COMITÈ 1r DE DESEMBRE

Plataforma Unitària d'ONG Sida de Catalunya

Protocol de prevenció i actuació

en situacions d'assetjament sexual o discriminatori,

per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat/expressió de gènere

i altres conductes contràries a la llibertat sexual

2026

Versió actualitzada aprovada per l'Assemblea General

ÍNDEX

1. Presentació institucional
2. Declaració de compromís
3. Finalitat i objectius
4. Marc conceptual i paradigma de comprensió
   4.1. Principis orientadors
5. Marc normatiu
6. Conductes i situacions subjectes al protocol
   6.1. Tipologies de conductes
   6.2. Tipologia de subjectes
7. Àmbit d'aplicació
   7.1. Espais del Comitè 1r de Desembre
   7.2. Espais associatius de les entitats membre
   7.3. Delimitació de responsabilitats
8. Actuacions preventives
9. Procediments d'actuació
   9.1. Fase 1: Comunicació i assessorament
   9.2. Fase 2: Denúncia interna i investigació
   9.3. Fase 3: Resolució
   9.4. Vies externes
   9.5 Recursos

10. La Comissió de Casos: composició, garanties i funcionament
11. Seguiment, avaluació i comunicació
12. Glossari
Annexos

1. Presentació institucional

El Comitè 1r de Desembre – Plataforma Unitària d'ONG Sida de Catalunya és una organització no governamental constituïda l'any 1998 com a plataforma d'ONG que treballa per donar resposta al VIH/sida al territori autonòmic de Catalunya, erradicar l'estigma i la discriminació de les persones que viuen amb VIH/sida i incidir en les polítiques autonòmiques i estatals per a promoure els canvis socials, legals i administratius que contribueixin a millorar les condicions de vida de les persones amb VIH/sida i a garantir els drets sexuals i reproductius.

Des del Comitè 1r de Desembre treballem per la promoció de la salut des d'una perspectiva feminista i interseccional i promocionant el dret d'accés a la informació i el dret a decidir de les persones ateses. Totes les activitats, projectes i estratègies promogudes pel Comitè 1r de Desembre tenen com a eix bàsic i fonamental aquesta perspectiva feminista i interseccional, partint sempre des de la pròpia composició i metodologia de treball en el sí de les nostres entitats i del Comitè, tant com en la composició de la Junta directiva, de les diferents comissions i grups de treball i del mateix equip tècnic.

El feminisme, la igualtat i la sororitat són valors intrínsecs del Comitè 1r de Desembre i de les entitats que el conformen i ho són també a l'hora de dur a terme les nostres activitats, implementar les nostres estratègies i en la nostra tasca diària de formació i sensibilització al conjunt de la societat, compromesa en l'erradicació de les desigualtats en aquest àmbit i, coneixedores que, la planificació d'actuacions des d'aquesta perspectiva feminista i interseccional, més enllà de l'objectiu de buscar acabar amb aquestes desigualtats, incrementa l'eficàcia de les intervencions i millora la qualitat de vida de les usuàries a les que ens adrecem.

El protocol de 2024, centrat en les violències masclistes, queda actualitzat i ampliat per incorporar el nou marc normatiu, que inclou explícitament l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les conductes discriminatòries per raó d'orientació sexual i identitat/expressió de gènere i per raó de les característiques sexuals de les persones, mantenint sempre l'enfocament feminista interseccional com a eix vertebrador.

L'actualització del 2026 actualitza el marc posant més rellevància en totes les formes de discriminació associades a les violències masclistes, a les produïdes pel marc LGTBIfobc i fent més operatives les formes d'actuació en base del subjecte discriminat i la responsabilitat del C1

2. Declaració de compromís

El C1D declara i es compromet a:
• Tolerar zero qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o d'identitat/expressió de gènere, o qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual.
• Adoptar una actitud proactiva en la prevenció de qualsevol comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, d'acord amb l'obligació establerta a l'article 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
• Garantir que totes les persones vinculades al C1D puguin denunciar situacions d'assetjament o discriminació amb plena protecció davant de represàlies.
• Prevenir, investigar, sancionar i reparar qualsevol forma de discriminació o violència LGBTI-fòbica, d'acord amb les obligacions de diligència deguda que estableix la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.
• Garantir que el C1D, com a plataforma, assumeix la responsabilitat d'actuar en els espais propis, i promou activament que les entitats membre disposin de les eines necessàries per fer-ho en els seus espais associatius.

Totes les persones que conformen el C1D i les seves entitats membre tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació en cap àmbit.

3. Finalitat i objectius

Finalitat

El present Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual o discriminatori, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat/expressió de gènere i altres conductes contràries a la llibertat sexual del C1D té com a finalitat ser una eina efectiva que:

- Previngui, detecti i abordi de manera integral les situacions d'assetjament i discriminació que puguin produir-se en l'àmbit competencial del C1D.
- Garanteixi la protecció i la reparació de les persones afectades.
- Promogui una cultura organitzativa de tolerància zero davant qualsevol manifestació d'assetjament o discriminació.
- Estableixi procediments clars que garanteixin la no indefensió de cap de les parts implicades.

Objectius generals

- Garantir una resposta institucional ferma i diligent davant qualsevol situació d'assetjament sexual o discriminatori en el C1D.
- Implementar una cultura organitzativa de tolerància zero des d'un enfocament feminista interseccional.
- Establir un procediment clar i garantista de prevenció, atenció i reparació integral.
- Delimitar les responsabilitats del C1D com a plataforma respecte de les entitats membre.
- Assegurar que les comissions d'investigació actuïn amb diligencia, imparcialitat, competència i en condicions que evitin la indefensió i garanteixin la no repetició.

Objectius específics

- Assumir la responsabilitat organitzacional deguda davant les situacions de discrminació i assetjament
- Transversalitzar la perspectiva feminista interseccional en totes les actuacions.
- Aconseguir que els espais físics, virtuals i relacionals del C1D estiguin lliures d'assetjament i discriminació.
- Fer visible qualsevol manifestació d'assetjament, especialment les menys visibles o normalitzades.
- Sensibilitzar i formar totes les persones vinculades al C1D sobre la problemàtiques que aborda el protocol.
- Oferir mecanismes de resposta adaptats a les necessitats i demandes de les persones afectades.
- Elaborar procediments que respectin en tot moment la protecció de dades personals.
- Generar espais de cura i autocura per a les persones implicades en el desenvolupament del protocol.
- Registrar, analitzar i avaluar les dades i actuacions del protocol.

4. Marc conceptual i paradigma de comprensió

4. Marc conceptual i paradigma de comprensió
La base teòrica del present protocol atén dues premisses bàsiques: la perspectiva de drets i la perspectiva feminista interseccional. Aquests aspectes possibiliten intervenir davant les situacions d'assetjament i discriminació comprenent les seves arrels estructurals i posant les persones afectades al centre, amb les seves necessitats i demandes específiques, per garantir els seus drets.

Les violències masclistes posseeixen un caràcter estructural dins del sistema patriarcal; això vol dir que no són violències fortuïtes, aïllades i individuals, sinó que afecten o poden afectar totes les dones i les persones que qüestionin o trenquin els mandats i rols de gènere —normatius i binaris— establerts pel sistema patriarcal, actuant com a mecanismes de dominació i sanció.

