

Addenda al Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Amb el present document, subscrivim tot el que apareix en el Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe que la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya ha aprovat i començat a aplicar en aquelles situacions que així ho han requerit.

La Comissió d'Equitat presentem aquest protocol com un document viu amb la voluntat d'anar-lo fent créixer a mesura que anem detectant necessitats.

Així mateix, la comissió d'Equitat i també la CCCC estan treballant en la redacció d'altres protocols per tal de posar mirada a les situacions en què es pugui produir discriminació per raó de raça, orientació sexual, capacitats cognitives i/o econòmiques. Existeix un Pla d'Igualtat marc, redactat per la CCCC conjuntament amb La Sal, en què es recullen totes aquestes situacions i es dona resposta a les possibles necessitats amb les quals es pot trobar cada colla castellera.

La Comissió d'Equitat dels Castellars de Sants proposa aquest protocol de prevenció com a un primer pas cap a una colla integral, curosa i amable amb totes les persones i les seves diferents sensibilitats, i és per això que es compromet també, a treballar, en un futur no gaire llunyà, en l'adaptació del Pla d'Igualtat perquè tota persona s'hi pugui sentir representada.

És per tots aquests motius exposats anteriorment que, amb la revisió de la Comissió d'Equitat, la tècnica i la junta, proposem alguns aclariments o modificacions que comentem a continuació per tal de fer-ho palès també en el document que segueix.

S'hi han afegit cinc addendes, marcades en color groc, a les pàgines 12, 20 i 21, 25 i 27.

Finalment, en cas de contradicció entre la informació del Reglament de Règim Intern i el Protocol, preval el Reglament de Règim Intern per sobre del protocol, doncs és més acurat i centrat en la nostra colla.

A Sants, aprovat per la Junta Directiva dels Castellars de Sants a 21 de març de 2025

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Colles Castelleres de Catalunya



COORDINADORA DE LES COLLES CASTELLERES DE CATALUNYA



© **Coordinadora de les Colles Castelleres de Catalunya**

Aquest document ha estat elaborat per l'entitat La Sal Igualtat, Iqembu S.L., la Coordinadora de les Colles Castelleres de Catalunya i la Comissió d'Equitat.
Carrer Sant Oleguer 9, 43800 Valls (Tarragona)

Avís legal:

Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que s'atribueixi a la Coordinadora de les Colles Castelleres de Catalunya i no se'n faci un ús comercial. Només les colles castelleres que formen part de la CCCC tenen permesa la transformació d'aquesta obra per generar una nova obra derivada.

ÍNDEX

1	PRESENTACIÓ	2
2	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I OBJECTIUS	2
3	ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
4	MARC CONCEPTUAL	6
4.1	DEFINICIONS I EXEMPLES	6
4.1.1	ASSETJAMENT SEXUAL	6
4.1.2	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	8
4.2	TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	10
5	EQUIP INSTRUCTOR / REFERENTS	12
6	DRETS I OBLIGACIONS	14
6.1	JUNTA DIRECTIVA I L'EQUIP INSTRUCTOR	14
6.2	TOTES LES PERSONES DE LA COLLA	14
7	GARANTIES	16
8	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	17
8.1	ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	17
8.2	VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA DE LA COLLA	19
8.2.1	QUEIXA	19
8.2.2	DENÚNCIA INTERNA	21
9	SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	25
9.1	GRAVETAT DE LA SITUACIÓ DE L'ASSETJAMENT	25
9.2	RÈGIM SANCIONADOR	26
9.3	ACCIONS CORRECTIVES I RESTAURATIVES	28
10	ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ	29
11	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	31

1 PRESENTACIÓ

La Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya està fermament compromesa amb el respecte a les persones i l'erradicació de la violència masclista. Es compromet a fomentar un entorn casteller segur, digne i respectuós, seguint les directrius de la legislació en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes.

La CCCC assumeix que les actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe són un atemptat contra la dignitat de les persones que formen part del món casteller, i per aquesta raó **es refusa qualsevol tipus d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe i qualsevol forma de violència masclista.**

Per això mateix es posa a disposició de les colles castelleres aquest Protocol a fi que cadascuna pugui aplicar els procediments establerts de prevenció i actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i **incorporar-ho en els seus estatuts i reglaments interns.**

2 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I OBJECTIUS

Els principis pels quals es regeix aquest Protocol i pels quals les colles es comprometen a incorporar-los en els seus procediments, són:

- La igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes que formen part de les colles.
- El compromís social i transformador cap a una societat lliure, igualitària i feminista, trencant amb els rols i estereotips de gènere tradicionals, el sistema estructural patriarcal i la violència masclista.
- La participació lliure i respectuosa, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe.

