

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

**COLLA CASTELLERA MINYONS DE
TERRASSA**

**#
SOM
LA
COLLA**

ÍNDEX

1	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I OBJECTIUS	1
2	ÀMBIT D'APLICACIÓ	3
3	MARC CONCEPTUAL	5
3.1	Definicions i exemples	5
3.2	Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere	8
4	EQUIP INSTRUCTOR / REFERENTS	10
5	DRETS I OBLIGACIONS	12
6	ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ	14
7	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	16
7.1	Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere	16
7.2	Vies de resolució i resposta interna de la colla	18
7.2.1	Queixa	18
7.2.2	Denúncia interna	19
8	GARANTIES	24
9	SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	25
9.1	Gravetat de la situació i l'assetjament	25
9.2	Règim sancionador	26
9.3	Accions correctives i restauratives	27
10	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	28

1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I OBJECTIUS

La Colla Castellera Minyons de Terrassa està fermament compromesa amb el respecte a les persones i en l'erradicació de la violència masclista i les discriminacions al col·lectiu LGTBI. Es compromet a fomentar un entorn casteller segur, digne i respectuós, seguint les directius de la legislació en material d'igualtat efectiva entre dones i homes.

La Colla assumeix que les actituds d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i altres discriminacions per ètnia, raça i procedència, son un atemptat contra la dignitat de les persones que formen part de la colla, pel qual no es permetrà cap tipus d'assetjament, discriminació o violència.

Els principis pels que ens regim son:

- Igualtat de drets i deures entre totes les persones que formen part de la colla d'acord amb el que es recull als Estatuts i al Protocol actual.
- Participació lliure i respectuosa, sense cap discriminació per raó de sexe, gènere, identitat, orientació sexual o procedència.
- Compromís social i transformador cap a una societat lliure i igualitària, trencant amb els rols i estereotips de gènere tradicionals.

L'objectiu general d'aquest protocol és **definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i de gènere dins la Colla Minyons de Terrassa**, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes. **Els objectius específics del present protocol són:**

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i de gènere.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn casteller en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Expressar clarament rotundament la desaprovació i la vigilància sobre conductes i actituds d'assetjament sexual, per raó de sexe i de gènere.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- 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 dos persones, sinó que impliquen a totes i tots les i els membre de la colla

Per tant, la Colla Minyons de Terrassa es compromet a:

- Aprovar aquest protocol com a eina bàsica per a la prevenció i el tractament de la violència i l'assetjament sexual, per raó de sexe i gènere, tant físic com psicològic.
- Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè tothom qui formi part de la Colla Minyons de Terrassa el conegui.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament i la violència en les relacions personals i en l'entorn de la colla castellerà.
- Erradicar les accions, comportaments i actituds discriminatòries de naturalesa sexual i per raó de gènere perquè són ofensives, humiliants i degradants per a les persones a les qui van destinades.
- Revisar el protocol periòdicament per adaptar-lo a la realitat canviant i assegurar així que aquest continuï sent d'utilitat per a les persones que formen part de Minyons de Terrassa.
-

2 ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe es fa extensible a:

- Tots els òrgans de decisió i gestió
- Tots els grups de treball i comissions
- Totes les persones a títol individual que formen part de la colla

Per aplicar el Protocol de La Colla Castellera Minyons de Terrassa, la conducta discriminatòria o violenta (assetjament i qualsevol tipus de violència sexual) en qüestió s'ha de produir en **l'àmbit organitzatiu o d'activitats de la Colla**, és a dir:

- Activitats Castelleres: assajos, actuacions i diades
- Activitats social i lúdiques: festes, àpats, esdeveniments, actes, celebracions, sortides i viatges.
- Activitat a les xarxes socials i comunicacions a través de mitjans telemàtics

L'espai físic d'aplicació és als locals i espais de l'entitat, o d'altres, o be als espais públics, sempre i quan es desenvolupin les activitats identificades, i totes aquelles que la colla organitzi o en participi.