L'LGBTI-fòbia com a fenomen estructural. La Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia reconeix explícitament que l'LGBTI-fòbia no és una suma d'actituds individuals ni de desconeixement sobre la diversitat, sinó l'expressió d'un sistema social que produeix, organitza i legitima desigualtats i opressió per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les característiques sexuals de les persones. Aquest sistema, conegut com a cisheteropatriarcat, vulnera drets fonamentals i atenta contra la dignitat humana. L'LGBTI-fòbia i el masclisme comparteixen arrels en un mateix sistema opressiu basat en la jerarquia de gènere i en la imposició de la cisheteronormativitat; per això, tant la violència masclista com l'LGBTI-fòbia es conceptualitzen sovint com a formes de violència patriarcal, i els abordatges feminista i LGBTI s'han d'integrar en una mirada compartida.

Perspectiva interseccional. L'any 1989 Kimberlé Crenshaw va teoritzar sobre el concepte d'interseccionalitat, que explicita la interacció entre el gènere i altres categories o eixos socials —com ara la raça, la classe social, la procedència, l'orientació sexual, la diversitat funcional, l'edat o l'estat serològic— que influeixen en el posicionament social de les persones i les ubiquen en situacions d'opressió o privilegi en graus diferenciats. Les situacions d'assetjament i discriminació no es produeixen de manera aïllada: l'encreuament de diferents eixos pot generar discriminacions múltiples i situacions de major vulnerabilitat que cal comprendre adientment per abordar-les de manera unitària. El C1D, per la seva pròpia missió en l'àmbit del VIH/sida, és especialment conscient que la intersecció d'aquests eixos —i en particular de l'estat serològic i la situació administrativa— pot agreujar l'impacte de les situacions d'assetjament i discriminació.

Paradigma del contínuum. El paradigma de comprensió i abordatge del present protocol és el paradigma del contínuum (Kelly, 1988; Radford i Russell, 1992), que trenca amb les lògiques reactives i assistencialistes d'antics models d'intervenció i desplega una sèrie de premisses —tant en la comprensió com en l'abordatge— que possibiliten una intervenció proactiva, interdisciplinària i inclusiva. Visibilitza la interrelació entre les formes d'assetjament i discriminació i posa el focus en les afectacions i l'impacte en les persones, tenint en compte l'anàlisi interseccional. D'aquesta manera, es facilita una intervenció específica segons les demandes i necessitats personals de cada persona afectada.
Gir conceptual respecte del protocol anterior. El protocol de 2024 se centrava en les violències masclistes enteses des de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. El present protocol amplia el marc per recollir explícitament l'assetjament sexual i les conductes contràries a la llibertat sexual (Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual), l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; 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; i Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia), sense renunciar a l'enfocament feminista interseccional que continua essent l'eix vertebrador. En el marc d'aquest gir, el present protocol s'ha inspirat igualment en les Recomanacions per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, actualitzades el 2025), document de referència consensuat per les principals organitzacions sindicals i empresarials de Catalunya i l'Administració de la Generalitat, que aporta orientacions tècniques sobre la prevenció, la detecció, la investigació i la resolució de situacions d'assetjament.

4.1. Principis orientadors

Els principis orientadors són els fonaments essencials que actuen com a directrius bàsiques en cadascuna de les intervencions que assenyala el protocol. Aquests principis són: [1]

- Compromís i implicació en la lluita davant les violències masclistes per part de totes les persones que conformen el C1D i les seves entitats membres, començant pels càrrecs directius i presidències.
- Garantia de respecte de la pluralitat d'identitats de gènere i preferències afectives i sexuals.
- Garantia d'igualtat de tracte.
- Acció preventiva davant les violències masclistes.
- Actuació immediata, amb respostes ràpides i contundents davant qualsevol mena de situació de violències masclistes.
- Sensibilització i formació sobre violències masclistes de les agents implicades proactivament en el protocol.
- Qualitat en les actuacions portades a terme al voltant del protocol, així com eficiència i optimització de recursos.
- Defensa i facilitació de la participació, la no-invisibilització i la representació de les dones i de les persones pertanyents als col·lectius LGTBIQ+, atenent les seves necessitats i demandes.
- Escolta de la veu de les víctimes i supervivents, per tal de posar els seus drets i la seva dignitat al centre.
- Atenció especial a la diversitat de situacions de discriminació que poden trobar les persones pertanyents als col·lectius LGTBIQ+ i les dones, tenint en compte les interaccions amb altres circumstàncies -eixos d'opressió- que puguin ser causa de més discriminació.
- Prioritat d'actuació amb la víctima i supervivent i tracte adient segons les circumstàncies.

[1] Basats en els principis orientadors del Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions, de lafede.cat, la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

- Confidencialitat, dret a la intimitat i protecció de la dignitat en tot el procés d'intervenció amb la víctima i supervivent.

- Coordinació adequada de les persones, grups de persones o òrgans encarregats d'actuar.

5. Marc normatiu

El present protocol s'emmarca en la legislació vigent en matèria d'igualtat, assetjament i llibertat sexual. Les normes que el fonamenten, citades pel seu nom complet, són les següents:

Norma	Contingut rellevant per al protocol
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	Articles 46 i 48: obligació d'adoptar mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i per intervenir-hi adequadament.
Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista	Marc de referència per a les formes i àmbits de les violències masclistes a Catalunya.
Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual	Article 12: totes les organitzacions han de promoure condicions que evitin delictes i conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.
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	Article 15.1: obligació de comptar amb protocol davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia (DOGC núm. 9574, de 31 de desembre de 2025)	Norma autonòmica catalana que substitueix la Llei 11/2014. Garanteix i amplia els drets de les persones LGBTI, defineix l'LGBTI-fòbia com a fenomen estructural, estableix les definicions de discriminació LGBTI-fòbica (art. 5), les formes de violència LGBTI-fòbica (art. 6) i l'obligació de diligència deguda dels poders públics (art. 15).
Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals	Protecció de dades en tot el procediment d'investigació.
Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques quant al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (Reglament general de protecció de dades)	Marc europeu de protecció de dades de caràcter personal.
Conveni núm. 190 de l'Organització Internacional del Treball sobre la violència i l'assetjament (ratificat per Espanya)	Garantia d'entorns de treball i espais associatius lliures de violència i assetjament.
Recomanacions per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per	Document tècnic de referència consensuat per les principals organitzacions sindicals i empresarials de Catalunya i l'Administració de la Generalitat. Proporciona orientacions per a

raó de sexe a les empreses. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (actualitzades el 2025)	la prevenció, detecció, investigació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, i ha estat tingut en compte en el disseny del procediment d'actuació del present protocol.

6. Conductes i situacions subjectes al protocol

6.1. Tipologies de conductes

Les conductes i situacions subjectes al present protocol es defineixen d'acord amb la legislació vigent. A continuació se'n detallen les principals categories:

Assetjament sexual. Constitueix qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
Dins de l'assetjament sexual es distingeixen dues modalitats:

- **Assetjament sexual quid pro quo o xantatge sexual:** consisteix a forçar la presumpta víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats determinats beneficis o condicions de participació —accés a la formació, continuïtat en el projecte, promoció, retribució o qualsevol altra decisió relacionada. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà qui tingui poder, directe o indirecte, per proporcionar o retirar un benefici o condició.

- **Assetjament sexual ambiental:** la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser exercit per qualsevol membre del C1D o de les entitats membre, independentment de la seva posició o estatus, o per terceres persones vinculades d'alguna manera a l'entorn del C1D.

Assetjament per raó de sexe. Constitueix qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). Inclou actituds o comportaments per raons vinculades al sexe, com les que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat, o en relació amb l'exercici de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. Constitueix qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (article 5.2 de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia) i 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

Conductes delictives contràries a la llibertat sexual. L'article 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, estableix que totes les organitzacions han de promoure condicions que evitin la comissió de delictes i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral. Pel que fa als delictes contra la llibertat sexual, el Títol VIII del Codi Penal distingeix:

Capítol I. De les agressions sexuals (arts. 178, 179, 180).
Capítol II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (arts. 181, 182, 183, 183 bis).
Capítol III. De l'assetjament sexual (art. 184).
Capítol IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (arts. 185, 186).
Capítol V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (arts. 187, 188, 189, 189 bis, 189 ter).