L'objectiu principal d'aquest protocol és **definir el marc de prevenció i d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a les colles que formen part de la CCCC**, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

Els objectius específics del present protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar totes les persones castelleres en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Determinar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins d'un període establert.
- Vetllar per un entorn casteller on la integritat i dignitat de les dones sigui respectada.
- Expressar clarament i rotundament la desaprovació de conductes i actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades
- Generar cultura política i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i agressions no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen a totes i tots els membre de la colla.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del compliment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

La CCCC es compromet a:

- Aprovar aquest protocol com a eina bàsica per a la prevenció i el tractament de la violència masclista i l'assetjament sexual i per raó de sexe, tant físic com psicològic dins les colles.
- Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè totes les colles puguin accedir als procediments establerts.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament i la violència masclista en les relacions personals i en l'entorn de la colla castellera.
- Donar acompanyament i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, en el cas que es demani a la Coordinadora.
- Donar suport a les colles en l'aplicació dels procediments definits en aquest protocol sempre que la colla ho demani i des d'una posició d'imparcialitat i mediació.

3 ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe és a les **colles castelleres que formen part de la CCCC**. Així mateix, tenint en compte els diferents espais que impliquen l'activitat castellera:

- Tots els òrgans de decisió i gestió.
- Tots els grups de treball, comissions i vocalies.
- Totes les persones a títol individual que formen part de les colles.

Per aplicar el protocol i activar els procediments establerts, la conducta discriminatòria per raó de sexe, l'assetjament sexual i/o la violència s'ha hagut de produir en els següents contextos:

- Activitats castelleres: assajos i actuacions.
- Activitats socials, d'oci i lúdiques: festes, àpats, esdeveniments, actes, celebracions, sortides i viatges, entre d'altres.
- Activitat a les xarxes socials i comunicacions a través de mitjans telemàtics privats o de la colla.

L'espai físic on s'ha de produir l'assetjament és als locals i espais de la colla, o d'altres, o bé als espais públics, sempre que es desenvolupin les activitats identificades, i totes aquelles que la colla organitzi o hi participi.

També és d'aplicació, amb un procediment diferenciat, en els següents casos:

- **Entre persones de diferents colles**

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe entre persones de diferents colles castelleres, hi haurà d'haver una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures preventives i correctores que consideri convenientes. Si és necessari, es farà arribar el cas a la Coordinadora de les Colles Castelleres de Catalunya per tal de fer un acompanyament mediador entre les diferents colles implicades, i que també pugui registrar el cas.

- **Persones que participen de qualsevol activitat organitzada per una colla**

És d'aplicació per a totes les persones que participin en qualsevol de les activitats (festes, actuacions, sortides, etc.) que organitza la colla en qüestió. Es podrà vetar l'entrada i la participació a aquella persona externa de la colla que vulneri algun dels principis indicats o tingui alguna actitud d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a alguna de les persones de la colla.

Si l'assetjament es produeix per una persona de la colla a una persona externa, no vinculada a la colla, se li transmetrà que no s'accepten aquests tipus de comportaments per membres que formen part de la colla.

- **Empreses o entitats de serveis externs contractats**

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a una persona de la colla per part una persona d'una entitat o empresa on hi ha algun tipus de relació, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes. En la mesura del possible, es prioritzarà la relació amb entitats i empreses que tinguin aprovats procediments específics per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Igualment, les empreses contractades o entitats externes, han de ser informades de l'existència d'aquest Protocol de la colla en qüestió.

- **Casos entre persones que formen part de la mateixa colla però ocorren fora de l'activitat castellerà**

Fa referència a quan es produeix un cas de violència masclista, o d'assetjament sexual, i/o per raó de sexe entre persones que formen part de la mateixa colla, però que el cas ha ocorregut en l'àmbit privat o familiar. En aquest cas, s'haurà de determinar des de l'Equip Instructor les afectacions de la situació dins la convivència a la colla, si la persona agredida ho sol·licita. Es prioritzaran les mesures cautelars en el cas que aquest procediment sigui paral·lel a procediments judicials que estiguin oberts per via externa. A banda, es definiran mesures de recuperació per a la persona agredida per assegurar la bona convivència i respecte dins la colla.

4 MARC CONCEPTUAL

4.1 DEFINICIONS I EXEMPLES

4.1.1 ASSETJAMENT SEXUAL

Ha estat definit com la situació en la qual es produeix *“qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d’índole sexual, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat d’una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu sense perjudici del que estableix el Codi Penal”*. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes).

L’assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives. Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i comprenen des d’accions aparentment innòcues, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A títol d’exemple, com recull la legislació, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l’existència d’una conducta d’assetjament sexual:

Verbal	No verbal
<ul style="list-style-type: none"> - Fer comentaris sexuals obscens. - Fer bromes sexuals ofensives. - Formes d’adreçar-se denigrants o obscenes. - Difondre rumors sobre la vida sexual d’una persona. - Preguntar o explicar fantasies i/o preferències sexuals. - Fer comentaris grollers sobre el cos o l’aparença física. - Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals. - Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les 	<ul style="list-style-type: none"> - Mirades lascives al cos. - Gestos obscens. - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d’Internet de contingut sexualment explícit. - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu. - Enregistrament, difusió o publicació d’informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
	Físic
	<ul style="list-style-type: none"> - Apropament físic excessiu.

