

Protocol d'abordatge de les violències masclistes, LGBTI-fòbiques i racistes

Castellers de la Vila de Gràcia

Protocol d'abordatge de les violències masclistes, LGTBI-fòbiques i racistes a Castellers de la Vila de Gràcia.

Aquest protocol simplificat vol facilitar que totes les persones de l'organització sàpiguem com actuar, on demanar ajuda i com contribuir a prevenir i aturar qualsevol forma de violència masclista, LGBTI-fòbica o racista. El protocol complet continua sent el marc de referència normatiu i operatiu de l'organització.

Crèdits:

Comissió Feminista dels Castellers de la Vila de Gràcia: Elena Raya Crespi, Eulàlia Moncada Pañella, Elena Palerm Carlos, Eulàlia de las Cuevas Garcia, Gemma Navarro Drudis, Helena Vela Garcia, Amanda Marín Mayol i Ivet Orellana Vidal.

Versió 7. Barcelona, 20 de febrer 2026.

Protocol d'abordatge de les violències per raó de discriminació a Castellers de la Vila de Gràcia

Índex

| | |
|---|-----------|
| 1. Introducció | 4 |
| Punt de partida legal i estratègic | 4 |
| Interrelació amb altres documents de Castellers de la Vila de Gràcia | 4 |
| 2. Estratègies preventives generals i específiques a la colla | 5 |
| Prevenició estructural | 5 |
| Prevenició específica | 6 |
| 3. Bases d'aplicació del protocol | 8 |
| A qui aplica aquest protocol? | 8 |
| On es pot aplicar aquest Protocol? | 10 |
| Què són les violències masculistes? | 10 |
| Què són les violències LGBTI-fòbiques? | 13 |
| Què són les violències racistes? | 14 |
| Òrgans implicats | 15 |
| 4. Protocol d'actuació | 18 |
| Diagrama general del circuit d'actuació | 18 |
| Principis bàsics d'intervenció | 18 |
| Cas A. Cas intern (totes les persones són de cvg) | 21 |
| Cas B. Cas extern (una de les parts implicades no és cvg) | 55 |
| Cas C. Protocol d'oci (intervenció directa durant un espai festiu) | 66 |
| Cas D. Arriben persones assenyalades d'altres colles | 74 |
| Cas F. Protocol de viatge | 74 |
| Cas E. Infants i adolescents | 75 |
| Cas G. Protocol d'actuació amb personal contractat per CVG | 77 |
| 5. Seguiment de la implementació del Protocol | 78 |
| 6. Recursos | 79 |
| 7. Bibliografia | 82 |
| Annexos | 83 |
| I. Compromís de confidencialitat | 84 |
| II. Fitxa inicial de registre per l'expedient | 85 |
| III. Model de consentiment informat (via formal) | 87 |
| IV. Compromís de confidencialitat per la persona assenyalada (via formal) | 88 |
| V. Guió entrevista persona afectada | 89 |
| VI. Guió entrevista persona assenyalada | 91 |
| VII. Constitució formal i Model d'Informe de Conclusions | 92 |
| VIII. Marc conceptual i glossari | 94 |
| XI. Marc legal i normatiu | 105 |

Compromís dels Castellers de la Vila de Gràcia en la prevenció i l'erradicació de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques són vulneracions greus dels drets humans que atempten contra la dignitat, la llibertat i la integritat física, psicològica i moral de les persones. Aquestes conductes també perjudiquen els principis d'igualtat i no-discriminació, així com el dret a l'honor, la imatge i la salut.

Totes les persones que formen part dels Castellers de la Vila de Gràcia tenen el deure de respectar els drets fonamentals dels i les membres que integren o col·laboren amb l'entitat. En conseqüència, s'han d'abstenir de mantenir actituds o comportaments que vulnerin la integritat, la dignitat o la intimitat d'altres persones, i s'ha de promoure en tot moment un tracte respectuós, igualitari i lliure de qualsevol forma de violència o discriminació.

Castellers de la Vila de Gràcia manifesta una tolerància zero davant qualsevol conducta que atempti contra la llibertat sexual o la integritat moral, en especial els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o altres formes de violència masclista o LGBTI-fòbica, incloses les que es produeixen en l'àmbit digital. Aquest compromís implica actuar tant en la prevenció com en la detecció i resposta davant qualsevol situació d'aquest tipus.

Tot i aquest compromís, Castellers de la Vila de Gràcia entén que aquestes situacions poden ocórrer. Per això, posa en marxa el present protocol d'actuació, que estableix els mecanismes per actuar amb diligència deguda cada vegada que es detecti o es comuniqui un possible cas. Castellers de la Vila de Gràcia es compromet a garantir un procediment confidencial, àgil, imparcial i rigorós, orientat a erradicar les conductes detectades i reparar el dany ocasionat.

Un cop instruït l'expedient informatiu corresponent, la junta directiva aplicarà les mesures i sancions pertinents, utilitzant totes les seves competències per assegurar un entorn segur, respectuós i coherent amb els principis de llibertat, seguretat i convivència.

Aquest protocol és propi dels Castellers de la Vila de Gràcia i ha estat elaborat per la Comissió d'Equitat amb el suport de professionals especialitzades en l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. El document inclou mesures de prevenció, les bases d'aplicació, el procediment d'actuació i els mecanismes de seguiment i avaluació. També s'hi detallen els recursos d'atenció i derivació disponibles per a les persones afectades i per a les persones assenyalades.

El protocol s'implanta en coherència amb el que estableixen els articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 5/2008, de 28 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; i l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual i l'article 21 de la Llei Orgànica 1/2002, de 22 de març, reguladora del dret d'associació.

2. Introducció

PUNT DE PARTIDA LEGAL I ESTRATÈGIC

La reforma de l'Estatut d'Autonomia de 2006¹ reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. A continuació, s'exposa la **normativa**² autonòmica que fonamenta la redacció del protocol per a l'abordatge de les violències masclistes, LGBTI-fòbiques i racistes a la colla:

- **Llei Orgànica 1/2004**, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Llei 5/2008**, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- **Llei 17/2020**, del 22 de desembre i **Llei 10/2023**, del 7 d'agost, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- **Llei Orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- **Llei 13/2025**, del 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.
- **Llei 14/2010**, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència.

El protocol també segueix els **estàndards** recollits i definits en els següents documents:

- Protocol Marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes de la Generalitat de Catalunya.
- Pla nacional de prevenció de les violències masclistes 2023-2025.
- Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes.

Finalment, compleix amb la normativa recollida a:

- Llei Orgànica 1/2002, de 22 de març, reguladora del dret d'associació.
- Llei 11/2023, del 27 de desembre, de foment de l'associacionisme.

INTERRELACIÓ AMB ALTRES DOCUMENTS DE CASTELLERS DE LA VILA DE GRÀCIA

Aquest protocol compleix la normativa vigent definida a l'apartat anterior. A més, permet donar compliment a l'article 18 dels Estatuts de la Colla (Article 18. Sancions) i l'article 4 (4. Règim disciplinari) del Reglament del Règim Intern. En concret, el protocol clarifica la gravetat de les faltes i les sancions proposades en cada cas, amb l'objectiu de reduir al màxim possible la subjectivitat en l'aplicació del règim disciplinari.

Per tant, tots els mecanismes descrits compleixen amb el reglament i la documentació actual de l'Associació Castellers de la Vila de Gràcia.

¹ [Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya](#)

² [L'Annex IX](#) realitza una anàlisi exhaustiva del Marc legal que empara el Protocol

3. Estratègies preventives generals i específiques a la colla

QUÈ SÓN?

- **Mesures estructurals:** accions preventives destinades a modificar comportaments i creences que justifiquen les violències masclistes i LGBTI-fòbiques. Es divideixen en tres àmbits: formació, comunicació i registre.
- **Mesures específiques:** accions preventives concretes per evitar casos de violència masclista al món casteller en general, i a CVG en particular.

Les mesures preventives són recomanacions i no accions sancionables. Per tant, no implementar-les o incomplir-les no implica l'inici d'un procés d'investigació.

PREVENCIÓ ESTRUCTURAL

Formació especialitzada, coeducació i sensibilització

Serà responsabilitat de la junta directiva:

- Formar les persones que configuren l'equip de referència en l'aplicació pràctica del Protocol per a poder desplegar-lo i aplicar-lo amb la deguda diligència. Per tant, caldrà cercar entitats, empreses o persones autònomes que puguin impartir formacions en formes d'intervenció amb diligència deguda.
- Habilitar un espai a l'appsistència, sota el nom *Comissió Equitat*, en el qual es pugui consultar el protocol, el reglament de règim intern, el correu electrònic de la comissió i el nom de les persones que el conformaran aquella temporada.

Comunicació, difusió i promoció

Serà responsabilitat de la junta directiva i de la comissió de comunicació:

- Evitar emprar llenguatge androcèntric, sexista, racista, capacitista, edatista o discriminatori de qualsevol mena en les nostres publicacions.
- Evitar fer fotografies o gravar vídeos on apareguin persones nues o seminues, particularment mentre es canvien de roba.

Registre, anàlisi i recerca

Serà responsabilitat de l'equip de referència:

- Mantenir i difondre un canal intern per a rebre comunicacions, consultes o queixes vinculades amb les violències masclistes o LGBTI-fòbiques. El canal serà el correu electrònic de la comissió: comissió.equitat@cvg.cat
- Es difondrà el canal intern mitjançant cartells pel local, el correu electrònic de la colla i altres canals de comunicació de la colla, com ara INFOCVG.

PREVENCIÓ ESPECÍFICA

Documentació a entregar quan una persona entra a formar part de CVG

- Quan una persona entregui la fitxa d'inscripció a CVG, conjuntament amb la resta d'informació enviada per correu electrònic rebrà el protocol, el reglament de règim intern i els estatus.

- Demanar el certificat oficial de delictes de naturalesa sexual, a la totalitat de membres de junta, tècnica i comissions (sanitària, acollida, equitat, activitats, etc.) segons la Llei orgànica 1/1995, de protecció jurídica del menor, modificada per la Llei 26/2015. Podeu trobar el document [aquí](#).

Prevenció durant els assajos

- Les membres de la comissió feminista aniran identificades amb un braçalet lila.

Prevenció durant les actuacions

- Quan CVG sigui l'amfitriona de la diada, des de la comissió d'equitat (idealment mitjançant membres de la comissió feminista) es convocarà una o dues responsables de les comissions feministes convidades abans de l'inici de l'actuació. A la trobada s'explicarà el protocol d'actuació durant la diada i la festa posterior i s'intercanviaran els telèfons per facilitar la coordinació en cas d'haver d'activar el protocol.

Prevenció durant les festes

- Se senyalitzarà correctament l'espai del Punt Lila a la barra. Per fer-ho, es col·locaran cartells on s'especifiqui que el Punt Lila estarà a la barra o identificades amb un braçalet.
- Les membres actives del Punt Lila aniran identificades amb el braçalet lila durant la festa. Quan deixin d'estar actives al punt, es retiraran el braçalet.

Prevenció amb infants i adolescents

- Totes les persones que assumeixen el càrrec de caps de canalla hauran de llegir aquestes recomanacions abans d'assumir el càrrec.
- Designar una persona responsable del benestar i protecció de la infància i l'adolescència, d'acord amb l'article 35 de la Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència (LOPVI). Aquesta persona té la funció de:
 - Vetllar pel compliment dels protocols de prevenció i actuació davant situacions de violència.
 - Coordinar-se amb els serveis socials, sanitaris i forces de seguretat, si cal.
 - Promoure accions de sensibilització i formació dins de l'entitat.
- La designació ha de ser formal i per escrit per part de la junta directiva.
- S'ha de comunicar a tota la colla i, amb especial, a les famílies, del nom de la persona responsable.
- La persona responsable ha de tenir formació específica en protecció a infància i adolescència i coneixements bàsics dels protocols disponibles.

Quina ha de ser la relació amb la canalla?

- Clara, empàtica i assertiva. A vegades, infants i adolescents necessiten una aproximació afectiva, com ara una abraçada. És important proporcionar aquestes mostres quan les demanin, però mai s'han de forçar si no ho demanen.
- Tota entrevista o intercanvi privat s'ha de realitzar en la presència de persones de l'equip de canalla (sempre més d'una) i a llocs amb visibilitat des de l'exterior (finestres, ulls de bou, etc.).
- No es realitzaran comunicacions privades per telèfon mòbil (WhatsApp, Telegram o similars). Tampoc es donarà el telèfon mòbil o el correu electrònic personal de cap persona adulta a

l'infant o adolescent. En cas que sigui necessari, sempre es mediaran a través de caps de canalla o famílies.

- Les persones adultes no seguiran infants ni adolescents a les xarxes socials personals, ni tampoc acceptaran o afegiran sol·licituds seves. En cas que demanin informació, se'ls explicarà que tota comunicació es realitzarà sempre mitjançant els canals oficials.

Quines activitats poden realitzar durant els assajos o activitats amb canalla?

- A vegades es pot demanar que realitzin exercicis físics (per exemple, tapar-se els ulls) per a construir un vincle de confiança entre persones de la mateixa edat. En aquests exercicis sempre hi haurà un mínim de dues persones adultes, les quals mai podran participar activament en la sessió i només podran guiar l'exercici.
- Si l'infant ha d'anar al lavabo i no hi ha família disponible, hi ha d'haver dues persones adultes presents i, idealment, de gèneres diferents. A poder ser, una d'elles serà tècnica o cap de canalla. Si només hi ha una persona disponible, a Can Musons es faran servir els lavabos del buc d'assaig i la porta sempre estarà oberta. En espais informals, com ara colònies, la presència de dues persones serà imprescindible.

Com es treballa durant l'assaig o l'actuació?

- Caps de canalla estaran presents durant els assajos i les actuacions i recolliran les necessitats de la canalla per traslladar-les a la tècnica.
- La canalla no pot rebre regals o obsequis que puguin confondre la relació afectiva o puguin ser interpretats erròniament. En cas d'haver de fer un obsequi com a agraïment, aquest serà conjunt (bé a tota la canalla o bé a tota la colla).
- Quan un infant o adolescent faci un regal a una persona adulta s'haurà d'informar a caps de canalla i la persona coordinadora del benestar d'infància i adolescència, figura especificada a la pàgina anterior.

En cas de pernoctació durant l'assaig o actuació...

- La canalla ha de disposar d'un llit individual. Caps de canalla vetllaran per assegurar aquest requisit. Si un cop s'arriba al lloc de l'estada no hi ha possibilitat d'assegurar un llit individual per a cada infant o adolescent, serà responsabilitat de l'organització proveir d'alternatives i abonar el cost d'una habitació extra.
- En cas que un infant no tingui encara autonomia per dutxar-se, la família l'haurà d'acompanyar a fer-ho. Si no hi són, serà necessària la presència de més d'una persona adulta a l'espai de dutxa.
- Hi haurà un mínim de dues persones adultes fent la **guarda**.
- Si un infant o adolescent **es fa mal o està malalt/a**, es desplaçarà al centre sanitari més proper amb l'acompanyament de la família i, si aquesta no està present, de tècniques o caps de canalla. S'informarà la família i es demanarà l'autorització pertinent per permetre que des de la colla es pugui dur l'infant o adolescent al centre mèdic.
- En cas que les famílies no formin part de la pernoctació o desplaçament, serà necessari elaborar una **autorització** amb totes les parts implicades, per tal d'acordar prèviament com seran els desplaçaments i quines persones estan autoritzades a participar-hi.
- Totes les **autoritzacions** que donin les famílies han de ser lliurades per escrit i coordinades amb caps de canalla. No seran vàlides les trucades telefòniques.

4. Bases d'aplicació del protocol

TERMINOLOGIA

Entenem com a **persona afectada** a qualsevol dona, infant, adolescent i persona LGBTI receptora de les conductes de violències masclistes, LGBTI-fòbiques o racistes. S'esdevé persona afectada en el moment en què es comunica la situació viscuda. Tot i que s'utilitza el singular, també **s'inclouen grups de persones afectades**.

Entenem com a **persona assenyalada** a aquella persona que presumptament ha comès una o diverses violències masclistes o LGBTI-fòbiques, les quals tinguin lloc en les activitats organitzades per CVG.

A QUI APLICA AQUEST PROTOCOL?

- Qualsevol membre de la colla Castellers de la Vila de Gràcia. Entenem per membre qualsevol persona que hagi omplert la fitxa d'inscripció, que consti a l'Appistència o consti com a sòcia de l'entitat.
- Membres d'altres colles castelleres i persones no castelleres, sempre que la violència succeeixi contra o hagi estat comesa per un/a membre de Castellers de la Vila de Gràcia.
- S'atendran les violències que es troben representades a la [comissió equitat](#). Actualment, aquestes són les violències masclistes, LGBTI-fòbiques o racistes.
- Els casos prescriuran al cap de tres anys des del moment en el qual van succeir. És a dir, si l'any 2028 la comissió té constància d'un cas que va succeir el 2024, derivarà la persona als serveis i recursos pertinents, però no ho gestionarà. En aquestes situacions, és recomanable que la comissió demani ajuda externa per coordinar una ajuda diligent i efectiva.

PREGUNTES FREQUËNTS

I si la violència no és masclista, LGBTI-fòbica o racista?

Si es produeix una violència amb altres discriminacions, com ara per motius capacitistes, es pot aplicar el circuit d'actuació que es detalla al protocol. En aquest cas, no serà la comissió d'equitat l'encarregada de gestionar el cas, sinó directament la junta directiva.

Si en un futur a la comissió d'equitat hi ha representada un altre col·lectiu històricament discriminat, com ara les persones amb discapacitat, llavors serà la comissió d'equitat l'encarregada de gestionar el cas.

Per què el protocol no aborda altres casos de conflicte o violència, com ara una baralla entre dos homes per motius purament castellers?

Els protocols no són lleis ni normatives, sinó consensos comuns que pren una entitat o institució concreta i especifiquen que, des del moment d'aprovació, una determinada situació es gestionarà segons el procés detallat al document.

En general, podem tenir dues tipologies de protocols: generals i específics. Els protocols generals estableixen de manera bàsica com actuar davant d'una situació i són útils per a casos senzills. Per exemple, podria ser un protocol general un circuit on es digui: "les colles entraran pel carrer Ferran per La Mercè", o bé "si hi ha violència entre dues persones, se

les convocarà per separat perquè expliquin la seva versió i, posteriorment, junta decidirà la sanció segons la taula de faltes”.

En canvi, un protocol específic detalla al màxim el procediment d’actuació i té en compte la normativa específica que empara els processos detallats al document. Els protocols específics estan pensats per situacions complexes en les quals cal definir bones pràctiques concretes per evitar processos de revictimització o victimització secundària, que són formes de maltractament reconegudes a la llei 17/2020.

Aquest, per tant, és un **protocol específic** que assegura l’abordatge amb diligència deguda en els casos amb violències cap a col·lectius històricament vulnerables, com ara les dones, el col·lectiu LGBTI+ i les persones racialitzades.

Partir d’un protocol específic no impedeix abordar altres situacions de conflicte o violència dins la colla. Al contrari: aquest tipus de protocol estableix bones pràctiques que poden aplicar-se després a la gestió d’altres casos similars. D’aquesta manera, s’amplien els drets i garanties de totes les persones de la colla, ja que els principis de bon tracte, diligència deguda i rigor en la investigació es poden fer extensius a qualsevol situació de conflicte.

Si hi ha una situació de violència entre persones del mateix gènere, només es gestionarà des de la comissió d’Equitat si és per motius sexoafectius, LGBTI-fòbics o racistes. En altres casos, ho gestionarà la junta tal i com s’explica a continuació.

Llavors, per què no diem només protocol de violència?

Per quatre motius:

1. Perquè és un reconeixement a la situació de discriminació històrica de diferents grups vulnerables.
2. Perquè s’especifiquen mesures preventives concretes per evitar casos de violència masclista, LGBTI-fòbica i racista, entenent que aquestes violències són un fenomen estructural que no es reproduceix en el cas de violència *clàssica*.
3. Perquè es tipifiquen quins òrgans que han de gestionar els casos de violència masclista, LGBTI-fòbica i racista, mentre que els casos de violència *clàssica* poden ser gestionats directament per la junta directiva.
4. Perquè la taula de sancions recull específicament situacions de violència masclista, LGBTI-fòbica i racista que han de quedar tipificades de forma concreta.

Per tant, si arriba un cas de violència, però no és per motius de discriminació masclista, LGBTI-fòbica o racista, què hem de fer?

La queixa la gestionarà directament la junta directiva. Aquest organisme, si ho troba pertinent, podrà seguir el procés estipulat al protocol. Si és el cas, la junta seguirà totes les passes estipulades al protocol, inclosa la creació de l’equip de referència entre les persones de la junta directiva. Això sí, haurà de consultar l’empara legal de l’aplicació de les mesures (com ara la no mediació o les mesures cautelars).

ON ES POT APLICAR AQUEST PROTOCOL?

El Protocol es podrà aplicar sempre que una violència masclista, LGBTI-fòbica o racista tingui lloc en una activitat o acte que es desenvolupi en un dels següents espais:

- **Espais propis de la colla:** assajos, actuacions castelleres (inclosos els desplaçaments) o activitats relacionades amb la colla o organitzada per la mateixa (celebracions o festes postactuació, matinades, esmorzar o dinar popular, calçotada, activitats de tarda, concerts, o altres espais similars).
- **Tota la Festa Major de Gràcia (del 15 al 21 d'agost):** inclòs el guarnit i desguarnit, espais de barra o de festa, o qualsevol activitat relacionada amb la festa major on participin membres de la colla a títol individual (per exemple, si un grup de membres de la colla es desplaça a un altre carrer per participar en una caragolada popular).
- **Espais externs a la colla:** Tots els espais fora de CVG on participin membres de Castellers de la Vila de Gràcia, tant si ho fan representant la colla com si hi assisteixen a títol individual. Per exemple: el torneig intercasteller, caps de setmana amb amics de CVG, un viatge informal, activitats d'una altra colla...
- **Espais d'àmbit digital:** xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània o altres espais virtuals.

QUÈ SÓN LES VIOLÈNCIES MASCLISTES?

El protocol reconeix la violència masclista segons la Llei catalana 17/2020, la qual especifica que es tracta d'una «violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones³» (Article 2 de la Llei 17/2020, en modificació de l'article 2.a de la Llei 5/2008).

IMPORTANT

La llei entén «dona» en un sentit ampli. Aquesta definició inclou les **nenes i adolescents**, així com a **dones, nenes i adolescents trans**. Al protocol de CVG repliquem aquesta acceptió.

Quines violències masclistes es recullen i es poden abordar segons aquest protocol?

En aquest protocol es contempen les següents **formes** de violència masclista, seguint la Llei catalana 17/2020⁴:

- Violència física
- Violència psicològica (inclou la violència ambiental)
- Violència sexual
- Violència institucional
- Violència digital
- Violència de segon ordre

³ A l'[Annex VIII](#) es podrà consultar la definició específica de cada tipologia de violència masclista.

⁴ La normativa reconeix altres formes de violència, com ara la violència vicària. Amb l'objectiu de facilitar l'aplicació del document, el protocol especifica únicament les que les membres de la comissió d'equitat / equip de referència poden gestionar. Quan hi hagi altres casos, es derivaran als serveis i recursos pertinents, però no es gestionaran directament. En aquestes situacions, és recomanable que la comissió demani ajuda externa per coordinar una ajuda diligent i efectiva.

Àmbits d'aplicació en cas de violència masclista

Tant la Llei 5/2008 com la modificació executada amb la Llei 17/2020 mencionen els diversos **àmbits** en els quals poden succeir aquestes violències. En aquest protocol, es consideraran els **àmbits comunitari, laboral, digital i institucional**.

ÀMBIT COMUNITARI

La forma més habitual de violència masclista a les colles castelleres és la violència en l'àmbit comunitari. La violència d'àmbit comunitari pot incloure comportaments com ara:

- Assetjament sexual (comentaris, indirectes o bromes sexuals obscenes, xantatge sexual, contacte físic deliberat i no sol·licitat...).
- Agressions per raó de gènere
 - Comentaris o bromes sexistes com «vinga, recull la taula del dinar», «com es nota que ets dona», «com has de ser tu baixa?», «vols dir que pots ser segona?» «vols dir que pots fer de quart?», «els homes no ploren»...
 - Negar-se a acceptar ordres o instruccions procedents de dones que són superiors jeràrquiques.
 - Assignar tasques basant-se en prejudicis sexistes.
 - Menystenir o desacreditar les tasques o les opinions de les dones pel fet de ser-ho.
- Agressions sexuals (tocaments sexuals no desitjats, relacions sexuals sense consentiment amb o sense penetració...)
- Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions.
- Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte per llurs drets (una membre de la comissió feminista és insultada pel fet de participar a la comissió).

ÀMBIT LABORAL

Atès que Castellons de la Vila de Gràcia té persones contractades, aquest protocol també inclou l'assetjament en l'àmbit laboral. La normativa actual reconeix els supòsits **d'assetjament per raó de sexe⁵, assetjament sexual i discriminació per embaràs o maternitat**.

ÀMBIT DIGITAL

La Llei 17/2020 va introduir el terme «violència digital» i, a més, va incorporar l'àmbit digital com a espai reconegut on es podien succeir casos de violència masclista. Tot i els avenços en el reconeixement de les violències d'àmbit digital, aquestes avancen ràpidament i en uns anys poden esdevenir situacions no contemplades en el moment de redacció del protocol. Per aquest motiu, a continuació es detallen alguns exemples de violència digital els quals, tanmateix, no són els únics que poden succeir:

- Insistir reiteradament per aplicacions de missatgeria mòbil (WhatsApp o altres) per aconseguir que una membre tingui una cita amb un altre membre.
- Vigilar les xarxes socials d'una dona per a saber on està i on la podem trobar, o exigir compartir la ubicació en temps reals per controlar algú .

⁵El present document utilitza el concepte *discriminació per raó de sexe*, respectant la [Llei 17/2020, del 22 de desembre](#), de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Tot i això, comprenem sexe des d'una perspectiva àmplia, i reconeixem la distinció dels conceptes sexe/gènere.

- Difondre rumors sobre dones de la colla sobre la seva sexualitat per grups de WhatsApp o altres programes de missatgeria mòbil.
- Publicar imatges íntimes de castelleres (per exemple, mentre es canvien de roba) a xarxes socials.
- Insultar o amenaçar membres de la colla per xarxes socials, de forma anònima o no.
- Suplantar la identitat d'una castellera amb un perfil d'Instagram o altres xarxes socials.

ÀMBIT INSTITUCIONAL

La llei 17/2020 també va incorporar la violència institucional com àmbit específic d'atenció a les violències masclistes. La definició concreta de la llei estipula que aquells organismes institucionals que endarrerixin o obstaculitzin que les dones víctimes de violències masclistes rebin una atenció correcta, sigui per **acció** o **omissió**, estan exercint violència institucional. Per tant, aquest protocol també i assegura que, si la junta directiva, la comissió tècnica, la comissió de gènere o l'equip de referència actuen sense diligència deguda durant l'abordatge de violències masclistes, les accions realitzades podran ser investigades.

ÀMBIT FAMILIAR / DE LA PARELLA

Castellers de la Vila de Gràcia és un espai on conviuen persones que mantenen relacions afectives i de parella. Així, poden succeir casos de violència en l'àmbit de la parella, és a dir, on hi ha violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat la parella o on hi ha hagut relacions similars d'afectivitat.

Aquests casos es recullen al protocol però no estaran directament gestionats per la comissió d'equitat.

PREGUNTES FREQUENTS

La llei reconeix algunes formes i àmbit de violència masclista que no estan al protocol. Per què?

L'objectiu del protocol és que sigui operatiu, funcional i adaptat a les possibilitats de Castellars de la Vila de Gràcia. Per això, no s'han incorporat formes extremadament greus de violència, com ara la violència vicària, obstètrica i econòmica, o àmbits que directament no tenen a veure amb l'activitat de la colla, com ara la violència en l'àmbit educatiu o la violència en la vida política i l'esfera pública de les dones.

Aquesta exclusió no vol dir, en cap cas, que no es prenguin seriosament aquests casos o que es decideixi no abordar-los. En tot cas, la comissió d'equitat no gestionarà de forma directa els casos no contemplats, atès que requereixen un nivell d'especialització molt elevat, però sí que presentarà els recursos i serveis de derivació pertinents per les persones que ho necessitin.

QUÈ SÓN LES VIOLÈNCIES LGBTI-FÒBIQUES?

Es reconeixen les següents discriminacions LGBTI-fòbiques, seguint la llei catalana 13/2025:

- Directa.
- Indirecta.
- Per associació.
- Per error.
- Múltiple.
- Interseccional.

Les conductes:

- Ordre o instrucció de discriminar en casos d'LGBTI-fòbia.
- Represàlia discriminatòria.
- Victimització secundària.

I les formes de violència:

- Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Violència física.
- Violència psicològica.
- Violència sexual.
- Violència ambiental.
- Violència digital.
- Revelació no consentida, o l'amenaça de fer-ho, de l'orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals d'una persona, o outing.
- Violència de segon ordre.
- Violència contra les entitats LGBTI.

També es gestionaran els casos de violència intragènere (violència entre dues persones del mateix gènere).

En els casos de violència LGBTI-fòbica s'aplicaran els mateixos àmbits d'actuació que en el cas de les violències masclistes (comunitari, digital, institucional i laboral).

Exemples de possibles situacions d'assetjament LGBTI-fòbic

- Bromes o comentaris LGBTI-fòbics.
- Ridiculitzar l'expressió de gènere de les persones LGBTI.
- Emprar pronoms inadequats o paraules específiques de gènere per parlar o referir-se a una persona, específicament una persona trans o no binària.
- Menystenir les aportacions de les persones LGBTI.
- Realitzar preguntes incòmodes sobre la vida privada de les persones LGBTI.
- Crear un ambient laboral hostil (assetjament ambiental) amb comentaris impregnats d'insinuacions sexuals, bromes insults vexatoris, que, en general, generen un espai incòmode.

Àmbits d'aplicació en cas de LGBTI-fòbia

Amb l'objectiu de facilitar l'aplicació del protocol, el protocol de Castellans de la Vila de Gràcia aplicarà els mateixos àmbits que en el cas de les violències masclistes (comunitari, de parella, laboral, digital i institucional).

QUÈ SÓN LES VIOLÈNCIES RACISTES?

La llei catalana 19/2020 reconeix com a motius de discriminació l'origen territorial o nacional, l'ètnia, el color de pell, la llengua, la identitat cultural, les conviccions religioses i la xenofòbia.