En aquests casos, el protocol intern s'activa de manera paral·lela a la possible via penal, sense que l'un substitueixi l'altre.

Tipologies de discriminació

Discriminació directa: situació en que una persona és, ha estat o pot ser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
Discriminació indirecta: situació en que una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar a persones LGBTI un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

6.2. Tipologia de subjectes

Segons el subjecte actiu, es poden distingir tres tipus d'assetjament:

Assetjament descendent: aquell on l'autora o autor té ascendència jeràrquica sobre la víctima.
Assetjament ascendent: aquell on l'autora o autor es troba subordinat jeràrquicament a la víctima.
Assetjament horitzontal: aquell en el qual ni l'autora o autor ni la víctima tenen relació jeràrquica entre si.

Persona presumptament assetjada. En el context en que s'ha obert el protocol, fa referència a la persona que és objecte d'una denúncia d'assetjament però respecte de la qual encara no s'ha establert si l'assetjament s'ha produït. Aquesta expressió permet reconèixer l'existència d'una denúncia sense prejutjar el resultat de la investigació. S'utilitza:

En l'inici del procediment d'investigació: quan es rep una denúncia, la persona afectada serà considerada presumptament assetjada fins que s'aclareixi si els fets denunciats es qualifiquen com a assetjament.

En l'etapa de recollida de proves: quan s'estan investigant els fets i no se'n té una conclusió definitiva, per evitar un judici anticipat.

En la garantia de drets: fins que no es determini de manera concloent que hi ha hagut assetjament, és una manera de protegir els drets de totes les persones implicades, respectant la presumpció d'innocència i evitant un etiquetatge prematur.

Persona presumptament assetjadora. Fa referència a la persona denunciada d'assetjament respecte de la qual encara no s'ha determinat de manera definitiva si ha comès les conductes denunciades. Aquest terme s'utilitza durant el procés d'investigació per garantir que es respectin els drets de totes les parts, inclosa la presumpció d'innocència. S'utilitza:

En la fase inicial d'investigació: quan s'ha presentat una denúncia però encara no s'ha completat el procés d'investigació. La persona denunciada serà considerada presumptament assetjadora fins que s'aclareixi si les conductes denunciades compleixen els criteris per ser considerades assetjament.
Per evitar prejudicis o judicis anticipats: per mantenir la imparcialitat i evitar etiquetar prematurament una persona com a culpable.

En processos disciplinaris: quan es troba en curs una investigació formal, fins que aquesta es conclou i es determina si les accions constitueixen assetjament.

Persona testimoni. Fa referència a qualsevol persona que hagi estat present en una situació d'assetjament, hagi observat els fets o tingui informació rellevant que pugui ajudar a aclarir els esdeveniments. Inclou:

- Persones que han presenciat l'assetjament directament.
- Persones que han tingut coneixement indirecte dels fets, informades per la persona afectada o per altres persones.
- Persones que poden aportar context o evidència addicional sobre la dinàmica entre les persones implicades, fins i tot sense haver presenciat directament els fets.

7. Àmbit d'aplicació

La naturalesa de plataforma del C1D implica una distinció fonamental en l'aplicació del protocol: els espais on el C1D té responsabilitat directa i aquells on aquesta responsabilitat es comparteix o és de les entitats membre.

- Les relacions entre persones que formen part dels òrgans del C1D (Junta Directiva, equip tècnic, comissions, grups de treball), independentment de si les situacions es produeixen dins o fora de l'horari formal.

7.1. Espais

7.1.1 Espais del Comitè 1r de Desembre (responsabilitat directa del C1D)

El protocol s'aplica de manera plena i directa a totes les situacions que es produeixin en:

- La seu i les instal·lacions on es realitzant activitats **habituals** del C1D.
- Les activitats, actes, reunions i esdeveniments organitzats pel C1D (Assemblea General, grups de treball, formacions, campanyes, actes públics a seu o al carrer com pot ser el dia mundial de la sida, etc.).
- Els desplaçaments i viatges vinculats a activitats del C1D.
- Les comunicacions internes del C1D (correus electrònics, missatgeria interna, xarxes socials del C1D, videoconferències, etc.).

El C1D assumeix la responsabilitat de protegir totes les persones que participen en els seus espais, tant si pertanyen al C1D com si provenen de les entitats membre o de fora de l'organització (persones ponents, col·laboradores, proveïdores, participants en activitats, etc.).

7.1.2. Espais associatius de les entitats membre (responsabilitat compartida)

Quan les situacions d'assetjament o discriminació es produeixen en espais gestionats per les entitats membre, la responsabilitat principal recau en l'entitat corresponent. No obstant, el C1D té un rol actiu en aquest àmbit:

- Promoure activament que totes les entitats membre disposin del seu propi protocol o s'adhereixin al present protocol del C1D.
- Actuar com a recurs de suport quan una entitat membre ho sol·liciti.
- Garantir que les situacions produïdes en activitats conjuntes entre el C1D i entitats membre siguin abordades de manera coordinada.

7.1.3 Altres espais aliens a C1D i entitats membres

Quan les situacions d'assetjament o discriminació es produeixen en espais gestionats per les entitats o institucions publiques, la responsabilitat principal recau en l'entitat corresponent.
Es responsabilitat del C1d conèixer les normes i protocol d'us de les sales i espais.

7.2 . Subjectes: a qui s'aplica i amb quin marc

La diversitat de víncles que conflueixen en el C1D exigeix distingir tres escenaris diferenciats, cadascun amb el seu marc jurídic i procediment propi.

7.2.1. Subjectes: Personal laboral del C1D

Personal laboral del C1D
Són les persones vinculades al C1D mitjançant una relació contractual: l'equip tècnic i qualsevol altra persona amb contracte de treball.

Marc jurídic aplicable:

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (arts. 46 i 48): obligació d'adoptar mesures per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art. 12): obligació de promoure condicions que evitin conductes contràries a la llibertat sexual.
Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals: l'assetjament és un risc psicosocial que l'organització ha de prevenir i gestionar.
Estatut dels treballadors (actualització 2024): base per a mesures de protecció i per al règim sancionador.
Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc: règim disciplinari aplicable al personal contractat (capítol XI).
Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia: protecció davant discriminació i assetjament LGBTI-fòbic.

Particularitats:

En aquest escenari, el C1D té les obligacions com empresa: ha de garantir un entorn laboral lliure d'assetjament, adoptar mesures preventives en el marc del Pla de Prevenció de Riscos Laborals, i aplicar el règim disciplinari laboral en cas de resolució amb evidències provades. La via interna del present protocol és compatible i independent de la via davant la Inspecció de Treball i la via judicial laboral o penal.

7.2.2. Subjectes: Persones vinculades directament al C1D sense relació laboral

Són les persones que participen en els òrgans i activitats del C1D sense contracte de treball: membres de la Junta Directiva, persones voluntàries, representants de les entitats membre en comissions i grups de treball, i qualsevol persona participant en activitats del C1D.

Marc jurídic aplicable:

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació (Títol V. Règim d'infraccions i sancions): base per a mesures cautelars i sancionadores per a persones sense relació contractual.
Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art. 12): extensible a tots els entorns organitzatius, no només als laborals.
Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia (art. 15, diligència deguda): obligació de les organitzacions d'actuar davant discriminació i assetjament LGBTI-fòbic independentment del vincle jurídic.
Estatuts i Reglament de règim intern del C1D: marc associatiu que regula els drets i deures de les persones membres i la potestat sancionadora de la Junta Directiva.