<ul style="list-style-type: none">quals hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.- Oferir / fer pressió per concertar cites compromeses o trobades sexuals.- Demandes de favors sexuals.	<ul style="list-style-type: none">- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)- - Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.
---	--

Així mateix, es destaquen comportaments específics d'assetjament sexual que es poden desenvolupar en l'àmbit de l'activitat castellera, sense excloure'n d'altres:

- Apropaments o contactes inapropiats i innecessaris dins de la pinya.
- Agafar més temps del necessari a algú que baixa de la pinya.
- Tocament del cul i pits a les baixades del castell.
- Demanar tocaments innecessaris per l'estructura del castell en qualsevol de les posicions (crosses, contraforts...).
- Massatges i tocaments no desitjats i/o insistents durant els descansos dels castells.
- Voler fer petons al saludar a les noies a l'inici de cada assaig.
- Proposta d'actes sexuals desitjats en pro de la suposada "llibertat sexual castellera".
- Comentaris de caire sexual i/o insinuacions de forma continuada durant l'activitat castellera.
- Insistir i convèncer una dona per acompanyar-la a casa després de cada assaig.
- Insistir a una dona a beure alcohol en un espai festiu.
- Xantatge sexual a canvi de posicions en el castell o a la colla.
- Difondre rumors sobre agressions que han patit altres persones castelleres.
- Difondre rumors sobre relacions entre persones de la colla relacionades amb la salut sexual i reproductiva.
- Tocaments no desitjats i/o ni consentits als espais lúdics i festius de les colles castelleres, justificant el vincle d'amistat per formar part de la colla.
- Comentaris despectius sobre el cos d'una companya (pes, pits, cul...).
- Demanar a les barres que els serveixi una noia/dona.
- Publicar fotografies de caire sexualitzat de membres de la colla sense consentiment.

- Ciberassetjament mitjançant les xarxes socials (Instagram, WhatsApp, Twitter...) a alguna companya de la colla, com sexting, sextorsió, stalking, grooming (a noies menors d'edat), i altres insults, assetjament, control, atacs i xantatge.

4.1.2 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull com *"qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu"*. També com *"qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes"*. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

A títol d'exemple, com recull la legislació, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona pel fet de ser dona:

Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
Actituds condescendents o paternalistes.
Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona.
Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
Utilitzar humor sexista.
Menystenir la feina feta per les dones.
Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple: àmbit educatiu, personal de neteja, cuina, administració, comptabilitat...).

Ignorar, excloure, no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions.

Es destaquen comportaments específics d'assetjament per raó de sexe que es poden desenvolupar en l'àmbit de la colla castellera, sense excloure'n d'altres:

- Negar l'accés a algunes posicions dels castells per ser una dona i no tenir una suposada capacitat física, o bé per la seva complexió física.
- Qüestionar les capacitats i aptituds de les dones en espais històricament masculinitzats, com troncs, pinyes i altres posicions i/o rols tècnics.

- Reafirmació per part de castellers per tal de donar veracitat a una comissió.
- Comentaris de menyspreu de les opinions tècniques de les dones, com "tu què sabràs, nena".
- Mansplaining, situació en la qual un home explica a una dona alguna cosa que ella ja entén o coneix, de forma condescendent i paternalista. Així mateix, repetir intervencions en espais grupals que una dona ja ha fet i que ha ignorat.
- Humor sexista i humiliant en els espais d'assaig femenins, com "quina olor de peix".
- Comentaris denigrants i humiliants relacionats amb el cos d'una dona, com "quin cul se t'està posant", "sí que peses...", "quins pits per fer castells" per desenvolupar l'activitat castellera.
- No deixar fer funcions de carregar o moure caixes i material pel fet de ser una dona, pressuposant que no tindrà la capacitat física suficient.
- Col·locació del vestuari de forma diferenciada per ser home o dona, com en moments de calor on els homes es poden descamisar i les dones no, per por a ser sexualitzades o qüestionades.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Com indica la legislació:

- Assignar a una persona un lloc o rol de responsabilitat inferior a les seves capacitats o experiència.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la.

I en concret a l'activitat castellera:

- Qüestionar la capacitat de la maternitat a dones que van a assajar sense els seus fills o filles.
- No tenir en compte les dones que han tingut fills o filles per a les proves de castells, ja que dubten del seu compromís.
- Relegació de la posició actual al castell per agafar la baixa de maternitat.
- Fomentar i incitar que els llocs de cures a la colla hagin de ser ocupats per dones.