Així mateix, també és d'aplicació amb un procediment diferenciat si es produeix un assetjament per part d'una persona externa a la colla, o ocórrer fora dels espais d'activitat de la colla però entre persones que formen part de la colla.

- **Persones d'altres colles:**

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere amb una persona d'una altre colla castellera hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients. Es farà arribar el cas a la Coordinadora de les Colles Castelleres de Catalunya per tal de que es pugui registrar el cas, es rebí un acompanyament si es necessari, i s'apliqui el procediment marc de la Coordinadora.

- **Persones que participen de qualsevol activitat organitzada per la colla:**

És d'aplicació per a totes les persones que participin en qualsevol de les activitats (festes, diades, sortides, etc.) que organitzi la Colla Minyons de Terrassa. 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, per raó de sexe, discriminació per identitat de gènere, orientació sexual, i per procedència, raça o ètnia.

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

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere amb una persona d'una entitat o empresa on hi ha alguna 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 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.

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

Fa referència a quan es produeix un cas de violència masclista, o d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere entre persones que formen part de la colla, però que hagi ocorregut en el 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. Tenint en compte també els possibles processos judicials que estiguin oberts via externa.

3 MARC CONCEPTUAL

3.1 Definicions i exemples

• ASSETJAMENT SEXUAL

Ha estat definit com la situació en la qual es produeix *“qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'indole 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 abasten 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, 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
- 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, preferències sexuals. - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. - Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals. - Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.	- 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
	- Apropament físic excessiu

- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. - Demandes de favors sexuals.	- 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.
--	---

• 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, 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 o a una persona per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol i estereotips que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- 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, educadors, personal de neteja, cuina o administratius homes).
- Ignorar, excloure, no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions.

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. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament, formació...).

• ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte 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 ha de ser considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere i/o d'expressió de gènere. Alguns exemples de comportaments d'assetjament per l'orientació sexual, per raó d'identitat de gènere o expressió de gènere:

- Actituds condescendents o paternalistes
- Dir insults basats l'orientació sexual o identitat sexual de la persona treballadora
- Tenir conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual o identitat sexual
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona, per raó l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Realitzar comentaris i valorar el seu aspecte físic per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió.
- Posar obstacles que impedeixin participar en espais de l'activitat casteller a per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Divulgar informació íntima i falsa entre companys i companyes per l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió d'una persona.

3.2 Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere 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 millora de condicions o activitat.

- **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 el rendiment d'aquesta persona, així com a la seva salut física i psíquica. A diferència del xantatge sexual, no hi ha una connexió directa entre requeriment sexual i la condició d'ocupació.

L'assetjament pot produir-se:

- Entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal).
- D'una persona amb rang superior a una de rang inferior.
- D'una persona de rang inferior a una de rang superior (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera **assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o de gènere** quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'entitat, tal i 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**.

Es 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 sectors tradicionalment masculinitzats (en les quals les dones tenen poca presència).
- Dones joves que acaben d'accedir.
- 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.

4 EQUIP INSTRUCTOR / REFERENTS

El present Protocol defineix la creació d'un Equip Instructor dins la 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 nomenen els càrrecs que hi formaran part, independentment dels canvis de nomenaments en cada procés d'elecció de la Junta Directiva i Junta Tècnica. Aquest equip estarà compost per 5 persones:

- Presidència
- Secretaria
- Cap de colla
- 2 persones designades per la Junta Directiva

A inici de temporada, es presentarà per Assemblea les dues persones designades per part de la Junta Directiva que formaran part de l'equip durant el següent mandat. **En el cas que no hi hagi cap designació, aquestes dues persones seran la figura de vicepresidència i una representat de l'àrea social.**

Per altra banda, si hi ha formada una **Comissió d'Igualtat (o similars)** durant el mandat, una de les dues persones designades, haurà de ser d'aquesta Comissió.