Particularitats:
En aquest escenari, el règim sancionador s'activa a través de la via associativa (estatuts i reglament intern), no de la via laboral. Les mesures poden incloure l'advertiment, la suspensió temporal de participació en òrgans o activitats del C1D, o, en els casos més greus, la proposta d'expulsió o la restricció d'accés als espais del C1D, d'acord amb el que prevegin els estatuts. La via interna és compatible amb la via judicial civil o penal.

7.2.3. Subjectes: Persones de les entitats membre (adhesió al protocol))

Són les persones vinculades a les entitats membre del C1D: personal laboral, persones voluntàries, membres de juntes directives i altres persones participants en les activitats de les entitats membre que s'hagin adherit al present protocol.

Aquest és l'escenari jurídicament més complex, perquè el C1D no té relació directa ni laboral ni associativa amb les persones de les entitats membre.

Mecanisme d'adhesió: la Carta d'Adhesió al Protocol del C1D

Cada entitat membre que vulgui adherir-se al present protocol haurà de signar una Carta d'Adhesió (vegeu Annex 7) que implica els compromisos següents:

Coneixement i difusió: l'entitat membre es compromet a fer conèixer el present protocol a tot el seu personal laboral, junta directiva, persones voluntàries i altres persones vinculades, i a acreditar-ho davant del C1D.

Acceptació del procediment: l'entitat accepta que, en els casos en que s'activi la Comissió de Casos del C1D per a una situació ocorreguda en el seu àmbit, cooperarà activament en la investigació i respectarà les conclusions de l'informe vinculant. Això hauria de quedar recollit en els seus estatuts o regim intern o acords laborals.

Aplicació de mesures: l'entitat es compromet a aplicar, en el seu àmbit de competència (laboral o associatiu), les mesures correctores i sancionadores que es derivin de la resolució, d'acord amb el seu propi marc jurídic intern.

Confidencialitat i protecció de dades: l'entitat accepta les condicions de tractament de dades personals establertes al present protocol, d'acord amb el Reglament (UE) 2016/679 i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

Revisió periòdica: l'entitat accepta revisar l'adhesió en cada actualització del protocol.

Marc jurídic de l'adhesió:

Llei orgànica 1/2002, de 22 de març, reguladora del Dret d'Associació: les entitats membre poden establir compromisos i obligacions recíproques a través dels seus estatuts o reglaments interns i de pactes entre entitats.
Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació: la signatura de la carta implica acceptar el règim d'infraccions i sancions per a conductes discriminatòries en l'àmbit de l'entitat adherida.
Estatuts del C1D: es recomana que l'adhesió al protocol sigui recollida com a condició o compromís associat a la condició de membre del C1D, en la propera revisió estatutària.

Activació de la Comissió de Casos en l'escenari Persones de les entitats membre (adhesió al protocol):

Quan una persona d'una entitat membre adherida comunica una situació d'assetjament o discriminació, la Comissió de Seguiment del C1D avaluarà si la situació té vinculació amb l'activitat del C1D o de les entitats membre en el marc de la plataforma.

Si és així, s'activarà la Comissió de Casos amb les garanties establertes, es valorarà la incorporació a la comissió de casos d'una persona assignada per l'entitat membre de l'entitat i es coordinarà amb l'entitat membre la implementació de les mesures resultants.

Si la situació sobrepassa les competències de la comissió de casos, se li farà saber en els 3 primers dies perquè l'entitat pugui valorar altres opcions.

8. Actuacions preventives

La prevenció és l'eix prioritari del present protocol. Les actuacions preventives del C1D inclouen:

Formació i sensibilització

- Formació periòdica (com a mínim anual) per a totes les persones que integren els òrgans del C1D: Junta Directiva, equip tècnic, grups de treball i comissions.
- Formació específica per a les persones que formen la Comissió de Seguiment i les Comissions de Casos.
- Sessions de sensibilització obertes a les entitats membre, que incloguin el nou marc
- Incorporació de la temàtica del protocol en les activitats de formació continuada del C1D.

Difusió i comunicació

- Difusió del protocol aprovat entre totes les entitats membre i persones vinculades al C1D.
- Publicació del protocol en els canals institucionals del C1D.
- Visualització del compromís institucional en les comunicacions públiques.
- Inclusió del protocol en els documents d'incorporació de noves entitats membre.

Diagnosi i millora contínua

- Realització de diagnosi participatives periòdiques per detectar necessitats i riscos.
- Revisió bianual del protocol per part de la Comissió de Seguiment.
- Inclusió de dades agregades i anonimitzades sobre l'ús del protocol en la memòria anual del C1D.

9. Procediments d'actuació

El procediment d'actuació davant situacions d'assetjament o discriminació s'estructura en tres fases internes i una via externa. En tot moment es garanteix la confidencialitat, el tracte just, la protecció davant represàlies i la no revictimització.

9.1. Fase 1: Comunicació i assessorament

Durada màxima: 3 dies hàbils.

La comunicació pot fer-la:

- La persona afectada (persona presumptament assetjada).
- Qualsevol persona que hagi presenciat o tingui coneixement d'una conducta d'assetjament.
- En el cas que la persona afectada no pugui o no vulgui comunicar-ho, la Comissió de Seguiment valorarà si hi ha indicis suficients per actuar d'ofici, sempre respectant la voluntat i l'autonomia de la persona afectada.

La comunicació es pot fer per escrit (formulari o correu electrònic) o de manera verbal (en persona o per telèfon). Es dirigeix a la persona de referència o a la Comissió de casos del C1D.

La persona de referència té les funcions d'informar i assessorar la persona afectada sobre les opcions disponibles, acompanyar-la en tot el procés, activar la Comissió de casos i proposar mesures cautelars si cal.

Al final d'aquesta fase, els possibles resultats són:

- La persona afectada decideix presentar denúncia interna → s'inicia la Fase 2.
- La persona afectada decideix no presentar denúncia, però la Comissió de casos detecta indicis → s'informa la comissió de seguiment i aquesta a la junta si cal i s'adopten mesures preventives o de sensibilització.
- La persona afectada decideix no presentar denúncia i la Comissió no detecta indicis → es tanca el cas i es registra estadísticament.

9.2. Fase 2: Denúncia interna i investigació

Durada màxima: 30 dies hàbils.

A partir de la denúncia escrita (vegeu Annex 4), la Comissió de Seguiment activa una Comissió de Casos o directament la de casos (vegeu apartat 10 per a la composició i garanties).

La investigació es basa en el principi d'inversió de la càrrega de la prova, la persona denunciant només ha d'aportar indicis; correspon a la persona presumptament assetjadora provar l'absència de la conducta denunciada.

La Comissió de Casos pot:

- Entrevistar la persona afectada, la persona denunciada i les persones testimonis.
- Demanar documentació i proves (missatges, correus, enregistraments, etc.).
- Proposar mesures cautelars a la Comissió de Seguiment o a la junta de l'entitat membre (separació d'espais, canvi de dinàmiques de treball, etc.) sense que impliquin un perjudici per a la persona afectada.

La fase conclou amb un informe vinculant que recull:

- Identificació codificada de les persones implicades.
- Antecedents, denúncia i circumstàncies.
- Actuacions realitzades i proves recollides.
- Circumstàncies agreujants (reincidència, pluralitat de persones afectades, represàlies, relació de poder, diversitat funcional de la persona afectada, greus alteracions de salut...).
- Conclusions sobre l'existència o no de la situació d'assetjament.
- Mesures correctores proposades.