4.2 TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

- **L'ASSETJAMENT D'INTERCANVI O VERTICAL**

És el que realitza la persona que ocupa major càrrec jeràrquicament, forçant de forma directa o indirecta a la persona assetjada, a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a qualsevol activitat o rol a la colla.

- **ASSETJAMENT AMBIENTAL O HORITZONTAL**

És el comportament sexual impropï que realitzen persones del mateix rang o nivell que la persona assetjada per raó del seu sexe. La conseqüència d'aquest comportament crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu per a la persona que és objecte de l'assetjament. Això pot afectar al rendiment d'aquesta persona, així com a la seva salut física i psíquica.

L'assetjament pot produir-se:

- Entre companys i/o companyes que ocupen el mateix rol (assetjament horitzontal).
- D'una persona amb rang superior a una de rang inferior. (assetjament vertical descendent).
- D'una persona de rang inferior a una de rang superior (assetjament vertical ascendent).

També es considera **assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe** quan afecta una persona vinculada externament d'alguna manera a l'entitat, tal com s'ha definit

anteriorment. En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional, però **en qualsevol cas és inacceptable**.

És important destacar també **els grups d'especial atenció**. **Els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:**

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a espais o rols tradicionalment masculinitzats en l'activitat castellerà (en les quals les dones tenen poca presència).
- Dones joves que acaben d'accedir a la colla.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.

Es constata també l'elevada incidència de **casos de multidiscriminació**. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

5 EQUIP INSTRUCTOR / REFERENTS

El present Protocol defineix la creació d'un Equip Instructor dins de cada colla per tal de garantir el procediment i nomenar les persones de referència que l'hauran aplicar.

Per tal d'assegurar l'existència estable d'aquest Equip, es recomana nomenar els càrrecs que en formaran part, independentment dels canvis de nomenaments en cada procés d'elecció de la Junta Directiva i Junta Tècnica.

Una persona, membre de la Junta Directiva, serà l'encarregada de designar l'Equip Instructor.

A l'inici de la temporada s'informarà les persones que siguin susceptibles de formar part de l'Equip Instructor.

Per altra banda, en el moment de rebre una queixa o denuncia interna, es designarà una persona de l'Equip Instructor com a **referent** del procés d'instrucció d'investigació.

La funció principal de l'Equip Instructor és vetllar per una participació respectuosa, sense cap discriminació per raó de sexe, ni actituds masclistes i assetjaments sexuals dins la colla, i sobretot **garantir l'aplicació d'aquest protocol sempre que sigui necessari.**

Així mateix, **les funcions específiques són:**

- Elaborar i implementar la proposta d'accions de sensibilització i prevenció sobre violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir les accions d'informació del Protocol a totes les persones de la colla.
- Atendre i donar resposta iniciant el procediment marcat al protocol en el cas de rebre una queixa o denúncia d'assetjament.

- Donar suport i acompanyar la persona que faci la queixa i/o denúncia.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre el problema, i fer l'assessorament sobre el procediment.
- Informar dels drets i obligacions a totes les parts implicades (persona denunciant, persona denunciada, testimonis).
- Proposar l'adopció de mesures provisionals mentre estigui en curs el procediment d'instrucció de la investigació.
- Elaborar l'informe escrit i vinculant de la resolució del procediment d'instrucció.
- Facilitar altres vies de suport i referència a la persona denunciant i/o al seu entorn proper (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Fer un seguiment periòdic de la situació de la colla entorn a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Destinar recursos i eines de professionals especialitzats en la matèria per acompanyar

Si qualsevol de les persones que formin part de l'Equip Instructor resulten involucrades en un procediment d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, o afectes per relació de parentiu o amiatat propera respecte de la persona denunciada, quedaran automàticament invalidades per formar part de la tramitació i investigació d'aquest procés.

l'Equip Instructor si és necessari.

6 DRETS I OBLIGACIONS

Aquest protocol recull **els drets i les obligacions** que tindran totes les persones que formen part de la colla en qüestió, i els òrgans organitzatius i de decisió entorn a la prevenció i actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Correspon a la totalitat de les persones que formen part del món casteller, i en concret a cada colla, prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit casteller mitjançant la sensibilització i la comunicació als òrgans de direcció i persones de l'Equip Instructor de les conductes o comportaments que s'identifiquin o es propiciïn.

6.1 JUNTA DIRECTIVA I L'EQUIP INSTRUCTOR

Les obligacions mínimes que ha d'assumir la Junta Directiva i l'Equip Instructor en el marc del Protocol són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.
- Fomentar que la informació d'aquestes situacions es faci a través de les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa o denúncia interna.
- Informar i/o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa o denúncia.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

6.2 TOTES LES PERSONES DE LA COLLA

Totes les persones que formen part de la colla tenen i assumeixen els següents drets i obligacions en el marc d'aquest protocol:

- El dret a un entorn saludable a la colla i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.
- Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

- **L'obligació de tractar a les altres persones amb respecte i igualtat**

Totes les persones tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte als companys i a les companyes, tinguin o no un càrrec de decisió dins la colla. Així mateix, la responsabilitat de no dur a terme comportaments que impliquin assetjament sexual i/o per raó de sexe, ni qualsevol tipus de violència masclista a la colla, per tal d'evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situïn en un nivell de desigualtat.

