

## PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL, Y OTRAS CONDUCTAS MACHISTAS O LGTBIQ+ FÓBICAS

### I. INTRODUCCIÓN

Barcelona Culinary Hub (la “**Escuela**”) condena firmemente cualquier forma y manifestación de violencia y acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual y cualquier otra conducta machista o LGTBIQ+ Fóbicas. Dichas conductas, que constituyen violaciones flagrantes de los derechos humanos y universales, no tienen ninguna cabida en la Escuela ni pueden ser en ningún caso toleradas ni justificadas.

Es por ello que la Escuela ha establecido el presente Protocolo para detectar y actuar frente a estas conductas, proteger a las personas afectadas y sancionar a los responsables.

### II. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

Este Protocolo es aplicable para proteger, acompañar, denunciar, investigar y, cuando proceda, adoptar las medidas cautelares y correctoras adecuadas, en el caso de que en el ámbito de la Escuela se lleven a cabo las conductas que se describen a continuación:

- a) **Acoso sexual:** conducta verbal o física de carácter sexual no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto. En el Anexo I del presente Protocolo se describen, a título orientativo, las conductas de acoso sexual.
- b) **Acoso por razón de sexo:** conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si esta conducta está motivada y basada en el sexo o en género de la persona acosada.
- c) **Acoso por razón de identidad sexual:** conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si esta conducta está motivada o basada en la identidad sexual de la persona acosada.
- d) **Acoso por razón de la orientación sexual:** conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si esta conducta está motivada o basada en la orientación sexual, real o atribuida, de la persona acosada.
- e) **Acoso por razón de expresión de género:** cualquier comportamiento basado en la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad o su integridad física o psíquica, o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- f) **Conductas machistas:** conductas diferentes del acoso relacionadas tanto con el sexo y el género como con el hecho de no respetar la identidad y expresión de género y/u orientación sexual de las personas afectadas.

- g) **Violencia física:** cualquier acto con el resultado o el riesgo de producir una lesión física o un daño físico.
- h) **Violencia psicológica:** conducta u omisión intencional que produce una desvaloración o un sufrimiento mediante amenazas, humillaciones, vejaciones, exigencia de obediencia o de sumisión, coacción, insultos, aislamiento o cualquier limitación de la libertad.
- i) **Violencia de segundo orden:** violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que dan apoyo a las víctimas de violencia machista. Incluye los actos que impiden la prevención, la detección, la atención y la recuperación de las mujeres en situación de violencia machista.
- j) **Agresión sexual:** atentado contra la libertad sexual de una persona mediante la violencia o la intimidación.
- k) **Abuso sexual:** actos que, sin violencia o intimidación, atentan contra la libertad o indemnidad sexual de una persona, sin su consentimiento.

### III. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

Se aplica frente a las conductas descritas en el punto II anterior, producidas en el ámbito de la Escuela por parte de cualquier miembro de su comunidad, sea cual sea su vinculación.

Se puede dar entre iguales, de superiores a inferiores jerárquicos o de inferiores a superiores jerárquicos, con o sin reiteración o continuación en el tiempo.

- Alumnado de la Escuela.
- Personal docente e investigador (PDI), incluido el personal investigador en formación.
- Personal de administración y servicios de la Escuela (PAS).
- Personas sin ningún vínculo con la Escuela pero que llevan a cabo actividades o prestan servicios en la Escuela o para la Escuela, como proveedores o entidades o empresas vinculadas por razones académicas o de investigación.

### IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN LOCATIVO

Se aplica frente a las conductas descritas en el punto II anterior, cuando se produzcan dentro de las instalaciones de la Escuela, así como actividades que se hagan fuera de las instalaciones organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de la misma Escuela y que tengan relación con la actividad docente.

Se enumeran algunos ejemplos sin carácter limitativo:

- Actividades académicas desarrolladas fuera del horario lectivo y fuera de las instalaciones de la Escuela.
- Prácticas, curriculares y extracurriculares.

- Actividades lúdicas (viajes o fiestas que estén organizadas por la Escuela).

## **V. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL**

Se aplica a personas que mantengan una vinculación con la Escuela, ya sea temporal, permanente o meramente transitoria con la Escuela.

Se deberán tener en cuenta los términos de caducidad y de prescripción de las acciones que prevé la legislación aplicable.

## **VI. PERSONAS LEGITIMADAS PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA**

La presentación de la denuncia puede provenir de las siguientes personas:

- De la persona o personas afectadas.
- De personas con responsabilidad académicas y/o administrativas de la Escuela.
- De terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto de una de las conductas descritas en el protocolo.