La normativa defineix el racisme com qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en l'origen nacional o ètnic, el color de pell o el llinatge. Així doncs, es considera racista tota acció que tingui per objecte o resultat limitar o anul·lar, en condicions d'igualtat, el reconeixement, gaudi o exercici dels drets humans i llibertats fonamentals en qualsevol àmbit de la vida pública, política, econòmica, social o cultural pels motius aquí citats.

A més a més, es defineix la discriminació com qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en algun dels motius exposats, que tinguin per objectiu anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones. En aquest sentit, reconeix la discriminació:

- Directa.
- Indirecta.
- De segon ordre.
- Múltiple.
- Per associació.
- Per error
- Per estigmatització.

Exemples de possibles situacions d'assetjament racista

- Impedir que persones racialitzades assisteixin a la colla o a les activitats vinculades.
- Bromes o comentaris basats en estereotips racistes ("ja se sap que a les persones negres els agrada córrer").
- Ridiculitzar les necessitats de les persones racialitzades.
- Assignar rols secundaris o invisibilitzats per motius d'origen, ètnia o color de pell.
- Fer comentaris sobre la "bona educació" o "nivell cultural" com a forma d'exclusió així com d'altres amb connotacions paternalistes ("que bé parles català!").
- Imitar accents o maneres de parlar amb intenció burlesca.
- Fer preguntes invasives o insistents sobre l'origen o religió ("però tu d'on ets de veritat?").
- No intervenir ni actuar davant actituds o comentaris racistes d'altres membres de la colla.
- Fer servir símbols, expressions o disfresses amb contingut racista en activitats culturals.
- Fer suposicions negatives sobre comportaments (per exemple, delinqüència o falta de compromís) basades en motius ètnics, nacionals o religiosos.
- No respectar ni tenir en compte les festivitats religioses o culturals d'altres orígens i religions.

SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL

S'atendran els casos d'assetjament:

- Assetjament psicològic laboral.
- Assetjament sexual.
- Assetjament per raó de sexe.
- Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

ÒRGANS IMPLICATS

Comissió equitat

La comissió d'equitat és l'òrgan encarregat de vetllar per l'aplicació del protocol, i està formada per totes les persones de la **comissió feminista, la comissió LGBTI i la comissió antiracista**. En cas que es formin altres comissions que vulguin abordar la igualtat de tracte i la no-discriminació, com ara una comissió anticapacitista, aquesta s'integrarà a la comissió equitat.

Totes les persones que conformen la comissió d'equitat hauran de signar, en el moment d'accedir a la comissió, el compromís de confidencialitat ([Annex I](#)). La signatura es renovarà anualment.

COMISSIÓ FEMINISTA

La comissió feminista de Castellers de la Vila de Gràcia és l'organisme que vetlla per la protecció dels drets de les dones a l'entitat. En concret, la comissió feminista té la tasca de fer prevenció de violències masclistes i de gènere i actuar davant de les que es puguin produir, acompanyant a la persona afectada i si s'escau, arribant a prendre mesures contra la persona assenyalada i està conformada per un grup de **persones sensibilitzades i/o formades** en igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes.

La composició de la comissió feminista serà no mixta, ja que és un organisme que tracta temes sensibles de violència masclista. També és recomanable que s'afavoreixi la participació de persones de diferents ètnies, classes i diversitat sexual i de gènere. Tot i així, cal tenir present que la comissió feminista sol ser un dels equips que presenta més limitacions de participació. Per tant, la diversitat en la composició de la comissió serà sempre una recomanació, no una obligació.

COMISSIÓ LGBTI+

La comissió LGBTI+ de Castellers de la Vila de Gràcia és un espai de participació, trobada i suport per a les persones de la colla que formen part del col·lectiu LGBTI+. El seu propòsit és representar i donar visibilitat a aquestes persones, vetllar pel seu benestar i garantir un espai lliure de discriminacions per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Així mateix, aquesta comissió treballa per prevenir i detectar violències LGBTI-fòbiques i per respondre i acompanyar en cas que es produeixin.

Entre les seves funcions, es troben:

- Sensibilitzar i formar la colla en temàtiques LGBTI+ mitjançant jornades, tallers i xerrades.
- Proposar i desenvolupar accions de visibilització dins i fora de la colla.
- Servir com a espai de suport i escolta per a qualsevol persona que pateixi discriminació o violència en relació amb la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

La comissió LGBTI+ està oberta tant a persones del col·lectiu com a aliades que vulguin implicar-se activament en els seus propòsits i activitats. El seu funcionament és horitzontal i participatiu, i ha de coordinar-se amb la resta de la comissió d'equitat per garantir accions transversals i interseccionals.

COMISSIÓ ANTIRACISTA

La comissió antiracista de Castellers de la Vila de Gràcia és l'organisme que vetlla perquè l'entitat sigui un espai segur per a totes les persones, independentment del seu origen ètnic, nacional, religiós o color de pell. En concret, té la tasca de prevenir possibles violències i actituds racistes i xenòfobes dins de la colla, acompanyar les persones afectades i, si s'escau, prendre mesures. També impulsa iniciatives de sensibilització per reivindicar que el fet casteller reflecteixi la pluralitat i diversitat de la societat catalana actual.

Està formada per persones que estiguin sensibilitzades amb l'antiracisme. És recomanable que la comissió reflecteixi la diversitat ètnica, d'origen i religiosa present a l'entitat. Tanmateix, som conscients que actualment la colla reflecteix una realitat estructural de la cultura popular catalana: és un espai on les persones racialitzades són poc presents. Per això, el perfil idoni de les persones que integrin la comissió és una recomanació i no pas una obligació.

Equip de referència

Quan arribi un cas, es crearà un equip de referència d'entre 2 i 4 persones de la comissió equitat. Aquest equip atindrà directament i donarà suport a la persona afectada, farà el seguiment del cas i, quan sigui pertinent, proposarà mesures de protecció, cautelars o sancionadores. Només poden formar part de l'equip de referència les persones que formin part de la comissió d'equitat.

Es crearà un equip de referència per gestionar cada cas. Es pot consultar el procés de designació de l'equip de referència [aquí](#), inclosos els criteris d'inclusió i exclusió.

A les reunions de coordinació de la comissió feminista, LGBTI+ o antiracista, respectivament, l'equip de referència pot presentar com avança el cas i exposar si requereixen ajuda o suport de part d'altres membres de la comissió. En aquest cas, és important que l'equip de referència exposi la situació sense donar detalls morbosos, gràfics o que directament no siguin necessaris per a la gestió del cas.

Persona de referència

Cada equip de referència designarà una persona de referència. Aquesta persona serà la responsable del cas, i mantindrà la comunicació amb la part afectada i l'assenyalada, especialment amb la primera. Designar una persona de referència permet assegurar que la persona afectada tingui una via única de comunicació durant tot el procés, facilita el diàleg, afavoreix el tracte amb diligència deguda i evita la revictimització.

Equip *ad hoc*

L'activitat castellera implica la col·laboració entre persones de colles o entitats diverses, especialment en assajos conjunts o actuacions. Per aquesta raó, a vegades pot haver-hi violències masclistes, LGBTI-fòbiques o racistes entre persones de colles diferents, les quals poden regir-se per protocols d'actuació propis.

Si la comissió feminista, LGBTI+ o antiracista de Castellers de la Vila de Gràcia té coneixement d'una situació en què algun casteller/a de la seva entitat és part implicada, i aquesta vol activar la via formal, promourà la creació d'un equip *ad hoc* destinat a la gestió del cas. L'objectiu d'aquest equip és assegurar la coordinació entre les diferents parts implicades, vetllar pel benestar de la persona afectada i informar de quin és l'estat del procés durant l'aplicació del protocol.

Un cop aplicat el protocol que s'hagi decidit en cada cas, es **dissoldrà** l'equip *ad hoc*. En aquest moment, l'equip de referència de la persona assenyalada aplicarà les sancions determinades, si escau, i l'equip de referència de la persona afectada qui tindrà la responsabilitat de vetllar per la correcta aplicació de les mesures de reparació pertinents.



Diagrama 1. Composició dels òrgans de referència (a excepció de la junta directiva).

Junta directiva

Segons l'article 18 dels estatuts i l'article 4.b del reglament de règim intern, la junta directiva de Castellers de la Vila de Gràcia és l'organisme encarregat d'aplicar, quan sigui necessari, les sancions pertinents. El procés d'aplicació de la sanció es detalla [aquí](#).

PREGUNTES FREQUENTS

Qui ha de sancionar?

La junta directiva. Ni l'equip de referència ni la comissió d'equitat tenen potestat per sancionar cap persona de la colla. La seva tasca és, només en casos formals, investigar els fets i elaborar un informe de conclusions seguint la taula de sancions especificada al protocol i al Reglament de Règim Intern.

La comissió d'equitat o l'equip de referència han de ser triats/votats en assemblea?

No, ja que no tenen capacitat de sanció.

4. Protocol d'actuació

A continuació es descriuen les **fases i característiques** d'abordatge de les situacions de violència per motius de discriminació que puguin aparèixer en el marc de les activitats de la colla Castellers de la Vila de Gràcia.

DIAGRAMA GENERAL DEL CIRCUIT D'ACTUACIÓ

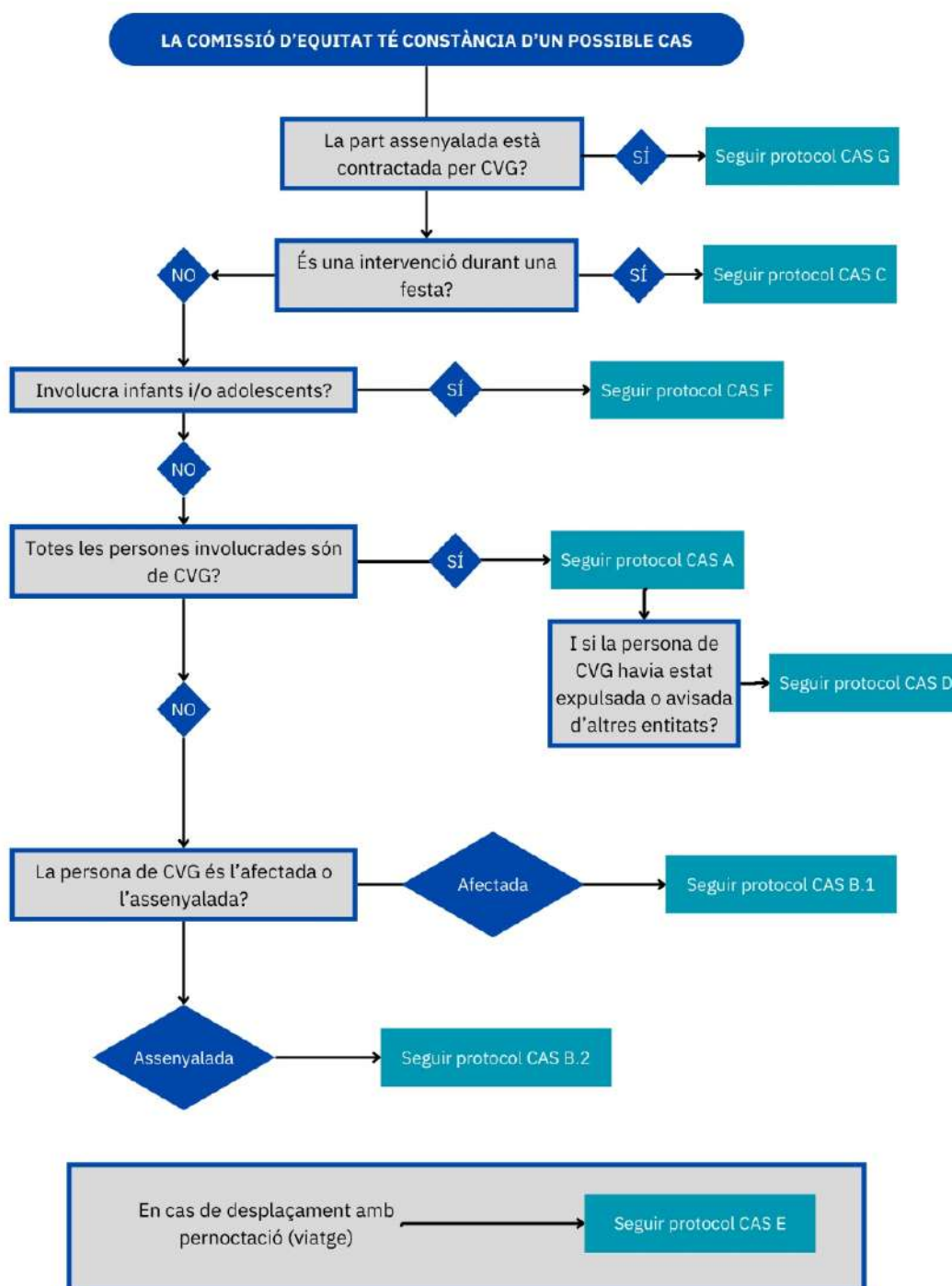


Diagrama 2. Procés general d'intervenció.

Si es detecta un cas durant una actuació, les membres de la comissió faran l'acompanyament amb la persona afectada segons els principis del protocol d'oci, però serà la junta directiva qui parlarà i, si s'escau, expulsarà de l'actuació la persona assenyalada.

PRINCIPIS BÀSICS D'INTERVENCIÓ

Es gestionaran tots els casos de violències masclistes, LGBTI-fòbiques i racistes sota aquests principis bàsics d'intervenció:

- **Respecte i protecció a la persona afectada:** les necessitats de la persona afectada se situaran sempre en el centre. Totes les intervencions vetllaran per respectar-ne drets i protegir-ne la dignitat i la intimitat. És important remarcar que en tot moment la persona afectada tindrà l'opció de fer-se enrere i abandonar qualsevol procés. A més, en totes les situacions però especialment en aquelles en que la persona assenyalada tingui algun tipus de situació de poder o la persona afectada estigui visiblement incòmode o atemorida i això pugui fer optar que no iniciï cap tipus de procés, es faran totes les reunions que calgui amb ella se l'acompanyarà perquè se senti recolzada en tot moment.
- **Confidencialitat:** tots els processos seran confidencials, i totes les parts es comprometen a protegir-la, és a dir, a no parlar del cas amb persones externes ni divulgar detalls del cas. Totes les parts implicades (inclosos els òrgans de govern i altres persones involucrades en el cas) ratificaran aquest principi mitjançant la signatura del compromís de confidencialitat. En tot moment cal respectar la legislació vigent en matèria de protecció de dades i la preservació de la intimitat de les parts, especialment de la persona afectada.
- **Diligència deguda:** s'ha d'actuar amb responsabilitat, rapidesa i cura. S'haurà d'informar la persona afectada dels terminis de resolució i l'evolució del cas.
- **Imparcialitat i rigorositat:** el procediment d'investigació ha de garantir l'audiència, el tracte just i la defensa de totes les persones que intervinguin en el procediment. Aquestes tenen dret a ser acompanyades per les persones que designin, si així ho necessiten.
- **Interseccionalitat:** caldrà tenir en compte altres realitats i eixos de privilegi/opressió a l'hora d'intervenir en els casos.



QUI HA DE SIGNAR EL COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT?

- Totes les persones que conformen la comissió d'equitat el signaran quan s'uneixin. Caldrà renovar la signatura anualment.
- Junta directiva el signaran quan prenguin possessió del càrrec. Caldrà renovar la signatura anualment mentre mantinguin el càrrec.
- Si s'activa el procés formal el signarà...
 - Totes les parts implicades (persona afectada, assenyalada, testimonis...).
- Si alguna de les parts involucrades declina signar el compromís de confidencialitat, l'equip de referència contactarà amb una de les altres integrants de la comissió d'equitat perquè actuï com a testimoni de la transmissió d'informació. Les membres de l'equip de referència i la persona de la comissió d'igualtat tornaran a comunicar presencialment a la part la necessitat de signar el compromís de confidencialitat, i li explicaran les possibles conseqüències que pot tenir difondre la informació durant el procés. Si tot i així es nega a signar el compromís, l'equip de referència i la testimoni de la comissió d'equitat signaran una declaració jurada on donen fe que aquesta informació s'ha transmès a la part i que ha declinat signar el compromís. La negativa a signar el compromís podrà ser considerada com agreujant en cas que els fets es considerin provats.

Procés a seguir quan es trenca la confidencialitat

1. Identificar quina persona ha difós la informació.
2. Quan s'identifiqui, exposar la situació a junta directiva, qui haurà de:
 - a. Aclarir si es tracta d'un incompliment de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades.
 - b. Decidir sobre les sancions o mesures que siguin pertinents.

Quines mesures sancionadores es poden aplicar?

- A. **Membre de l'equip de referència, de la comissió d'igualtat o de la junta directiva:** automàticament serà expulsada de l'òrgan (aplicació de l'article 29.4 dels estatuts) i es valorarà l'aplicació d'una sanció lleu o greu, depenent del cas, segons s'exposa a l'apartat Mesures sancionadores i Proposta de sancions.
- B. **Persona aliena al cas:** agressió lleu. Sanció segons s'exposa a l'apartat *Mesures sancionadores* i *Proposta de sancions*.
- C. **Persona assenyalada:** es considerarà un factor agreujant, tal com s'exposa a l'apartat *Circumstàncies agreujants*, la qual cosa pot incrementar la sanció proposada.
- D. **Persona afectada:** només es considerarà vulneració quan sigui una exposició pública i reiterada dels fets **durant** la gestió del cas. En aquest cas:
 - a. Parlar amb la persona afectada i demanar que, mentre es gestioni el cas, no en parli públicament (però sí amb amistats properes).
 - b. Si no s'atura, serà una agressió lleu.

CAS A. CAS INTERN (TOTES LES PERSONES SÓN DE CVG)

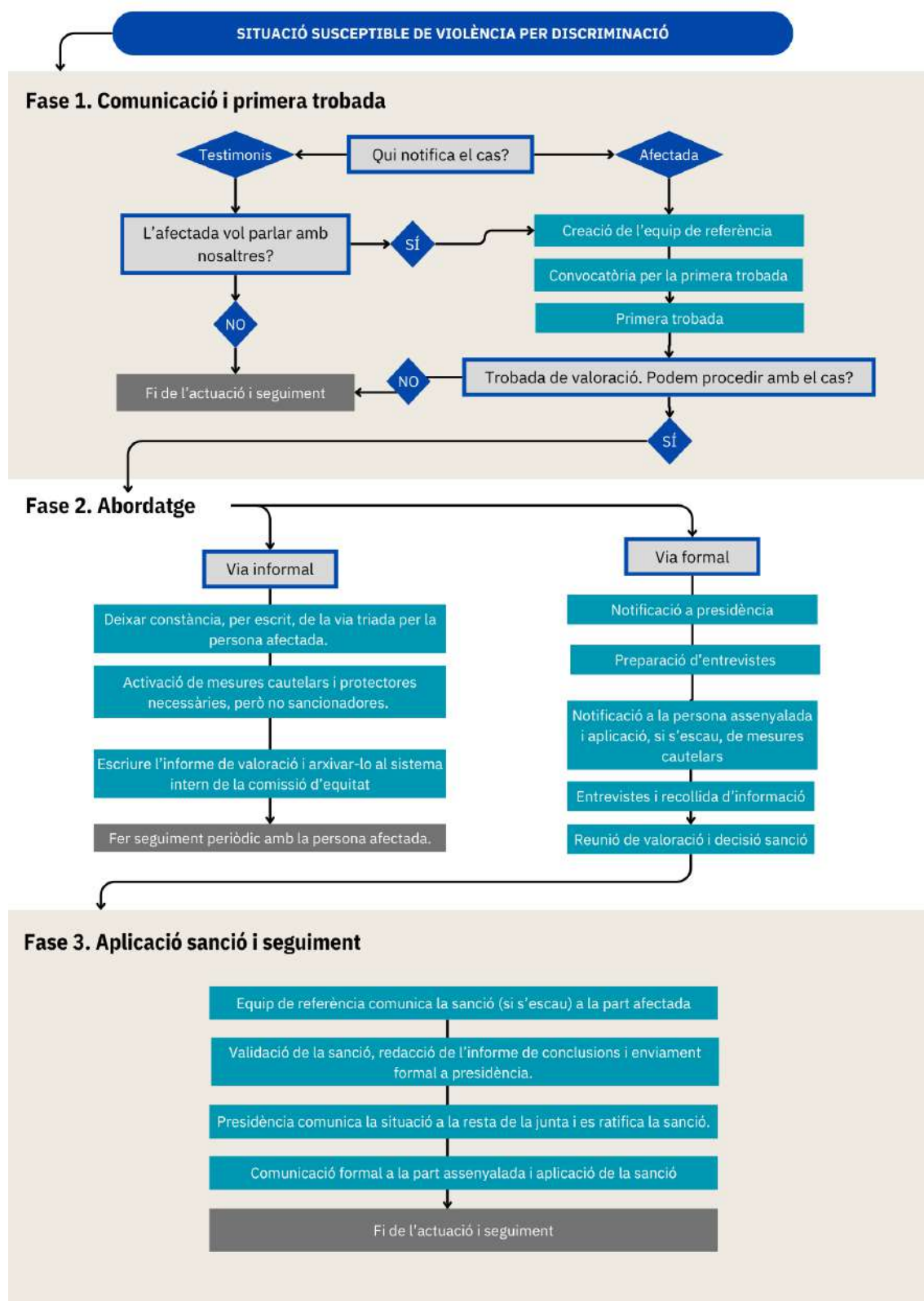


Diagrama 3. Procés general d'actuació en el cas A.

Des del moment de notificació o confirmació d'un cas amb la persona afectada es disposa de fins a **50 dies naturals** per resoldre els casos, sense tenir en compte el possible temps de protesta i recurs.

Fase 1. Comunicació i primera trobada.

Procés a seguir segons qui fa la comunicació inicial:

- A. Persona afectada:** la comissió d'equitat crea l'equip de referència i segueix el circuit pertinent.
- B. Exposició pública del cas (xarxes socials, comentaris durant l'assaig...) per part de la persona afectada:** l'equip es posarà en contacte amb la persona afectada i li proposarà celebrar una trobada per avaluar el cas. En aquest primer contacte no es qüestionarà el mètode emprat, ni es jutjarà el fet d'haver-ho fet públic.
- Si no vol iniciar cap procés, sigui per la raó que sigui, no es procedirà amb el cas.
 - L'equip de referència informarà que disposa fins a tres (3) anys des del moment de contacte per engegar un procés formal o informal.
 - La comissió d'equitat seguirà atenta el desenvolupament de la situació.
 - Caldrà deixar constància per escrit de la negativa a iniciar el procés i la possible agressió registrada.
 - Si vol iniciar el procés, s'activa la creació de l'equip de referència.
- C. Testimonis (persones que tenen coneixement, sospita o percepció d'alguna situació de violència masclista, LGBTI-fòbica o racista):** tots els casos comunicats per testimonis, inclosos aquells en els quals una persona parla en nom de la possible víctima, hauran de ser confirmats per l'afectada. El procés d'actuació serà:
- Després de la comunicació, una persona de la comissió d'equitat es posarà en contacte amb la persona afectada i se li comunicarà que s'ha rebut una informació on hi té relació.
 - Es preguntarà pel seu estat i, si ella ho desitja, s'oferirà la possibilitat de celebrar una trobada inicial amb l'equip de referència. Cal evitar preguntes com ara: *és veritat que ha passat això?* És preferible construir un relat on la persona afectada pugui parlar lliurement, com ara: *ens han comentat que hi ha una persona de la colla que se t'enganxa molt, que està una mica pesada amb tu. Volíem assegurar-nos que estàs bé abans de res, i saber com ho has viscut.*
 - *En cap cas es pressionarà la persona afectada. Cal evitar condicionar-la: pensa que ens han arribat molts comentaris d'aquest noi. Segur que no vols dir res?*
 - Si no vol iniciar cap procés, sigui per la raó que sigui, no es procedirà amb el cas.
 - L'equip de referència informarà que disposa fins a tres (3) anys des del moment de contacte per engegar un procés formal o informal.
 - Es deixarà constància per escrit de la negativa a iniciar el procés i la possible agressió registrada.
 - Es dissoldrà l'equip de referència, però la comissió d'igualtat continuarà atenta al desenvolupament de la situació.
 - Si vol iniciar el procés: es crearà l'equip de referència i s'iniciarà el circuit d'actuació pertinent.

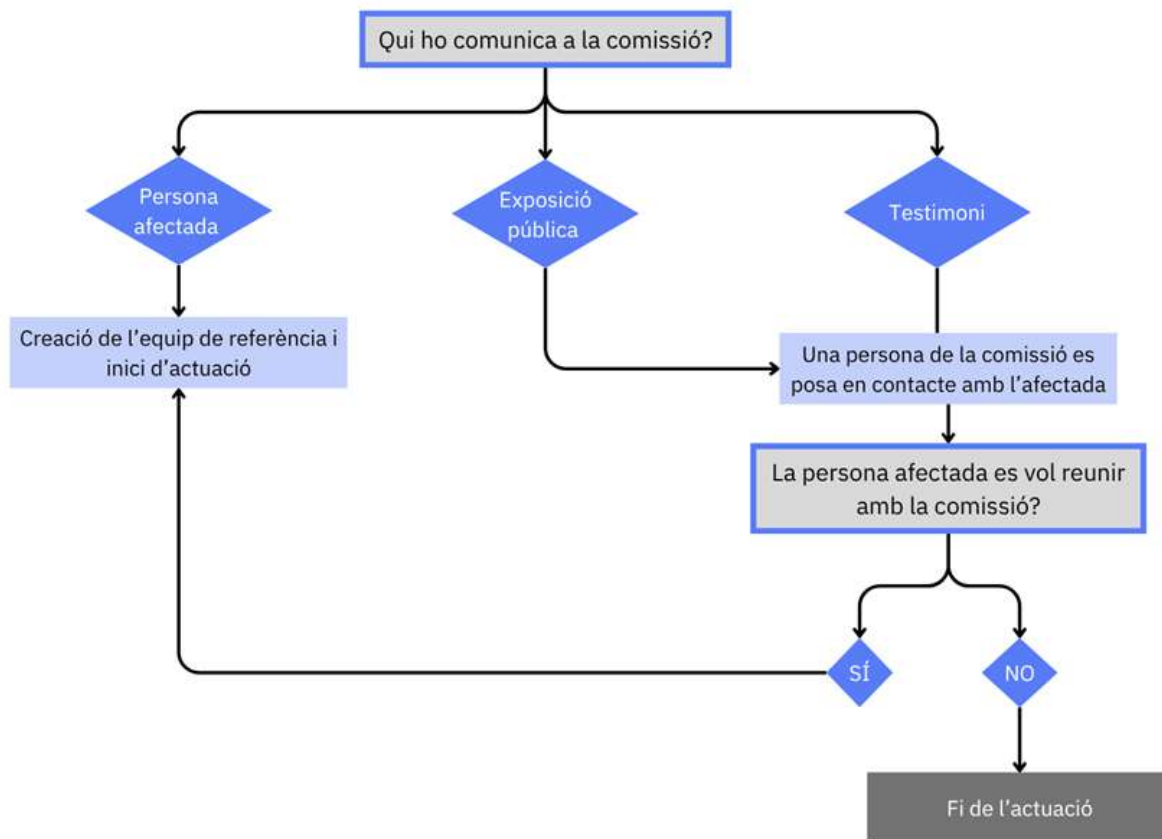


Diagrama 4. Procés d'actuació desglossat segons persona que fa la comunicació inicial.

Quines són les vies de comunicació?

Es podrà notificar per les següents vies:

| Possibles vies de comunicació | |
|--|--|
| Per escrit | Mitjançant el correu electrònic de la comissió d'equitat (comissio.equitat@cvg.cat) o a la bústia habilitada a Can Musons. |
| Verbalment o per aplicacions de missatgeria instantània | A qualsevol membre de la comissió d'equitat. |

PREGUNTES FREQUËNTS

I si es notifica un cas molt greu (per exemple, una violació) que no ha succeït en aquell mateix moment?

En cas d'agressions molt greus, s'emplaçarà la persona afectada als recursos socials, sanitaris i policials pertinents, i es demanarà ajuda externa per gestionar el cas. En cas de dubte, trucar primer el 900 900 120.

Després, se seguirà el mateix procediment intern d'investigació estipulat al diagrama 3.

Procés de designació de l'equip de referència

Quan una persona de la comissió d'equitat tingui coneixement d'un cas, i aquest s'hagi confirmat per la persona afectada, es convocarà la resta de la comissió de forma presencial o virtual. La sessió haurà de comptar amb un mínim de tres (3) persones de la comissió d'equitat. Si la sessió no té un mínim de dues (2) persones, es reprogramarà el dia de la reunió, a tot tardar cinc (5) dies més tard de la comunicació inicial.

Durant la sessió s'explicarà, sota principi de confidencialitat, **el nom de la persona assenyalada si es coneix**. L'objectiu de transmetre aquesta informació és poder detectar, si és el cas, si alguna persona de la comissió equitat té vincles amb la persona assenyalada.

Un cop explicat el cas, s'inicia el procés de designació de l'equip de referència:

- La designació serà autogestionada per les membres de la comissió d'equitat, segons disponibilitat, si han gestionat altres casos recentment, etc.
- Com a màxim, un equip de referència estarà format per quatre (4) persones. Idealment, el nombre de persones haurà de ser imparell per evitar empats en les valoracions.
- Cap de les persones designades pot complir cap criteri d'exclusió.
- Es tindran en especial consideració els criteris d'inclusió a l'hora de determinar la composició de l'equip de referència.

Criteris d'exclusió

- Tenir **vincles o relació d'amistat o enemistat**, familiar o sexoafectiva propera amb la persona assenyalada o afectada.
- Tenir vincles d'enemistat amb la persona afectada.
- Ser **membre de la junta directiva o l'equip tècnic**⁶, amb especial atenció a les posicions de cap de colla, sots cap de colla i caps d'equip (cap de troncs, cap de pinyes, cap de canalla i cap de pilars).
- En cas que totes les persones de la comissió compleixin aquestes condicions, es triarà les persones que es consideren més adequades.

Criteris d'inclusió

- L'equip de referència l'hauran de conformar persones de les comissions implicades en la violència relatada. Si es tracta d'una violència masculista, seran membres de la comissió feminista, mentre que en cas de violències LGBTI-fòbiques o racistes seran persones de la comissió LGBTI i antiracista, respectivament. Si no hi ha prou membres d'una comissió per formar l'equip de referència, es pot demanar el suport d'altres comissions que integren l'àrea d'equitat.
- La persona afectada pot **sol·licitar expressament** que una o diverses persones en concret formin part de l'equip de referència, sempre que aquestes formin part prèviament de la comissió d'equitat⁷. En aquest cas, les persones requerides participaran **únicament amb veu durant la gestió del cas**, i sense vot pel que fa a

⁶ Aquesta exclusió vol evitar que un/a membre en un càrrec de poder influènci (de forma conscient o no) el procés d'investigació i possible sanció.

