad de actos o cláusulas que supongan discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en su artículo 10 establece lo siguiente:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y

darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### 4.5.2. Tutela judicial efectiva.

Sin perjuicio de las acciones internas llevadas a cabo por el Grupo CETT, las personas afectadas (víctimas de acoso) podrán solicitar la tutela judicial efectiva de los tribunales competentes reclamando el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, en línea con el artículo 53.2 de la Constitución. Asimismo, la persona acosada será la única que disfrutará de legitimación activa (poder interponer la correspondiente acción judicial) en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo (Artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).

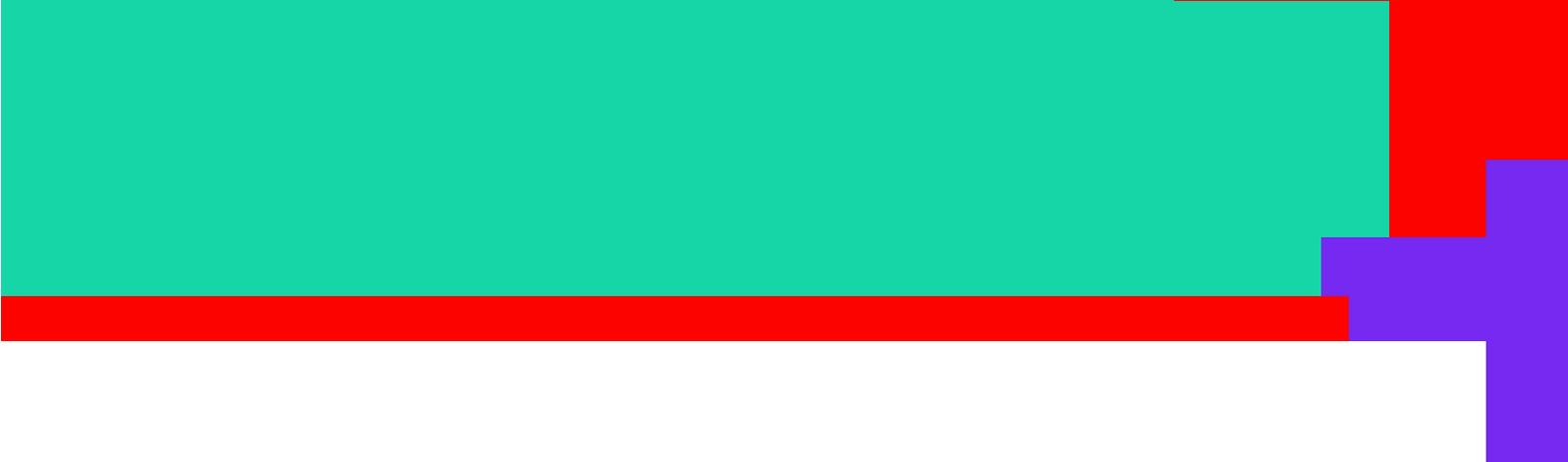
En todos aquellos procesos judiciales en los cuales la parte actora (demandante) fundamente sus alegaciones en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la parte demandada evidenciar la ausencia de discriminación.

## 4.6. INFORMACIÓN

El Grupo CETT se compromete a difundir este Protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros, especialmente para el equipo directivo, con el fin de crear una mayor conciencia sobre este tema y promover el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

El Grup CETT garantizará que:

- El protocolo, especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que puedan sufrir una situación de acoso sexual, esté



disponible y accesible para todos los trabajadores, estudiantes y residentes.