- **L'obligació de no ignorar aquestes situacions**

Si una persona mostra indicis de comportaments d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, o qualsevol tipus de violència masclista, o si algú en l'entorn casteller proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

Així mateix, es recull l'obligació d'informar sobre aquestes situacions d'assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat, per garantir la privacitat de les persones implicades. Aquest deure de confidencialitat s'estén fins i tot a quan s'ha resolt el cas.

Finalment, la responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Totes les persones que formen part de la colla tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, sempre que sigui necessari.

7 GARANTIES

Es defineixen les garanties davant la formulació d'una denúncia i els principis rectors del procés d'investigació:

RESPECTE, PROTECCIÓ I TRACTE JUST	
<ul style="list-style-type: none"> - S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades de la colla. - Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). - S'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. - Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. 	
CONFIDENCIALITAT	
<ul style="list-style-type: none"> - La informació generada i recopilada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial. - Per preservar la confidencialitat des del moment en què es formula la comunicació, es recomana que la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la seva identitat. - Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut. 	
DRET A LA INFORMACIÓ	DILIGÈNCIA I CELERITAT
<ul style="list-style-type: none"> - Totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. 	<ul style="list-style-type: none"> - La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.
PROTECCIÓ DAVANT DE POSSIBLES REPRESÀLIES	
<ul style="list-style-type: none"> - Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. - En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades. 	
COL·LABORACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> - Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració. 	

8 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

8.1 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

La Coordinadora de les Colles Castelleres de Catalunya vol reiterar que els comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe no han de ser tolerats sota cap circumstància. **Aquest protocol defineix que la colla ha de donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.** Si et sents assetjada o molesta pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de l'activitat castellera, trobaràs algunes **orientacions pràctiques per saber com actuar.**

- **Deixar ben clar el rebuig**

Si és possible, es recomana comunicar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin. Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

- **Documentar l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe**

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

- **Demanar suport**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant, o si tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci com abans millor.

Des de la Junta Directiva, s'ha nomenat una relació de càrrecs que formen part de l'Equip Instructor per tal de donar suport en aquest procés, veure [apartat 4](#).

- **Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la Colla (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via judicial)**

Hi ha diferents vies de resolució dins de la Colla: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una **persona de referència de l'Equip Instructor** per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si escau, es sancioni la conducta.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que **sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per protegir els drets**. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna. **Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal**. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions i associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

- **Si observes que una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris.**
- Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.
- Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat. En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no desisteix.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació. En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

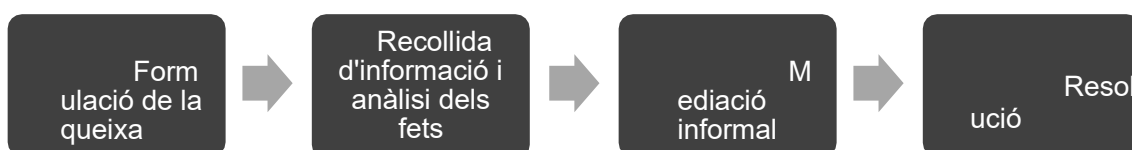
- Informar la persona referent / demanar suport / presentar una queixa o una denúncia interna. Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

8.2 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA DE LA COLLA

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució davant de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, les quals no són excloents entre elles:

- **Formular una queixa** i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema.
- **Presentar una denúncia interna**, sol·licitant així que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, se sancioni la conducta.

8.2.1 QUEIXA



1. Formulació de la queixa

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que s'ha designat per donar suport i acompanyament en aquesta situació.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

2. Recollida d'informació i anàlisi dels fets

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

3. Mediació informal

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercera part en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes i valors de la colla, tal com es recull en el Protocol.
- Informar de les conseqüències de continuar amb comportaments d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en base a aquest Protocol.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

En cas que la persona o persones afectades no vulguin que s'intervingui en el moment que succeeixen els fets però vulguin formular la queixa, a la quarta queixa s'informarà a la persona perpetradora dels fets.

4. Resolució

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La persona de referència haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Es prenen mesures per la recuperació, s'ajuda i s'acompanya la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Es recomana que des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als 30 dies ordinaris. No obstant això, s'haurà de resoldre en el mínim temps possible, prioritant l'establiment de mesures cautelars de forma ràpida mentre dura el procés de mediació informal.