⁷ Amb l'objectiu d'assegurar l'objectivitat en el procés, si una persona no forma prèviament part de la comissió d'equitat no podrà formar part de l'equip de referència. Tanmateix, si la persona afectada necessita estar acompanyada en el procés, sempre podrà assistir a les reunions i trobades acompanyada per altres persones.

l'aplicació de les mesures sancionadores, cautelars o protectores. Per tant, poden acompanyar, escoltar i derivar a altres serveis, però **no ha d'opinar respecte a la sanció** que s'aplica, si és el cas. Aquest procés es repetirà en cas que hi hagi persones de l'equip de referència que tinguin vincles d'amistat amb la persona afectada, fins i tot si no han estat requerides expressament per ella.

- La gestió i acompanyament en casos de violència masclista, LGBTI-fòbica o racista pot ser una tasca feixuga. Si la comissió feminista té més de quatre persones, és recomanable que la responsabilitat de formar part de l'equip de referència sigui **rotativa**.

Un cop es decideixi la composició de l'equip:

1. **Designar una persona de referència.** Aquesta persona serà l'encarregada de mantenir i centralitzar el contacte amb la persona afectada. Aquesta figura permet assegurar que la persona afectada tingui una via única de comunicació durant tot el procés, facilita el diàleg i afavoreix el tracte amb diligència deguda.
2. **Nomenar membres suplents,** les quals hauran d'entrar a l'equip de referència en cas que una persona o varies hagin d'abandonar la gestió del cas. En cas que hi hagi modificacions a l'equip, és imprescindible comunicar a la persona afectada aquest canvi.

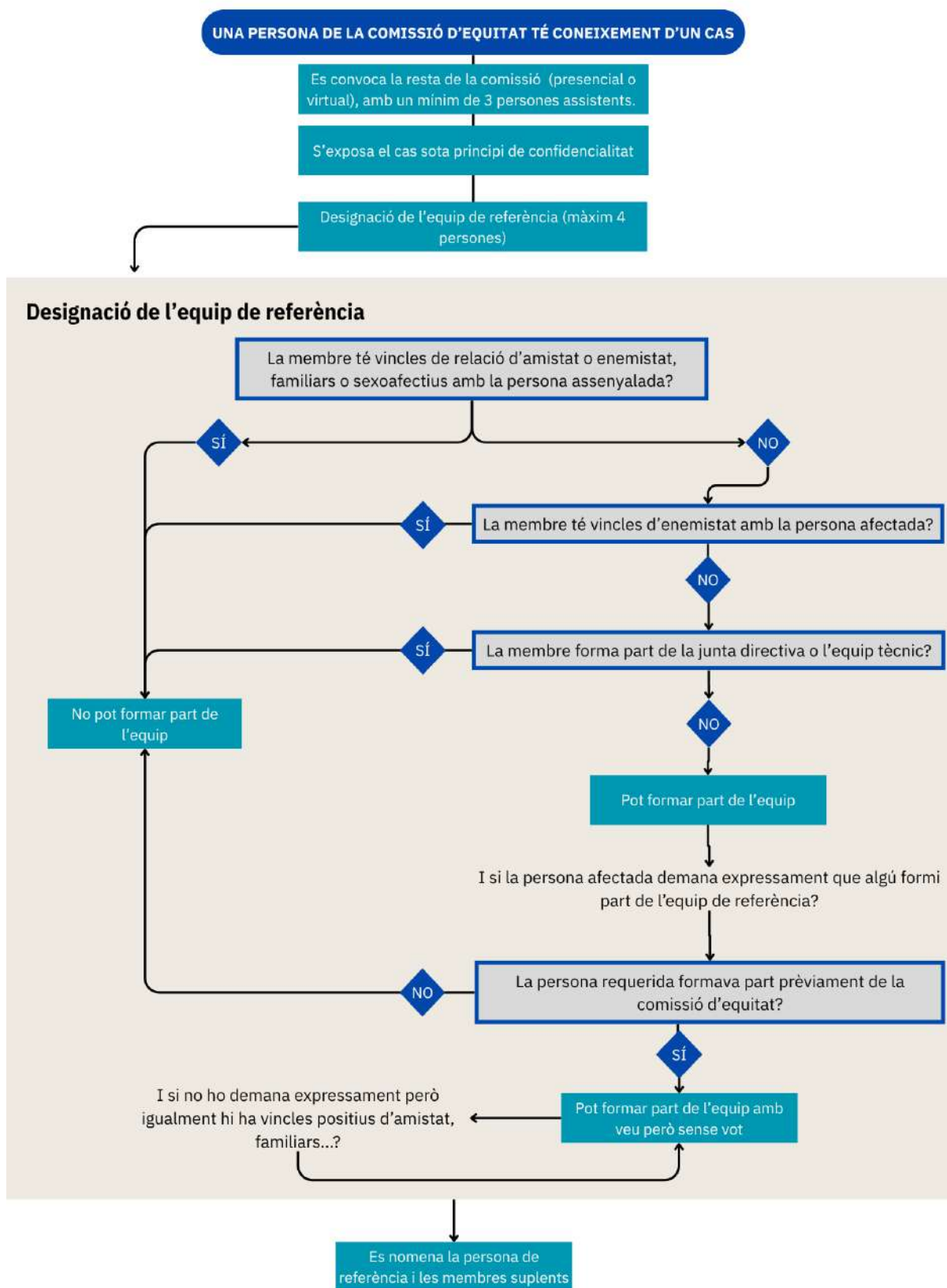


Diagrama 5. Procés de designació de l'equip de referència.

COMUNICACIÓ INICIAL PER PROGRAMAR LA PRIMERA TROBADA

La primera trobada es programarà després de designar l'equip de referència. El procés del contacte serà:

1. Parlar de forma presencial, virtual o per telèfon amb la persona afectada i agrair la confiança dipositada en la comissió.
2. Emplaçar-la a una trobada presencial. Si no vol o no es pot desplaçar, es proposarà una trobada virtual o una trucada telefònica.
3. Oferir la sala de junta de CVG per la reunió, tot i que s'ha de donar la possibilitat que la persona afectada triï un altre espai, si no se sent còmode allà.
4. Proposar un mínim de tres dates i hores per a la trobada, prèviament consensuades amb l'equip de referència. A més a més, abans de l'oferiment també s'haurà demanat l'espai a la junta directiva i s'haurà validat que hi ha disponibilitat. No es comunicarà a la junta que s'està activant el protocol, només es demanarà l'espai per fer una reunió.
5. La reunió serà preferiblement en dies i hores que no siguin properes a assajos o activitats de CVG.
6. L'equip de referència no modificarà la data un cop consensuada amb la persona afectada. En canvi, si la persona afectada ho necessita, sí que es podrà modificar per la seva part.

A més a més, cal comunicar-li que:

- Únicament les persones de l'equip de referència estaran presents a la reunió.
- Si la persona afectada ho desitja, pot estar acompanyada per amitats o familiars, fins a un màxim de dues persones. Aquestes persones seran un suport per la persona afectada, però no poden parlar en nom d'ella.



RECORDA

Abans de la primera trobada formal, la comissió d'equitat s'haurà reunit per designar l'equip de referència.

PRIMERA TROBADA

1. Arribar abans que la persona afectada, idealment, entre quinze (15) i trenta (30) minuts abans de l'hora consensuada.
2. Un cop arribi, tornar a agrair la confiança dipositada i indicar que es tracta d'un espai d'acollida, sense judicis.
3. Comunicar que totes les membres de la comissió han signat un compromís de confidencialitat.
4. Explicar quines persones de la comissió són de l'equip de referència, i quina funció té aquest equip.
5. Un cop la persona afectada comenci el relat, és important no interrompre-la o fer preguntes innecessàries. En aquesta primera trobada no cal saber detalls concrets, sinó conèixer a grans trets quin és el cas.
6. Quan acabi d'exposar el cas, si no sabeu qui és la persona assenyalada o quina és la tipologia i el nivell de violència, cal preguntar-ho. És important tenir-ho present per evitar haver de tornar-la a convocar un altre dia perquè no es van preguntar aquestes qüestions. Aquestes preguntes no s'han de formular des d'una mirada qüestionadora, revictimitzadora o

excessivament penalista. Per exemple, es pot optar per: *la persona que va fer això és de la colla? Necessitaríem saber qui és per poder valorar millor el cas, si et sembla bé.*

7. No es poden donar falses esperances o missatges erronis. Per exemple, evitar frases com: *tranquil·la, que el farem fora.* Cada cas és diferent i entren en joc factors diversos que cal avaluar amb calma.

Quan la persona afectada acabi el seu relat i l'equip de referència consideri tenir tota la informació:

8. Exposar les opcions disponibles (via informal o via formal) i els possibles recorreguts que es desplegaran.
9. La persona afectada pot triar el camí que prefereix seguir al moment o s'ho pot pensar. Si s'ho vol pensar, idealment, té fins a cinc (5) dies per fer-ho. Si necessita pensar-s'ho més temps també ho pot fer; tindrà fins a 3 anys per fer-ho.
 - En aquest cas, s'excedirien els 50 dies màxims de resolució, però com que la demora respon als processos de la persona afectada, no invalida el procés. **Tota la resta de terminis sí que s'han de mantenir.**
10. Si tria seguir un camí determinat al moment, cal evitar donar respostes fermes, ja que l'equip de referència s'ha de reunir per valorar el cas. Per exemple, cal evitar: *d'acord, doncs com que vols activar la via formal informarem la junta directiva i iniciarem les entrevistes.* És preferible: *d'acord, valorarem tota la informació que ens has donat per veure com actuem i en uns dies t'informem de com prosseguim.*
11. Quan s'expliqui que la comissió s'ha de reunir per valorar tota la informació, cal tenir en compte que:
 - Mai s'ha de traslladar dubte o incertesa pel relat. Evitar frases com ara: *ens reunirem per avaluar tot el que ens has dit i decidir si ens sembla que volem continuar endavant.*
 - Explicar que la reunió interna serveix per valorar el cas amb calma, veure si algú ha de marxar de l'equip perquè té vincles amb la part assenyalada, avisar la presidència...
 - Especificar que intervenen molts factors i que la reunió de valoració no implica necessàriament que no es continuï amb la gestió del cas, sinó que permet començar a abordar-lo amb totes les garanties.
 - *Ens reunirem per valorar tota la informació i preparar en tot cas l'actuació a seguir. Això ens permet assegurar-nos que gestionem el procés amb totes les garanties per a tu. Tranquil·la.*
12. Abans d'acabar la reunió, tornar a agrair la confiança dipositada i validar el relat.

REUNIÓ INTERNA DE L'EQUIP DE REFERÈNCIA

La reunió amb l'equip pot ser just després de la trobada amb la persona afectada, o es pot convocar per un altre dia o de forma virtual. A tot tardar, se celebrarà dos dies després de la trobada amb la persona afectada.

En aquesta trobada, caldrà decidir:

- A. **Si es tracta d'un cas que el protocol pot abordar (o no)**
 - *Si l'equip de referència opta per continuar amb el cas,* es recollirà la decisió de l'afectada (via formal o informal) i s'iniciarà el procés pertinent.

- Si l'equip de referència opta per no procedir amb el cas, se li comunicarà a la persona afectada i es deixarà constància per escrit de la decisió de l'equip. A més a més, es farà un **seguiment un mes i tres mesos més tard** per comprovar com es troba.

B. Si es requereix **assistència de professionals** externes.

PREGUNTES FREQUENTS

Quina mena de casos no són abordables?

No hi ha un únic cas que no sigui abordable. Dependrà de molts factors: quina violència ha succeït, si es dona o no credibilitat als fets relatats, si és una violència masclista, LGBTI-fòbica, racista o alguna altra tipologia...

I si la persona afectada no està d'acord amb la decisió de l'equip de referència?

Pot parlar directament amb la junta directiva i exposar el seu cas. La junta decidirà si l'aborda o no. Si l'aborda, la junta seguirà el protocol establert en aquest document i crearà un equip de referència per a la gestió.

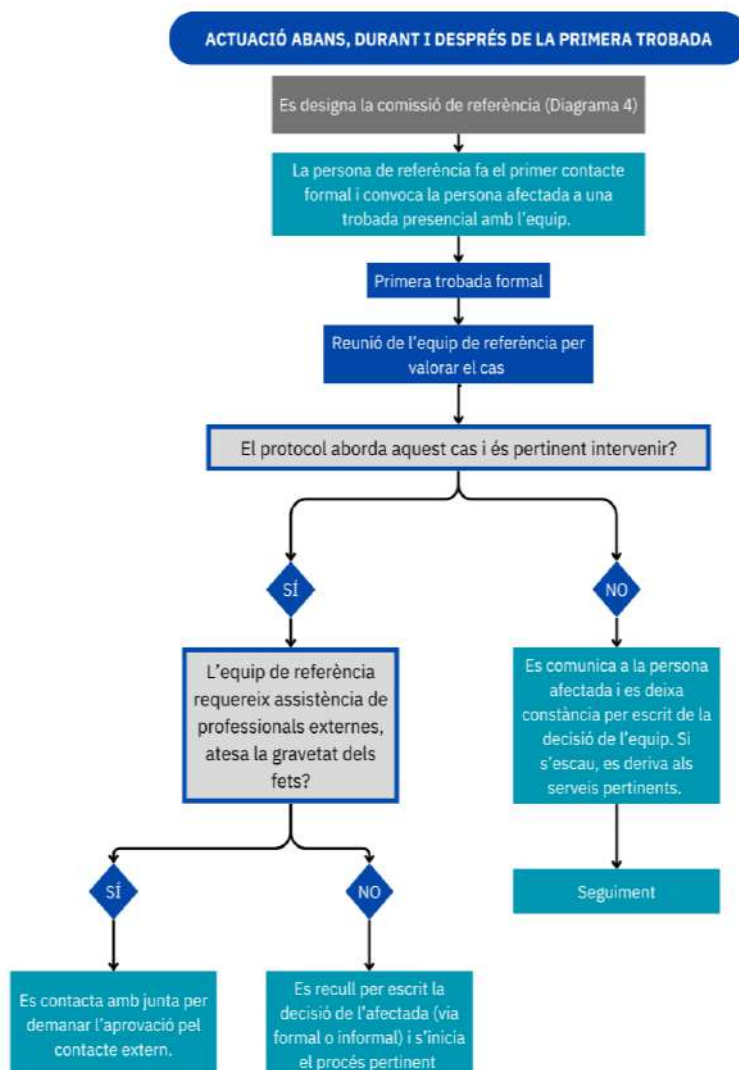



Diagrama 6. Actuació abans, durant i després de la primera trobada.

TRIAR LA VIA FORMAL O INFORMAL

En cas que el protocol s'activi, hi ha dues possibles vies d'actuació: la via formal i la via informal.

- **Via informal.** Més flexible, tot i que no permet sancionar la persona assenyalada (en cas que sigui pertinent).
- **Via formal.** Via necessària per sancionar la persona assenyalada, requereix un procés d'investigació. Paral·lelament, si la persona afectada ho desitja, pot activar la via judicial, que serà externa a la colla.

|  PROS I CONTRES DE CADA VIA | |
|---|--|
| VIA INFORMAL | VIA FORMAL |
| Pros <ul style="list-style-type: none"> ● Es manté l'anonimat de la persona afectada. ● És flexible i permet desenvolupar accions col·lectives, com ara incentivar formacions, celebrar una trobada informal amb la persona assenyalada... | Pros <ul style="list-style-type: none"> ● Es poden aplicar sancions. ● Assegura major solidesa al cas. ● És rígida i cal seguir el protocol d'actuació establert. ● Dona una base sòlida al procés i proporciona seguretat per prendre les decisions necessàries. |
| Contra <ul style="list-style-type: none"> ● No es poden aplicar sancions fermes. | Contra <ul style="list-style-type: none"> ● La persona assenyalada sabrà qui ha fet la comunicació. |

PREGUNTES FREQUENTS

Per què hi ha dues vies?

Cada persona és diferent i requereix processos de restauració i abordatge diferenciats. Algunes persones necessiten veure que el dany és reparat mitjançant una sanció, mentre que altres prefereixen processos oberts els quals no necessàriament impliquen la imposició d'una falta. Les dues vies són vàlides, i no n'hi ha una millor o més adient que una altra.

Per què s'ha de fer un procés d'investigació si vull sancionar?

Qualsevol sanció ha d'estar fonamentada en una justificació clara i rigorosa, i segons la Llei d'Associacions, s'ha de donar espai a la persona assenyalada perquè es defensi. Per aquest motiu, cal posar en marxa un procés intern de recollida d'informació que permeti contrastar i validar els fets abans de prendre cap decisió.

Per què es perd l'anonimat en la via formal?

Perquè se celebrarà una trobada amb la persona assenyalada, on se li demanarà que expliqui la seva versió dels fets i aporti, si en té, testimonis o proves. Aquest fet és incompatible amb el manteniment de l'anonimat. És imprescindible explicar-ho amb claredat a l'afectada abans que prengui una decisió. És molt important deixar clar que

aquest procés és una garantia per ella, atès que ens assegura que, en cas d'aplicar una sanció, no podrà ser rebatuda. A més, cal assegurar que s'oferiran totes les garanties per a la seva protecció: no es tracta d'una investigació penal ni judicial, només caldrà que l'escoltem i es posaran totes les facilitats perquè pateixi el menys possible.

Cal recordar-li que la persona assenyalada també haurà de signar el compromís de confidencialitat. Per tant, encara que aquesta persona sí que sabrà qui és ella, no podrà explicar-ho, i de fer-ho podria ser sotmesa a una altra sanció.

Fase 2. Abordatge

FASE 2.A PROCEDIMENT INTERN INFORMAL

Si la persona afectada tria la via informal, l'equip de referència haurà de:

1. **Deixar constància per escrit de la via triada** i les mesures activades.
2. **Activar mesures cautelars i protectores necessàries** (podeu consultar exemples a l'enllaç), **adaptades al fet que no s'ha realitzat un procés d'investigació**. Per exemple, l'equip de referència pot parlar informalment amb la persona assenyalada, comunicar que hi ha hagut queixes respecte al seu comportament i demanar que s'aturi, però no pot expulsar ni sancionar formalment la persona assenyalada.
3. Escriure l'informe de conclusions, mantenint l'anonimat de la persona afectada i l'assenyalada, i arxivar-lo.
4. Fer un **seguiment periòdic** amb ambdues parts. Orientativament⁸, es farà:
 - Dos cops per setmana el primer mes i, després, cada dues setmanes. El seguiment es desescalarà de forma progressiva en funció de les necessitats de la persona.

La persona afectada té dret a activar el procediment intern (via formal) fins a tres anys després dels fets, fins i tot quan inicialment ha decidit optar per la via informal. Aquesta decisió **no serà jutjada** ni qüestionada en cap cas.

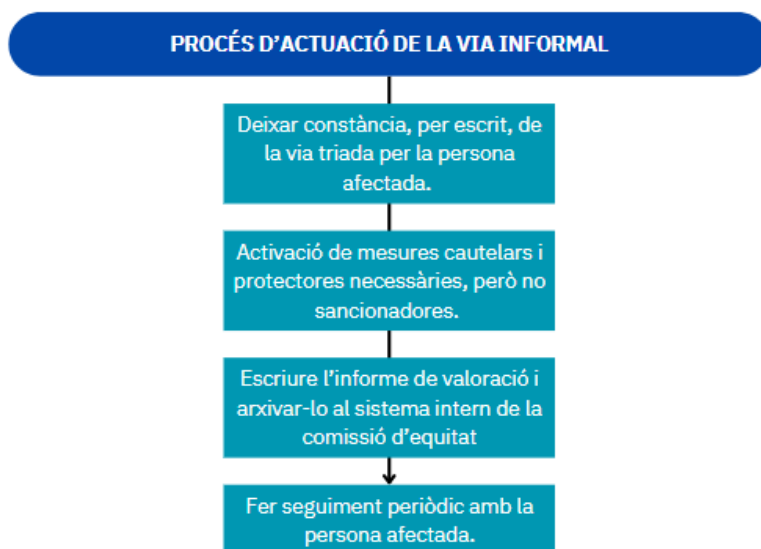


Diagrama 7. Procés d'actuació de la via informal.

⁸ Cada persona és diferent i pot respondre de manera diferent a la situació viscuda. Per això, aquestes dates són orientatives i s'hauran d'adaptar sempre a les necessitats de la persona afectada.

FASE 2.B PROCEDIMENT INTERN FORMAL

Constitució formal i coordinació

- **Constituir formalment l'equip de referència segons** el model d'acta de constitució a [l'Annex VII \(part inicial del model d'informe de conclusions\)](#). No cal que la constitució se signi davant de la persona afectada, atès que pot burocratitzar en excés el procés.
- La constitució es pot implementar mitjançant una trobada virtual on tothom signi un document PDF o bé trobar-se presencial de forma expressa.

Què farà la persona de referència en aquesta fase?

1. Preguntar a la persona afectada si vol que es comuniqui el seu nom a presidència (president/a, vicepresident/a i cap de colla).
2. Avisar presidència (president/a, vicepresident/a i cap de colla) per informar que s'inicia l'abordatge formal d'un cas. No es comunicarà el nom de la persona afectada ni de l'assenyalada, menys en els casos en els quals la persona afectada hagi donat el seu consentiment.
3. Traslladar calma a presidència i explicar que en uns dies o setmanes, depenent del cas, l'equip de referència enviarà l'informe de conclusions.
4. Demanar, si s'escau, permís per gestionar les entrevistes a la sala de juntes.
5. Convocar una reunió interna de l'equip de referència per preparar les diferents entrevistes, organitzar la informació i treballar el guió. En aquesta reunió es repartiran els rols i es decidirà qui es posa en contacte amb les persones implicades.
6. Iniciar un diari de fets, amb dates específiques, on s'explica què ha passat a cada moment. La informació s'emmagatzemarà anonimitzada, preferiblement amb pseudònim i no amb inicials. Els noms de les membres de l'equip de referència no seran anònims. Per exemple:
 - 15/11/2024: Josefina es posa en contacte amb la comissió d'igualtat per traslladar un malestar.
 - 16/11/2024: L'equip de referència es constitueix formalment per la Laura C, la Joana D i la Raquel C. Es designa a Laura C com a persona de referència. La Laura C es posa en contacte amb la Josefina per posar data a la primera trobada. La Josefina diu que no pot cap de les dates proposades, però sí el dia 20.

Desenvolupament del procés d'entrevistes

Es donarà espai primer a la persona afectada i després a l'assenyalada⁹.

PERSONA AFECTADA

1. La persona de referència transcriurà el relat recollit a la primera trobada.
2. Se celebrarà una trobada amb la persona afectada, en la qual es donarà opció a què pugui tornar a explicar el seu relat (opció preferible) o, si ho prefereix, ampliar la transcripció. Si no vol tornar a reunir-se, se li pot demanar que envii el seu relat per escrit, o bé se li envia la transcripció de la primera trobada perquè matisi allò que trobi pertinent. Si aquesta solució no li sembla bé, es poden explorar alternatives per assegurar simultàniament el seu benestar i, alhora, una recollida curosa de la informació.
3. La persona afectada té el dret de proporcionar tants testimonis i proves com vulgui.

⁹ A [l'Annex V](#) i [VI](#) es pot trobar tota la documentació sobre com entrevistar la persona afectada, l'assenyalada i testimonis.

4. Podrà aportar les proves lliurement fins el tancament del procés d'investigació (és a dir, quan acabi el termini perquè la persona assenyalada presenti els seus testimonis i proves).
5. Si vol aportar testimonis, no caldrà que aquestes persones es traslladin físicament a la seu de Castellans de la Vila de Gràcia. Cada testimoni podrà escriure el seu relat, signar-lo i enviar-lo a l'equip de referència. Tanmateix, si vol aportar el seu testimoni de forma presencial, podrà fer-ho.
6. Si aporta proves audiovisuals, com ara correus electrònics o captures de pantalla, la persona de referència signarà digitalment l'arxiu amb signatura, data i hora, per confirmar la recepció. Si són proves sonores, se signarà un document específic on es deixarà constància de la rebuda.

PERSONA ASSENYALADA

7. Un cop acabi el procés amb la persona afectada, es trucarà formalment la persona assenyalada i se li demanarà que acudeixi a la sala de juntes de Castellans de la Vila de Gràcia, idealment fora d'horari d'assaig.
8. A la reunió, on estarà present un màxim de dues persones de l'equip de referència, s'explicarà que s'ha iniciat un cas i que té l'opció d'explicar el seu relat. Per a fer-ho, se la convocarà especialment per un dia i una hora.
9. Un/a membre de la junta podrà estar present únicament a la trobada inicial amb la persona assenyalada (no a l'entrevista), i només si l'equip de referència ho demana. Per tant, el nombre màxim d'assistents serà de quatre persones, inclosa la persona assenyalada.
10. Depenent del cas i la gravetat dels fets, es poden activar les mesures protectores i **requerir a la persona assenyalada que s'abstingui de mantenir qualsevol contacte amb la persona afectada, i que no acudeixi als assajos, actuacions i activitats organitzades per la colla mentre es resol el cas**¹⁰. La mesura cautelar s'haurà de notificar per escrit a la persona assenyalada. En aquests casos, excepcionalment, es notificarà presidència (no tota la junta directiva) perquè entregui la mesura a la persona assenyalada.
11. Aquesta mesura només serà aplicable en casos greus o molt greus, sempre que:
 - a. Siguin casos greus o molt greus i l'estat psicològic o físic de la persona afectada es vegi considerablement alterat.
 - b. Corri perill la vida o integritat física de la persona afectada.

¹⁰ Les associacions poden aplicar els seus protocols i codis interns per garantir un entorn segur i lliure de violències. En aquest marc, es poden adoptar mesures cautelars i provisionals durant la investigació d'un possible cas d'assetjament, com ara la limitació temporal d'assistència a activitats o actes de l'entitat per part de la persona investigada.

Aquestes mesures tenen com a finalitat protegir les potencials víctimes, preservar la convivència i evitar la revictimització, i s'han d'aplicar respectant sempre els principis de proporcionalitat, confidencialitat i dret de defensa.

La seva aplicació es fonamenta en la normativa vigent. Entre altres, en el Llibre Tercer del Codi Civil de Catalunya (art. 321-4) Llei 1/2004 (art. 2.a, 2.b, 2.i), la llei 17/2020 (art. 25.2) i la Llei 19/2020 (art. 22.2, 22.4, 22.5 i 40.2.a).

- 12.** Si la part assenyalada no vol declarar, es tindrà en compte únicament el relat de la persona afectada, les proves i testimonis que hagi aportat, per decidir la sanció. La persona assenyalada no podrà aportar testimonis si no ha declarat.

En aquells casos en què la persona investigada estigui subjecta a una mesura cautelar de no assistència a les activitats de l'entitat, i aquestes activitats es desenvolupin en espais públics o oberts al públic, l'entitat podrà aplicar el dret d'admissió per garantir un entorn segur i lliure de violències. L'aplicació d'aquesta mesura haurà d'estar justificada, ser proporcional i temporal, i es fonamenta en el que disposen la Llei 11/2009, d'espectacles públics i activitats recreatives, i el Decret 112/2010, de 31 d'agost, que regula el dret d'admissió als establiments i esdeveniments oberts al públic.
- 13.** Si la part assenyalada no vol declarar, s'entendrà que declina el dret a ser escoltat amb caràcter previ a l'adopció de mesures disciplinàries¹¹. Com que renuncia al seu dret, no podrà tampoc presentar testimonis ni proves¹². Per tant, es tindrà en compte únicament el relat de la persona afectada —i les proves i testimonis que la darrera hagi aportat— per decidir la sanció.
- 14.** Les entrevistes es podran gravar amb el consentiment de la persona implicada. En aquest cas, els àudios serviran per transcriure la declaració i s'esborraran immediatament després.
- 15.** Es transcriuran totes les declaracions, inclosos els testimonis. La informació es recollirà de manera descriptiva i no valorativa.
- 16.** La persona assenyalada haurà de signar, allà mateix, la transcripció de la declaració.
- 17.** La persona assenyalada disposarà de deu (10) dies naturals, des del moment de la trobada inicial amb l'equip de referència, per presentar tota la informació que trobi pertinent.

¹¹ Article 21.c de la Llei Orgànica 1/2002, de 22 de març, reguladora del dret d'associació.

¹² Aquesta limitació s'empara en l'obligatorietat de no-revictimització que estipula la Llei 5/2008 i el *Protocol Marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes* (2022).



A TENIR EN COMPTE

Qualsevol persona pot **negar-se a declarar**. Si la persona assenyalada es nega a ser entrevistada pot ser igualment sancionada, ja que es parteix de la premissa de la inversió de la càrrega de prova. Per tant, és recomanable que presenti el seu testimoni.

Inversió de la càrrega de la prova. En els casos de discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual, si la persona afectada aporta indicis fonamentats sobre la situació d'assetjament serà la persona assenyalada la qual haurà de provar l'absència de la conducta discriminatòria¹³.

La persona de referència haurà de mantenir una comunicació fluida i constant amb la persona afectada al llarg de tot el procediment.

Dret d'assistència i acompanyament. Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides i acompanyades per representants o assessors/es.

Dret a la informació. La persona assenyalada té dret a conèixer la informació sobre l'evolució del procés.

En **cap circumstància s'utilitzarà la mediació** com a mecanisme per resoldre una situació d'assetjament o violència masclista o de gènere, prohibida en casos de violència de gènere.¹⁴

Font: Basat en el text d'Esberla (2022). Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes des d'una perspectiva interseccional. Observatori del deute per la globalització.

Valoració del cas

- 18.** La persona de referència del cas és la responsable de gestionar i custodiar tota la documentació generada durant el procés. Tota la documentació s'adjuntarà a l'expedient que es generi. A l'expedient se li assignarà un codi numèric (Cas 001, Cas 002).
- 19.** En acabar les entrevistes, **l'equip de referència es reunirà** per a comentar i valorar conjuntament la informació rebuda. Durant la reunió es valoraran les possibles circumstàncies agreujants.

¹³ Llei 6/2003 (art. 32 i 40.1), llei 3/2007 (art. 13), Llei 36/2011 i Llei 19/2020 (art. 22.4).

¹⁴ Llei 1/2004 (art. 44.5), la Llei 5/2008 (art. 7.u, art. 61.2 i Disposició addicional vuitena, de modificació de la Llei 1/2001, de 15 de març, de mediació familiar de Catalunya) i la llei 15/2009 (art. 6.1).