## **VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Las actuaciones, diligencias y las medidas se tienen que llevar a cabo con sensibilidad y respeto, protegiendo los derechos, la intimidad y la dignidad de cada una de las personas afectadas. En el Anexo II del presente Protocolo se establecen los principios y reglas básicas aplicables a todas las actuaciones del procedimiento de actuación.

A continuación, se describen las fases del procedimiento de actuación:

### **1- Presentación de la queja o denuncia:**

- a. En el caso de que la persona afectada pertenezca al Personal de Administración y Servicios (PAS) o al Personal Docente e Investigador (PDI), deberá enviar la queja o denuncia por email a la siguiente dirección del centro ([direccioncentro@barcelonaculinaryhub.com](mailto:direccioncentro@barcelonaculinaryhub.com)).
- b. En el caso de que la persona afectada sea alumno del centro, deberá enviar la queja o denuncia por email a la dirección académica ([direccionacademica@barcelonaculinaryhub.com](mailto:direccionacademica@barcelonaculinaryhub.com)).

### **2- Derivación de la queja o denuncia:**

La queja o denuncia se trasladará a un Comité Técnico.

El Comité Técnico se designará en función del tipo de queja o denuncia realizada, a propuesta de la dirección de la Escuela y con la aprobación de la Junta del Centro.

En todo momento del proceso debe salvaguardarse la confidencialidad de las personas involucradas.

### **3- Visita del Comité Técnico:**

Se convocará una reunión del Comité Técnico con el denunciante para levantar Acta de la queja o denuncia y decidir si el contenido de la misma tiene relación con las competencias de este protocolo.

En caso afirmativo, se pasará a la fase de investigación de los hechos. En caso negativo, el Comité Técnico elaborará un informe razonando la no admisión de la queja o denuncia a los trámites del presente protocolo, junto con una propuesta de medidas de actuación, en caso de que procedan, que deberá ser aprobado por la Junta de Centro y, comunicado en última instancia al denunciante.

### **4- Investigación de los hechos:**

El Comité Técnico mantendrá una reunión con la persona denunciada para tomar su declaración. Asimismo, podrán reunirse testigos proporcionados por la parte denunciante y la parte denunciada. También deberá ser analizado cualquier material aportado por las partes y que pueda ser de utilidad para el esclarecimiento de los hechos.

### **5- Informe provisional:**

Cuando finalicen las investigaciones que se consideren pertinentes, el Comité Técnico elaborará un informe provisional que se presentará a la dirección del centro y a las partes (denunciante y denunciada).

En el informe provisional deben constar con claridad los antecedentes, las actuaciones realizadas, la fijación de los hechos y, finalmente, una propuesta de finalización y solución que puede ser:

- La adopción de medidas preventivas y correctoras, si proceden, que pueden llegar a ser la suspensión temporal de la condición de alumno o a la expulsión definitiva de la Escuela, y en caso de los PAS y PDI se tendrá en cuenta el Convenio Colectivo que sea de aplicación.
- La adopción de otras medidas de solución, atención, protección, separación o sanción.
- El archivo del expediente.
- Otras formas de finalizar el expediente como, por ejemplo, la mediación.

Con posterioridad, las partes tienen 10 días hábiles para presentar alegaciones en contra del informe provisional.

### **6- Informe definitivo:**

Tras las consideraciones de las alegaciones, si las ha habido, el Comité Técnico elaborará un informe definitivo que presentará a la Dirección del Centro.

En el informe definitivo se seguirá el mismo formato explicitado para el informe provisional.