8.2.2 DENÚNCIA INTERNA



1. Presentar la denúncia interna

Sempre que hi hagi una denúncia interna, s'obrirà un **procés d'investigació que realitzarà l'Equip Instructor, amb una persona de referència designada dins l'equip.** Ha de seguir de forma exhaustiva els mecanismes processals i poder emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, així com proposar mesures d'intervenció. Es recomana que sempre que hi hagi persones menors implicades en el conflicte s'haurà d'iniciar un procés d'investigació, tenint en compte que s'haurà de comptar amb la presència i autorització de la persona que té la tutela legal del/la menor.

Totes les persones susceptibles de formar part de l'Equip Instructor hauran signat prèviament un acord de confidencialitat.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció, l'Equip Instructor. La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

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

L'Equip Instructor haurà de:

- Establir els termes de referència de la instrucció. Nomenar la persona o persones de referència que assumiran la instrucció i la investigació.
- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si la persona que rep la denúncia no forma part de l'Equip

Instructor, haurà d'informar l'Equip Instructor i fer arribar la denúncia.

2. Instrucció del procediment d'investigació

S'haurà d'elaborar un informe escrit en què s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. Per tant, s'haurà de:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis.
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars i provisionals.

L'Equip Instructor i la persona de referència designada per a l'Equip Instructor podran sol·licitar acompanyament per dur a terme el procés a la CCCC. **Així mateix, també es contempla destinar els recursos necessaris en el cas de necessitar suport professional de forma externa a la colla i de recursos públics del territori** (professionals de la psicologia, dret, atenció en víctimes de violència masclista...).

Totes les persones entrevistades durant el procediment seran informades de la necessitat de mantenir **la confidencialitat en el procés i signaran el compromís de confidencialitat**. En el cas que hi hagi menors d'edat implicats en el procés, s'haurà de comptar amb la presència i autorització de la persona que té la tutela legal del/la menor. **La persona que fa la denúncia** només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

3. Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció s'haurà de considerar si cal emprendre mesures provisionals a la resolució de la instrucció. Les mesures provisionals tenen l'objectiu principal de **reducció del risc i de protecció a la víctima**, sempre hauran de ser prioritàries en el procediment. Es plantegen, a mode d'exemple, les següents:

- Mesures per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
 - Indicar a la persona denunciada la prohibició d'apropar-se a la persona denunciada en tots els espais de l'activitat castellerà.

- Assegurar que no coincideixin en els espais comuns i de lliure accés diari.
 - Plantejar la no-assistència si es coincideix amb una actuació castellera o activitat social de la colla.
 - Establir altres mesures d'allunyament provisional en el cas que l'Equip Instructor ho consideri necessari.
 - Limitar l'accés als mitjans de comunicació i entrevistes relacionades amb l'activitat castellera de la Colla.
- Facilitar suport i assessorament a la persona denunciant.
 - Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

I totes aquelles mesures provisionals que l'Equip Instructor consideri necessàries per garantir el respecte i protecció de la persona presumptament assetjada.

En el cas d'establir mesures relacionades amb la limitació d'apropament a la persona presumptament assetjada, l'Equip Instructor podrà **ordenar als càrrecs tècnics** els canvis de posicions als castells per evitar l'apropament de la persona agressora a la persona agredida. Així mateix, a la **Junta Directiva** si s'ha de limitar la participació del presumpte agressor a formar part d'algun espai d'oci i lúdic mentre dura el procés d'instrucció. Les persones que siguin informades de les mesures cautelars pel seu rol de decisió a la Colla, hauran d'acceptar també el **compromís de confidencialitat**.

4. Resolució

L'Equip Instructor i la persona de referència designada a desenvolupar la instrucció, hauran d'elaborar un **informe escrit i vinculant** en què s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe. **Aquest informe hauria de contenir, com a mínim, les següents qüestions:**

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- Identificació de la persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.

- Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi ha dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions acreditades per un/a metge/essa.
 - Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions
- Les sancions i altres mesures
- L'acompanyament a la persona que ha patit assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Mesures correctores

La Junta Directiva votarà la resolució per una majoria de dues tercers parts.

5. Informar del resultat i el dret a recórrer

S'informarà a totes les parts implicades del resultat de la instrucció.

En el cas que una persona agressora de la colla marxi a una altra colla, i aquesta persona hagi format part d'un procés d'instrucció i sancions, es podrà comunicar a aquesta colla sempre que demanin referències.

Es recomana que tot el procediment haurà de durar com a màxim 60 dies naturals.
No obstant això, s'haurà de resoldre en el mínim temps possible, es prioritzarà l'establiment de mesures cautelars de forma ràpida mentre dura el procés d'investigació i es determina la resolució i les possibles sancions.

9 SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

9.1 Gravetat de la situació de l'assetjament

Serà l'Equip Instructor, qui al finalitzar el procés de investigació de la instrucció, **tipifiqui els comportaments denunciats en funció de la seva gravetat**, per establir així les sancions i accions correctives que es considerin adients.