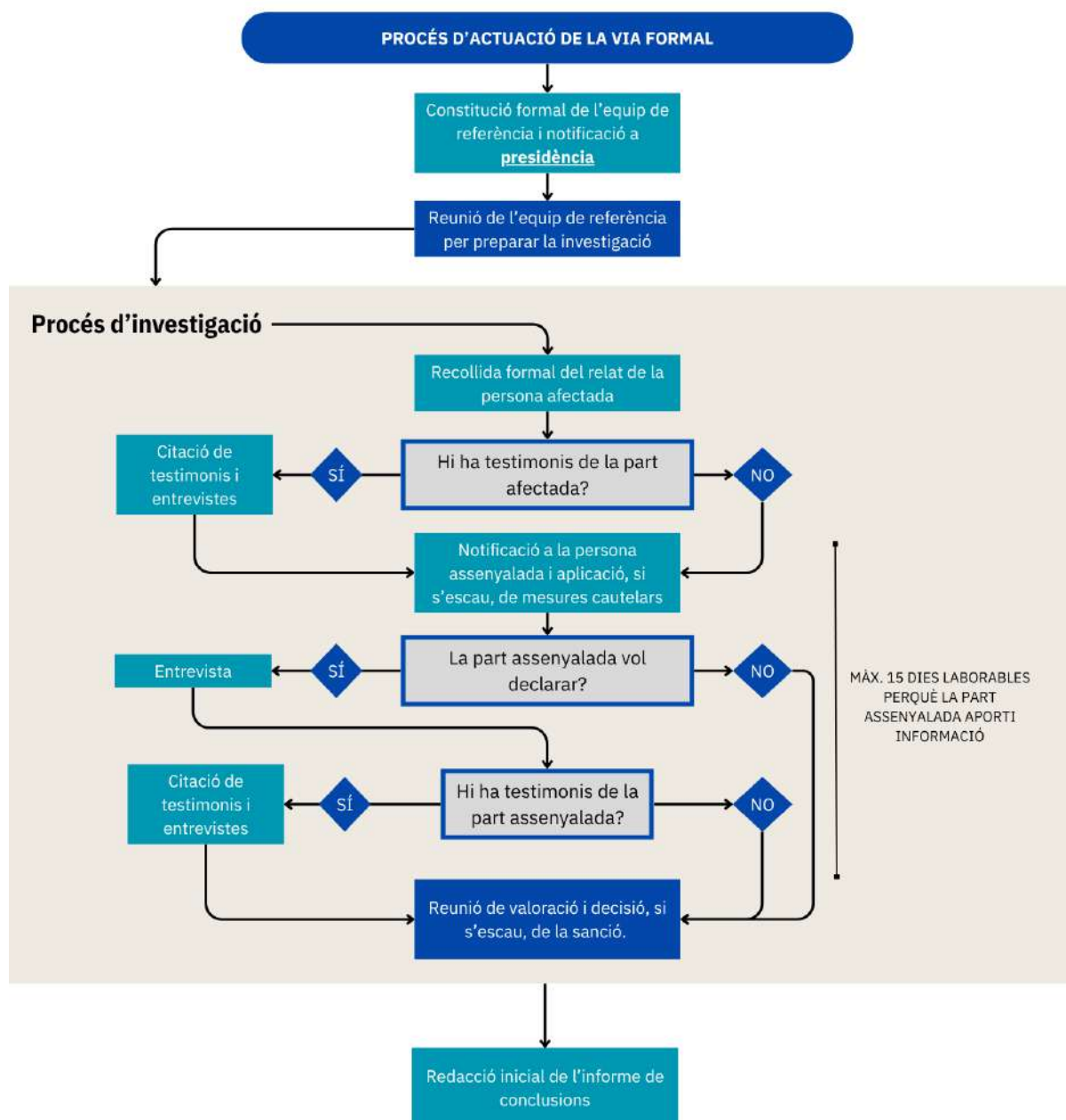


Diagrama 8. Procés d'investigació de la via formal.

Mesures aplicables

A continuació es presenten les diferents mesures que es poden desplegar o implementar durant el desplegament del Protocol.

| Mesures que es poden aplicar en el procés informal | |
|--|--|
| Mesures cautelars | <p>Què són? Mesures que es poden aplicar sense necessitat de realitzar un procés intern. No requereixen la intervenció directa de junta i són molt més flexibles i adaptatives.</p> <p>Quan s'activen? Quan la persona afectada no vol activar el procés formal.</p> <p>Exemples</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celebrar una reunió informal amb la persona assenyalada on es notifica que hi ha queixes del seu comportament i es demana que ho aturi. • L'equip de referència està present a una trobada entre les parts on és la part afectada qui comunica el seu malestar. • Organitzar tallers de sensibilització durant les colònies, Festa Major o altres espais. • Etc. |
| Mesures reparadores | <p>Què són? Mesures que s'implementen per reparar el dany causat per la situació viscuda, compensant l'impacte negatiu que la conducta o situació d'assetjament ha tingut sobre la persona que ha patit els fets. També es poden dur a terme processos de reparació comunitaris, posant focus en la part de responsabilitat que també té l'organització.</p> <p>Quan s'activen? Tot i que poden estar durant tot el procés, generalment s'implementen al final del procés.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada. • Establir una xarxa de suport a la persona afectada. <p>Accions de sensibilització específiques en l'entorn on s'ha produït o donat la situació d'assetjament o violència.</p> |
| Mesures de responsabilització | <p>Què són? Les mesures de responsabilització estan pensades per donar l'oportunitat a la persona que ha comès el dany que prengui consciència i comprensió de l'agressió de la qual hagi sigut acusat.</p> <p>Quan s'activen? Generalment, quan finalitza el procés, però també es poden implementar sense necessitat d'activar el protocol.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teràpia individual específica de treball amb homes. • Tallers de masculinitats. • Taller de prevenció d'LGBTI-fòbies. <p>Grup d'acompanyament a homes.</p> |
| Mesures de seguiment i avaluació | <p>Què són? Accions destinades a garantir que el dany ha estat reparat i que la persona assenyalada no reincidirà en els comportaments detectats.</p> <p>Quan s'activen? Després de l'avís informal o l'aplicació de la sanció.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Acompanyament continuat a la persona que ha patit l'agressió. ● Reunió de seguiment amb la persona assenyalada i la persona afectada, per separat. ● Feedback confidencial de l'entorn proper. ● Revisió del procés d'actuació. |
| <p>Mesures que es poden aplicar en el procés formal (a més de les anteriors)</p> | |
| <p>Mesures protectores</p> | <p>Què són? Les mesures protectores són un conjunt de mesures temporals adreçades a protegir la persona afectada i a evitar l'agreujament de la situació.</p> <p>Quan s'activen? Aquestes s'activen en funció del risc o danys de la persona afectada, tant si s'activa el procediment com si no, i fins al tancament. En el cas de Castellons de la Vila de Gràcia, s'activaran sempre que hi hagi situacions greus.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Requerir a la persona assenyalada que, mentre es resolgui el cas, no vingui a assaig, a les actuacions o a les festes. ● Apartar temporalment d'un càrrec (acollida, cap de pinyes, cap de colla...). |
| <p>Mesures sancionadores</p> | <p>Què són? Mesures que s'implementen a partir de la valoració del cas i la informació recollida durant el procés d'entrevistes. Aquestes mesures aniran molt vinculades als documents interns i legals de l'organització.</p> <p>Quan s'activen? Un cop emès l'informe de conclusions per part de l'equip de referència.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Retirada de privilegis (no participació en certs espais) o càrrecs. ● Vetar temporalment la participació en les activitats durant el període que es consideri necessari. ● Expulsió o acomiadament de l'entitat. |

PREGUNTES FREQUENTS

L'equip de referència pot demanar a la persona assenyalada que no assisteixi a assajos, diades o activitats mentre s'està investigant el cas?

Sí, però només en processos formals greus o molt greus segons la taula que trobareu a la pàgina següent, i només quan l'estat psicològic o físic de la persona afectada estigui alterat o corri perill la seva vida o integritat física.

Però això no és una sanció?

No, es tracta d'una mesura protectora segons el Llibre Tercer del Codi Civil de Catalunya (art. 321-4) Llei 1/2004 (art. 2.a, 2.b, 2.i), la llei 17/2020 (art. 25.2) i la Llei 19/2020 (art. 22.2, 22.4, 22.5 i 40.2.a).

Una mesura protectora pot esdevenir una sanció permanent?

Una mesura protectora ha de tenir una durada d'implementació clara fins que s'acaba el procés d'investigació, i no es pot allargar de forma indefinida per intentar evitar aplicar la sanció.

Sí seria vàlid que després de l'aplicació de la mesura protectora, els fets es considerin provats, es proposi una expulsió definitiva i la sanció esdevingui permanent, però en aquest cas la junta ha de conèixer l'informe de conclusions i ratificar la sanció.

Mesures sancionadores

Totes les mesures sancionadores **s'aplicaran en consens amb la persona afectada**, però mai poden excedir aquesta classificació. És a dir, una violència classificada com a lleu no podrà tenir mai una sanció greu. En canvi, la persona afectada pot triar aplicar una sanció lleu a un cas greu o matisar els terminis d'execució de la sanció, entre altres.

| Forma de violència | Gravetat de les violències | | |
|---------------------------|--|---|--|
| | Lleu | Greu | Molt greu |
| Física | <p>Envair l'espai, intimidar, donar empentes, tocaments no sexuals no desitjats, escopir, o similars.</p> <p>Tocaments no desitjats als trets físics distintius d'una persona racialitzada (per exemple, cabell afro)</p> | <p>Estirar cabells, perseguir, retenir, o similars.</p> <p>Control i vigilància excessiva d'una persona en activitats de la colla per la seva aparença física o origen.</p> | <p>Immobilitzar, arraconar, agafar del coll, cops de puny o de peu, bufetades, apunyalat o similars.</p> <p>Agressions físiques (empènyer, colpejar o assetjar) acompanyades d'insults racistes.</p> |
| Psicològica ¹⁵ | <p>Insultar, escridassar, burles sexistes, jutjar la vida sexo-afectiva, comentaris sobre aparença, discriminar per gènere, orientació sexual o identitat de gènere, origen (entre altres) de forma directa o indirecta, menysprear, incomodar a altres persones de la colla durant les pinyes, difondre o inventar informació sensible sobre altres persones de la colla, inclosos els casos que s'han atès des de la comissió d'equitat, o similars.</p> <p>Burles i comentaris racistes; menyspreu a persones de la colla; difusió d'informació personal sobre els orígens sense consentiment; comentaris que qüestionin capacitats intel·lectuals basant-se en estereotips; invalidació de l'experiència de grups minoritzats.</p> | <p>Els següents actes, o similars, reiterats en el temps:</p> <p>Insultar, escridassar, burles sexistes, jutjar la vida sexo-afectiva, menysprear, o similars.</p> <p>A més dels següents actes:</p> <p>Amenaces, assetjar, coaccionar, fer xantatge, incomodar a altres persones de la colla durant les pinyes amb comentaris discriminatoris de gènere, orientació sexual o origen, o similars.</p> | <p>Els següents actes, o similars, reiterats en el temps: Amenaces, coaccionar, fer xantatge.</p> <p>A més dels següents actes:</p> <p>Amenassar de mort, amenaçar amb el suïcidi, o similars.</p> <p>Incentivar o promoure la realització d'actes masclistes o sexistes, racistes, discriminatoris per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, origen o similars.</p> <p>Realitzar declaracions públiques en mitjans de comunicació de caràcter imprès, audiovisual o per internet, on s'amenaci o</p> |

¹⁵ La reiteració es considerarà un agreujant en tots els casos. Tanmateix, la violència psicològica sol tenir un component de reiteració en si mateixa, factor que la dota d'especial cruïda respecte a la salut mental. Amb l'objectiu de visibilitzar-la, l'hem especificat al quadre.

| | | | |
|----------------|---|---|---|
| | | | s'inciti a la violència o l'agressió per motius de discriminació. |
| Sexual | <p>“Bavejar”, mirades o comentaris sexuals no desitjats, o similars.</p> <p>Comentaris obscens amb connotació sexual basats en estereotips racistes (promiscuïtat, pràctiques sexuals, òrgans genitals, etc.).</p> | <p>Tocaments sexuals no desitjats, exhibicionisme sexual, assetjament sexual i per raó de gènere i/o per orientació sexual, imposar pràctiques sexuals no segures, incomodar a altres persones de la colla durant les pinyes, o similars.</p> | <p>Exhibicionisme sexual amb masturbació, violació (amb i sense penetració), xantatge i amenaça per pràctiques sexuals, o similars.</p> |
| Digital | <p>Cosificació i ús de llenguatge sexista, fotografar o gravar sense consentiment, difusió d'imatges o vídeos sense consentiment els quals ridiculitzin la persona afectada, o similars.</p> <p>Cosificació i ús de llenguatge racista, així com gravació sense consentiment de persones racialitzades.</p> | <p>Comentaris sexuals no desitjats per xarxes socials o xats, fotografar o gravar sense consentiment contingut sexual, assetjament per via digital, xantatge o intimidació, amenaces via digital, controlar la geolocalització d'una altra persona de la colla, o similars.</p> <p>Comentaris racistes o de ridiculització a xarxes socials, difusió de discursos d'odi i ciberassetjament; ús de mems o imatges que deshumanitzin persones racialitzades o perpetuïn estereotips sobre violència, criminalitat o sexualitat.</p> | <p>Difondre imatges o vídeos sexuals sense consentiment, amenaçar de mort, amenaçar amb el suïcidi, persecució per geolocalització, o similars.</p> |
| De segon ordre | Es consideraran de segon ordre totes les situacions lleus, greus i molt greus descrites anteriorment que vagin dirigides a persones de la comissió d'equitat. | | |



NOMÉS L'EQUIP DE REFERÈNCIA POT CALIBRAR LES VIOLÈNCIES

Aquesta taula regeix l'aplicació de les possibles sancions, però serà responsabilitat única de l'equip de referència qualificar i quantificar les violències existents. Per tant, amb l'objectiu d'assegurar l'objectivitat i imparcialitat tot el possible, les persones alienes a la comissió i les parts implicades no podran decidir quin nivell aplica en cada cas.



MESURES SANCIONADORES PER PERSONES CONTRACTADES

Si l'agressió ha estat comesa per una persona contractada per Castellers de la Vila de Gràcia, s'aplicarà el règim sancionador del Conveni Col·lectiu d'aplicació, en aquest cas, el Conveni de Lleure. Segons aquest conveni, qualsevol conducta d'assetjament sexual (verbal, intimidació física o d'altres), o comportaments que atemptin contra la intimitat i dignitat, són faltes molt greus. En tot cas, caldrà revisar el conveni d'aplicació en el moment de la sanció. Les altres faltes no tipificades al conveni de lleure, com ara l'assetjament per origen o ètnia, orientació sexual i assetjament per raó de sexe, està sancionada amb un acomiadament disciplinari segons l'article 54.2 de l'Estatut dels Treballadors.

PREGUNTES FREQUENTS

Per què no hi ha violència obstètrica o de l'esfera política de les dones?

Al quadre només es tenen en consideració les violències que poden succeir en context casteller per facilitar l'aplicació del protocol. Si arribés a succeir una violència d'aquestes altres característiques, es podrà avaluar amb assessorament extern la gravetat dels fets i aplicar la sanció pertinent.

Proposta de sancions (només per la via formal)

- **Agressió lleu.**
 - **Primer avís.** Avís verbal.
 - Activar un període de seguiment de sis (6) mesos.
 - **Segon avís.** Avís per escrit i, si té càrrec, retirada de càrrec.
 - Reactivar un període de seguiment de sis (6) mesos.
 - **Tercer avís.** Sanció greu [expulsió i retirada de càrrec]. La durada de l'expulsió serà determinada segons els agreujants del cas.
- **Agressió greu.** Expulsió temporal [entre tres (3) mesos i dos (2) anys] els quals s'aplicaran en temporada castellera (incloses les activitats fora de temporada), segons els agreujants descrits a l'apartat següent.

***Exemple:** un membre escup (agressió física greu) per motius de gènere a una companya de CVG a la festa posterior a l'última diada de la temporada. Els fets es comuniquen i s'inicia la investigació formal, la qual es tanca el 26 de novembre. S'aplica una expulsió temporal de dos mesos. Tècnicament, l'expulsió serà vàlida a partir del primer assaig de la nova temporada (per exemple, des del 13 de febrer i fins al 13 d'abril), però la persona sancionada tampoc podrà assistir als actes lúdics que succeeixin entre el 26 de novembre i el 13 de febrer, com ara el sopar de final de temporada o una calçotada.*

Si la persona assenyalada té càrrec, el **cessament** serà immediat. El cessament del càrrec serà efectiu durant el mandat de la candidatura existent, a més del temps d'aplicació de la sanció.

***Exemple:** es presenta una candidatura tècnica de dos anys. Un tècnic de pinyes és expulsat temporalment durant sis mesos durant el mes de març del primer any de la candidatura. Quan la sanció acabi el mes d'octubre, no es podrà reincorporar a les seves tasques com a tècnic de pinyes. En canvi, sí que es podrà presentar a la pròxima candidatura.*

S'aplicarà un període de seguiment de cinc (5) anys naturals des que la persona torna a incorporar-se.

Aquest protocol entén que moltes violències per discriminació, especialment les masclistes i LGBTI-fòbiques, són estructurals. Per tant, s'obre la porta al dret a la restauració i reparació de les persones assenyalades amb una sanció no privativa. No obstant això, des de la comissió es demanarà a la persona sancionada que no torni a agafar un càrrec, si més no, durant el temps de seguiment. Si, tot i així, decideix fer-ho, s'avisarà la persona responsable de l'àrea perquè estigui amatent. Si es tracta d'una persona responsable d'àrea, s'avisarà el o la cap de colla. En cas de responsables d'àrea i/o si la persona sancionada és escollida com a cap de colla en el període de seguiment, aquest s'ampliarà a dos anys naturals des del moment que va tornar.

- **Agressió molt greu.** Expulsió definitiva.

CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS

- En el cas de les violències greus, l'expulsió temporal pot oscil·lar entre els sis mesos i els dos anys. Per avaluar-ho, cal considerar si el cas compta amb una o varies de les següents circumstàncies agreujants:

- Si les accions afecten dues o més persones (per exemple, diverses persones han rebut missatges sexuals per xarxes socials).
 - Si existeix una relació de poder entre la persona afectada i l'assenyalada (caps d'àrea o de secció).
 - S'acrediten conductes intimidatòries i/o represàlies per part de la persona assenyalada durant el procés d'investigació, incloent pressions o coaccions tant a ella com als testimonis o persones de l'entorn (familiars, amistats...) amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
 - Si s'ha trencat el compromís de confidencialitat o si la persona assenyalada no el va voler signar.
 - Si la persona afectada estava sota els efectes de substàncies estupefaents (alcohol o altres drogues).
 - Si la persona prèviament havia estat sancionada per altres entitats.
 - Si ha comès reincidència.
 - L'estat físic o psicològic de la persona afectada ha patit greus alteracions, acreditades per un/a professional mèdic o de la psicologia.
 - Altres circumstàncies que pugui avaluar i decidir l'equip de referència.
- Les violències masclistes, LGBTI-fòbiques i racistes són complexes i solen aglutinar diferents agressions o situacions de violència. En aquest sentit, la Llei 17/2020 tipifica que:

La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha de ser tinguda en compte a l'hora d'abordar la violència masclista.

Per aquesta raó, **si un cas engloba una situació o discussió amb més d'una agressió lleu** (per exemple, una discussió amb insults i empentes) es podrà avaluar com a **greu**. En aquest cas, la comissió d'equitat haurà de justificar per escrit a l'informe de conclusions les raons per classificar la violència com a greu.

CIRCUMSTÀNCIES ATENUANTS:

- Si una agressió física és resposta a una agressió prèvia per motius de discriminació, es considerarà agressió lleu.

Exemple: *si un home exhibeix els seus genitals de forma no consentida a una membre de la colla i aquesta, com a reacció, l'empeny contra una paret. Ella porta el cas a la comissió d'equitat i ell decideix presentar una altra denúncia per violència física. En aquest cas, es considerarà que la persona assenyalada ha comès una agressió greu (exhibicionisme sexual), i tot i que segons la taula l'empenta de la persona afectada també seria greu, es rebaixarà a lleu.*

Reincidència

- La persona assenyalada és **reincident** en la comissió d'actes de violència masclista o LGBTI-fòbica, en el període de seguiment estipulat (6 mesos en el cas de violències lleus i 1 any o 2 en el cas de violències greus), s'aplicarà aquesta taula d'equivalències:

| Reincidència | Sanció |
|--|--|
| A. Dos processos informals (independents entre ells) contra una mateixa persona en un any | S'elabora un informe de conclusions i s'avis per escrit la persona assenyalada. Es demanarà a la persona assenyalada que signi l'avis, i es donaran dues còpies. |
| B. Tres violències lleus en sis mesos | Violència greu |
| C. Una violència lleu després de l'expulsió temporal | Avís per escrit. Si persisteix, es comptarà com la tercera violència lleu i, per tant, una greu, i passarà al cas C. |
| D. Una violència greu un any o dos després de l'expulsió temporal | Violència molt greu |
| E. Dues o més violències greus en un període de cinc anys, fins i tot quan els casos no estan relacionats entre ells | Violència molt greu |
| F. Qualsevol situació que impliqui infants i adolescents | Violència molt greu |

- Si una persona comet un acte de violència masclista fora del temps de seguiment, s'haurà de valorar com un cas a part, amb l'excepció del cas E i F.

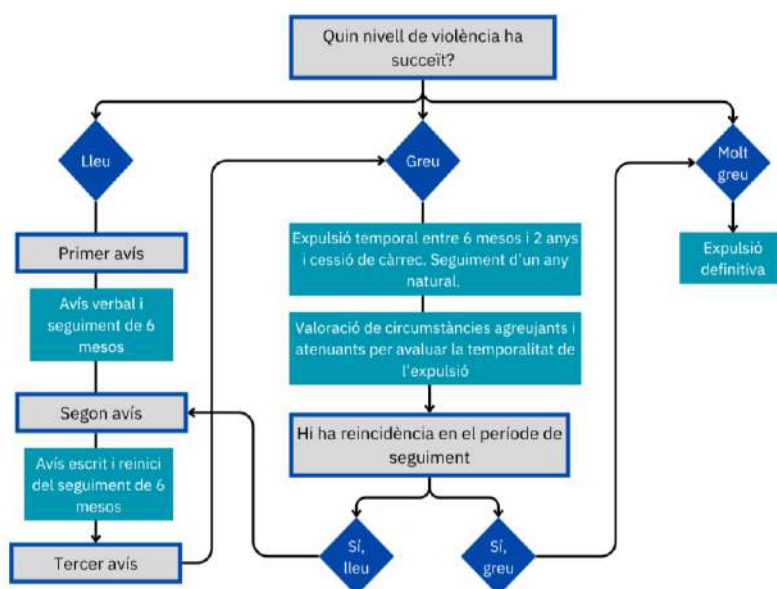


Diagrama 9. Procés sancionador.



A TENIR EN COMPTE

En cas de violències greus en les quals hi ha reincidència (per exemple, una persona que va ser expulsada temporalment durant dos anys, després d'un procés d'investigació en el qual va trencar el compromís de confidencialitat i va amenaçar la part afectada, que després del seu retorn continua insultant la víctima) la comissió d'equitat es reserva la possibilitat de proposar la sanció més elevada (expulsió definitiva).

Procés per decidir les sancions

La funció de l'equip de referència és decidir si considera que els fets estan provats o no, seguint aquest procés:

1. Com a molt, cinc (5) dies més tard del tancament del procés intern, l'equip de referència es reunirà per decidir per votació si els fets comunicats inicialment es consideren ratificats o no.
2. El resultat final ha de ser obtingut per majoria simple.
3. Si els fets es consideren ratificats, s'avaluarà la sanció i les possibles mesures agreujants o atenuants segons la taula.
4. Mai es podrà recomanar una sanció inferior a la proposada en el quadre. Les sancions no estan obertes a debat: cal implementar les mesures descrites al protocol i que fonamenten el reglament de règim intern. En tot cas, els agreujants i atenuants seran els únics punts d'avaluació específica, els quals serviran per implementar sancions dintre la forquilla de temps estipulada.

PREGUNTES FREQUENTS

Quan s'avisava presidència?

Únicament quan s'activa la via formal. No és necessari comunicar la gestió de casos informals, menys quan se'n desenvolupen dos o més contra la mateixa persona.

Per què cal avisar presidència?

Per fer constar l'inici del procés formal i requerir disponibilitat per celebrar reunions als espais de colla. No es donarà cap informació sobre la identitat de les persones implicades ni serà necessària la seva validació per continuar amb el procés.

I si la part assenyalada és algú de presidència?

En aquest cas es notificarà la següent persona de junta directiva per ordre jeràrquic.

Per què no s'avisava tota la junta directiva d'entrada?

Avisar únicament presidència al principi té per objectiu evitar que massa persones sàpiguen que s'està gestionant un cas i, per tant, es pugui veure compromesa la identitat i la intimitat de la persona afectada, a més de l'assenyalada si finalment no hi ha sanció. Per tant, és una mesura de protecció per totes les parts.

Així, únicament s'avisava la junta directiva quan ja s'ha tancat el procés i només s'ha de ratificar la sanció recomanada per l'equip de referència.

Fase 3. Aplicació de la sanció, si s'escau, i seguiment del cas.

REDACCIÓ DE L'INFORME DE CONCLUSIONS.

Després de la reunió de valoració on, si s'escau, es decideix la sanció, l'equip de referència haurà de:

1. Comunicar la possible sanció a la persona afectada.
2. Explicar a la persona afectada que disposa de deu (10) dies naturals per valorar si considera adequada la mesura proposada.
 - a. La persona afectada pot sol·licitar una reducció de la proposta de sanció, però no una ampliació, seguint els criteris establerts a la secció corresponent sobre [propostes de sanció](#).
3. Si els fets no es consideren provats, haurà d'explicar-ho a la persona afectada. Si la persona afectada no està d'acord, té dret a presentar una reclamació a la junta directiva.

Un cop consensuada la mesura amb la persona afectada, l'equip de referència ha de:

1. Redactar l'informe de conclusions amb la proposta de sanció.
 - a. Els criteris d'anonimat de l'informe de conclusions són:
 - La persona afectada sempre serà referida amb pseudònim (Josefina Fernández, Brunisenda Lahoz...).
 - Si hi ha proposta de sanció, haurà de constar el nom i cognom (i, si s'escau, malnom o *mote*) de la persona assenyalada (d'ara endavant, sancionada)¹⁶.
 - Si no hi ha proposta de sanció, és a dir, es valora que no és pertinent aplicar cap sanció, la persona assenyalada serà referida amb pseudònim (Ermengol López, Joanot Tomàs...).
2. Enviar l'informe a presidència perquè el remeti a tota la junta directiva.

VOTACIÓ DE LA SANCIO

Quan presidència rebí l'informe de conclusions, ha de:

1. Convocar una junta extraordinària i tancada per avaluar la situació. Serà necessària la presència de tota la junta directiva. Si la persona assenyalada forma part de la junta directiva **no** podrà participar en la votació ni assistir a la reunió de valoració.
2. La convocatòria serà, com a molt tard, cinc (5) dies més tard d'haver rebut l'informe.
3. Explicar a la resta de membres de la junta que ja tenien coneixement del cas i que és necessari llegir l'informe de conclusions per tal de ratificar o no la sanció proposada.

¹⁶ Els castellers i castelleres es comprometen, des del moment que es fan membres de la colla, a complir els drets i obligacions de l'entitat i a respectar els estatuts, el reglament de règim intern i el codi ètic. Per tant, per a ser efectiu, l'informe ha d'identificar la persona sancionada i ha d'exposar com el seu comportament ha infringit les normatives de la colla.

A la reunió de junta, tota la junta haurà de:

1. Votar si es valida (o no) l'informe de l'equip de referència. Es vota si es considera que el procés descrit a l'informe segueix el protocol o no. La votació serà favorable amb majoria simple.
2. Votar la ratificació (o no) de la sanció proposada a l'informe. La votació serà favorable amb majoria simple.
3. Si alguna persona de la junta forma part de l'equip de referència, no pot votar.
4. Escriure l'acta de la reunió amb el resultat de les dues votacions.
5. Si és pertinent, emplenar la documentació sancionadora (amonestació o sanció). En tots els casos, es notificarà el temps de seguiment que s'implementa i les accions que haurà de fer (assistir a tallers o conferències, acompanyament psicològic, no contactar amb la persona afectada...).
6. Quan es sanciona amb una expulsió temporal, a la sanció constaran per escrit els criteris de readmissió, els quals són:
 - a. Reconèixer els fets / entendre el dany causat.
 - b. Complir amb les condicions estipulades (no parlar amb la persona afectada, anar a un taller, etc.).
 - c. No haver reincidit durant el temps d'expulsió.
7. Incloure un punt específic a la pròxima junta per avaluar la situació. Serà necessària la presència de tota la junta directiva, sense excepció. Si la persona assenyalada és de la junta directiva, aquesta persona no podrà assistir a la reunió ni tenir vot.

PREGUNTES FREQUENTS

En quins moments la junta directiva pot decidir no validar l'informe?

Quan l'informe no compleixi uns estàndards mínims de qualitat, imparcialitat i rigorositat, és a dir, que no segueix el protocol descrit. Per exemple, si l'informe no té un diari de fets amb les proves correctament signades, no s'ha volgut parlar amb la part assenyalada, etc. **Si l'equip de referència ha seguit el procés, no es pot invalidar l'informe.**

Amb l'objectiu d'agilitzar la reelaboració del procés, si s'invalida l'informe, la junta ho ha de notificar per escrit a l'equip de referència i descriure **tots** els motius pels quals ha emès aquest dictamen.

L'equip de referència té dret a reescriure l'informe i reiniciar el procés d'investigació amb el consentiment de la persona afectada. El reinici només es pot executar una vegada. Si el segon informe torna a invalidar-se, el procés es dona per tancat i la persona afectada té dret a presentar una reclamació a la junta directiva.

Exemple: la comissió d'equitat no va consultar correctament el protocol i no va notificar a la part assenyalada que tenia dret a explicar la seva versió i a presentar proves i testimonis. La junta no valida l'informe, i l'equip de referència pot reiniciar el procés i entrevistar la persona assenyalada segons el procés que dictamina el protocol.

La junta directiva pot votar no ratificar una sanció?

No. Si la junta ratifica que el procés s'ha fet correctament i l'informe està ben executat ha d'aplicar la sanció descrita.

I si tot i així la junta no ratifica la sanció o n'aplica una de menor grau?

La comissió d'equitat / equip de referència pot exigir el cessament de la junta directiva.