9.3. Fase 3: Resolució

L'informe de la Comissió de Casos s'eleva a la Comissió de Seguiment, que el trasllada, amb les seves recomanacions, a la Junta Directiva del C1D.

La Junta Directiva, en el termini de 5 dies hàbils, resoldrà:

- Si hi ha evidències provades d'assetjament: inici del procediment sancionador (laboral o associatiu, segons el vincle de la persona denunciada) i adopció de mesures correctores i de reparació.
- Si no hi ha evidències provades: arxiu de la denúncia, amb registre estadístic. En cas de denúncia malintencionada provada, es poden aplicar mesures disciplinàries a la persona denunciant.

La resolució s'ha de notificar per escrit a les persones denunciant i denunciada. Qualsevol de les parts pot impugnar la resolució davant la Junta Directiva en el termini de 10 dies hàbils.

9.4. Vies externes

En paral·lel o de manera alternativa al procediment intern, les persones afectades poden acudir a:

- Inspecció de Treball i Seguretat Social (per al personal laboral del C1D).
- Jurisdicció social (Jutjat Social): per a la impugnació de sancions o la reclamació de drets laborals relacionats amb situacions d'assetjament. La via judicial laboral és independent del procediment intern del protocol.
- Via penal (denúncia davant del jutjat de guàrdia o la policia): per a conductes tipificades com a delicte al Còdi Penal (agressions sexuals, assetjament sexual, delictes d'odi, etc.).

El C1D no pot impedir ni condicionar l'accés de les persones afectades a les vies externes, i es compromet a facilitar informació i suport en l'accés a recursos externs.

9.5. Recursos

- Línia d'atenció contra la violència masclista 900 900 120 (correu: 900900120@gencat.cat): servei gratuït i confidencial, 24 hores, 365 dies l'any. Ofereix atenció psicològica especialitzada, primer assessorament jurídic i activació del Servei d'Intervenció en Crisi (SIC). Adreçat a dones en situació de violència masclista, persones del seu entorn i professionals.
- Serveis d'Intervenció Especialitzada (SIE) en violències masclistes i Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD): serveis territorials gratuïts que ofereixen atenció integral i acompanyament en el procés de recuperació de les dones que han patit o pateixen violència masclista. Accessible a través de la línia 900 900 120 o dels ajuntaments i consells comarcals.
- Xarxa de Serveis d'Atenció Integral (SAI) LGBTI, consolidada per la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia: serveis d'atenció, informació i acompanyament especialitzats per a persones LGBTI que hagin patit discriminació o violència. La Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+ del Departament d'Igualtat i Feminisme en coordina la implementació.
- Oficina per la No Discriminació o serveis equivalents al territori (oficines municipals i comarcals de no discriminació): assessorament i acompanyament en situacions de discriminació, inclòses les per orientació sexual i identitat de gènere.

10. La Comissió de Casos: composició, garanties i funcionament

La Comissió de Casos és l'òrgan encarregat d'investigar les situacions d'assetjament o discriminació comunicades formalment. La seva composició i funcionament estan dissenyats per garantir la imparcialitat, la competència tècnica i la no indefensió de cap de les parts.

10.1. La Comissió de Seguiment (permanent)

Existeix una Comissió de Seguiment permanent del protocol, amb les funcions de gestionar el protocol en la seva globalitat, activar i supervisar les Comissions de Casos, recollir i custodiar la documentació, i elaborar informes de seguiment i avaluació.

Composició de la Comissió de Seguiment:

- Una persona representant de la Junta Directiva del C1D (que no pugui estar implicada en els casos).
- Una persona de l'equip tècnic del C1D amb formació en gènere i assetjament.
- Una persona representant de les entitats membre, elegida en Assemblea General.
- Podran incorporar-se persones expertes externes en casos que ho requereixin.

Totes les persones membres de la Comissió de Seguiment han de signar el compromís de confidencialitat (Annex 3) i han de rebre formació específica sobre el protocol.

10.2. La Comissió de Casos (per a cada investigació)

Per a cada investigació concreta, la Comissió de Seguiment activa una Comissió de Casos. La seva composició ha de garantir:

Principis de composició de la Comissió de Casos
1. Paritat de gènere: la comissió ha d'estar composada per un mínim de 3 persones amb representació equilibrada de gènere.
2. Competència tècnica: com a mínim una persona ha de tenir formació específica en assetjament, igualtat o drets LGBTI.
3. Absència de conflicte d'interessos: cap membre de la comissió pot tenir relació personal, professional o jeràrquica directa amb cap de les parts implicades.
4. Independència: les persones que formin la comissió han de poder actuar amb plena autonomia, sense pressions de cap òrgan del C1D ni de les entitats membre.
5. Representació adequada: en casos que afectin especificitats de determinades entitats membre, es procurarà incorporar perspectiva rellevant, tenint en compte especialment la diversitat del col·lectiu LGBTI.
6. Dret de recusació: qualsevol de les parts implicades pot sol·licitar la recusació d'una persona de la comissió si considera que hi ha un conflicte d'interessos. La Comissió de Seguiment resoldrà la recusació.

Composició concreta de la Comissió de Casos:

- Una persona de la Comissió de Seguiment (que actuarà com a coordinadora).
- Dos persona representant de les entitats membre del C1D que no sigui de l'entitat o entitats implicades en el cas
- Possibilitat, d'una persona experta externa en assetjament sexual i/o discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

10.3. Garanties del procés d'investigació

- Dret a la informació: totes les parts seran informades de l'existència del procediment, les seves fases i els seus drets i deures.
- Dret a ser escoltades: la persona denunciant, la persona denunciada i les persones testimonis tindran l'oportunitat de presentar el seu relat i les proves que considerin oportunes.
- Dret a l'acompanyament: les parts poden estar acompanyades per una persona de la seva confiança durant les entrevistes.
- Dret a la confidencialitat: les identitats de les parts es codificaran en la documentació interna.
- Dret a la presumpció d'innocència: la persona denunciada es considera presumptament assetjadora fins a la resolució del procediment.
- Dret a la no revictimització: el procediment evitarà qualsevol actuació que pugui comportar un dany addicional per a la persona afectada.
- Dret a la impugnació: qualsevol de les parts pot impugnar la resolució davant la Junta Directiva en el termini de 10 dies hàbils.
- Dret a la reparació integral: en cas de resolució favorable, la persona afectada té dret a una reparació que pot incloure mesures correctores, acompanyament psicosocial i, si escau, condena pública respectant la confidencialitat.

10.4. Mesures cautelars durant la investigació

Durant el procediment, si hi ha indicis d'assetjament, la Comissió de Casos pot proposar mesures cautelars:

- Separació d'espais o activitats entre les parts implicades.
- Ajust de dinàmiques de comunicació i treball.
- Altres mesures que protegeixin la persona afectada sense que suposin, en cap cas, un perjudici per a les seves condicions de participació.

Les mesures cautelars no prejutgen el resultat de la investigació i han de ser acceptades per la persona afectada.

11. Seguiment, avaluació i comunicació

Seguiment i avaluació

- La Comissió de Seguiment elaborarà un informe anual que inclourà: nombre de comunicacions rebudes, nombre de denúncies formals, fases activades, resolucions adoptades (de manera anonimitzada), mesures de prevenció implementades i recomanacions de millora.
- El protocol es revisarà com a mínim cada dos anys, incorporant les novetats normatives i les lliçons apreses.
- La Junta Directiva presentarà a l'Assemblea General les dades agregades del protocol cada any.

Comunicació interna

- El protocol es difondirà a totes les entitats membre en el moment de l'aprovació i en cada actualització.
- Totes les persones que s'incorporin als òrgans del C1D rebran informació sobre el protocol.
- La persona de referència estarà clarament identificada i la seva informació de contacte serà accessible a totes les persones vinculades al C1D.