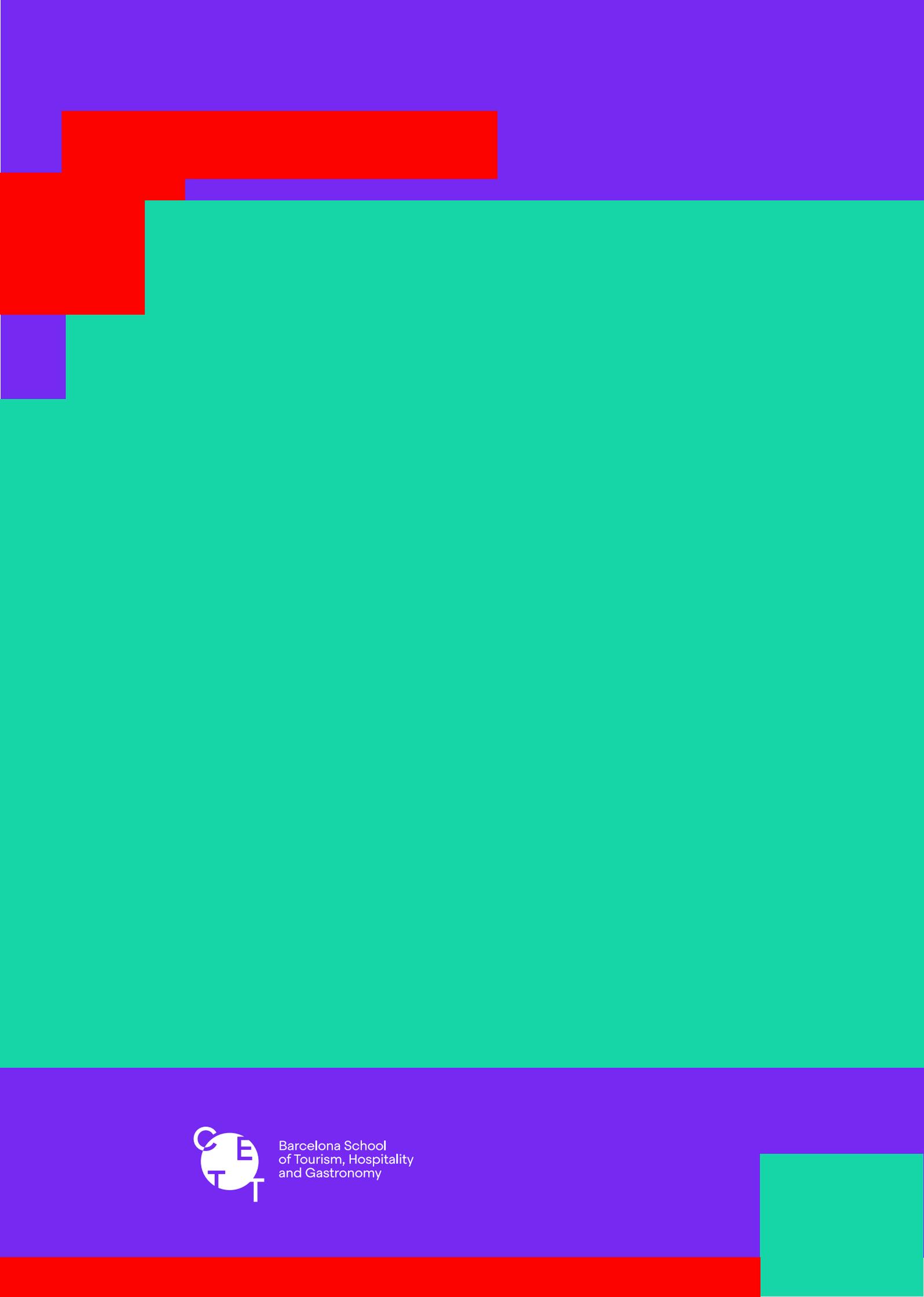
- Este protocolo también se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades proveedoras y de servicios, así como a las empresas o entidades donde los estudiantes realicen prácticas externas, y a las instituciones a las que el personal del CETT esté vinculado o adscrito, indicando que debe cumplirse estrictamente.
- Se incluirá una jornada formativa para los cargos académicos en el caso de la Universidad y para los empleados del Grupo CETT, en materia de acoso y otras conductas machistas, así como en la aplicación del protocolo.
- Al inicio de cada curso y/o durante la incorporación de un nuevo empleado al Grupo CETT, se incorporará en su plan de acogida este protocolo, informando y formando sobre las políticas internas del Grupo CETT.

El Grupo CETT organizará acciones específicas de formación en relación con:

- Qué es y qué no es acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La política de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Las vías de resolución.

Barcelona, abril de 2019

Revisión, abril de 2024



Barcelona School  
of Tourism, Hospitality  
and Gastronomy