Si els fets es consideren provats i la junta vota a favor del procés, no pot triar unilateralment executar una amb menor impacte, ja que prevalen els estatuts. Aquesta acció aniria en contra de les obligacions públiques de no-revictimització estipulades a la Llei 17/2020 i seria constitutiu de denúncia per part de la persona afectada. A més a més, també aniria en contra el protocol aprovat en assemblea i el reglament de règim intern.

EXECUCIÓ DE LA SANCIO

Comunicació en casos lleus inicials

En aquesta fase la junta directiva no intervindrà, tot i que sí que serà informada que l'equip de referència farà l'avis.

1. Dues persones de l'equip de referència parlen amb la persona assenyalada.
2. Comunicar verbalment que no es prenen mesures sancionadores, però que haurà d'iniciar un procés de reparació.
3. El to serà proper i empàtic, però contundent respecte al rebuig a aquesta mena de comportaments.
4. S'aplica un període de seguiment de sis mesos, el qual s'iniciarà des de l'avis verbal.
5. Avisar la persona afectada de l'inici del període de seguiment i, que si persisteix en els comportaments, rebrà una amonestació per escrit de la junta directiva.
6. L'equip de referència signarà un paper ratificant l'intercanvi d'informació.

Comunicació en casos lleus reiterats, greus i molt greus

Les sancions seran comunicades únicament per presidència amb el suport, si cal, d'altres membres de la junta directiva.

7. Convocar formalment (per escrit) la persona sancionada a una junta extraordinària, tancada (no oberta al públic), amb data i hora concretes. No hi serà present l'equip de referència que ha gestionat el cas, ni cap persona de la comissió d'igualtat.
8. Convocar la persona sancionada fins a un màxim de tres (3) ocasions en set (7) dies naturals. Si la persona sancionada no dona resposta o no assisteix a la convocatòria, s'enviarà la sanció formalment per escrit, per correu postal i amb comunicació via WhatsApp o altres formes de comunicació pertinents. Des del moment que s'envia la sanció, es considerarà que aquesta és efectiva.
9. Durant la trobada presencial, la junta directiva explicarà la sanció, la llegirà en veu alta i l'entregarà per escrit.
10. Es donaran dues (2) còpies de la sanció. La persona sancionada haurà de signar les dues, amb data de firma.
 - Si la persona no vol signar, la resta de membres de junta directiva signaran assegurant s'ha notificat aquesta sanció.

11. A l'escrit sancionador caldrà estipular que el seguiment efectiu serà requisit per a la incorporació un cop transcorregut el temps establert. Per tant, si una persona és expulsada durant tres mesos i passat aquest temps no admet els fets, no podrà ser readmesa.
12. El to serà proper, però contundent de rebuig respecte a aquesta mena de comportaments. En cas de les expulsions temporals, es promouran frases com: *“per aquestes accions, aquest ara mateix no és el teu espai”*.

El dret d'admissió permet a l'entitat limitar l'accés a persones en determinades circumstàncies per garantir la seguretat i el bon desenvolupament de les activitats. Aquesta facultat només es pot exercir dins dels límits legals i mai de manera arbitrària o discriminatòria.

L'aplicació del dret d'admissió correspon a les persones responsables de l'espai o de l'activitat i sempre s'ha de basar en criteris concrets, objectius i justificats.

No es pot denegar l'accés ni expulsar ningú per motius de naixement, origen, sexe, religió, opinió, discapacitat, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o qualsevol altra circumstància personal o social.

Es pot limitar l'admissió, en canvi, a:

- Persones que mostrin conductes violentes o intimidatòries, o que incitin a l'odi, la violència o la discriminació.
- Persones que posin en risc la seguretat o el benestar d'altres persones assistents.
- Persones sotmeses a una mesura cautelar o sanció interna que en limiti temporalment l'accés a les activitats de l'entitat.

Mentre aquesta sanció estigui vigent, la persona assenyalada no podrà accedir a l'espai de CVG ni participar en cap acte, activitat o esdeveniment organitzat o coorganitzat per aquesta, tant si es desenvolupa en un espai propi com en un espai públic o d'una tercera entitat.

L'aplicació d'una sanció que comporti la no admissió temporal a activitats o espais de l'entitat està emparada pels articles 321-1 a 323-4 del Codi Civil de Catalunya, i pels articles 22.2, 22.4 i 40.2.a de la Llei 19/2020, d'Igualtat de Tracte i no-discriminació, així com pels articles 10 de la Llei 11/2009 i els 5-6 del Decret 112/2010, que regulen el dret d'admissió en activitats obertes al públic.

PROCÉS PER PRESENTAR UN RECURS

Totes les persones implicades tenen la possibilitat de demanar una revisió de la decisió presa per la junta directiva. Aquest mecanisme es gestionarà de manera interna i haurà de respectar estrictament la confidencialitat del procés. No està permès difondre públicament cap informació relacionada amb el cas.

A. Si la persona afectada decideix presentar un recurs contra la junta directiva

- Disposa d'un màxim de 60 dies naturals per a fer-ho.
- La comissió d'igualtat pot fer-ho en el seu nom i gestionar-ho directament amb la junta.
- La comissió pot reclamar a la junta directiva per què no ha aplicat la sanció pertinent, la qual s'empararà en el reglament de règim intern i els estatuts de la colla.

B. Si la persona afectada decideix presentar un recurs contra l'equip de referència

- Disposa d'un màxim de 60 dies naturals per a fer-ho.
- Pot parlar directament amb la junta directiva i reclamar una sanció per a les membres per mala praxi.

C. Si la persona sancionada decideix presentar un recurs contra la junta directiva o l'equip de referència

- Disposa d'un màxim de 15 dies naturals per a fer-ho.
- Podrà presentar-lo una única vegada, amb l'objectiu d'actuar amb diligència deguda i no causar major dany psicològic a la persona afectada.
- La comissió d'equitat podrà tornar a avaluar el cas i, si és pertinent, emetrà un nou informe de conclusions. Si el recurs no és pertinent, no serà necessari emetre cap informe nou i la junta aplica la sanció inicial.



PRESENTAR UN RECURS NO IMPLICA FER PÚBLIC EL CAS

Exposar o forçar la persona afectada a fer pública la seva experiència pot generar-li un dany addicional, conegut com a victimització secundària o revictimització. Aquest tipus de situacions s'emmarquen dins la violència institucional i poden tenir conseqüències legals greus, tal com recullen tant la Directiva 2012/29/UE (art. 9, art. 17, art. 52, art. 53, art. 54, art. 55, art. 57, art. 58) la Constitució espanyola (art. 18), la Llei 4/2015, de l'Estatut de la víctima del delicte (art. 19, art. 22 i disposició final primera, de modificació de l'article 681 de la Llei de Enjudiciamiento Criminal) i la Llei Catalana 17/2020 (art. 2, art. 4.6, art. 5.b, art. 24).

Fer públics casos de violència pot implicar sancions civils per l'entitat (indemnitzacions econòmiques per la víctima o altres mesures correctores), sancions administratives (retirada de subvencions públiques) o sancions penals individuals per casos greus.

PREGUNTES FREQUENTS

Si una persona és condemnada per violència masclista contra una persona de la colla, què hem de fer?

Les persones amb condemnes prèvies per violència masclista poden tenir l'entrada vetada a Castellers de la Vila de Gràcia (art. 7.1.e de la llei 1/2002, art. 544 ter de la LECrim, art. 48 i 57 del Codi Penal).

EL SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL CAS

Després de comunicar la sanció, l'expedient quedarà registrat al sistema intern de CVG i l'equip de referència es dissoldrà.

S'esborrarà tota la informació que s'hagi pogut emmagatzemar al Drive personal de les membres de la comissió.

Només la cap de la comissió d'equitat tindrà accés al sistema intern on es registren els expedients. Cada vegada que hi hagi una nova cap de comissió, la contrasenya haurà de canviar. La contrasenya serà personal i intransferible.

Tot i el tancament del cas en concret, la comissió d'equitat haurà de fer **seguiment** de les mesures i mecanismes implementats, així com de l'**estat** de la persona afectada. També es farà seguiment a la persona assenyalada, especialment en els casos en què les mesures de responsabilització.

Orientativament, el seguiment serà, per ambdues parts:

- Violències lleus: un mes, tres mesos i sis mesos.
- Violències greus:
 - La primera setmana: diari.
 - Les quatre setmanes posteriors: un cop a la setmana.
 - Els tres mesos següents: un cop al mes.
 - Cada tres i sis mesos si l'evolució és favorable.



FLEXIBILITAT EN EL SEGUIMENT

Els processos de recuperació i reparació varien de persona a persona. Per això, el seguiment s'adaptarà a les necessitats de cada persona, i es desescalarà segons valori la comissió d'equitat en cada cas.

- **Readmissió**
 1. Quan falti entre un mes i quinze dies per a la readmissió, dues persones de l'equip que va gestionar el cas i una persona de la junta directiva es trobaran amb la persona sancionada. A la reunió s'avaluarà si la persona admet els fets, si ha complert les condicions i si està disposada a reparar el dany. Si es compleixen els requisits d'admissió, les persones de l'equip de referència redactaran un informe de valoració positiu per adjuntar a l'expedient.
 2. Si la persona no compleix els criteris de readmissió (reconèixer els fets, complir les condicions i no haver reincidit) no podrà ser readmesa.
 - a. Si la comissió d'equitat rep una comunicació formal (per escrit) sobre reincidència durant el període d'expulsió, se la convocarà de forma extraordinària i se li comunicarà que no podrà ser readmesa.
 - b. A partir d'aquest moment, l'expulsió serà permanent.

3. Si la readmissió s'accepta, la persona de referència del cas preguntarà a la persona afectada com es troba. S'oferiran tots els recursos i suport necessaris que la colla pugui assumir.
4. Si la persona afectada no vol estar a prop de la sancionada als castells, s'avisarà a cap de colla perquè avisi les àrees pertinents. No es donaran detalls del cas. Per exemple, només s'informarà que, durant el període de seguiment (un o dos anys), les persones involucrades no haurien d'estar a prop a les pinyes.
5. En aquesta situació, es demanarà al/la cap de pinyes o troncs que signi el compromís de confidencialitat (Annex I). Només el o la cap de pinyes ha de tenir aquesta informació. És imperatiu comunicar-li que la resta de l'equip de pinyes o troncs només ha de tenir la instrucció que aquestes persones no poden estar juntes, sense entrar en detalls.

CAS B. CAS EXTERN (UNA DE LES PARTS IMPLICADES NO ÉS CVG)

CAS B.1 La persona afectada és de CVG

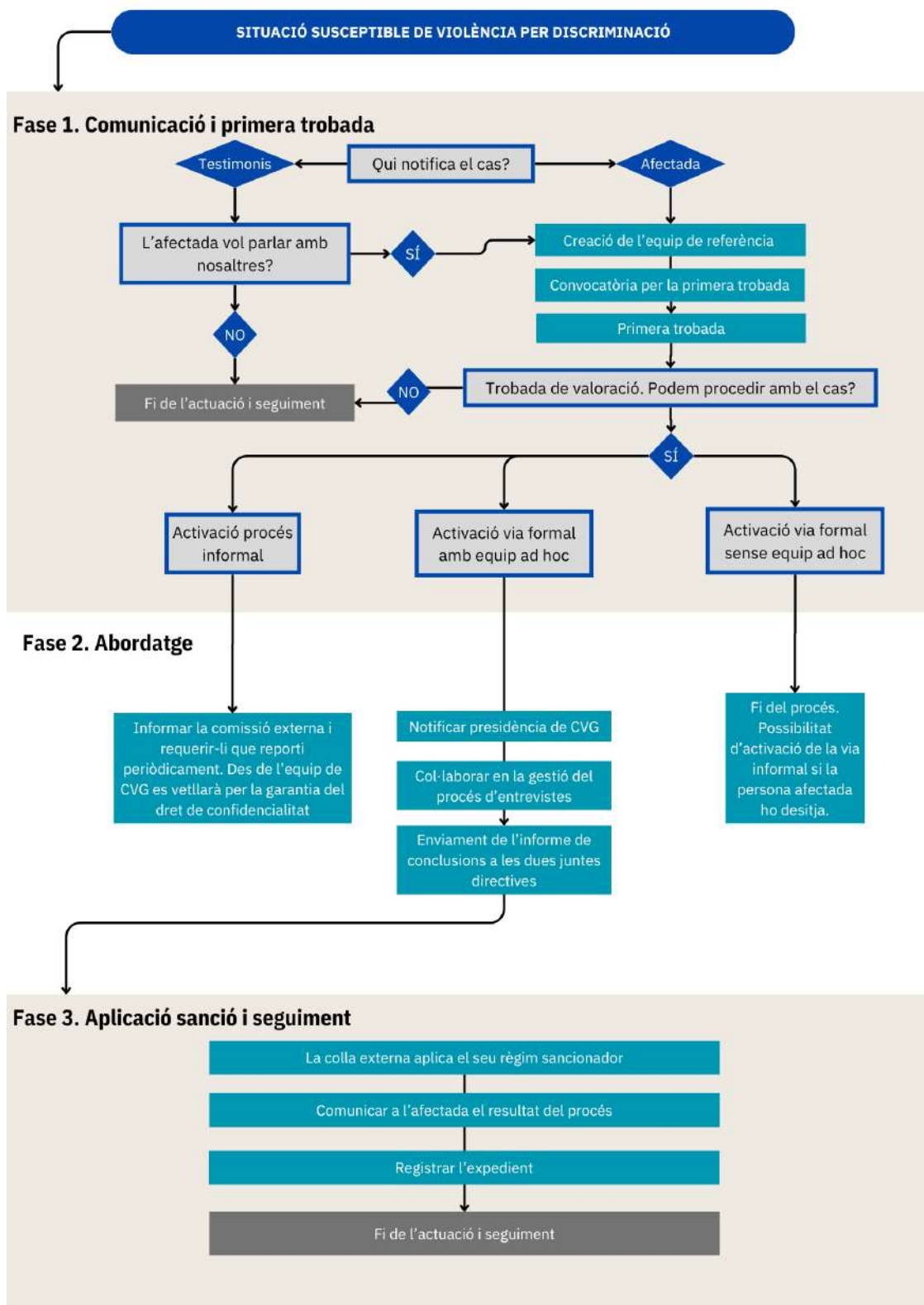


Diagrama 10. Procés general d'actuació quan la persona assenyalada és d'una altra colla.

FASE 1. COMUNICACIÓ I PRIMERA TROBADA.

Quan hi ha altres entitats implicades, el termini de resolució s'amplia a **60 dies naturals**.

El procés a seguir durant la fase 1 serà el mateix que l'exposat [en el Cas A](#), incloses les situacions on s'activi el protocol d'oci ([cas C](#)).

Després de la [primera trobada](#), si s'opta per continuar amb el cas, l'equip de referència haurà de:

- Demanar a la persona afectada si prefereix optar per la via formal o la via informal, i deixar per escrit la seva decisió. Aquesta decisió serà assessorada per l'equip de referència de Castellers de la Vila de Gràcia segons les recomanacions estipulades a [Triar la via formal o informal](#).

Si l'equip de referència opta per no continuar amb el cas, se seguirà el mateix procés que en el [Cas A](#).

Si la persona afectada vol activar la via informal, passem directament a la [Fase 2. Abordatge](#). Si opta per la via formal, el procés és el següent:

- Explicar a la persona afectada que com que la persona assenyalada no és de la colla, des de CVG no se li poden aplicar sancions. Per tant, serà necessari impulsar l'equip ad hoc iniciar el procediment formal.
- Explicar el funcionament de l'equip *ad hoc*.
 - Especificar que l'equip *ad hoc* vetllarà pels drets de la persona afectada, protegirà els seus interessos i promourà, si és pertinent, l'aplicació de sancions per a la persona assenyalada.
- Requerir el consentiment de la persona afectada per promoure la creació de l'[equip ad hoc](#) on participi, com a mínim, una persona de la comissió d'igualtat de CVG i una persona de la comissió d'igualtat/gènere/feminismes/igualtat/etc. de la colla de la persona assenyalada.

A partir d'aquí, poden succeir diverses situacions:

A. La persona afectada accepta la creació de l'equip ad hoc

L'equip de referència de CVG disposarà de quinze (15) dies naturals per a posar-se en contacte amb la colla o entitat externa, des del moment que es rebí el consentiment de la persona afectada.

Quan es validi la creació de l'equip ad hoc, caldrà signar l'acta de constitució de l'*equip ad hoc*, de forma presencial o virtual. És recomanable aprofitar aquesta trobada per exposar el cas a les membres de la colla externa que s'incorporen a l'equip *ad hoc*.

Si la colla externa declina la proposta de col·laboració o no dona presumció de veracitat als fets, la persona de referència traslladarà la situació a la junta directiva, la qual haurà de valorar quines accions realitza amb la colla en qüestió.

B. La persona afectada no vol que ens comuniquem amb la colla externa

La persona afectada pot declinar lliurement l'oferta de la creació de la comissió *ad hoc*, així com la possibilitat de parlar amb la colla externa. Aquesta decisió haurà de quedar per escrit i ser signada tant per la persona afectada com per les persones de la comissió d'igualtat de CVG.

El document especificarà que l'actuació s'atura en aquest moment perquè:

- La persona assenyalada no és de CVG i, per tant, no hi ha potestat a aplicar-li sancions directes.
- No s'ha donat permís per comunicar-se amb la comissió de la colla externa i, per tant, s'acaba el procés formal.

Constitució de l'equip adhoc

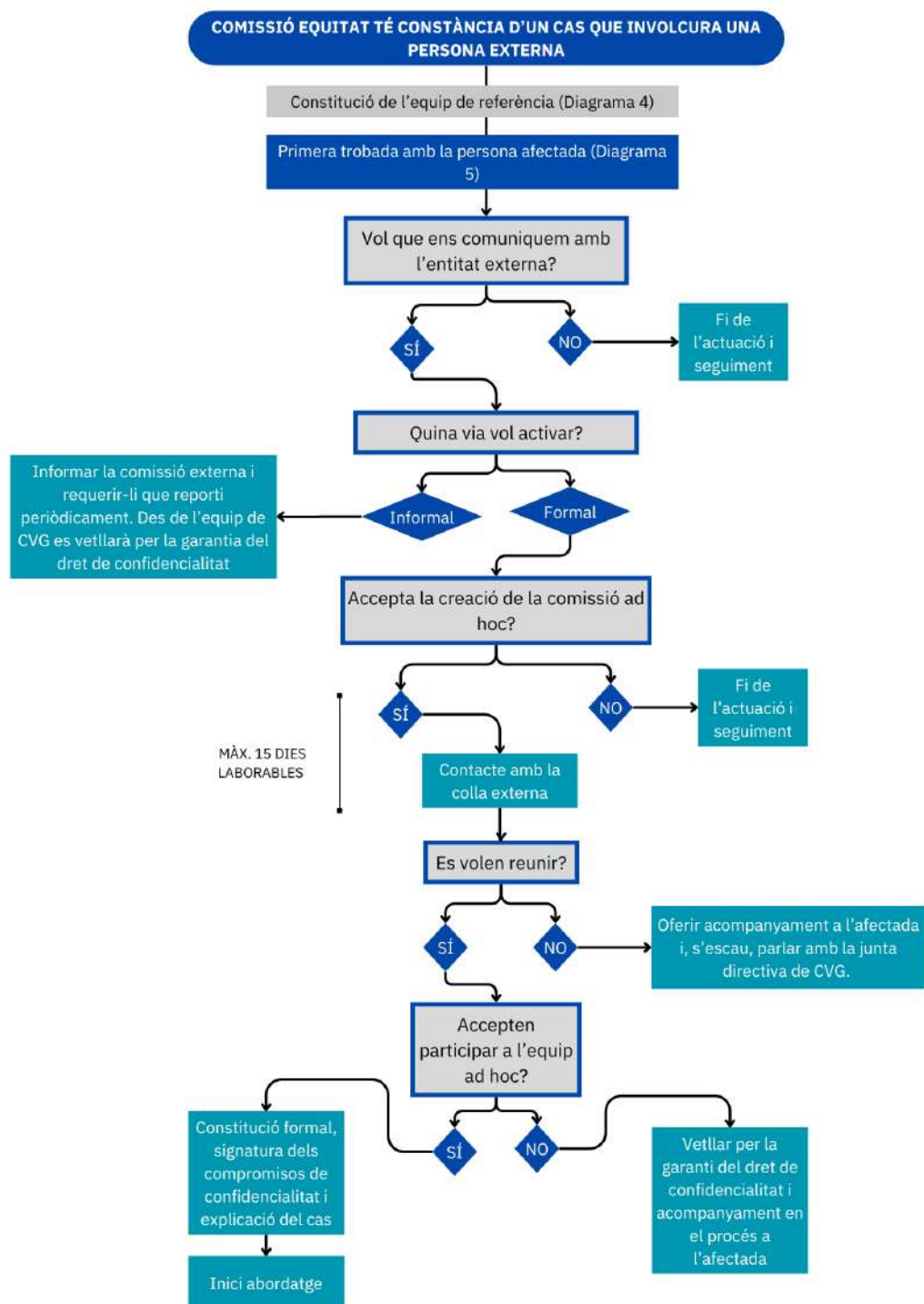


Diagrama 11. Constitució de l'equip ad hoc.

FASE 2. ABORDATGE

Via informal

1. S'informa la comissió externa sobre el cas, sense donar excessius detalls.
2. Es demana a la colla externa que periòdicament expliqui a la persona de referència com avança el cas, quina ha estat la reacció de la persona assenyalada, etc.
3. És molt important especificar a l'entitat externa que des de Castellers de la Vila de Gràcia **no s'està demanant, ni exigint una sanció per la persona assenyalada**, si no únicament s'explica a tall informatiu.

Via formal

1. La persona de referència del cas avisarà a presidència de Castellers de la Vila de Gràcia. Amb la voluntat de preservar la confidencialitat en el procés, no s'avisarà tota la junta directiva.
2. Constituir l'equip ad hoc i donar suport en el procés d'entrevistes.
3. Serà responsabilitat de la comissió de la colla externa aplicar el seu protocol d'actuació, atès que el membre que haurà infringit el reglament de conducta serà el seu.



PROTECCIÓ DE LA CONFIDENCIALITAT AMB ALTRES COLLES INVOLUCRADES

A CVG, la via formal implica la pèrdua de l'anonimat, però no de la confidencialitat. És possible que el protocol de la colla externa repeteixi aquesta lògica, però també és possible que no. En alguns casos, algunes colles poden tenir protocols que permeten sancionar sense aplicar un procés d'investigació rigorós, i això pot permetre que la persona assenyalada no conegui la identitat de l'afectada, o altres situacions no contemplades en aquest protocol. Atesa la multitud de situacions possibles, la tasca principal de CVG és protegir la identitat de l'afectada, sempre que això sigui possible, i sobretot vetllar per la garantia de la confidencialitat en tot el procés.

La persona afectada ha de saber que, en cas que s'iniciï un procés d'entrevistes, és possible que:

- La persona assenyalada sabrà de quina colla és l'afectada i qui és ella, atès que se li preguntarà sobre la situació viscuda.
- La persona assenyalada haurà de signar el compromís de confidencialitat.

Per a resoldre més dubtes sobre la via formal i la informal, podeu consultar l'apartat [Triar la via formal o informal](#).

Les membres de CVG que formen part de l'equip ad hoc vetllaran perquè tota la investigació quedi recollida per escrit, idealment amb un diari de fets, seguint el procés estipulat [al CAS A](#).

Un cop finalitzi el procés d'entrevistes, l'equip ad hoc es trobarà per posar en comú tota la informació recollida i escriure l'informe de conclusions, amb la proposta de sanció (si s'escau) adequada segons el protocol, els estatuts i el reglament de règim intern de la colla o entitat externa. Castellers de la Vila de Gràcia no té vot en l'aplicació o no de les mesures sancionadores a una colla externa, però pot tenir veu en representació de la persona afectada. L'informe es redactarà segons els criteris estipulats [aquí](#).

L'informe de conclusions s'enviarà a les dues juntes directives.

FASE 3. APLICACIÓ DE LA SANCIÓ I SEGUIMENT.

La colla externa comunicarà la sanció mitjançant els mecanismes recollits al seu protocol i reglament de règim intern. Serà responsabilitat de la part CVG de l'equip *ad hoc* mantenir el contacte amb la persona afectada i comunicar-li la resolució del cas i consensuar, si la colla externa ho troba pertinent, la sanció (igual que en el Cas A).

Després de comunicar la sanció, l'expedient quedarà registrat al sistema intern de CVG i l'equip *ad hoc* es dissoldrà. Es designarà una persona de referència de la comissió d'equitat (idealment, alguna de les persones que hagin estat a l'equip *ad hoc*) la qual farà el seguiment amb la persona afectada, mitjançant la persona de referència. Orientativament, el seguiment serà:

- Violències lleus: un mes, tres mesos i sis mesos.
- Violències greus:
 - La primera setmana: diari.
 - Les quatre setmanes posteriors: un cop a la setmana.
 - Els tres mesos següents: un cop al mes.
 - Cada tres i sis mesos si l'evolució és favorable.



RESUM DE LES TASQUES DE CASTELLERS DE LA VILA DE GRÀCIA A L'EQUIP AD HOC (Via formal)

Fase 1. Comunicació

- Promoure la creació de l'equip

Fase 2. Abordatge

- Notificar presidència de l'inici de la gestió d'un cas.
- Exposar la situació a la colla externa, respectant tot el possible l'anonimat i la identitat de la persona afectada.
- Vetllar perquè totes les persones de la colla externa implicades en la gestió del cas, incloses les persones de l'equip *ad hoc* i la persona afectada, signin el compromís de confidencialitat ([Annex I](#)).
- Recollir possibles testimonis o proves entre les persones de Castellers de la Vila de Gràcia.
- Assistir, si la persona afectada ho troba pertinent i necessari, a reunions amb la persona assenyalada.
- Incentivar la redacció de l'informe de conclusions segons el procés i el model estipulat [al CAS A](#).
- Qualsevol altra tasca que pugui contribuir a millorar l'estat de la persona afectada o agilitzar la gestió.

Fase 3. Aplicació de la sanció

- Traslladar el resultat de l'aplicació del protocol extern a la persona afectada i consensuar la sanció.
- Fer el seguiment amb la persona afectada i derivar-la, si cal, als serveis pertinents.
- Qualsevol altra tasca que pugui contribuir a millorar l'estat de la persona afectada o agilitzar la gestió.



DRET D'ADMISSIÓ A PERSONES EXTERNES

Castellers de la Vila de Gràcia pot vetar l'entrada a Can Musons, emparada en el dret d'admissió, de tota persona d'una entitat o colla externa que hagi comès una agressió sexual molt greu i hagi estat gestionada per la comissió d'equitat de la CVG.

En cas que hi hagi situacions que no hagin estat directament gestionades per la comissió (com ara expulsions d'entitats externes on CVG no ha tingut cap implicació) es decidirà aplicar o no el dret d'admissió després de valorar cada cas.

Cas B.2 La persona assenyalada és de CVG

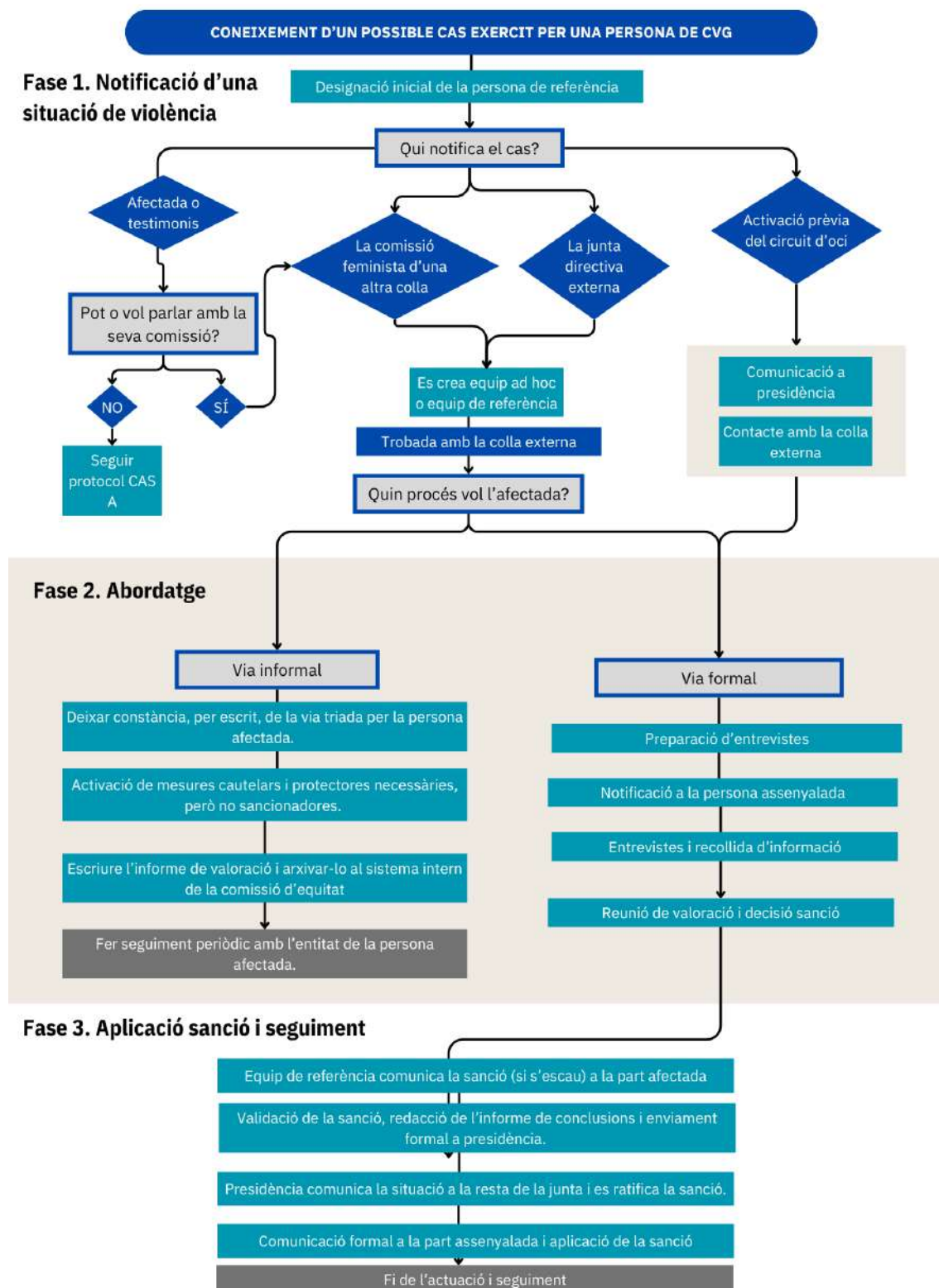


Diagrama 12. Procés general d'actuació quan la persona assenyalada és de CVG.