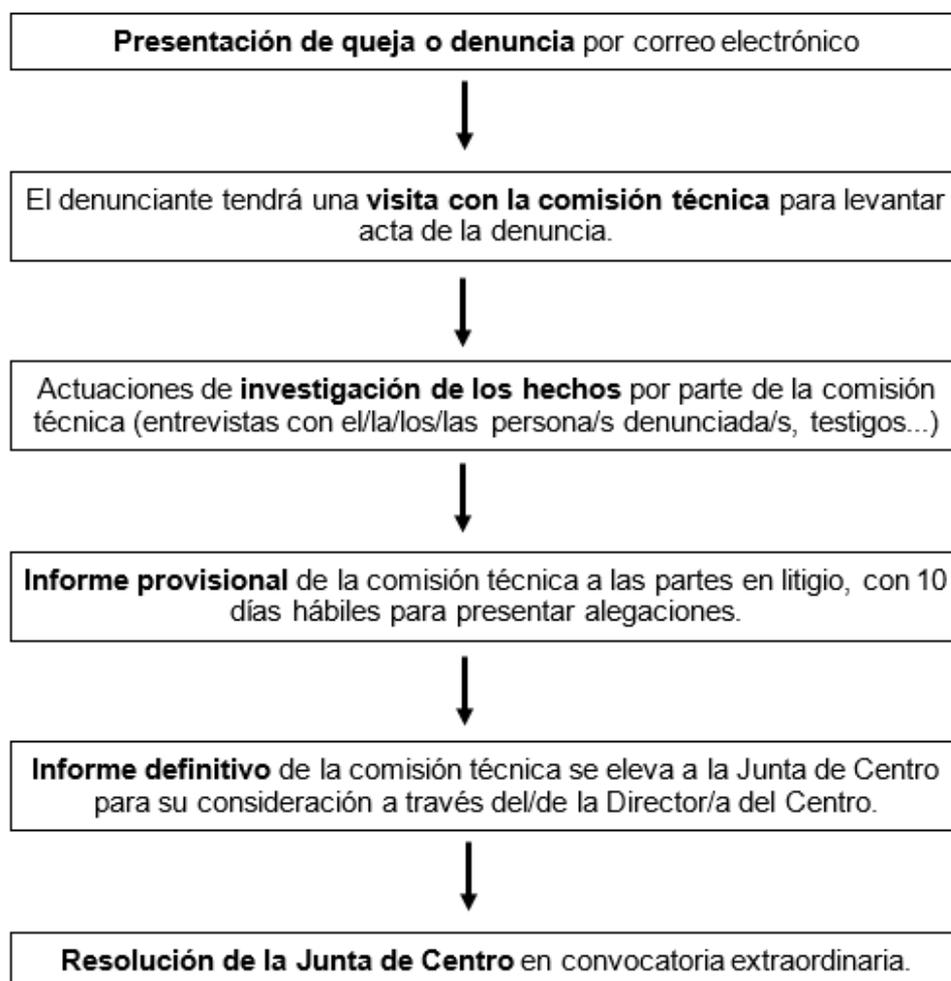
La Dirección del Centro solicitará la convocatoria de la Junta del Centro con carácter extraordinario.

### **7- Resolución de la denuncia:**

El Comité Técnico será invitado a la Junta de Centro para presentar el informe definitivo sobre el que se emitirá una resolución pudiendo concluir:

- Que se archive la queja o denuncia de acuerdo con la propuesta del informe.
- Que se adopten las medidas cautelares y correctoras adecuadas, que pueden llegar a ser la suspensión temporal de la condición de alumno o a la expulsión definitiva de la Escuela, y en caso de los PAS y PDI se tendrá en cuenta el Convenio Colectivo que sea de aplicación.
- Que se adopten medidas para la protección de las víctimas.
- Que se desestime la propuesta del informe definitivo, de forma motivada.
- Que se adopten las medidas alternativas no sancionadoras que proponga el informe definitivo.

## VIII. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



## Anexo I

### Descripción orientativa de conductas

A título orientativo, se consideran **conductas de acoso sexual**:

- Hacer insinuaciones sexuales o comentarios humillantes, vejatorios u obscenos de carácter sexista o por razón de la identidad o de orientación sexual.
- Hacer presión para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales, dentro del entorno de la Escuela o fuera.
- Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto gráfico de contenido sexual dirigido a la persona objeto de la conducta.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, para crearle un entorno intimidante o molesto.
- Pedir favores sexuales.
- Establecer contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, dar besos, hacer masajes no deseados o establecer cualquier tipo de contacto físico no deseado).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo de la persona acosada.
- Forzar relaciones sexuales bajo presión, coacción, intimidación o sumisión química (conducta sancionada penalmente como abuso o agresión sexual).

A título orientativo, se consideran **conductas de acoso por razón de sexo o género, identidad u orientación sexual**:

- Escribir cartas, notas, mensajes electrónicos o cualquier tipo de mensaje de texto o gráfico de carácter ofensivo basado en el sexo, la identidad sexual u orientación de la persona afectada.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, para crearle un entorno intimidante o molesto.
- Hacer comentarios públicos o privados dirigidos a vejar, desacreditar o humillar la persona afectada.
- Publicar o difundir deliberadamente la información personal o confidencial de la persona objeto de la conducta o hacer mofa o para cambiar la imagen pública.
- Desacreditar públicamente la persona objeto de la conducta tanto en sus capacidades y habilidades como en cualquier otro aspecto personal.
- Aislar de forma deliberada la persona afectada de su entorno social y forzar la exclusión de actividades colectivas o comunes.
- Combinar diferentes conductas de las descritas anteriormente, hecho que se considera indicio suficiente de una conducta de acoso.
- Cualquier conducta abusiva de naturaleza física o mental que no tenga carácter sexual, como en el contexto de novatadas al alumnado de nuevo acceso.