En qualsevol procediment de prevenció i actuació per l'eliminació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, és necessari tipificar l'escala de gravetat de les conductes d'assetjament a què una persona pot estar sotmesa. Tal com s'ha indicat a l'apartat 4, a tall d'exemple, i sense excloure'n ni limitar-ne d'altres, es tipifica l'escala de gravetat en funció dels comportaments següents:

- **Assetjament de caràcter lleu:** Consisteix en expressions verbals públiques i vexatòries per a la persona assetjada, com ara acudits de contingut sexual, floretes, comentaris sexuals, insinuacions sexuals, demanar reiteradament cites, apropaments excessius i mirades lascives, juntament a aproximacions no consentides, etc. Així mateix, assetjaments pel fet de ser dona, com actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe, comentaris despectius sobre l'aparença física, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, entre d'altres. **Són les conductes d'assetjament més freqüents i que es consideren lleus, sempre i quan no siguin reiteratives, o es produeixin després d'haver informat a la persona que no repeteixi aquestes conductes.**

- **Assetjament de caràcter greu:** S'associa a situacions en les quals es produeix una interacció verbal directa amb alt contingut sexual,
 -
 -
 -
 - com preguntes sobre la vida sexual, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals o pressionar després de la ruptura sentimental amb un company/a. També contactes físics no permesos per la persona assetjada, com ara abraçades, petons o massatges no desitjats, tocaments i pessics, acorralaments, etc. Així mateix, l'assetjament per raó de sexe de forma reiterada, com ridiculitzar, menystenir capacitats i habilitats de forma pública, ignorar aportacions, comentaris o accions pel fet de ser dona.

- **Assetjament molt greu:** Existeix sempre que es produeix una forta coacció per mantenir una relació sexual o pressió verbal directa a canvi de millores o amenaces, independentment que hi hagi contacte físic sexual, actes sexuals sota pressió, agressió sexual, etc. A banda, la prohibició d'accedir a activitats, càrrecs, rols o accions per raó del sexe, i/o per raó d'embaràs i/o maternitat. També es considera assetjament molt greu si ocorre qualsevol de les altres de forma reiterada i després d'haver advertit a la persona assetjadora o haver aplicat sancions prèviament.

Recordar que aquests exemples no són excloents d'altres comportaments discriminatoris per raó de sexe i/o d'assetjament sexual. Serà l'Equip Instructor qui determini la gravetat de la situació de l'assetjament en funció dels comportaments denunciats.

9.2 Règim sancionador

La Junta Directiva establirà les **sancions i accions correctives** que es considerin **adients**.

Es defineixen **diferents nivells de sancions aplicables** per tal d'establir unes bases entorn a les conseqüències que impliquen els casos d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe definits en aquest protocol. **No obstant, aquests no són excloents d'altres sancions o mesures que l'Equip Instructor consideri necessàries i adients. Per altra banda, definir mesures emmarcades en un nivell no exclou poder-ne aplicar d'un altre nivell.**

Nivell I

Sancions relacionades amb la **obligatorietat** en assistir a formacions o processos de conscienciació entorn a les violències masclistes, assetjament sexual i discriminacions per raó de sexe.

Obligtorietat de formar part activa dels espais i actes de la comissió d'equitat/social, jornada d'equitat o altres xerrades relacionades amb la igualtat, el feminisme i la violència masclista.

Marcar un distanciament entre la persona agressora i la persona agredida fins que sigui necessari, sobretot respectant la voluntat de la víctima.

L'objectiu principal d'aquest nivell de sanció és que la persona assetjadora accepti i reconegui els comportaments i fets desenvolupats, assumint el compromís de que no es tornaran a repetir. No obstant, la condició d'acceptació i compromís per part de la persona agressora ha d'estar **de forma transversal a qualsevol resolució, independentment del nivell de sancions.**

Nivell II

Sancions relacionades amb la **privació de posicions i/o rols** dins dels castells i altres espais per assegurar un distanciament de l'agressor a la víctima.

Expulsió o bloqueig d'accés i comunicació mitjançant les xarxes socials internes de la colla.

Limitació en la participació d'espais de comunicació i difusió de la colla a les xarxes socials o televisió (entrevistes, discursos, vídeos...).

Nivell III

Sancions relacionades amb la prohibició de participar en actes socials, d'oci i lúdics

de la Colla (local, àpats, festes, viatges...).

Prohibició d'assistència a espais de l'activitat castellera (assaigs, actuacions, diades...).

Si la persona exerceix alguna responsabilitat o càrrec de decisió, serà relegada de les seves funcions durant el període que es determini.

Prohibició d'optar a càrrecs de decisió i rols de responsabilitat a la colla durant el

període que es determini.

Privació del dret a vot o de paraula a l'assemblea durant el període que es determini.

Nivell IV

- Suspensió de drets de condició de membre actiu durant el període que es determini.

Nivell V

- Expulsió definitiva de la Colla.