FASE 1. NOTIFICACIÓ D'UNA SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA.

Una situació de violència exercida per persones de CVG cap a persones d'entitats externes pot ser notificada per:

- 1. La persona afectada o testimonis o a través de xarxes socials.**
 - La persona afectada (externa a CVG) o altres persones es posen en contacte amb la comissió d'equitat per explicar que hi ha hagut un cas amb una persona de CVG.
- 2. Entre juntes directives.** La junta directiva d'una colla o entitat externa es comunica formalment amb la junta de CVG per exposar un cas.
- 3. La comissió feminista d'una altra colla es posa en contacte amb la comissió de CVG.**

A més a més:

- 4. Activació del protocol d'oci (Cas C).** Després de l'aplicació del protocol d'oci (es pot consultar [aquí](#)) contra membres de Castellera de la Vila de Gràcia, s'iniciarà un procés sancionador intern.

Procés d'actuació general

Primer de tot, es designarà una persona de referència de CVG per coordinar el contacte amb l'entitat externa. El procés d'actuació variarà depenent de qui ha notificat el cas (situacions A, B i C):

- A. Ha avisat directament la persona afectada.** En primer lloc, caldrà preguntar a la persona afectada si vol o pot parlar-ho amb la comissió feminista de la seva colla. Pot ser que no vulgui fer-ho perquè no se sent segura, o directament perquè no hi ha comissió feminista, entre altres raons. En aquest cas, s'entendrà la persona afectada com a membre de Castellera de la Vila de Gràcia i se seguirà el protocol habitual ([Cas A](#)).
- B. Ha avisat la junta directiva.** Es demanarà el contacte d'una persona de referència de la colla externa. Idealment, ha de ser una persona de la comissió d'equitat/feminista de la colla externa. Si no n'hi ha, es gestionarà el contacte amb la junta directiva.
- C. Ha avisat la comissió feminista o venim de la situació A o B.** Es proposarà a la colla externa la creació de l'equip ad hoc. A diferència del cas B.1, com que la persona afectada no és de la nostra entitat, els tempos els marcarà la colla externa. Si opten per continuar amb l'equip ad hoc, se seguirà la via proposada al cas B.1, amb els rols invertits. Si decideixen no formar l'equip ad hoc, es respectarà aquesta situació i treballar de forma paral·lela, però no conjunta, mitjançant la [designació habitual de l'equip de referència](#).

Tant si es gestiona el cas amb l'equip de referència habitual com si es crea l'equip ad hoc se celebrarà una reunió inicial amb la comissió feminista externa on s'haurà de preguntar:

- Què ha passat?
- Tenen el nom i/o descripció de la persona de CVG que ha comès l'agressió?
- La persona afectada ha dit què vol fer? Vol que la comissió parli informalment amb la persona o vol que sigui sancionada formalment?

Un cop es tingui tota aquesta informació, l'equip (tant si és ad hoc com si no) procedirà segons el protocol habitual i es demanarà a l'afectada (mitjançant la comissió feminista externa) si vol optar per la via formal o informal.

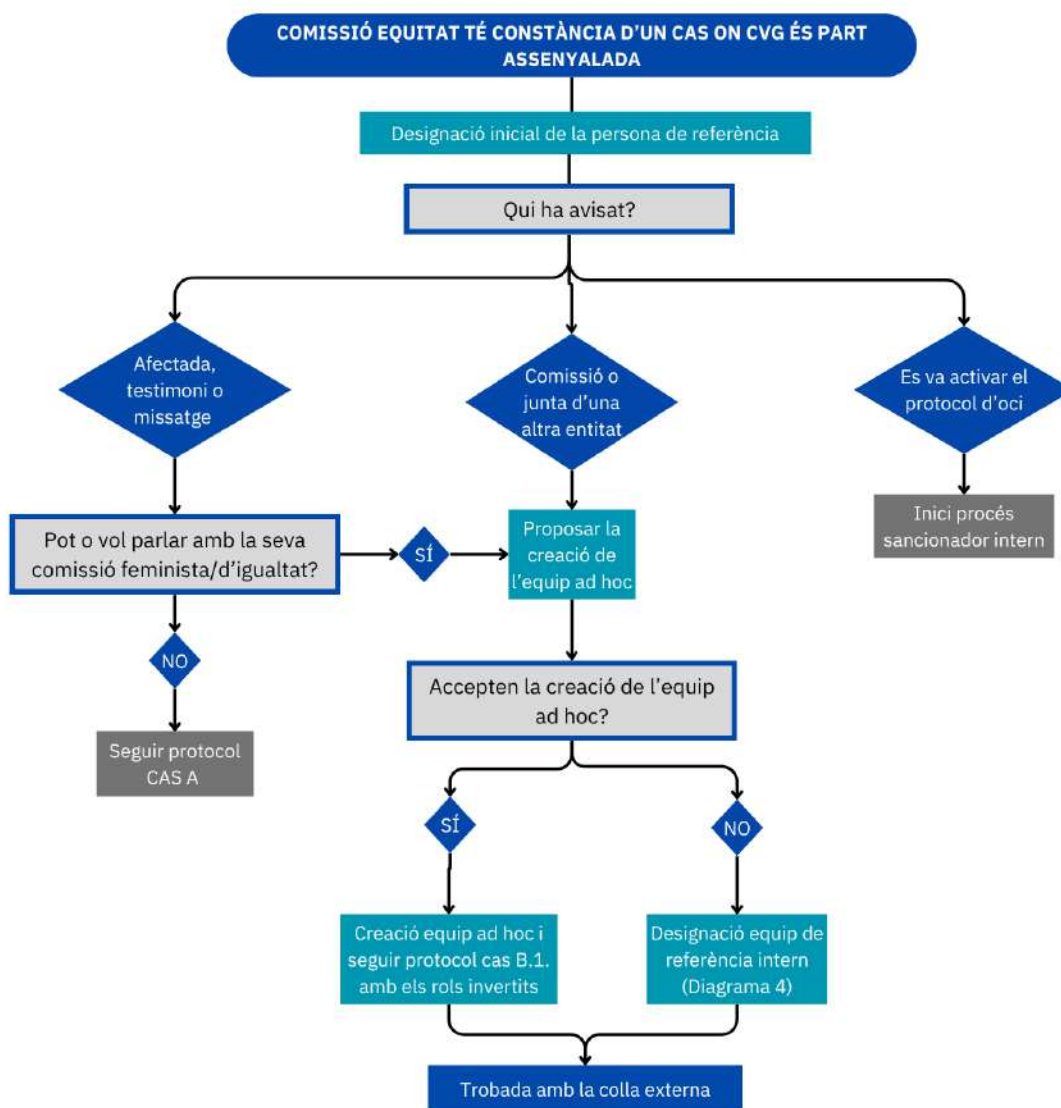


Diagrama 13. Designació de l'equip de referència en casos on la persona assenyalada és de CVG.

FASE 2. ABORDATGE

Primer de tot caldrà determinar la persona de referència i estipular quin procés vol seguir l'afectada.

Via informal

- Des de CVG s'activaran les mesures necessàries, segons s'estipula [aquí](#).

Via formal

1. Celebrar la reunió inicial, on s'exposarà el cas i totes les membres signaran el compromís de confidencialitat. A la reunió cal recollir:
 - Què ha passat?
 - Tenen el nom i/o descripció de la persona de Castellers de la Vila de Gràcia que ha comès l'agressió?
 - La persona afectada ha dit què vol fer? Vol que la comissió parli informalment amb la persona o vol que sigui sancionada formalment?
2. Seguir el procés estipulat [al cas A](#).
3. És recomanable que tota la comunicació amb la persona afectada sigui a través de la comissió feminista de la colla externa. Elles hauran de recollir tota la informació pertinent de la part afectada, inclosos testimonis i proves.
4. Des de Castellers de la Vila de Gràcia es parlarà amb la persona assenyalada i es programarà l'entrevista. També es recolliran testimonis i proves, segons el procés definit [aquí](#).
5. Un cop finalitzi el procés d'entrevistes, l'equip ad hoc es trobarà per posar en comú tota la informació recollida i escriure a l'informe de conclusions, si s'escau, la sanció per la persona assenyalada, segons els criteris estipulats [aquí](#).
6. L'informe de conclusions acabat s'enviarà a la junta directiva de Castellers de la Vila de Gràcia i a la comissió feminista de la colla externa perquè el facin arribar, si ho troben pertinent, a la junta directiva de la seva colla.

Activació prèvia del circuit d'oci procés sancionador intern

El protocol d'oci (disponible [aquí](#)) s'activa **únicament** quan la persona afectada constata que està succeint un cas de violència. Per tant, en tant que ja hi ha hagut una actuació formal, es considera activada la via formal i sancionadora.

1. Comunicar per escrit a junta directiva el cas succeït a l'espai d'oci i demanar que s'avisï la junta de l'entitat externa a tot tardar l'endemà. A la comunicació, la junta directiva dirà el nom de la persona de referència del cas i el seu telèfon de contacte, i demanarà a l'entitat externa les dades de contacte de la seva comissió feminista/igualtat.
2. La persona de referència es posa en contacte amb la colla externa. Cal indicar que s'inicia un procés intern d'investigació i sanció i demanar que traslladin a la part afectada si vol exposar el seu relat. S'ha d'evitar pressionar la persona afectada: si no vol parlar, no passa res. En tot cas, les membres de la comissió que van gestionar el cas durant la festa podran actuar com a testimonis.
3. Gestionar la recollida d'informació i les entrevistes amb un diari de fets, seguint el procés estipulat al [cas A](#).
4. Fer una [proposta de sanció](#), si s'escau, i [redactar l'informe de conclusions](#).

FASE 3. APLICACIÓ DE LA SANCIÓ I SEGUIMENT.

Des de l'equip de referència s'enviarà l'informe de conclusions a presidència i es demanarà que s'avisï la resta de la junta directiva. Després se seguirà el [procés de ratificació de la sanció](#) i posterior [tancament i seguiment](#).

CAS C. PROTOCOL D'OCI (INTERVENCIÓ DIRECTA DURANT UN ESPAI FESTIU)

Bases d'aplicació

- El protocol d'oci serà aplicable a tots els espais festius organitzats per Castellers de la Vila de Gràcia.
- En cas que hi hagi una agressió a un espai diferent, com ara la festa d'una colla externa, s'actuarà segons el protocol de l'entitat externa.
- Si l'entitat no té protocol, s'aplicarà el protocol festiu de CVG.

Fase 0. Preparació

Castellers de la Vila de Gràcia compta amb una sèrie de factors preventius de possibles violències que poden ocórrer durant els espais d'oci i festius organitzats per l'entitat:

- La presència de la comissió feminista, identificada amb un braçalet lila.
- La coordinació prèvia amb les comissions feministes d'altres entitats/colles presents a l'esdeveniment, si s'escau.
- Missatges i falques llançades durant els actes segons aquell és un espai lliure de violències masclistes, LGTBI-fòbiques i racistes.
- Cartells amb missatges que ajudin a crear un espai més segur.
- A la barra i repartits per l'espai, indicadors de la presència i/o localització del Punt Lila.

Diagrama d'actuació en cas de detecció de violència

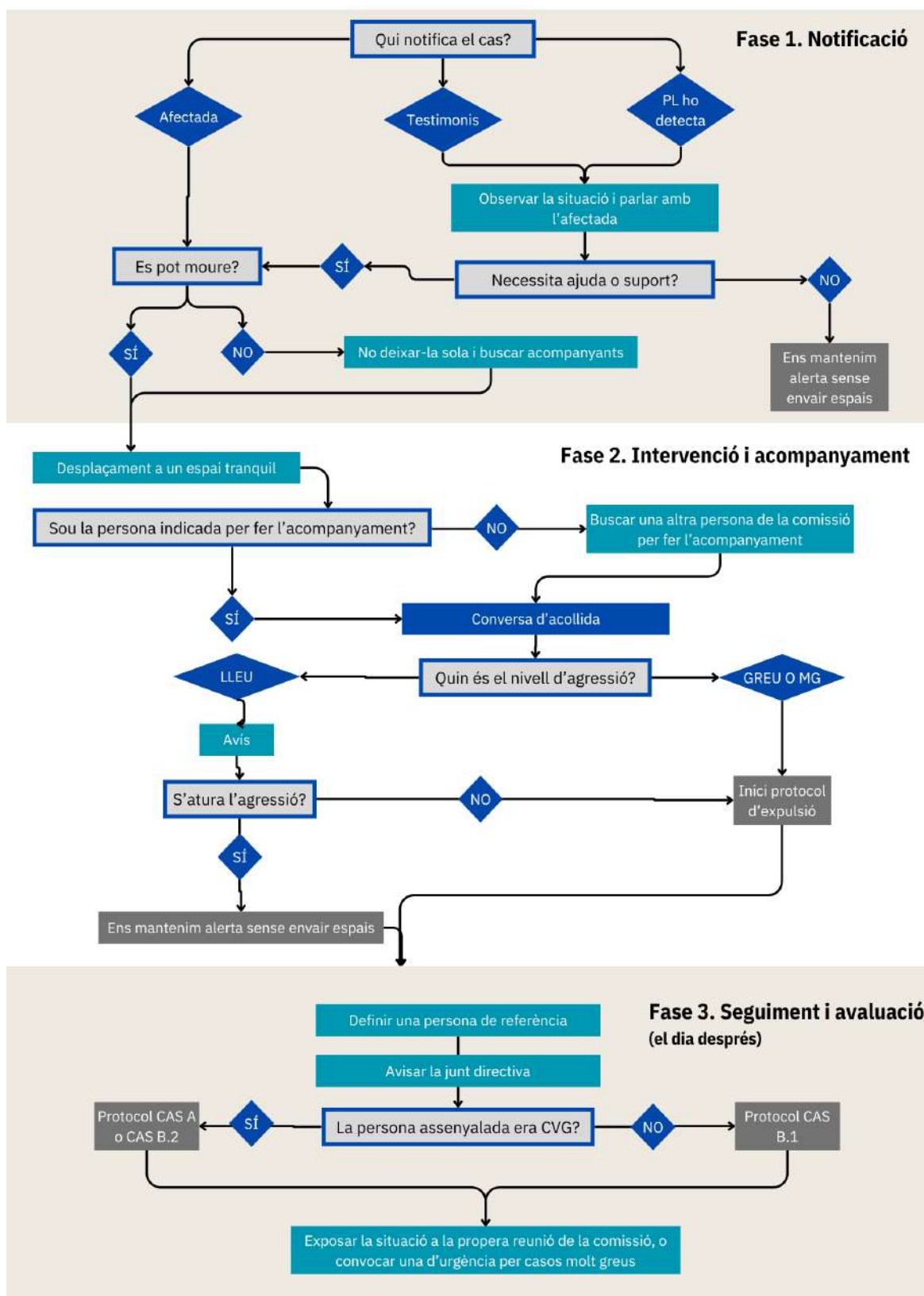


Diagrama 14. Protocol general d'oci.

Fase 1. Notificació

EL PUNT LILA DETECTA UNA POSSIBLE SITUACIÓ O UNA PERSONA EXTERNA AVISA

- **Si hi ha una persona afectada...**
 - Preguntar-li si està bé. És important no comunicar frases com ara «m'han dit que t'estan agredint. És així?». És preferible fer una pregunta oberta «com va la nit?» o «estem fent una ronda informant a totes les persones de la festa que hi ha Punt Lila a la barra. Va tot bé? Si necessites res, pots anar allà o parlar amb qualsevol de nosaltres que porta el braçalet».
 - Si no necessita ajuda, es manté la vigilància sense envair espais.
 - Si confirma que necessita suport o que està succeint alguna situació susceptible de violència, s'activa el protocol.



ELS LÍMITS ELS POSA CADA PERSONA

Des de la comissió d'equitat de Castellers de la Vila de Gràcia es treballa perquè totes les persones de la colla siguin capaces de posar els seus propis límits, els quals poden ser variables. Un comportament pot ser una agressió per algú, mentre que per una altra persona pot ser una broma o fins i tot part d'un flirteig. És important no jutjar, ser policies o assumir que algú s'ha sentit agredit o agredida d'entrada.

- **Quan no hi ha cap persona directament afectada...**
 - Per exemple, un testimoni us diu que “un noi està molt pesat i us ho volem fer saber”.
 - Recolliu tota la informació possible: qui és, com va vestit i exactament què està fent.
 - Acosteu-vos a observar la situació.
 - Si detecteu indicis que confirmen una actitud invasiva o potencialment violenta, procediu seguint les indicacions del punt anterior.

LA PERSONA AFECTADA AVISA DIRECTAMENT

- Mantingueu la **calma**. A vegades, quan es notifica un cas es genera ansietat o nervis entre l'equip que l'ha de gestionar: ho volem fer bé i no volem revictimitzar, i això ens posa pressió per actuar ràpidament. No passa res si triguem uns minuts a fer la primera intervenció.
- Pregunteu-li **què necessita**. A vegades només volen parlar i/o exposar un cas que es pot resoldre de manera ràpida (per exemple, aquell noi no para de molestar-me). Si aquest és el vostre cas, procediu a la fase 2, sempre acompanyades d'altres membres del Punt.

Si no es pot moure, està en estat de xoc o similars

- És important **no deixar-la sola** en cap moment. Si ha vingut sola, cal preguntar-li si té alguna amical a Can Musons (o espai on se celebri l'activitat festiva i CVG tingui potestat d'admissió) i anar-la a buscar.
- Quan estigui acompanyada, porteu-la a un espai tranquil (idealment, la sala de junta).
- Un cop estigui a l'espai segur, expliqueu-li que anireu a buscar la referent del torn o alguna altra companya de Punt Lila de suport. No gestioneu el cas soles.
- Inicieu la fase 2.

Fase 2. Intervenció i acompanyament.

Abans d'iniciar aquesta fase, **pregunteu-vos si sou la persona indicada per fer la intervenció**. Potser heu begut una mica, esteu afectades per com ha anat la diada (sigui bé o malament), esteu passant per algun moment complicat a nivell personal o, fins i tot, ja heu gestionat altres casos i no podeu assumir-ne un més. Si és el cas, cerqueu una persona de la comissió feminista que pugui fer l'acompanyament.

Un cop hi hagi un mínim de dues persones del Punt Lila, ambdues preparades per fer la intervenció, s'inicia la gestió del cas.

Patró per una conversa d'acollida

- **Presentació horitzontal.**
 - *Com et dius? Jo em dic...* Aquesta presentació us ajudarà a rebaixar la mateixa càrrega emocional.
 - Explicar qui sou (Membres de la comissió d'equitat/Punt Lila de CVG) i que tot el que diguin serà tractat amb confidencialitat.

- **Inici del relat.**
 - Podeu començar amb frases com ara: *Et ve de gust explicar-me què ha passat? Vols explicar-me com et sents?*
 - **No forceu la persona afectada que expliqui què ha passat** amb tota mena de detall. La vostra tasca no és jutjar el fet, sinó gestionar que l'espai coninui sent segur per l'afectada i, en els casos més greus, derivar-la als serveis i recursos pertinents.
 - Feu escolta activa i seguïu el ritme que ella marqui.
 - Eviteu posar noms a les situacions que es relaten si les afectades no ho fan («~~*T'han violat*~~»).
 - Parleu amb la persona afectada i eviteu parlar exclusivament amb les amistats que l'acompanyen. A vegades, amb la millor de les intencions, aquestes persones dominen el relat, animen o desanimen l'afectada perquè parli, i poden generar més estrès o posar pressions innecessàries. Si és el cas, cal recordar-les que la prioritat és la persona afectada, i necessiteu que ella us expliqui el relat directament.
 - Recolliu la màxima informació possible de la persona assenyalada i altres testimonis.

- **Després de la conversa d'acollida, s'inicia el procés d'intervenció directa.**

A continuació es detalla el procés d'intervenció.

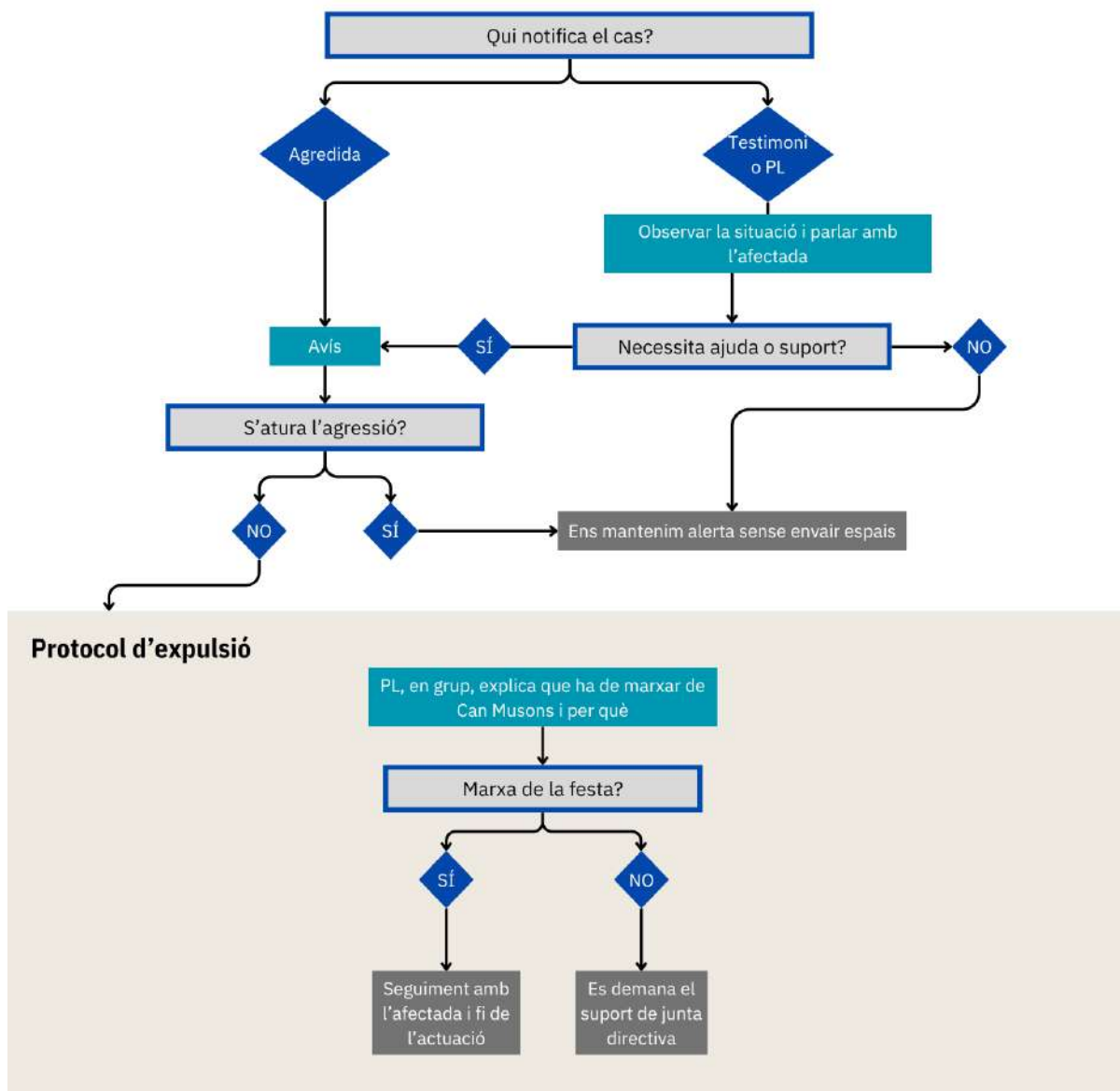


Diagrama 15. Detall del procés d'intervenció en casos lleus.

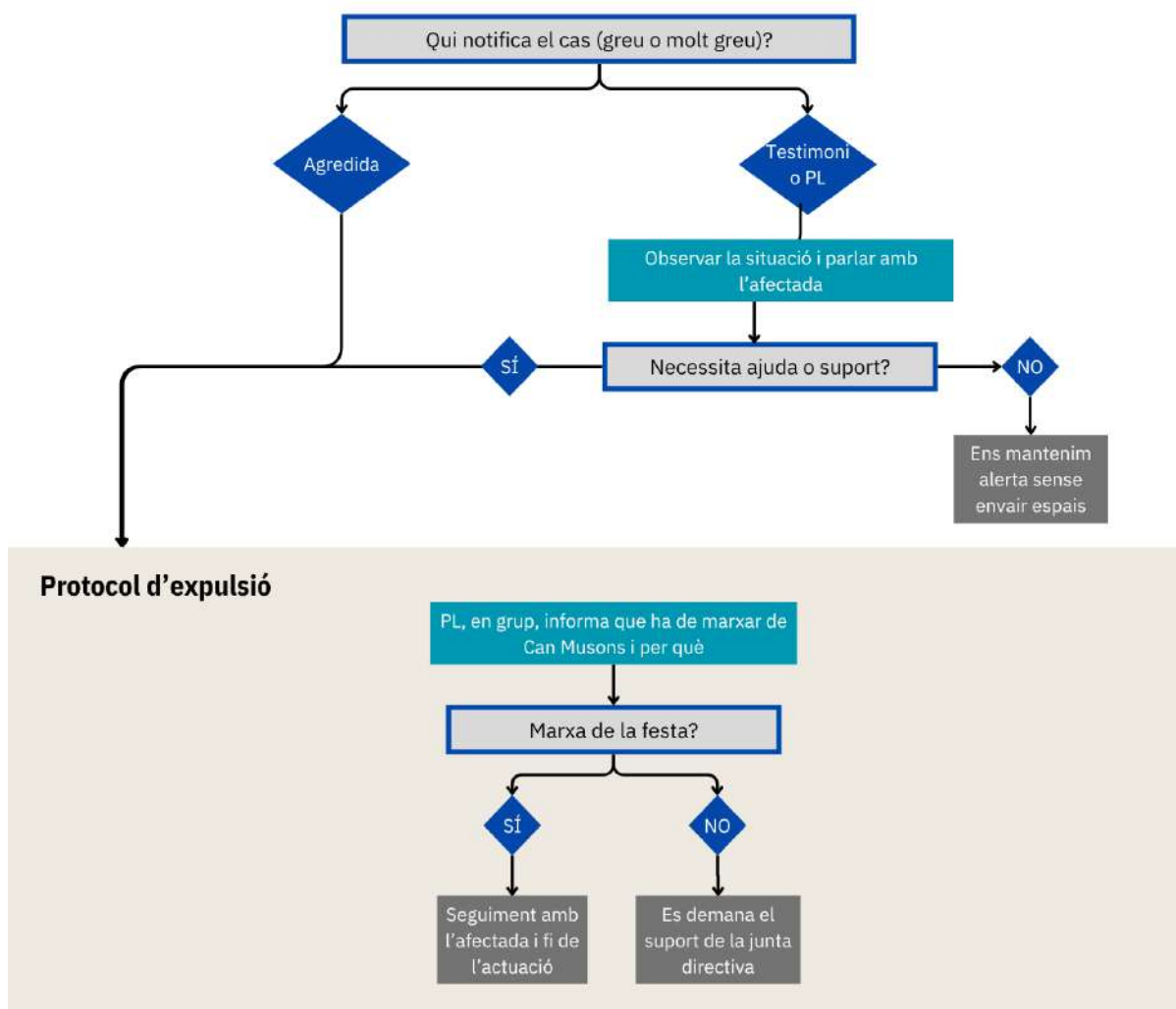


Diagrama 16. Detall del procés d'intervenció en casos greus o molt greus.

PROTOCOL ESPECÍFIC D'EXPULSIÓ DURANT FESTA MAJOR DE GRÀCIA

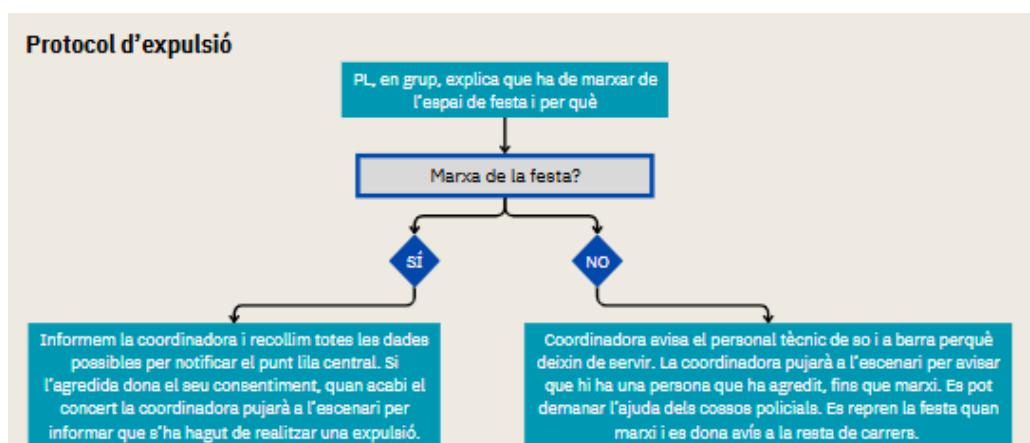


Diagrama 17. Protocol específic d'actuació durant la Festa Major de Gràcia.

EN CAS D'AGRESSIÓ SEXUAL MOLT GREU

Actuació amb l'agressor (extret del Protocol No Callem)

- L'agressor podrà ser detingut per qualsevol persona present a la festa sempre que se'l trobi *in fraganti* o a punt de cometre el delictes d'agressió sexual (article 490 de la Llei d'enjudiciament criminal).
- Si es detecta *in fraganti* o a punt de cometre's un delictes d'agressió sexual, és obligació de la ciutadania trucar als Mossos d'Esquadra (Article 259 de la Llei d'enjudiciament criminal). Aquest fet no implica que l'afectada hagi de denunciar.
- Si no es troba l'agressor *in fraganti* o a punt de cometre el delictes, però la persona afectada pot facilitar una descripció seva molt clara, busca'l pel local i posa'l a disposició dels Mossos.
- Durant l'atenció, la prioritat és l'atenció a la víctima i no la persecució del delictes.

Actuació amb la persona afectada

La persona afectada ha de saber que...

- L'hospital de referència a Barcelona és l'Hospital Clínic. És recomanable que es desplaci per a fer una revisió i després, si vol, pot denunciar-ho.
- Si la persona és menor de 16 anys, l'hospital de referència serà Vall d'Hebron.
- És molt important que es desplaci al centre mèdic perquè les primeres hores després de l'agressió són crucials per recollir proves en cas de denúncia, a més que serà d'utilitat per tractar i prevenir ITS, embaràs o altres lesions que s'hagin pogut produir.
- Si té dubtes, des del Punt Lila de CVG se li oferirà acompanyament per desplaçar-se a l'hospital.
- Si decideix denunciar a l'hospital, el centre mèdic s'encarregarà d'enviar l'informe de lesions al jutjat de guàrdia, i també avisarà la policia. Si ho prefereix, ella podrà denunciar directament a la policia, però haurà de portar l'informe mèdic. Hi ha temps per denunciar. No ho ha de fer al mateix moment si no ho vol.
- Si no vol denunciar, l'hospital té l'obligació a informar que ha tractat una agressió sexual. No obstant això, l'avís no implica l'inici d'un procés judicial o penal. Això només pot passar si denuncia.