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, gènere, identitat, orientació sexual o procedència a la Colla Minyons de Terrassa, i **garantir l'aplicació d'aquest protocol sempre que sigui necessari.**

Així mateix, les funcions específiques son:

- Elaborar i implementar la proposta d'accions de sensibilització i prevenció sobre violència masclista, i assetjament sexual, per raó de sexe i gènere.
- Establir les accions d'informació del present Protocol a totes les persones de la Colla Minyons de Terrassa.
- 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 a la persona que fa la queixa i/o denúncia

- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre el problema, i fer l'assessorament de com procedir.
- Informar dels drets i obligacions a totes les parts implicades (persona denunciante, 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 denunciante i/o al seu entorn proper (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Fer un seguiment periòdic de la situació de la colla entorn a l'assetjament sexual, per raó de sexe o de gènere.
- Destinar recursos i eines de professionals especialitzats en la matèria per acompanyar a l'Equip Instructor si és necessari.

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

5 DRETS I OBLIGACIONS

Correspon a la totalitat de les persones que formen part de la Colla Minyons de Terrassa contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere en el àmbit casteller mitjançant la sensibilització i la comunicació als òrgans de direcció i persones de l'Equip Instructor de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

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

DE LA JUNTA DIRECTIVA I L'EQUIP INSTRUCTOR

- Tractar a 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, d'assetjament per raó de sexe o per raó gènere.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa o denúncia.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

DE TOTES LES PERSONES DE LA COLLA

Totes les persones que formen part de la Colla Castellera Minyons de Terrassa tenen els següents drets i obligacions.

- **El dret a un entorn a la colla saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe o de gènere.**

Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A [l'apartat 7.1](#) d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

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

Totes les persones tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, tinguin o no un càrrec de decisió. Així mateix, és important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. Finalment, cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se a altres).

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

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

Així mateix, l'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat, per garantir la privacitat de les persones. 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. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denuncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o de gènere.

6 ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I PREVENCIÓ

El present protocol també contempla els següents objectius per la prevenció, informació, formació i sensibilització entorn a l'assetjament sexual, per raó de sexe o de gènere:

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

Per tal d'assolir aquests objectius, es proposen les següents accions de sensibilització i prevenció:

- Fer arribar mitjançant els canals habituals de comunicació el prenent protocol a totes les persones de la colla, i mantenir l'accés a aquest de forma constant.
- Assegurar el coneixement sobre el procediment establert a totes les persones que formen part de Minyons de Terrassa, fent accessible el protocol i marcant la obligatorietat de conèixer-lo.
- Formar entorn al 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, per raó de sexe o de gènere, per tal de fomentar la cultura del respecte i la igualtat, i generar espais de debat i reflexió.
- Impulsar la creació i manteniment d'una Comissió o Vocalia d'Igualtat per poder treballar accions en aquest àmbit.
- 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, per raó de sexe o gènere.

La Junta Directiva impulsarà en cada mandat, l'assoliment d'aquests objectius i implementació de les accions proposades o les que es considerin necessàries.

7 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

7.1 Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere

La Junta Directiva de la Colla Castellera Minyons de Terrassa, vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments. Si et sents assetjat/ada, molest/a 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 es 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 del 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, l'assetjament per raó de sexe o gènere**

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 quan 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 s'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 a una altre, 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 o gènere, 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 o gènere que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.
- 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'adreci 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 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 a 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 o gènere, 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.

7.2 Vies de resolució i resposta interna de la colla

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions no excloents:

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

7.2.1 QUEIXA



- **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.

- **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.

- **Mediació informal**

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a part tercera 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 Minyons de Terrassa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora, en base a aquest protocol.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

- **Resolució**

La resolució d'una queixa per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per raó de gènere 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 o gènere.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als 10 dies ordinaris.

7.2.2 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 o gènere, així com proposar mesures d'intervenció.

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 nom 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 a aquest i fer arribar la denúncia.