Comunicació externa

- El C1D comunicarà públicament l'existència i l'aprovació del protocol com a expressió del seu compromís institucional.
- Es vetllarà per la confidencialitat dels casos en qualsevol comunicació pública.

12. Glossari

Els termes principals del present protocol s'entenen d'acord amb les definicions establertes en la legislació vigent, especialment la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia (art. 4 i 5), la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 7), i la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual:

Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Art. 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Art. 5.2 de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Consentiment sexual

Voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dóna pas a l'exercici de pràctiques sexuals. Ha de ser lliure, explícit i reiterable, i pot retirar-se en qualsevol moment.

Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Discriminació directa LGBTI-fòbica

Situació en que una persona és tractada, per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Art. 5.1.a) de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Discriminació indirecta LGBTI-fòbica

Situació en que una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres ocasionen un desavantatge particular a persones LGBTI respecte de persones que no ho són.

Art. 5.1.b) de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Discriminació múltiple

Situació en que una persona LGBTI, pel fet de pertànyer a altres grups que també pateixen discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació, que cal comprendre i abordar de manera interseccional.

Art. 5.1.e) de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Diligència deguda

Obligació dels poders públics i de les organitzacions d'actuar amb agilitat i eficiència per prevenir, investigar, sancionar i reparar les discriminacions i violències LGBTI-fòbiques, i per garantir-ne la no-repetició.

Art. 15 de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Interseccionalitat

Concurrència de diverses formes d'opressió i discriminació (gènere, raça, classe, orientació sexual, identitat de gènere, diversitat funcional, estat serològic, situació administrativa, etc.) que interactuen i generen experiències específiques de discriminació, sovint agreujades. L'anàlisi interseccional ha de tenir-se en compte en tot procediment d'investigació.

Base conceptual de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, i de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

LGBTI-fòbia

Expressió d'un sistema social (cisheteropatriarcat) que produeix, organitza i legitima desigualtats i opressió per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les característiques sexuals de les persones. No és una suma d'actituds individuals, sinó un fenomen estructural que vulnera drets fonamentals.

Preàmbul i art. 4 de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Represàlia discriminatòria

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament.

Art. 5.3.b) de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Victimització secundària o revictimització

Maltractament addicional exercit contra la persona afectada com a conseqüència de dèficits en la intervenció dels organismes responsables, o per actuacions desencertades d'altres agents implicats.

Art. 5.3.c) de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Violència digital / Ciberassetjament

Conductes d'assetjament o discriminació produïdes a través de tecnologies de la informació i la comunicació. Inclou l'assetjament en línia, la difusió no consentida d'imatges íntimes, la suplantació d'identitat, el ciberacós i la divulgació de la identitat sexual o de gènere sense consentiment (outing).

Art. 6 de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia; art. 36.1.f) de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

ANNEXOS

Annex 1. Composició i funcions de les comissions

Comissió	Funcions principals
Comissió de Seguiment (permanent)	Gestió global del protocol. Activar i supervisar les Comissions de Casos. Custòdia documental. Informes de seguiment i avaluació anuals.
Persona de referència	Primera atenció a les persones afectades. Informació i assessorament. Acompanyament en tot el procés. Proposta de mesures cautelars.
Comissió de Casos (per investigació)	Investigació exhaustiva dels fets. Entrevistes a les parts. Recollida de proves. Informe vinculant i proposta de mesures.
Junta Directiva	Resolució final. Aplicació de mesures sancionadores i correctores. Supervisió del protocol.

Annex 2. Circumstàncies agreujants

La Comissió de Casos tindrà en compte les circumstàncies agreujants recollides a la legislació vigent, en particular:

- La persona denunciada és reincident en conductes d'assetjament o discriminació.
- Hi ha dues o més persones afectades.
- S'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona denunciada.
- La persona denunciada té poder de decisió sobre la participació o condicions de la persona afectada.
- La persona afectada té alguna diversitat funcional.
- L'estat físic o psicològic de la persona afectada ha patit greus alteracions acreditades per personal mèdic.
- S'han exercit pressions o coaccions sobre la persona afectada, les persones testimonis o el seu entorn.
- La situació comporta una discriminació múltiple (per exemple, per ser dona i LGBTI alhora, o per la intersecció amb la situació serològica o administrativa).

Annex 3. Compromís de confidencialitat

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

Nom i cognoms: _____

Comissió: _____

Com a membre de la comissió indicada, em comprometo a:

• Col·laborar de forma activa en la comissió, assumint les tasques i funcions que em corresponguin i els acords consensuats.

• Mantenir la confidencialitat de les dades personals que puguin aparèixer en les reunions de la comissió.

• Mantenir la confidencialitat de tota la informació generada en els processos d'investigació.

• Declarar qualsevol conflicte d'interessos que pugui sorgir i abstenir-me si escau.

Data: _____ Signatura: _____

El tractament i la protecció de dades, a càrrec del Comitè 1r de Desembre, s'apliquen en virtut del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques quant al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (Reglament general de protecció de dades), i de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

Annex 4. Model de denúncia interna

DENÚNCIA INTERNA — PROTOCOL C1D

Nº d'expedient (s'assigna en rebre la denúncia): _____

DADES DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENÚNCIA

Nom i cognoms: _____

Forma de contacte: _____

Vinculació amb el C1D (equip tècnic, Junta, entitat membre, altra): _____

DADES DE LA PERSONA SOBRE LA QUE ES PRESENTA LA DENÚNCIA

Nom i cognoms (si es coneix): _____

Vinculació amb el C1D: _____

TIPOLOGIA DE LA CONDUCTA DENUNCIADA (marcar la/les que correspongui/n)

☐ Assetjament sexual ☐ Assetjament per raó de sexe ☐ Assetjament per raó d'orientació sexual / identitat de gènere / expressió de gènere / característiques sexuals

☐ Conducta contrària a la llibertat sexual ☐ Discriminació LGBTI-fòbica ☐ Altra (especificar): _____

ÀMBIT ON S'HA PRODUÏT LA SITUACIÓ

☐ Espai / activitat del C1D ☐ Activitat conjunta C1D + entitat/es membre ☐ Espai d'entitat membre ☐ Espai digital

RELAT DELS FETS (data, lloc, descripció dels fets, impacte percebut):

PERSONES TESTIMONIS (nom i forma de contacte, si es coneix):

Data i lloc: _____ Signatura: _____

El tractament de les dades s'efectua conforme al Reglament (UE) 2016/679 (RGPD) i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD).

Annex 5. Circuit d'actuació intern

Fase	Descripció i actors
COMUNICACIÓ (màx. 3 dies hàbils)	La persona afectada (o qui ho detecti) contacta amb la persona de referència o la Comissió de casos. Informació, assessorament i acompanyament inicial.
Valoració inicial	La Comissió de casos valora els indicis. Tres possibilitats: presentació de denúncia formal, tancament amb mesures preventives, o tancament sense actuació. En tot cas, registre estadístic.
INVESTIGACIÓ (màx. 30 dies hàbils)	Investigació: entrevistes, recollida de proves, mesures cautelars si cal. Informe vinculant amb conclusions i mesures proposades.
RESOLUCIÓ (màx. 5 dies hàbils)	La Junta Directiva resol: mesures sancionadores si hi ha evidències provades, o arxiu si no n'hi ha. Notificació escrita a les parts. Possibilitat d'impugnació en 10 dies hàbils.
REPARACIÓ I SEGUIMENT	Aplicació de mesures correctores i de reparació integral. Seguiment de l'efectivitat. Registre estadístic anonimitzat per a l'informe anual.