És important destacar que, a banda de l'expulsió definitiva, tots els períodes i temporitzacions de les sancions i mesures aplicades seran decidides per l'Equip Instructor. La temporalització podrà ser revisada i modificada durant el seguiment del cas, en funció dels fets que es vagin desenvolupant, l'actitud de l'agressor i la voluntat de la persona agredida.

La persona agressora ha de mantenir la confidencialitat en tot moment, en el cas que no es respecti el principi de confidencialitat podrà ser un agreujant en el moment de revisar les sancions aplicades.

9.3 Accions correctives i restauratives

Cada colla haurà d'assumir la reparació des d'una lògica de justícia reparativa feminista com a procés polític i com a procés de tota l'entitat. No obstant, **es marquen aquest dos criteris que no es poden eliminar en cap cas:**

- En cap moment el procés de reparació substitueix els procediments de sanció d'aquest protocol.
- Queda exclosa la mediació en tota les seves fórmules entre l'assetjador i la víctima assetjada.

El nucli i l'objectiu principal de les accions restauratives són reparar el dany causat pel delicte o conflicte tant a la víctima com a tot el col·lectiu de la colla en qüestió. El procés intern serà impulsat per l'Equip Instructor i la persona de referència d'aquest, però es podrà comptar amb l'acompanyament i suport extern de professionals especialitzats.

Es realitzarà un seguiment adequat segons el cas en qüestió, i es podran establir accions restauratives que es considerin necessàries. El procediment sempre es farà amb la lògica de **protecció i recuperació de la persona agredida a l'entorn de la colla com a eix central d'aquest procediment.** En el cas d'existir un procediment penal i judicial, aquest condicionarà les mesures de sanció però també de recuperació, encara que des de la colla s'haurà de treballar per garantir els drets de les persones assetjades.

10 ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ

El present protocol contempla un seguit d'objectius relacionats amb la prevenció, informació, formació i sensibilització entorn a l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entorn casteller.

- Definir accions per **sensibilitzar i conscienciar** les persones que formen part de les colles sobre la identificació i el coneixement respecte al que es considera una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Fomentar la sensibilització i la incorporació del valor d'igualtat de forma transversal a cada colla per tal de **prevenir** situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Assegurar que la **informació** sobre el contingut del protocol arriba a totes les persones que formen part de les colles per tal de saber com actuar davant de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Desenvolupar accions **formatives** per a les persones que formin part de l'Equip Instructor.

Per tal d'assolir aquests objectius, es proposen per una banda, les accions de sensibilització i prevenció que es podran impulsar des de la CCCC:

- Fer arribar, mitjançant els canals habituals de comunicació, el present protocol a totes les colles castelleres que formen part de la CCCC.
- Seguir programant les Jornades d'Equitat de forma anual i treballar la prevenció i actuació entorn a l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Realitzar campanyes de sensibilització entorn a les violències masclistes i l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Fer un recull d'eines i recursos (tant públics com privats) que treballin entorn a l'erradicació de les violències masclistes, de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Així mateix, es recomanen un seguit d'accions de sensibilització i prevenció que haurien d'impulsar cadascuna de les colles:

- Fer arribar mitjançant els canals habituals de comunicació interns de la colla, el present protocol a totes les persones que en formen part. Així mateix, garantir l'accessibilitat al protocol de forma indefinida.

- Assegurar el coneixement sobre el procediment establert en el protocol a totes les persones que formen part de la colla, fent accessible el protocol i marcant la obligatorietat de conèixer-lo.
- Formar, d'acord amb el Protocol, a aquelles persones que tenen un càrrec de responsabilitat i/o decisió dins la colla.
- Realitzar campanyes de sensibilització entorn a les violències masclistes i l'assetjament sexual o per raó de sexe, per tal de fomentar la cultura del respecte i la igualtat, i generar espais de debat i reflexió.
- Impulsar la creació i el manteniment d'una Comissió o Vocalia d'Equitat per poder treballar accions en aquest àmbit.
- Establir espais segurs i d'atenció a agressions i violències masclistes als espais d'oci i lúdics de la colla (Punt Lila).
- Fer un recull d'eines i recursos (tant públics com privats) que treballin sobre l'erradicació de les violències masclistes, de l'assetjament sexual, per raó de sexe, a l'entorn del territori de la colla.

11 SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes d'adreçar les accions que ho requereixin. Aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació **cal que es detectin els punts del protocol que s'han de millorar, modificar o incloure i fer-ne una revisió, si s'escau.**

És important incloure-hi la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el protocol. Els processos de seguiment i d'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

Aquest seguiment i recollida de dades es farà per part de l'Equip Instructor, assegurant totes les mesures de confidencialitat i seguretat dels arxius.

Sistema recollida d'indicadors

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a la colla.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat.
- Nombre de situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe que s'han comunicat i/o denunciat.
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.