2. Instrucció del procediment d'investigació

S'haurà d'elaborar un informe escrit, on 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 denuncia interna (que pot estar acompanyada per un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar als o les 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 d'aquest, podrà 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 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 te 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, es plantegen 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 denunciant en tots els espais de l'activitat castellera
 - Assegurar que no coincideixin en els espais comuns i de lliure accés diari, com el local.
 - Plantejar la no assistència si es coincideix amb una diada o activitat social de la colla.
 - Establir altres mesures d'allunyament provisional en el cas que l'Equip consideri necessari.
- 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.

4. Resolució

L'Equip Instructor i la persona de referència designada a desenvolupar la instrucció, haurà d'elaborar un **informe escrit i vinculant** on expressi si hi ha evidències

suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe o gènere. **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 intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de 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 sofert 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, assetjament per raó de sexe o de gènere.
- Mesures correctores

5. Informar del resultat i el dret a recórrer

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

Tot el procediment haurà de durar com a màxim 45 dies naturals.

8 GARANTIES

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

RESPECTE, PROTECCIÓ I TRACTE JUST	
- 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.). - 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	
- 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
- 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.	- 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	
- 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	
- 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.	

9 SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

9.1 Gravetat de la situació 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 d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o de gènere, és necessari tipificar l'escala de gravetat de les conductes d'assetjament al que una persona pot estar sotmesa. Tal i com s'ha indicat a l'apartat 3, **a tall d'exemple, i sense excloure ni limitar 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, "piropos", 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 o per motiu d'identitat de gènere, com actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe, la seva identitat, expressió de gènere i orientació sexual, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, entre d'altres. Són les conductes d'assetjament més freqüents.
- **Assetjament de caràcter greu:** S'associa a situacions en les que 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 i contactes físics no permesos per la persona assetjada, com ara abraçades o petons no desitjats, tocaments i pessics, acorralaments, etc. Així mateix, l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i expressió de gènere reiterats, com ridiculitzar, menystenir capacitats i habilitats de forma pública, ignorar aportacions, comentaris o accions.
- **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, assalt sexual, etc. A banda, la prohibició d'accedir a activitats, càrrecs o accions per raó del sexe, identitat i expressió de gènere, orientació sexual, o per raó d'embaràs i 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.

9.2 Règim sancionador

L'Equip Instructor, un cop finalitzi el procés de investigació de la instrucció i tipifiqui els comportaments denunciats en funció de la seva gravetat, establirà les sancions i accions correctives que es considerin adients.

Es defineixen **diferents nivells entorn a les 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, gènere o altres definits en aquest protocol. **No obstant, aquests no són excloents d'altres sancions o mesures que l'Equip Instructor consideri necessàries i adients.**

- **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 o gènere.
- **Nivell II:** Sancions relacionades amb la prohibició de participar en espais socials, d'oci i lúdics durant el període que es determini. També relacionades amb la prohibició d'assistència a espais d'activitat casteller de forma simultània amb la persona assetjada, durant el temps que es determini.
- **Nivell III:** Sancions relacionades amb la suspensió de drets de condició de membre actiu durant el període que es determini. Així mateix, si la persona exerceix alguna responsabilitat o càrrec de decisió, serà relegada de les seves funcions durant el període que es determini.
- **Nivell IV:** Expulsió definitiva de la Colla Minyons de Terrassa.

9.3 Accions correctives i restauratives

La Colla Minyons de Terrassa assumeix 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/víctima assetjada o agressor/agressora i víctima.

El nucli i objectiu principal de les accions restauratives son reparar el dany causat pel delicte o conflicte tant a la víctima com a tot el col·lectiu de la Colla. 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 especialitzades.

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, 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 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 de 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-hi i fer-ne una revisió, si escau.**

És important incloure-hi la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el protocol. Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (generada de caire objectiu, com ara 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.

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 i tipologia de situacions d'assetjament per raó de gènere que s'han detectat.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de orientació sexual que s'han detectat.
- Nombre de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o gènere 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.