COMITÈ 1r DE DESEMBRE

Plataforma Unitària d'ONG Sida de Catalunya

CARTA D'ADHESIÓ

al Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual o discriminatori, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat/ *expressió de gènere i altres conductes contràries a la llibertat sexual*

2026

Versió aprovada per l'Assemblea General del C1D

1. Exposició de motius

El Comitè 1r de Desembre (d'ara endavant, C1D) és una plataforma d'ONG que treballa en l'àmbit del VIH/sida a Catalunya i que agrupa 19 entitats membre. En data [DATA D'APROVACIÓ], l'Assemblea General del C1D va aprovar el Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual o discriminatori, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat/expressió de gènere i altres conductes contràries a la llibertat sexual (d'ara endavant, el Protocol).

El Protocol recull la possibilitat que les entitats membre s'hi adhereixin voluntàriament. L'adhesió permet que les persones vinculades a l'entitat puguin accedir als mecanismes de prevenció, assessorament i investigació del C1D quan es produeixin situacions d'assetjament o discriminació en el marc de l'activitat de l'entitat membre o en activitats conjuntes amb el C1D.

La present Carta d'Adhesió té per objecte formalitzar aquest compromís, establir de manera clara i transparent els drets i les obligacions de l'entitat adherida i garantir els drets de totes les persones que puguin estar implicades en un procediment. La Carta s'inspira en el principi que la potestat disciplinària sobre les persones vinculades a l'entitat és sempre i exclusivament de l'entitat: el C1D investiga i emet conclusions tècniques; l'entitat decideix i sanciona, si escau, d'acord amb el seu marc jurídic intern.

2. Dades de l'entitat adherida

Nom de l'entitat: _____

NIF / CIF: _____

Adreça social: _____

Municipi i codi postal: _____

Telèfon de contacte: _____

Correu electrònic: _____

Persona representant legal: _____

Càrrec de la persona representant: _____

DNI / NIE de la persona representant: _____

Tipologia de persones vinculades a l'entitat (marcar les que corresponguin):

☐ Personal laboral ☐ Voluntariat ☐ Junta directiva ☐ Persones sòcies

Nombre total aproximat de persones vinculades: _____

Disposa l'entitat d'un protocol propi d'assetjament?

☐ Sí (adjuntar o indicar data d'aprovació) ☐ No ☐ En elaboració

Si en té, data d'aprovació o estat: _____

3. Naturalesa jurídica i límits de l'adhesió

L'adhesió al Protocol del C1D és de naturalesa voluntària i té els límits jurídics que s'especifiquen a continuació, que l'entitat declara conèixer i acceptar en signar la present Carta:

Principi fonamental: separació entre investigació i sanció

La Comissió de Casos del C1D no té potestat per sancionar les persones vinculades a l'entitat adherida. La seva funció és exclusivament investigadora: recull fets, entrevista les parts i emet un informe tècnic de conclusions. La decisió sancionadora i la seva execució és potestat exclusiva i intransferible de l'entitat adherida, que l'exercirà d'acord amb la normativa laboral o associativa aplicable i amb plena garantia dels drets de les parts.

En conseqüència:

- L'informe de conclusions de la Comissió de Casos del C1D té el valor jurídic d'un informe tècnic de referència, equivalent a un informe pericial o d'avaluació de riscos psicosocials. Orienta la decisió de l'entitat sense substituir el seu procediment disciplinari intern.
- La persona presumptament assetjadora que no estigui d'acord amb les conclusions de l'informe pot manifestar-ho en el procediment disciplinari intern de l'entitat i, si és sancionada, pot impugnar la sanció davant la jurisdicció social (Jutjat Social), que valorarà els fets de manera completament autònoma i independent.
- L'adhesió al Protocol del C1D no substitueix les obligacions que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i 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, imposen directament a l'entitat.

4. Compromisos de l'entitat adherida

Mitjançant la signatura de la present Carta, l'entitat adherida assumeix els compromisos següents:

1

Coneixement i difusió del Protocol

L'entitat es compromet a fer conèixer el Protocol del C1D a tot el seu personal laboral, junta directiva, persones voluntàries i altres persones vinculades, en un termini màxim de 30 dies naturals des de la signatura de la present Carta. Acreditarà aquest fet davant del C1D mitjançant la Declaració Responsable de Difusió (Annex A). La difusió és condició necessària perquè les persones de l'entitat puguin acollir-se al Protocol.

2

Cooperació activa en la investigació

En els supòsits en que s'activi la Comissió de Casos del C1D per a una situació vinculada a l'activitat de l'entitat, aquesta cooperarà activament: designarà una persona de contacte intern, facilitarà l'accés a la informació i a les persones necessàries, i no obstaculitzarà el procés d'investigació. La cooperació no implica renunciar a cap dret de les parts.

3

Reconeixement del valor de l'informe de conclusions

L'entitat reconeix que l'informe de conclusions de la Comissió de Casos del C1D és un informe tècnic de referència que no té valor de sentència, no prejutja el resultat del

procediment disciplinari intern i no substitueix cap de les garanties que la normativa laboral o associativa reconeix a les parts (dret d'audiència, dret a la representació sindical, dret d'impugnació judicial).

4

Obertura de procediment intern i comunicació de mesures

En cas que l'informe de la Comissió de Casos del C1D conclogui l'existència d'una conducta d'assetjament o discriminació, l'entitat es compromet a obrir el procediment disciplinari intern que li correspongui (laboral o associatiu, segons el vincle de la persona implicada), prenent l'informe com a base documental. L'entitat comunicarà al C1D les mesures adoptades en el termini de 15 dies hàbils des de la recepció de l'informe, o justificarà per escrit la no-adopció de mesures. En el cas del voluntariat i de persones de la junta directiva, el procediment intern seguirà el règim associatiu i el reglament intern de l'entitat.

5

Protecció davant represàlies

L'entitat garanteix que cap persona que hagi presentat una comunicació o denúncia, participat com a testimoni o col·laborat en la investigació patirà represàlies de cap mena com a conseqüència d'aquesta participació. Qualsevol represàlia serà considerada un incompliment greu de la present Carta.

6

Confidencialitat i protecció de dades personals

L'entitat accepta que les dades personals generades en el procediment seran tractades d'acord amb el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 (Reglament general de protecció de dades), i amb la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals. L'entitat subscriurà, si escau, un acord de tractament de dades amb el C1D. Les dades no podran ser comunicades a tercers sense consentiment de les parts, llevat d'obligació legal.

7

Sensibilització i formació

L'entitat es compromet a incloure la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTI-fòbic en el seu pla de formació anual, i a participar en les accions formatives que el C1D organitzi en el marc del Protocol. Aquesta formació s'adreçarà a tot el personal, voluntariat i junta directiva, i es renovarà com a mínim cada dos anys.

8

Designació de persona de referència interna

L'entitat designarà una persona de referència interna per al Protocol, que serà l'interlocutora amb la Comissió de Seguiment del C1D i la primera persona de contacte per a les persones de l'entitat que vulguin fer una comunicació. Comunicarà el nom i les dades de contacte d'aquesta persona al C1D en el termini de 15 dies naturals des de la signatura de la Carta, i notificarà qualsevol canvi.

9

Revisió periòdica de l'adhesió

L'entitat accepta revisar l'adhesió en cada actualització del Protocol aprovada per l'Assemblea General del C1D. El C1D notificarà les actualitzacions en el termini de 30

dies des de la seva aprovació. Si l'entitat no es pronuncia en els 30 dies naturals següents, s'entendrà que accepta tàcitament les actualitzacions.