PREGUNTES FREQUENTS

I si hi ha una agressió molt greu, però no és sexual?

A vegades pot ser difícil calibrar la gravetat d'una agressió no sexual, i intentar fer-ho pot posar en risc la integritat física de les membres de la comissió d'equitat. Per això, si hi ha una situació marcadament violenta, no serà tasca de la comissió d'equitat ni del punt lila discernir si és un cas greu o molt greu. Davant la sospita d'un cas molt greu, es demanarà ajuda de junta i, si és pertinent, es trucarà cossos policials.

EN CAS D'EXPULSIÓ

Si s'ha d'expulsar alguna persona de Can Musons, des de la comissió d'equitat es demanarà a la persona assenyalada que abandoni l'espai de festa. Si no ho fa, es pot demanar suport a persones externes a la comissió o a la junta.

Can Musons disposa de dret d'admissió. Per tant, si opta per no marxar, es poden avisar els serveis policials pertinents.

Fase 3. Seguiment i avaluació.

En tots els casos, es definirà com a mínim una persona de referència del cas després de l'activació del protocol. Aquesta persona avisarà per escrit la junta directiva el mateix dia o, com a molt tard, el dia després.

Si s'ha intervingut amb una persona externa a la colla, es parlarà amb la persona afectada, si aquesta és de Castellers de la Vila de Gràcia, [per](#) saber si ella vol activar el protocol segons el cas B.1. Si ella no vol actuar, no es procedirà amb el cas. Addicionalment, en cas que hi hagi hagut expulsió, la junta directiva ho notificarà automàticament a la colla externa.

Si s'ha intervingut amb una persona de CVG, s'actuarà d'ofici i s'iniciarà directament la via formal. Se seguirà el [protocol d'actuació del Cas A](#), si la persona afectada és de CVG, o el [protocol B.2 \(Abordatge per activació prèvia del circuit d'oci\)](#). En casos lleus en els quals no hi ha hagut expulsió, si la persona afectada no vol prosseguir amb el cas no s'actuarà d'ofici. Únicament quan la persona afectada manifesti clarament que no vol cap gestió.

Si la persona no és de cap colla o no se la pot identificar, no es podrà continuar amb el procediment.

Tots els casos que es gestionin mitjançant aquest circuit d'actuació es compartiran amb la resta de la comissió d'equitat a la següent reunió convocada. A la trobada es valorarà la intervenció i es detectaran punts de millora, si és que se'n detecten, per tal d'actualitzar aquest protocol.

En situacions d'agressions molt greus:

1. Convocar una reunió d'urgència per poder oferir suport a l'afectada i avaluar com es troben les castelleres de la comissió d'equitat que han gestionat el cas.
2. Derivar tant la persona afectada com les membres de la comissió que van gestionar el cas als serveis i recursos d'acompanyament pertinents.

CAS D. ARRIBEN PERSONES ASSENYALADES D'ALTRES COLLES

Aquest protocol creu en el dret de reparació i es basa en una premissa fonamental: la violència masclista, LGBTI-fòbica o racista tenen un origen estructural. A vegades, però, les persones que han estat sancionades, avisades o involucrades en processos d'abordatge de violències masclistes, LGBTI-fòbiques o racistes marxen de la seva colla i es desplacen a una altra. Malauradament, sabem que les persones que no inicien processos de reparació, tendeixen a reproduir comportaments i patrons, motiu pel qual és habitual dubtar sobre què fer quan es té coneixement d'un cas entre colles o entitats.

En primer lloc, cal tenir present que formalment **les colles només poden avisar-se entre elles en cas que hi hagi hagut un procés judicial on la persona assenyaldada hagi estat condemnada o s'hagin aplicat mesures cautelars fermes (com ara una ordre d'allunyament)** (art. 5, 6.1, 6.2 i 8 de la LOPDGDD, art. 6 de la RGPD).

Per tant, quan la comissió s'assabenti de possibles casos gestionats per altres entitats que no han involucrat un procés judicial, el procés serà:

1. Crear un equip de referència per gestionar el cas.
2. Designar una persona de referència, la qual es posarà en contacte amb l'entitat externa per validar la informació rebuda.
3. Si es confirma el cas, la comissió estarà alerta respecte a la persona assenyaldada, però no es comunicarà en cap cas amb ella. En cas que cometi una agressió, es considerarà agreujada i serà automàticament d'un nivell superior (si és lleu, greu; si és greu, molt greu).
4. Si no es confirma el cas, no s'iniciarà cap acció.
5. En ambdós casos, es redactarà un informe signat per la persona de referència explicant què ha passat i quin ha sigut el desenvolupament i la resolució del cas.

CAS E. PROTOCOL DE VIATGE

Sempre que la colla realitzi un viatge s'activarà el protocol CAS E. Aquest protocol contempla mesures de prevenció i d'actuació concretes, adaptades a la pernoctació fora de casa, en cas d'haver-hi alguna situació d'assetjament, violència o quan simplement calgui suport durant el viatge.

Mesures preventives

- Un mínim de dues membres de la comissió d'equitat aniran identificades durant totes les actuacions, assajos i cercaviles.
- S'establirà una habitació segura, ocupada per un mínim de dues membres de la comissió d'equitat. Aquest serà l'espai on s'atendran incidències en cas que n'hi hagi.
- S'habilitarà un telèfon d'atenció d'una de les membres de la comissió (idealment, la cap) per incidències. El telèfon haurà d'estar disponible en tot moment.

Abordatge

S'actuarà segons els protocols ja detallats (Cas A o Cas B). Si succeeix una situació de violència durant una festa en el viatge, no s'aplicarà el protocol (cas C), atès que la colla no pot expulsar persones d'espais que no són propis. No obstant això, les membres de la comissió podran estar disponibles per assistir si és el cas.

CAS F. INFANTS I ADOLESCENTS

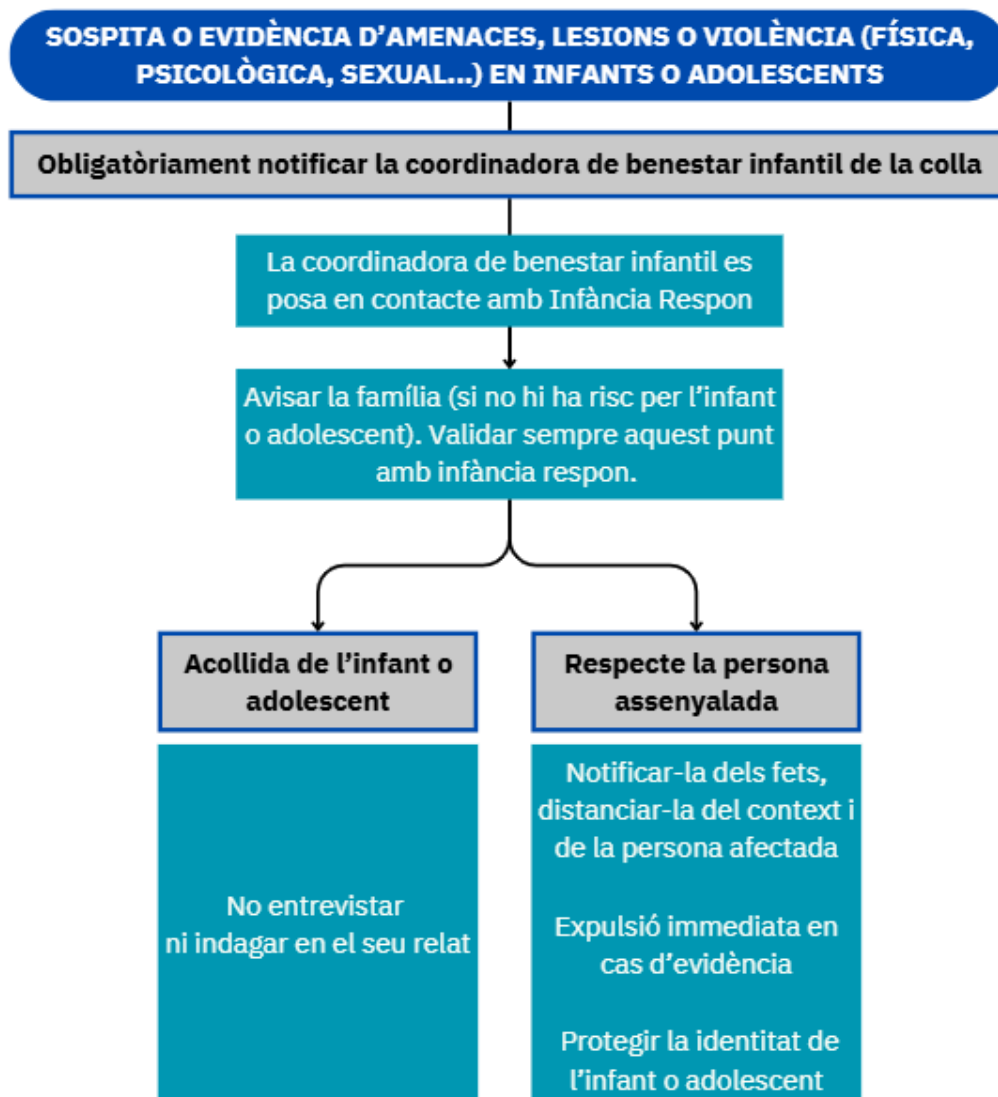


Diagrama 18. Procés d'actuació amb infants i adolescents.

En cas de sospitar un cas de violència sexual en infants o adolescents, o qualsevol forma de violència que pugui vulnerar els seus drets en el si de l'organització, hi ha **el deure qualificat de comunicar-ho a l'autoritat competent** (la persona responsable de benestar i protecció de CVG, Infància Respon i, en cas de coneixement flagrant i *in fraganti*, Mossos d'Esquadra), **tant si hi ha sospita de delicte com evidència.**

En aquests casos:

1. L'equip de referència es posarà en contacte amb la coordinadora de benestar.

2. La delegada de protecció es posarà en contacte amb Infància Respon, entitat que ofereix un servei d'atenció gratuïta i permanent les 24 hores al dia i els 365 dies de l'any (telèfon 116 111).
3. Si es detecta un abús sexual *in fraganti*, trucar a Mossos d'Esquadra.
4. Caldrà avisar la família, sempre que això **no suposi un risc per a l'infant o adolescent**, explicar quina és la situació i oferir el suport i assessorament pertinent.

A l'hora d'acollir i acompanyar infants i adolescents, s'haurà d'actuar sota unes premisses bàsiques, partint del paradigma del bon tracte i la resiliència¹⁷. **No s'entrevistarà ni indagarà** a l'infant o adolescent, únicament es recollirà per escrit el que s'hagi dit espontàniament.

Respecte a la persona assenyalada, és obligatori notificar-la dels fets, distanciar-la del context i, sobretot, de la persona afectada, mínimament fins que la situació es resolgui. En cas que es detecti una situació flagrant, l'expulsió o acomiadament serà immediat. És imprescindible protegir la identitat de l'infant o adolescent i no proporcionar cap dada que pugui facilitar la seva identificació.



ATENCIÓ

Si la persona assenyalada té més de 14 anys a efectes legals té responsabilitat penal. Per tant, se seguirà el mateix circuit que en el cas de les persones adultes.

PREGUNTES FREQUENTS

I si la persona afectada té edat legal per consentir (16 anys) o hi ha relacions sexuals entre dues persones joves?

La Llei Orgànica 1/2015 determina que l'edat de consentiment sexual són els 16 anys. Per tant, mantenir relacions sexuals amb menors de 16 anys és un acte punible. Tanmateix, l'article 183 bis del Codi Penal, regulat al capítol II del títol VII del llibre II despenalitzava les relacions sexuals mantingudes **entre** menors de 16 anys, o bé entre un/a menor de 16 anys si es compleixen dos supòsits:

- a. Les relacions sexuals tenen lliure consentiment
- b. Existeix proximitat en l'edat i el nivell de maduresa de les dues persones.

Segons l'article 178, no es pot al·legar que hi ha proximitat en l'edat o el nivell de maduresa quan:

- a. Media la violència o la intimidació.
- b. S'abusa d'una situació de superioritat o vulnerabilitat amb la víctima.
- c. El delicte s'executa sobre una persona privada de sentit o quan s'aprofita o abusa de la seva situació mental.
- d. La víctima té anul·lada la voluntat per qualsevol causa.

En cas de dubte, la comissió d'equitat es posarà en contacte amb Infància Respon.

¹⁷ Per a més informació, vegeu la [Guia d'acompanyament i bon tracte a l'alumnat que verbalitza situacions de violències sexuals del Departament d'Educació i el Departament d'Igualtat i Feminismes](#) (2022) i [Adolescència i violències masculistes. Instrument per garantir la reparació integral](#) (2024) del Departament de Drets Socials i el Departament d'Igualtat i Feminismes.

CAS G. PROTOCOL D'ACTUACIÓ AMB PERSONAL CONTRACTAT PER CVG

Quan es notifiqui una situació en què la persona assenyalada està contractada per CVG, el procés d'investigació seguirà els principis d'actuació i investigació establerts al Cas A (creació de l'equip de referència, explicació de les vies d'actuació, procés d'investigació, redacció de l'informe de conclusions...), amb algunes diferències:

1. El termini de resolució del cas passa de 50 dies naturals a 30 dies naturals.
2. Si la persona afectada comunica que no vol iniciar un procés d'investigació, sigui formal o informal, la comissió de dones haurà de:
 - a. Deixar constància interna del coneixement dels fets.
 - b. Valorar el risc. Si els fets són greus o continuats, hi ha risc per a altres persones o hi ha una relació jeràrquica clara amb abús de poder, es pot justificar una actuació d'ofici per protegir l'interès general.
3. Aplicar mesures preventives o organitzatives (canvi d'horaris, supervisió, formació a la plantilla...).
4. Si els fets descrits corresponen a conflictes interpersonals puntuals, desacords laborals o problemes organitzatius que no presenten indicis d'assetjament (veure Annex XIII), es desestimarà la investigació per assetjament, però es pot iniciar un altre tipus d'intervenció (mediació, gestió de conflictes, aplicació de mesures organitzatives, etc.).
5. És especialment important assegurar que la persona treballadora és degudament notificada de forma escrita de l'inici del procés d'investigació, i que tingui dret a defensar-se.
6. Quan es valori la possible sanció, aplicaran els supòsits i mesures sancionadores desglossades al conveni laboral al qual s'adscriu CVG. En tot cas, és recomanable consultar amb assessorament legal expert en els processos sancionadors laborals.
7. No aplicarà la taula del règim sancionador de l'apartat Procés sancionador, la qual és d'aplicació exclusiva per a persones associades i no contractades.
8. L'informe de conclusions (que esdevé expedient sancionador si té proposta de sanció), quan s'ha optat per la via formal, sempre ha de contenir nom i cognoms de totes les parts implicades.
9. Si la junta directiva incoa l'expedient sancionador, cal tramitar el procediment d'acord amb la regulació aplicable al procediment administratiu sancionador.
10. Si la junta directiva no incoa l'expedient sancionador o no adopta les mesures proposades a l'informe, haurà de motivar aquesta decisió.
11. En ambdós casos caldrà donar tràmit d'audiència a les persones interessades, en un termini de deu dies hàbils, a fi de poder al·legar i presentar els documents i justificacions pertinents.
12. Si els fets poden ser constitutius de delictes, la junta directiva traslladarà l'expedient al ministeri fiscal, amb el consentiment previ de la persona afectada. Si es tracta d'un delictes públic, gerència haurà de donar trasllat al Ministeri Fiscal informant prèviament la persona afectada.

5. Seguiment de la implementació del Protocol

El contingut del present protocol és d'obligat compliment. Entra en vigor el 23 de febrer de 2026.

Així mateix, es tindrà en compte que el protocol necessita ser un document viu i flexible, perquè durant l'abordatge de casos es poden detectar mancances no previstes en el redactat inicial. Per tant, el protocol podrà ser modificat sempre que sigui necessari. La comissió d'igualtat es reunirà com a mínim de forma trimestral per fer el seguiment i l'avaluació. Aquestes trobades permeten revisar-ne l'efectivitat i incorporar-hi els ajustos o esmenes que calguin per adaptar-lo a noves normatives, realitats emergents o aprenentatges derivats de l'experiència. Com a mínim, se celebrarà una reunió d'avaluació després de cada cas. La revisió pot estar integrada a les reunions de seguiment habituals de la comissió.

Qualsevol persona de la colla podrà enviar propostes de modificació i canvi al correu electrònic de la comissió. Quan les propostes vinguin de persones externes a la comissió, les esmenes hauran de ser aprovades per majoria absoluta entre les membres de la comissió, atès que són les persones que intervenen directament en els casos. El debat serà intern a les reunions de seguiment i coordinació. Les persones externes a la comissió no podran assistir a aquests debats, atès que es tractaran temàtiques i casos sensibles i és necessari respectar el dret a la confidencialitat i l'anonimat. No obstant això, sempre que es debati una proposta externa s'enviarà el resultat del debat a la persona que l'hagi enviat, amb una descripció detallada dels motius pels quals s'accepta o no la seva proposta. Tota esmena que impliqui la modificació del règim sancionador o del reglament de règim intern, serà portada a votació per Assemblea.

6. Recursos

SERVEIS PÚBLICS D'INFORMACIÓ, ASSESSORAMENT I ABORDATGE

| ASSOCIACIÓ D'ASSISTÈNCIA A DONES AGREDIDES SEXUALMENT (AADAS) | |
|--|---|
| Horari | - |
| Adreça | Carretera de la Bordeta, 58-60, local, Districte de Sants-Montjuïc, 08014 Barcelona |
| Telèfon | 93 487 57 60 |
| Correu | info@aadas.org.es |
| Web | - |
| Descripció | Associació sense ànim de lucre que proporciona un servei integral, especialitzat i gratuït per a persones que han viscut o viuen situacions de violència sexual. |
| CENTRE JOVE D'ATENCIÓ A LES SEXUALITATS | |
| Horari | Dilluns, dimecres i divendres, d'11:00 h a 19:30 h. Dimarts i dijous, d'11:00 h a 14:00 h i de 16:00 h a 19:30 h. |
| Adreça | Carrer de la Granja, 19-21, Gràcia, 08024 Barcelona |
| Telèfon | 934 15 10 00 / 687 74 86 40 |
| Correu | administracio@centrejove.org |
| Web | https://centrejove.org/ |
| Descripció | Centre acreditat pel CatSalut amb una funció preventiva, educativa i assistencial, complementari als serveis sanitaris, psicològics i socials. Actua com a referent des d'una perspectiva d'optimització dels recursos disponibles en la xarxa sociosanitària normalitzada. |
| LÍNIA TELEFÒNICA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA | |
| Horari | 24 hores al dia, 365 dies de l'any |
| Adreça | - |
| Telèfon | 900.900.120 o 016 (trucant al 016 no es deixa constància al registre telefònic, al 900 depèn de la companyia telefònica) |
| Correu | 900900120@gencat.cat |
| Web | Línia d'atenció a les dones en situació de violència: 900 900 120. Departament d'Igualtat i Feminisme. |
| Descripció | Servei universal, gratuït i permanent d'atenció a la ciutadania per a trucades d'urgència, oferint una resposta immediata. Cada trucada d'emergència activa un procés per gestionar-la amb la màxima rapidesa i eficàcia. |
| LÍNIA TELEFÒNICA INFÀNCIA RESPON (DIRECCIÓ GENERAL D'ATENCIÓ A LA INFÀNCIA I L'ADOLESCÈNCIA, DGAIA). | |
| Horari | 24 hores al dia, 365 dies de l'any |
| Adreça | - |
| Telèfon | 116 111 |
| Correu | Infanciarespon.bsf@gencat.cat |
| Web | - |
| Descripció | Infància Respon és un servei dedicat a la prevenció i detecció dels maltractaments a infants i adolescents d'entre 6 i 17 anys. Es prioritzen casos |

com l'assetjament escolar, el ciberassetjament, la violència masclista en adolescents i els abusos sexuals. A través d'aquest servei, la Direcció General d'Atenció a la Infància i Adolescència (DGAIA) activa els protocols corresponents i mobilitza l'equip adequat per intervenir segons la naturalesa de la trucada.

SAI (SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL LGBTI)

| | |
|-------------------|--|
| Horari | - |
| Adreça | Varia depenent del territori. |
| Telèfon | - |
| Correu | AreaLGBTI.igualtat@gencat.cat |
| Web | |
| Descripció | El SAI LGBTI és un servei destinat a sensibilitzar i informar tant persones com organitzacions sobre la diversitat d'orientació sexual i identitat de gènere, així com a prevenir l'LGBTI-fòbia. Aquest recurs s'activa per donar resposta a situacions de discriminació i per oferir acompanyament, suport o informació a la ciutadania en relació amb la diversitat sexual i de gènere, consolidant-se com un referent local en l'àmbit LGBTI. |

SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones)

| | |
|-------------------|--|
| Horari | - |
| Adreça | Varia depenent del territori. Podeu consultar el directori aquí . |
| Telèfon | |
| Correu | |
| Web | https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa_siad/ |
| Descripció | Els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) són serveis que ofereixen informació, assessorament, atenció inicial i acompanyament, si s'escau, per garantir l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits de la seva vida laboral, social, personal i familiar. Aquests serveis estan adreçats a totes les dones, amb especial atenció a aquelles que es troben en situacions de violència masclista. |

SERVEIS PER A HOMES QUE EXERCIXEN VIOLÈNCIA

SAH – Servei d'Atenció a Homes

| | |
|-------------------|---|
| Horari | De dilluns a dijous de 9.00 a 14.00 h i de 15.00 a 20.00 h, i divendres de 9.00 a 15.00 h. |
| Adreça | Carrer del Clot, 27, 08018, Barcelona |
| Telèfon | 933 491 610 |
| Correu | plural@bcn.cat |
| Web | https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/bcn-antimasclista/masculinitats/programa-atencio-homes-sah |
| Descripció | El Programa d'atenció a les violències del Plural s'adreça a aquelles persones que viuen, treballen o estudien a la ciutat de Barcelona i tenen la voluntat de canviar i millorar les seves relacions personals per evitar l'ús de qualsevol classe de violència. |

PLURAL- CENTRE DE MASCULINITATS

| | |
|-------------------|---|
| Horari | De dilluns a dijous, de 09:00h a 14:00h i de 15:00h a 20:00h. Els divendres, de 09:00h a 15:00h. |
| Adreça | Av. del Marquès de l'Argentera, 22, Ciutat Vella, 08003 Barcelona |
| Telèfon | 933491610 |
| Correu | plural@bcn.cat |
| Web | https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/bcn-antimasclista/plural-centre-de-masculinitats/serveis |
| Descripció | El Plural és un equipament municipal adreçat a la població masculina que posa a disposició diversos recursos i serveis amb l'objectiu de fomentar el compromís personal i social dels homes en la construcció d'una societat més justa i equitativa per a tothom. |

7. Bibliografia

- **Acadèmia del Cinema Català (2024).** *Protocol per a la prevenció i actuació davant les violències masclistes i sexuals a les produccions cinematogràfiques.* Acadèmia del Cinema Català. Recuperat de <https://academiadelcinema.cat/images/protocol/acc-protocol.pdf>
- **Ajuntament de Barcelona (2018).** *Protocol "No callem" contra les agressions i els assetjaments sexuals en espais d'oci nocturn privat.* Ajuntament de Barcelona. Recuperat de <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/108611/3/protocol%20oci%20nocturn%20CAT.pdf>
- **Diputació de Barcelona. (2020).** *Guia per a l'elaboració de plans locals LGBTI.* Diputació de Barcelona. Recuperat de https://llibreria.diba.cat/es/libro/guia-per-a-l-elaboracio-de-plans-locales-lgbti_58592
- **Generalitat de Catalunya (2023).** *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes.* Generalitat de Catalunya. Recuperat de: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Prevencio/Estandards-i-eines/Llibre-blanc-de-la-prevencio-de-les-violencies-masclistes.pdf>
- **Generalitat de Catalunya (2023).** *Model d'abordatge de les violències sexuals. Un model de país.* Generalitat de Catalunya. Recuperat de: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/Model-dabordatge-de-les-Violencies-Sexuals.pdf>
- **Generalitat de Catalunya (2023).** *Pla nacional de prevenció de les violències masclistes.* Generalitat de Catalunya. Recuperat de: https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Prevencio/PNPVM_20231117_pantalla.pdf
- **Generalitat de Catalunya (2020).** *Protocol de prevenció dels abusos sexuals i altres maltractaments en l'àmbit de l'educació en el lleure.* Generalitat de Catalunya. Recuperat de: https://jovecat.gencat.cat/web/.content/ documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-altres-maltractaments-en-lambit-de-leducacio-en-el-lleure.pdf
- **Generalitat de Catalunya (2021).** *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.* Generalitat de Catalunya. Recuperat de https://treball.gencat.cat/web/.content/13_consell_relacions_laborals/documents/04-recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

Annexos

| Document | Moment d'ús |
|---|---|
| I. Compromís de confidencialitat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Totes les persones de la comissió d'equitat, anualment. 2. Presidència i junta directiva, anualment. 3. Persones de l'equip tècnic, quan se'ls hi ha de notificar un cas perquè apliquin mesures de protecció. |
| A. Tres violències lleus en sis mesos | Violència greu |
| B. Una violència lleu després de l'expulsió temporal | Avis per escrit. Si persisteix, es comptarà com la tercera violència lleu i, per tant, una greu, i passarà al cas C. |
| C. Una violència greu un any o dos després de l'expulsió temporal | Violència molt greu |
| D. Dues o més violències greus en un període de cinc anys, fins i tot quan els casos no estan relacionats entre ells | Violència molt greu |
| D. Qualsevol situació que impliqui infants i adolescents | Violència molt greu |

I. COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

En/Na _____, major d'edat, amb DNI _____, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat i intimitat de totes les parts implicades durant la gestió del procés i la posterior aplicació de la sanció i acompanyament dels casos de violència masclista, LGBTI-fòbica i racistes.

Declara comprendre que:

- Totes les dades i informacions proporcionades tenen caràcter estrictament confidencial.
- Només les persones directament involucrades en la gestió i resolució del cas poden conèixer les dades proporcionades.
- Està totalment prohibit transmetre o divulgar informació sobre les queixes gestionades, tant les que es troben en procés com les ja resoltes.
- Divulgar de forma no consentida qualsevol detall del procés pot ser constitutiu de delictes i, en tot cas, pot involucrar l'obertura d'un expedient concret, una sanció i, si s'escau, l'expulsió de l'organització.

Per tant, manifesta el seu compromís a complir les obligacions següents:

- Guardar confidencialitat i discreció sobre totes les dades i la informació que conegui durant el procés.
- Assegurar la dignitat de les persones involucrades i el seu dret a la intimitat durant tot el procés, sense causar dany o perjudici.
- Mantenir l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
- Vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol informació per part de totes les persones que intervinguin en el procés.

Finalment, declara haver rebut informació de la junta directiva i la comissió d'equitat sobre la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions exposades.

_____ (Població), a ____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura de la persona implicada

II. FITXA INICIAL DE REGISTRE PER L'EXPEDIENT

Ha informat la persona...

- Afectada
- Testimoni
- Comissió d'equitat
- Altres

- Nom i cognoms o anònim:
- Altra informació que es consideri rellevant:

Ha patit...

- Violència masclista
- Violència LGBTI-fòbica
- Violència racista
- Altres

Què ha passat?

Escriure el relat inicial del cas. En cas que la comunicació hagi estat de testimonis o la comissió d'equitat, especificar si la persona afectada accepta tenir o no una trobada amb l'equip.

A emplenar després de la primera trobada

La persona afectada sol·licita l'activació de...

- Via formal
- Via informal

Només omplir en cas de requerir l'activació de la via formal per l'afectada

Sol·licito l'activació formal del protocol després dels comportaments o actituds de _____ (nom i cognom de la persona assenyalada).

Les dades personals aportades en aquesta sol·licitud, així com les contingudes en la documentació que l'acompanyi, si escau, seran tractades per Castellers de la Vila de Gràcia, d'acord amb l'establert a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Les dades recollides seran utilitzades exclusivament per abordar potencials comportaments compatibles amb violències masclistes, LGBTI-fòbiques i racistes, i seran conegudes exclusivament per l'Equip de Referència.

Aquestes dades seran digitalitzades i emmagatzemades degudament i amb la seguretat necessària, en cas que siguin reclamades per la jurisdicció penal o altres organismes públics.

_____ (Població), a ____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura de la persona de referència i de la persona afectada.

III. MODEL DE CONSENTIMENT INFORMAT (VIA FORMAL)

Autoritzo l'equip de referència a estudiar i analitzar el meu cas, així com a elaborar les mesures i estratègies que es puguin derivar, en aplicació de Protocol per raó de discriminació de Castellers de la Vila de Gràcia.

Així mateix, manifesto que he rebut tota la informació sobre:

- Qui conforma l'equip de referència.
- Les possibles vies de resolució i els recorreguts que se'n deriven.
- Els drets i deures que es deriven de l'activació del protocol.
- L'acord de confidencialitat que hauran signat les persones de l'equip i la persona assenyalada, d'acord amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
- L'activació formal del protocol implica la pèrdua de l'anonimat amb la persona afectada, però no la fi de la confidencialitat.
- Que l'inici del procés formal implica l'avís formal a presidència de Castellers de la Vila de Gràcia i, posteriorment (quan s'acabi el procés d'investigació), a la resta de la junta directiva, amb garantia d'anonimat a la meva persona.

Autoritzo l'Equip de Referència a iniciar el procediment intern per a la situació de violència per discriminació que he exposat.

_____ (Població), a ____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura de la persona afectada.

Signatura de la persona de referència.

IV. COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT PER LA PERSONA ASSENYALADA (VIA FORMAL)

En/Na _____, major d'edat, amb DNI _____,
manifesta comprendre que:

- Totes les dades i informacions proporcionades tenen caràcter estrictament confidencial.
- Només les persones directament involucrades en la gestió i resolució del cas poden conèixer les dades proporcionades.
- Està totalment prohibit transmetre o divulgar informació sobre el cas.
- Divulgar de forma no consentida qualsevol detall del procés pot ser constitutiu de delictes i, en tot cas, pot involucrar l'obertura d'un expedient concret, una sanció i, si s'escau, l'expulsió de l'organització.