A título orientativo, se consideran **conductas machistas**:

- Hacer comentarios públicos, verbales o escritos, de carácter sexista, homófobos o transfóbicos no dirigidos a una persona destinataria en concreto. Se entiende por comentarios públicos los que tengan lugar en el contexto de una clase, una sesión práctica, una jornada, una conferencia, dirigidos a la comunidad de la Escuela en general o a un grupo.
- Publicar imágenes con difusión dentro de la Escuela de carácter sexista, homófobos o transfóbicos no dirigidos a una persona destinataria en concreto, en las mismas condiciones indicadas en el punto anterior.
- Impedir señalar conductas machistas en la Escuela, de cualquier tipología, ya sea de denuncia, de organización de actividades, jornadas o conferencias o de otro tipo.

- Ejercer cualquiera de las conductas descritas anteriormente en el contexto de actividades externas a las llevadas a cabo en las instalaciones de la Escuela coordinadas con esta Escuela como parte del itinerario curricular.
- Exigir al alumnado uniformidad o una vestimenta específica no necesaria para la tipología de actividades desarrolladas en su actividad académica.
- Exigir hacer actividades académicas de carácter sexista, las cuales el alumnado tiene derecho a negarse hacer.
- Organizar actividades académicas o lúdicas con presencia puramente testimonial de las mujeres, o con ausencia de mujeres, sin motivación justificada.
- Dirigirse de manera sexista, homófoba o transfóbica al alumnado dentro de clase o fuera, cuando se trate de una conducta no dirigida a una persona en concreto.
- Discriminar directamente o indirectamente; por asociación o por error; de manera múltiple; por razón de sexo; identidad de género u orientación sexual, cuando esta discriminación sea arbitraria, injusta y no razonable hacia una mujer o una persona LGTBIQ+.
- Ejercer otras conductas, habituales o esporádicas, similares.

## Anexo II

### Principios y reglas básicas aplicables a todas las actuaciones del procedimiento

El procedimiento se encuentra sometido a los principios y garantías siguientes:

- **Confidencialidad**, hacia todas las actuaciones y para todas las personas implicadas. Por este motivo:
  - Se ha de advertir a todas las personas que intervienen en el procedimiento y que son partes afectadas sobre la obligación de mantener la confidencialidad de todas las actuaciones.
  - Solo las personas competentes para recibir y tramitar las denuncias, así como las personas que sean partes del procedimiento, pueden tener acceso completo a la información.
  - Toda la información relativa a las actuaciones de aplicación del Protocolo son datos especialmente sensibles y se han de tratar como tal.
  - Así mismo, hay que tener en cuenta lo que prevé la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de derechos digitales.
- **Sigilo**. Las personas que son partes afectadas por el procedimiento y que intervienen tienen el deber de mantener la discreción debida sobre los hechos que conocen, sin poder hacer uso de la información obtenida, excepto en el caso que los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación sean necesarios para iniciar una denuncia o un procedimiento judicial o administrativo; en todo caso, la información se ha de limitar a estos ámbitos y a las personas estrictamente imprescindibles.
- **Diligencia y celeridad**. Hay que investigar y resolver el caso con la máxima rapidez y sin demoras indebidas.
- **Imparcialidad y contradicción**. Se ha de garantizar el derecho de defensa y audiencia imparcial de todas las partes implicadas.
- **Buena fe**. Todas las personas que intervengan en el procedimiento ha de actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos objeto de queja o de denuncia.
- **Protección frente a posibles represalias**: La Escuela ha de proteger a las personas denunciantes frente a posibles represalias que puedan sufrir a consecuencia, de la denuncia de la comparecencia como testimonios o de la participación en una investigación sobre conductas de acoso descritas antes o en la tramitación de cualquier medida.
- **No revictimización**: Se ha de intentar, siempre que sea posible, reducir el número de declaraciones de la persona denunciante, para evitar que haya de volver a repetir la misma información frente a otros responsables de la tramitación del Protocolo, si no es estrictamente necesario según el desarrollo del procedimiento.
- **Levantamiento de actas**. En cualquier tipo de actuación (atención, asesoramiento o aplicación del Protocolo) hay que levantar un acta, que tienen que firmar todas las personas que intervengan.
- **Notificaciones**. Todos los trámites procedimentales se han de notificar a las partes implicadas mediante cualquier medio que de conformidad a su recepción.