5. Drets de l'entitat adherida

L'entitat adherida té els drets següents en el marc del Protocol:

- Accedir als mecanismes de prevenció, assessorament i formació que el C1D posi a disposició de les entitats membre.
- Sol·licitar l'activació de la Comissió de Casos del C1D quan una situació d'assetjament o discriminació tingui vinculació amb l'activitat del C1D o de les seves entitats membre.
- Ser informada de l'evolució i el resultat del procediment d'investigació en els termes que estableix el Protocol, respectant la confidencialitat de les parts.
- Sol·licitar la recusació de qualsevol membre de la Comissió de Casos si considera que hi ha un conflicte d'interessos.
- Participar en els espais de revisió i millora del Protocol que el C1D articuli periòdicament.
- Obtenir assessorament de la Comissió de Seguiment del C1D sobre l'aplicació del Protocol en el seu àmbit.
- Denunciar la Carta d'Adhesió en qualsevol moment amb un preavís de 30 dies naturals, sense que aquesta decisió pugui comportar cap perjudici en la condició de membre del C1D.

6. Garanties jurídiques per a les persones de l'entitat

La present Carta reconeix i garanteix els drets de totes les persones vinculades a l'entitat que puguin estar implicades en un procediment activat en el marc del Protocol. Aquests drets no poden ser limitats per l'adhesió al Protocol:

1. **Presumpció d'innocència:** La persona presumptament assetjadora és considerada com a tal fins que el procediment disciplinari intern de l'entitat resolgui de manera definitiva. L'informe de la Comissió de Casos no constitueix una sanció ni determina la culpabilitat.

2. **Dret d'audiència i contradicció:** La persona presumptament assetjadora té dret a conèixer els fets que se li atribueixen, a ser escoltada per la Comissió de Casos, a aportar les proves que consideri oportunes i a estar acompanyada per la persona de la seva elecció durant les entrevistes.

3. **Dret a la representació en el procediment intern:** En el procediment disciplinari intern de l'entitat, la persona treballadora té dret a l'assistència de la representació sindical o legal que li correspongui d'acord amb l'Estatut dels treballadors i el conveni col·lectiu aplicable. Aquest dret és independent del procediment d'investigació del C1D.

4. **Dret d'impugnació de la sanció:** La persona treballadora pot impugnar davant la jurisdicció social (Jutjat Social) qualsevol sanció que l'entitat li imposi com a resultat del procediment intern. El jutge o jutgessa valorarà els fets de manera autònoma i independent de l'informe de la Comissió de Casos. La persona voluntària o membre de junta pot impugnar les decisions associatives davant els òrgans competents establerts als estatuts de l'entitat i, si escau, davant la jurisdicció civil.

5. **Dret de recusació:** Qualsevol de les parts pot sol·licitar la recusació d'un o una membre de la Comissió de Casos si considera que hi ha un conflicte d'interessos. La Comissió de Seguiment del C1D resoldrà la recusació en el termini de 3 dies hàbils.

6. **Dret a la confidencialitat:** Les identitats de les parts es codificaran en tota la documentació interna del procediment. La informació generada no es divulgarà fora de les comissions llevat d'obligació legal. Especialment protegida és la identitat sexual i de gènere de les persones implicades.

7. **Dret a la no revictimització:** El procediment evitarà qualsevol actuació que pugui comportar un dany addicional per a la persona afectada. No es demanarà a la persona afectada que justifiqui o demostri els fets més enllà d'aportar indicis.

8. **Dret a la informació sobre vies externes:** Totes les persones implicades seran informades de les vies externes disponibles (Inspecció de Treball, jurisdicció social, recursos especialitzats LGBTI, SAI) de manera independent del procediment intern, i se'ls garantirà que l'ús de vies externes no comportarà cap perjudici en el procediment intern.

Nota jurídica important: L'adhesió al Protocol del C1D no transfereix potestat sancionadora al C1D ni a la seva Comissió de Casos. La Llei de l'Estatut dels Treballadors atribueix la potestat disciplinària a l'empresa, i aquesta atribució no pot ser objecte de cessió a un tercer extern per via contractual. L'informe de la Comissió de Casos té el mateix valor jurídic que qualsevol altre informe tècnic extern: informa la decisió de l'entitat sense vincular-la jurídicament de manera directa.

7. Conseqüències de l'incompliment dels compromisos

L'incompliment dels compromisos assumits en la present Carta tindrà les conseqüències graduades que s'indiquen:

- **Incompliment puntual o lleu:** La Comissió de Seguiment del C1D adreçarà un requeriment escrit a l'entitat i a la seva persona de referència interna perquè esmeni la situació en un termini de 15 dies hàbils.
- **Incompliment reiterat o greu:** La Comissió de Seguiment traslladarà la situació a la Junta Directiva del C1D. La Junta Directiva podrà suspendre temporalment o revocar l'adhesió al Protocol. La revocació de l'adhesió no implica automàticament la pèrdua de la condició de membre del C1D, però la Junta Directiva podrà valorar-ne les conseqüències en el marc dels estatuts.
- **Incompliment que constitueixi infracció legal:** Amb independència de les mesures anteriors, el C1D informarà la persona afectada de les vies externes disponibles i li oferirà suport en l'accés a aquests recursos.

- **Represàlies contra persones que hagin participat en el procediment:** Les represàlies es consideraran incompliment greu i activaran de manera immediata el procediment de l'apartat anterior.

8. Vigència, revisió i denúncia

La present Carta d'Adhesió entra en vigor en la data de la seva signatura i té una vigència indefinida.

L'adhesió es revisarà automàticament en cada actualització del Protocol aprovada per l'Assemblea General del C1D. El C1D notificarà les actualitzacions a l'entitat adherida, que disposarà de 30 dies naturals per confirmar la renovació o denunciar la Carta. La manca de pronunciament en aquest termini s'entendrà com a acceptació tàcita.

Qualsevol de les parts pot denunciar la Carta en qualsevol moment amb un preavís mínim de 30 dies naturals per escrit. La denúncia no tindrà efectes sobre els procediments en curs en el moment de la notificació, que continuaran fins a la seva resolució.

9. Informació sobre el tractament de dades personals

En compliment del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques quant al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (Reglament general de protecció de dades), i de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, s'informa:

- **Responsable del tractament:** Comitè 1r de Desembre. [ADREÇA I DADES DE CONTACTE DEL C1D].
- **Finalitat:** Gestió del procediment d'investigació en matèria d'assetjament i discriminació, en el marc del Protocol.
- **Base jurídica:** Compliment d'obligació legal (Llei orgànica 3/2007, Llei orgànica 10/2022, Llei 4/2023 i Llei 13/2025) i interès legítim en la prevenció i gestió de l'assetjament.
- **Conservació:** Les dades es conservaran durant el temps necessari per a la gestió del procediment i durant el termini de prescripció de les accions legals derivades.
- **Drets:** Les persones interessades poden exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, limitació del tractament i portabilitat, adreçant-se per escrit al C1D. Podeu presentar una reclamació davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT).

Si el tractament de dades implica una transferència de dades entre l'entitat adherida i el C1D, ambdues parts subscriuran l'acord de tractament de dades corresponent.

10. Signatura

Les parts sotasignades, actuant en representació de les entitats respectives i amb poder suficient per a aquest acte, manifesten que han llegit i comprès íntegrament el contingut de la present Carta d'Adhesió i del Protocol al qual s'adhereixen, i que accepten tots els compromisos, drets i obligacions que se'n deriven.

Lloc i data:

Signatura i segell de l'entitat adherida (Nom, càrrec i DNI/NIE de la persona representant)

Signatura i segell del Comitè 1r de Desembre (Nom, càrrec i DNI/NIE de la persona representant)