Per tant, i de forma més concreta, afirma el seu compromís a complir les obligacions següents:

- Guardar confidencialitat i discreció sobre totes les dades i la informació que conegui durant el procés.
- Assegurar la dignitat de les persones involucrades i el seu dret a la intimitat durant tot el procés, sense causar dany o perjudici.
- Mantenir l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Finalment, declara que l'equip de referència l'ha informat/da sobre la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions exposades.

_____ (Població), a ____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura de la persona assenyalada

Signatura de la persona de referència i, si s'escau, testimonis.

V. GUIÓ ENTREVISTA PERSONA AFECTADA

Previ a l'entrevista:

- Es trucarà a la persona afectada per citar-la en l'horari i l'espai que desitgi, assegurant que sigui un lloc segur i tranquil. D'entrada, s'oferiran un mínim de 3 dates i hores i l'espai de Can Musons, però es pot adaptar segons les seves necessitats. També se li oferirà l'opció de venir acompanyada. Durant la trucada, s'explicarà clarament l'objectiu de la trobada, especificant que es tracta d'ampliar la informació ja proporcionada a la comunicació...
- Es prepararà l'entrevista amb detall, anotant les preguntes o la informació clau que es vol ampliar.
- Es consideraran possibles mesures cautelars o protectores a activar immediatament després de la trobada, si cal, prèviament consensuades amb l'equip de referència.

A l'entrevista:

Introducció i presentació

- És recomanable començar amb preguntes per trencar el gel, com ara:
Hola, ¿com estàs? Has vingut en metro? / Vols una mica d'aigua? / Què tal l'assaig/actuació?
- Presentar les persones de l'equip de referència, el procés de designació i la persona concreta de referència.

Estem aquí perquè ens agradaria conèixer en persona i amb més detall l'experiència o situació que ens vas relatar a la comunicació. Com saps, a la comissió d'equitat som X i Y, i hem organitzat un equip petit per gestionar el teu cas amb la major confidencialitat. D'entrada, totes les membres de la comissió hem signat un compromís de confidencialitat, així que no parlarem de res d'allò que ens expliquis avui. Totes les persones que estan aquí no tenen vincles estrets d'amistat ni enemistat amb la persona assenyalada, així que ens assurem que no pugui dir que el procés ha estat esbiaixat. La Ç estarà present també per donar-te suport. Jo seré la persona de referència, és a dir, qui estarà amb contacte amb tu durant tot el procés.

- Manifestar el compromís ferm de l'organització en contra de les violències masclistes.

CVG té un compromís ferm contra les violències masclistes, LGTBI-fòbiques i racistes, així que ens prenem molt seriosament qualsevol situació d'aquesta mena.

- Proposar que iniciï el seu relat

Ens vols explicar què ha passat?

Cos

- Es facilitarà el relat lliure i sense interrompre-la. Una persona de l'equip prendrà acta de tot el que ella digui.
- A vegades, però, pot passar que li costi endreçar el relat o necessiteu clarificar algun element. Podeu fer preguntes per entendre millor el context i ordenar el relat, com ara:

Recordes quin dia o a quina hora va passar?

Quina solia ser la relació amb X?

Ha passat més vegades abans?

Hi havia algú més present?

- Quan acabi el relat, valideu-lo. Eviteu preguntes com ara: segur? I per què ho vas fer això? Ets molt jove/gran per tenir aquesta percepció... La tasca de l'equip de referència és acompanyar, no jutjar.
- Pregunteu què necessita ella per trobar-se millor, i què li agradaria que fes la colla.
- Exposeu les possibles vies (formal i informal) que s'obren en cada cas, i recolliu per escrit quina prefereix. Potser us demana que resolgueu dubtes sobre les dues vies. Si no teniu clara la resposta, és preferible que digueu "no ho sé" que doneu una resposta falsa.
- **No assegureu en cap cas que "segur" passarà una cosa determinada, com per exemple una expulsió o una sanció.**

Tancament

- Abans de finalitzar la trobada, pregunteu si necessita dir alguna cosa més, i assegureu-vos que no té dubtes o preguntes en relació amb el procés.
- Llegiu en veu alta l'acta perquè la persona la pugui validar, modificar o afegir el que consideri necessari.
- Agraïu en tot moment la confiança dipositada, així com el temps i l'espai dedicat.
- Expliqueu que en uns dies us tornareu a posar en contacte amb ella per explicar com avança el procés.
- Recordeu-li qui serà la persona de referència i especifiqueu que, si té qualsevol dubte, és amb ella amb qui ha de parlar.
- Si ho necessita, ofereix informació sobre serveis d'atenció especialitzada o noms específics de professionals experts per oferir-li suport.

VI. GUIÓ ENTREVISTA PERSONA ASSENYALADA.

Previ a l'entrevista:

- Es trucarà a la persona assenyalada per concertar la trobada o bé es parlarà amb ella en privat. També se li oferirà l'opció de venir acompanyada. Durant la trucada, s'explicarà clarament l'objectiu de la reunió, destacant que tindrà l'oportunitat d'explicar la seva versió dels fets i de contrastar la informació.
- Es prepararà l'entrevista amb detall, identificant la informació clau que es vol contrastar o validar. Cal tenir present el principi d'inversió de la càrrega de prova, segons el qual la persona assenyalada haurà d'aportar proves objectives i raonables sobre els fets ocorreguts que demostrin la seva innocència.

A l'entrevista:

Introducció i presentació

- Es mantindrà una actitud i una comunicació assertiva, sense mostrar cap complicitat amb cap mena de violència masclista o LGBTI-fòbica.
- Se li explicarà que s'ha rebut una comunicació relacionada amb una situació susceptible de ser considerada violència masclista o LGBTI-fòbica i que, per aquest motiu, s'ha activat el procediment intern del Protocol-Guia. També s'informarà de la fase en què es troba el procediment i dels passos que se seguiran.
- S'informarà de la garantia de confidencialitat durant tot el procés i de la necessitat de registrar tota la informació per poder analitzar-la de manera rigorosa posteriorment.

Cos

Preguntes de context per orientar l'entrevista: «Quina relació tens amb X?» «Has tingut conflictes recentment a l'organització o amb alguna persona en concret?»

Preguntes de contrast: «Potser no ho recordes, però, tal com ens comenta X, això va passar. Ens ho podries explicar?» «Creus que potser, sense adonar-te'n, has fet alguna cosa que podria incomodar algú? Sobre els fets, recordes haver dit o fet X?» En cas afirmatiu, «amb quina intenció o finalitat? Creus que les teves accions podrien haver estat malinterpretades?»

- Si admet els fets i pren responsabilitat: se l'informarà que l'organització no tolera aquest tipus de comportaments i els rebutja completament. També se li comunicarà que s'aplicaran les mesures corresponents per abordar la situació.
- Si ho nega completament, ho externalitza o minimitza, se li demanarà que aclareixi exactament què és el que nega i se li sol·licitarà que expliqui què estava fent, on es trobava i si hi ha persones que puguin validar la seva versió dels fets.

Tancament

- Es llegeix l'acta en veu alta perquè la persona pugui revisar-la, validar-la i signar-la.
- Se l'informa que, després d'aquesta entrevista, l'equip de referència es reunirà per valorar les mesures a prendre i que, en tot moment, serà informat/da sobre els avenços del procediment.
- Es finalitza agraint la seva col·laboració i disponibilitat durant l'entrevista.

VII. CONSTITUCIÓ FORMAL I MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS.

Constitució de l'equip de referència

_____ (Nom i cognoms 1)

_____ (Nom i cognoms 2)

_____ (Nom i cognoms 3)

_____ (Nom i cognoms 4)

_____ (Nom i cognoms 5)

Es constitueixen formalment com equip de referència el ____ (dia) del mes ____ (mes) de 20__22

Signatura de les membres, amb data.

Omplir només en cas de suplències

El ____ (dia) del ____ (mes) de 20__, _____ (nom membre suplent) substitueix a _____ (nom membre que marxa) com a membre de l'equip de referència. L'equip de referència ha avisat la persona afectada del canvi.

Signatura membre sortint

Signatura nou membre

Explicació del cas

Descripció del procés (comunicació, acompanyament, procediment intern - si escau -, mesures cautelars si s'han aplicat i diari de fets.):

Valoració i proposta de mesures sancionadores (tenint en compte la gravetat, els agreujants i les circumstàncies):

Totes les persones signants d'aquest acord amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

_____ (Població), a ____ (dia) de _____ (mes) de 20__

Signatura de totes les membres.

VIII. MARC CONCEPTUAL I GLOSSARI.

Violències masclistes

Les violències contra les dones i el col·lectiu de persones LGBTI+ són un fenomen estructural. Com a tal, ha estat estudiat àmpliament en els darrers anys, i hi ha hagut diferents conceptes per referir-se'n. A Catalunya, la Llei 5/2008, de 14 d'abril, del dret de les dones a erradicar la **violència masclista**, va ser la primera llei a tot l'Estat espanyol que va reconèixer aquest terme. La Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, modifica la definició original de violència masclista i la recull com la:

Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, DOGC 8303, article 2).

En els darrers catorze anys, el terme **violències masclistes** s'ha consolidat com la denominació preferida en l'àmbit dels serveis, recursos i marcs jurídics i normatius. Aquesta terminologia, recollida tant al **Protocol marc de la Generalitat (2022)** com al **Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes (2023)**, posa èmfasi en la diversitat de formes que adopten aquestes violències i les seves implicacions específiques. Per aquest motiu, aquest protocol utilitzarà, sempre que sigui possible, el terme en plural, per reflectir la complexitat i multidimensionalitat d'aquest fenomen.

TIPOLOGIES

L'article 3 de la Llei 17/2020 recull les formes de violència següents.

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaces, humiliació, vexacions, menys teniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la **violència ambiental**, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.
- **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.
- **Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius:** consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i

informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre les pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de les dones.

- **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona.
- **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.
- **Violència de segon ordre:** consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

És important tenir en compte que la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 8/2008, del dret a les dones a erradicar la violència masclista:

- Entén *dona* com a concepte ampli i recull també nenes, adolescents i dones trans.
- Considera forma de violència masclista tant els casos perpetrats de forma reiterada en el temps com aquelles formes puntuals o esporàdiques.
- Reconeix com a violència masclista tota amenaça o forma de violència masclista física i psicològica que atemptin contra l'entorn de les dones, especialment però no exclusivament criatures o altres familiars.

ÀMBITS D'APLICACIÓ

L'article 5 de La Llei 5/2008 especifica quins són els àmbits on poden succeir les violències masclistes. La Llei 17/2020 va modificar lleugerament la normativa inicial, i actualment se'n recullen els següents: àmbit de la parella, àmbit familiar, àmbit laboral, àmbit social o comunitari, àmbit digital, àmbit institucional, àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones i àmbit educatiu.

- **Violència en l'àmbit de la parella:** consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.

- **Violència en l'àmbit familiar:** consisteix en la violència física, digital, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i els menors d'edat en el si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família o per membres del nucli de convivència, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar. Inclou els matrimonis forçats. No inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella.
- **Violència en l'àmbit laboral:** consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:
 - **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
 - **Assetjament sexual:** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
 - **Discriminació per embaràs o maternitat:** consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.
- **Violència en l'àmbit social o comunitari:** comprèn les manifestacions següents:
 - Agressions sexuals: ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.
 - Assetjament sexual.
 - Tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual i amb altres finalitats amb dimensió de gènere.
 - Mutilació genital femenina o risc de patir-ne: inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o que hi produeixi lesions, encara que consti el consentiment exprés o tàcit de la dona.
 - Violència derivada de conflictes armats: inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura o els abusos sexuals.
 - Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.
 - Feminicidis: els assassinats i homicidis de dones per raó de gènere, les induccions al suïcidi i els suïcidis com a conseqüència de la pressió i violència exercida cap a la dona.
 - Agressions per raó de gènere.
 - Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic. »j) Restriccions o privacions de llibertat a les dones, o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques, i també restriccions a l'expressió en llibertat pel que fa a llur orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a llur expressió estètica, política o religiosa. »k) Represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectius de les dones que reclamen el respecte de llurs

drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.

- **Violència en l'àmbit digital:** violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmnia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una dona.
- **Violència en l'àmbit institucional:** accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix aquesta llei per a assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. La manca de diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la producció legislativa i la interpretació i aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat. La utilització de la síndrome d'alienació parental també és violència institucional.
- **Violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones:** la violència masclista que es produeix en espais de la vida pública i política, com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials. Quan aquesta forma de violència masclista ocorre en les institucions polítiques o les administracions públiques i és tolerada i no sancionada, esdevé també una forma de violència institucional.
- **Violència en l'àmbit educatiu:** qualsevol classe de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, de major d'edat a menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual. »Novè. Qualsevol altres formes anàlogues que lesionin o puguin lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

Violències LGBTI-fòbiques

La llei catalana 13/2025 defineix l'LGBTI-fòbia com qualsevol forma de prejudici, actitud hostil o odi envers les persones que tenen una orientació sexual, una identitat de gènere, una expressió de gènere o unes característiques sexuals no normatives, és a dir, pel fet d'ésser o d'ésser percebudes com a homosexuals (homofòbia) —ja siguin lesbianes (lesbofòbia) o gais (gaifòbia)—, bisexuals (bifòbia),

trans (transfòbia) o intersexuals (interfòbia i intersexfòbia), que atempta contra la dignitat i els drets humans d'aquestes persones i els genera un entorn molest, ofensiu, intimitadori o degradant (art. 4.2.e). Per tant, en aquest protocol entenem que qualsevol agressió, atac, o acte discriminatori, directe o indirecte, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere serà forma de violència LGBTI-fòbica.

La llei 13/2025 (art. 5.2) reconeix l'existència de sis possibles situacions discriminatòries:

- **Directa:** es produeix quan una persona és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- **Indirecta:** es produeix quan una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres ocasionen en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals un desavantatge particular respecte d'altres persones que no ho són.
- **Per associació:** es produeix quan una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- **Per error:** es produeix quan una persona és objecte de discriminació per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- **Múltiple:** es produeix quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, pel fet de pertànyer al col·lectiu LGBTI i per algun altre motiu de discriminació a què fa referència l'article 1 de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- **Interseccional:** es produeix quan la pertinença al col·lectiu LGBTI concorre o interactua amb altres motius de discriminació, la qual cosa constitueix una forma agreujada de discriminació que incrementa la vulnerabilitat de la víctima i, per tant, requereix una actuació institucional reforçada.

L'article 5.3 també estableix que constitueixen formes de discriminació LGBTI-fòbica:

- L'ordre de discriminar, entesa com a qualsevol instrucció que impliqui discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- La represàlia discriminatòria, entesa com el tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- La victimització secundària, o revictimització, entesa com el maltractament addicional exercit contra una persona LGBTI que es troba en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels déficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

Finalment, l'article 6 especifica les formes de violència LGBTI-fòbica, entre les quals aquest protocol contempla:

- **Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.** És qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals d'una persona que

tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- **Violència física.** És qualsevol acte de força contra el cos d'una persona LGBTI, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany, per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Violència psicològica.** És qualsevol conducta o omissió envers una persona LGBTI, per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, que produeix una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- **Violència sexual.** És qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat de la persona LGBTI, per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, amb la creació d'unes condicions o l'aprofitament d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la persona LGBTI. Inclou les agressions sexuals, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual a una persona, entre altres conductes, per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Violència ambiental.** És l'exercici de la violència sobre béns i propietats d'una persona LGBTI, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear-li un entorn intimidatori.
- **Violència digital.** Consisteix en els actes de violència LGBTI-fòbica en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània o altres aplicacions, intel·ligència artificial i altres mitjans que afectin la dignitat i els drets de les persones LGBTI. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la persona LGBTI; li causen pèrdues econòmiques, i n'obstaculitzen el desenvolupament personal i professional, la participació política i la llibertat d'expressió, i també constitueixen una vulneració del dret a la informació. Inclou, entre altres pràctiques, el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmia, la difamació, l'elaboració o difusió d'informacions, imatges o vídeos falsos de contingut sexual, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les persones LGBTI i dels col·lectius de persones LGBTI, els discursos d'incitació a la discriminació envers les persones LGBTI, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una persona LGBTI.
- **Revelació no consentida,** o l'amenaça de fer-ho, de l'orientació sexual, la identitat de gènere o les característiques sexuals d'una persona, o outing. Aquesta pràctica, tant si és feta davant terceres persones com en espais públics o digitals, constitueix una vulneració greu del dret a la intimitat i a l'autodeterminació, ja que pot exposar la persona afectada a discriminació, violència o exclusió, especialment quan es fa amb la intenció de danyar, controlar, coaccionar o desacreditar la persona.

- **Violència de segon ordre.** És la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució, inclòs l'intent de descrèdit professional, exercides contra les persones que es dediquen professionalment a donar suport a les víctimes de discriminacions o violències LGBTI-fòbiques, així com a les que treballen als serveis especialitzats adreçats a les persones LGBTI. Inclou els actes que obstaculitzen la prevenció, la detecció, l'atenció, la recuperació i la reparació de les persones víctimes de violències LGBTI-fòbiques o de les persones que les defensen.
- **Violència contra les entitats LGBTI.** És qualsevol acció que tingui per objectiu, resultat o intenció menyscar, obstaculitzar, silenciar, estigmatitzar o posar en risc la tasca de les entitats, els col·lectius o les organitzacions que defensen els drets humans de les persones LGBTI o ofereixen serveis i espais de suport, cures i reivindicació. Aquesta violència pot manifestar-se en forma d'assetjament, amenaces, agressions físiques o digitals, danys materials, desinformació, criminalització, coaccions institucionals o retirada de suports, entre d'altres, i constitueix una forma d'atac a la llibertat d'expressió, d'associació i de reunió.

Àmbits d'aplicació en cas d'LGBTI-fòbia

El protocol de Castellers de la Vila de Gràcia aplicarà els mateixos àmbits que en el cas de les violències masclistes (comunitari, laboral, digital i institucional).

Situacions d'assetjament laboral

Assetjament psicològic laboral (APL)

L'assetjament psicològic en el treball és l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra o d'altres que actuen enfront d'aquella/es des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica. Aquesta exposició es dona des del marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Conductes indicatòries d'APL

- Crítiques permanents, burles o mofes. Imitar els gestos o la veu de la persona, insinuar o donar a entendre que té problemes psicològics o fer burles sobre la vida privada.
- Tractar la persona com si no existís (no fer-li cas, menystenir-la): ignorar la seva presència, aïllar-la físicament de la resta de persones en plantilla, impedir les possibilitats de comunicació, etc.
- Difamar i difondre rumors falsos.
- Boicotejar la feina assignada, amagar o proporcionar informació errònia, induir o provocar la realització d'errades d'altres persones en plantilla.
- Aïllament digital: no incloure a la persona en les reunions, crear de grups de treball a plataformes digitals o WhatsApp d'amagat, etc.

Conductes no indicatòries d'APL

- Conflictos interpersonals o tensions generades per la mateixa feina.
- Estils de lideratge autoritaris i jeràrquics, amb conductes arbitràries que afecten tot un grup o col·lectiu, però que no s'adrecen a ningú en concret.
- Mala o deficient gestió de l'organització del treball, que genera pressió pel temps i sobrecàrrega de feina.

- Situacions puntuals en què les conductes no són reiterades en el temps: una discussió, una conversa tensa, una sobrecàrrega puntual, etc.
- Crítiques constructives i explícites sobre la feina, sempre que estiguin justificades i formin part de la tasca de supervisió.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Les claus per identificar l'assetjament sexual:

1. Té connotació sexual.
2. Comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep. Cal remarcar que la decisió sobre si una conducta sexual no és desitjada ho decideix la persona que ho pateix.
3. La conducta genera un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant.

Malgrat que l'assetjament psicològic es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma puntual, ja que no és necessària la reiteració. A més, la inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es relacionen les conductes següents:

Verbal

- Comentaris sobre l'aparença, indirectes o bromes sexuals.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Comentaris sobre les mateixes fantasies i capacitats sexuals.
- Flirteig ofensiu i insistent.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques fora de la feina, encara que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que resulten no desitjades o inoportunes.

No verbal

- Xiular, gestos obscens o mirades lascives amb connotació sexual.
- Enviament d'imatges o vídeos de contingut sexual explícites.
- Exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball (vídeos, imatges, textos).

Físic

- Apropament físic excessiu, invasió de l'espai o arraconaments.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigolles, petons, abraçades, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o aparentment accidental les parts sexuals del cos.

El ciberassetjament o violències masclistes digitals entès com l'assetjament, la persecució o el control exercits per una persona sobre una altra a través de les noves tecnologies, també queda recollit en el present protocol. Alguns exemples en serien: difondre o enviament d'imatges amb contingut eròtic, amb més o menys intensitat, sense el consentiment de l'altra persona.

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Alguns exemples, no exhaustius, del que es podria considerar assetjament per raó de sexe i discriminació per embaràs són els següents:

Assetjament per raó de sexe i discriminació per embaràs

- Fer comentaris sexistes o estereotipats.
- Menysprear la feina feta per dones, qüestionant les seves capacitats o lideratge .
- Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s'han associat a un gènere determinat.
- Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs i sobre el permís de maternitat/paternitat.
- Frenar el desenvolupament professional d'una dona pel fet d'estar embarassada o de tenir criatures petites.

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

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere 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.

Alguns exemples, no exhaustius, del que constitueix l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:

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

- Desqualificacions, burles, actituds, gestos o comentaris ofensius de caràcter LGTB-fòbic a l'entorn laboral.
- Fer preguntes de caràcter íntim i privat sobre la vida sexual de les persones LGBTI.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual (p. e. "marieta", "bollera", "perdre oli", "menja carn i peix").
- Comentaris sobre l'aspecte físic, maneres, roba o indumentària de l'expressió de gènere de les persones.
- Negar-se a respectar el nom sentit de les persones trans* i amb els pronoms amb què s'identifiquen.

Formes d'exercir l'assetjament en funció de la direcció de l'assetjament

L'assetjament, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats, presenta diferents modalitats:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Principis bàsics d'intervenció

- **Respecte i protecció a la persona afectada:** Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'ajuntament o bé amb qui se senti més còmode del seu entorn.
- **Principi d'audiència, imparcialitat i contradicció:** el procediment d'investigació, en tot cas, ha de garantir l'audiència, el tracte just i la defensa de totes les persones que intervinguin en el procediment. Aquestes tenen dret a ser acompanyades per les persones que designin, si així ho necessiten.
- **Confidencialitat:** El procediment d'investigació i actuació, i també tota la documentació que se'n derivi, és confidencial i només les parts i els òrgans intervinents hi poden tenir accés. Aquesta obligació és extensible a totes les persones que puguin intervenir en el procés. Tota la informació que es generi o que s'aporti a l'expedient durant el procediment té caràcter reservat i només hi poden tenir accés les persones que participin en les actuacions. En tot moment cal respectar la legislació vigent en matèria de protecció de dades i la preservació de la seva intimitat.
- **Diligència i celeritat:** El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat en la resolució o denúncia. La durada màxima del procés no excedirà els trenta dies laborables.
- **Garantia de reparació i no repetició:** al llarg del procés cal adoptar totes aquelles mesures, incloses les cautelars, que, amb l'objectiu d'evitar la revictimització i assegurar la no repetició, es considerin adients. També s'han d'acordar les mesures necessàries per garantir el dret a la reparació del dany sofert per les víctimes.
- **Dret a la informació:** Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i en qualitat de què hi participen, i també del resultat de les fases.
- **Dret a la protecció:** requereix l'activació amb diligència deguda de totes les mesures necessàries per garantir la vida, integritat física i psíquica, llibertat, seguretat, intimitat, dignitat, desenvolupament integral i per evitar la revictimització de les persones afectades.
- **Dret a la reparació integral:** compren l'accés a totes les mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, terapèutiques, educatives i similars, necessàries per garantir el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació de violències masclistes i LGBTI-fòbiques viscudes. La reparació ha de tenir un efecte correctiu a més de restituir dels drets vulnerats.

Conceptes sobre sexe, gènere i identitat de gènere.

- **Sexe biològic.** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles, femelles i persones intersexuals.

- **Gènere.** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Identitat de gènere.** Sentiment de pertinença a un gènere determinat.
- **Orientació sexual**
- **Expressió de gènere.** Comportaments, gustos, actituds i rols associats a un gènere determinat.
- **Intersexualitat.** Persones que tenen alguna característica genètica pròpia del sexe masculí i femení alguna i en grau variable entre elles.
- **Sistema sexe-gènere.** Sistema a partir del qual s'associa el gènere a partir del sexe de les persones, habitualment home als mascles i dona a les femelles.
- **Estereotip de gènere.** Conjunt de creences socials sobre com han de ser els homes i les dones.
- **Socialització de gènere.** Procés per mitjà del qual la societat educa les persones per tal que encaixin en els estereotips de gènere.
- **Rols de gènere.** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Conceptes sobre igualtat de gènere.

- **Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per ser igual pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Coeducació.** Mirada pedagògica que pretén preservar les criatures d'una socialització de gènere estereotipada.
- **Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.
- **Androcentrisme.** Mirada sobre la societat i la cultura basada en el punt de vista masculí i que pren l'home com a referència estàndard i li assumeix la neutralitat.

Conceptes sobre diversitat

- **Interseccionalitat.** Eina d'anàlisi que permet estudiar com el gènere s'entrecrua amb altres factors d'opressió.
- **Llenguatge inclusiu.** Llenguatge que pretén eliminar l'androcentrisme de la llengua, com per exemple evitant l'ús del masculí genèric.

IX. MARC LEGAL I NORMATIU.

El protocol s'empara en les següents normatives:

| Àmbit Internacional |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979), ratificada per Espanya el 1984 després de la seva signatura el 1980, aquest tractat internacional vinculant obliga els estats a implementar polítiques efectives per garantir la igualtat de gènere i erradicar qualsevol forma de discriminació envers les dones, inclòs el matrimoni forçat. • Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual inclòs en la recomanació 92/131/CE de la Comissió (1991) especifica la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. • Conferència Mundial de Drets Humans (1993) es consideren que els drets de les dones són un element fonamental i irrenunciable dins del marc global dels drets humans. • Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (1993), posen de manifest que la violència de gènere és una problemàtica global que vulnera els drets humans i representa un obstacle per al desenvolupament social i econòmic. • Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Internacional sobre la Dona de Beijing (1995), els països adherits assumeixen el compromís d'intensificar accions per avançar en la igualtat de gènere, garantir el respecte als drets fonamentals de dones i nenes, i erradicar la discriminació i la violència contra les dones en tots els àmbits. • Declaració sobre els Drets Humans, l'Orientació Sexual i la Identitat de Gènere (2008), expressa una condemna ferma a qualsevol acte de violència o violació de drets humans motivat per l'orientació sexual o la identitat de gènere de les persones, emfasitzant la importància de l'equitat i el respecte en totes les relacions professionals i socials. • Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul, 2011). Ratificat per Espanya l'any 2014, es consolida com un referent europeu en matèria de violència masclista. Específicament, aquest instrument parla de violència de gènere i la destaca com una violació dels drets humans i com a resultat de les desigualtats històriques entre homes i dones, un tema que també té un fort impacte en els entorns laborals. |
| Àmbit Estatal |
| <ul style="list-style-type: none"> • Constitució espanyola (1978) estableix que els poders públics han de garantir les condicions necessàries per a la llibertat i la igualtat de les persones, incloent-hi drets fonamentals com la igualtat davant la llei, la no discriminació per raó de sexe, el dret a la vida, la integritat física i moral, i la prohibició dels tractes degradants. • Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, per la qual s'aprova el Codi Penal. Va redefinir els delictes contra la llibertat sexual, incloent-hi les agressions sexuals, la corrupció de menors i els delictes contra persones amb discapacitat. També va eliminar el concepte de tutela de l'honestedat de la dona, adaptant el marc jurídic a un enfocament d'igualtat, i va incorporar a l'article 22 l'agregant de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima. • Llei 62/2003, de 30 de desembre, regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació sexual. • Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, Reconeix la violència de gènere com una problemàtica social que exigeix la intervenció coordinada dels poders públics per garantir la protecció dels drets de les dones. |

- [Llei 3/2007, de 15 de març](#), regula la ratificació registral de la menció relativa al sexe per a persones trans.
- [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes](#), Va introduir l'obligació per a les empreses amb més de 250 treballadors d'implantar plans d'igualtat, va promoure mesures de conciliació i va reforçar la paritat en la presa de decisions, establint mecanismes per prevenir la discriminació de gènere.
- [Llei orgànica 4/2015, de 27 d'abril, de l'estatut de la víctima de delictes](#). Va consolidar el marc jurídic per a les víctimes de delictes, establint drets processals i extraprocessals per minimitzar la victimització secundària, amb especial atenció a les víctimes en situacions de vulnerabilitat.
- [Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència](#). Reconeix infants i adolescents com a víctimes directes de violència masclista i estableix l'obligació del poder judicial de tenir en compte les mesures civils que afecten els fills i filles de dones que pateixen violència.
- [Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i l'adolescència, que modifica l'anterior Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor](#), estipula el requisit de no haver rebut cap condemna per a poder treballar amb infants i adolescents.
- [Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront de la violència \(LOPIVI\)](#), estableix mecanismes de prevenció davant les violències contra infants i adolescents, i estipula l'impuls de mesures de detecció i abordatge, així com la promoció de les habilitats infantils per a reconèixer bons i maltractaments.
- [Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació](#). La llei aborda de manera integral i transversal els diversos tipus de discriminació, establint el dret a la igualtat i a la no discriminació pel que fa al naixement, la raça, el sexe, la religió o les opinions, i prohibint la discriminació basada en qualsevol altra circumstància personal o social. Aquesta norma imposa als poders públics l'obligació de fomentar les condicions i eliminar els obstacles necessaris perquè la igualtat esdevingui real i efectiva.
- [Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#). Assegura la protecció del dret a la llibertat sexual i combat totes les formes de violències sexuals, substituint el concepte d'abús sexual per agressió sexual i assegurant l'accés a assistència jurídica i psicològica per a les víctimes, independentment de la seva decisió de denunciar.
- [Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI](#), estableix que és responsabilitat de les administracions públiques protegir les víctimes de violència LGBTI-fòbica i la creació dels plans LGBTI i els protocols d'actuació per casos de violència contra les persones LGBTI en l'àmbit laboral. A més a més, estipula un règim de sancions per infraccions lleus, greus i molt greus en casos de violències o discriminacions LGBTI-fòbiques.
- [Estratègia estatal per combatre les Violències Masclistes 2022 – 2025](#), Proposa un full de ruta amb quatre eixos, 21 línies estratègiques i 266 mesures per eliminar totes les formes de violència masclista, sensibilitzar la societat, atendre les víctimes i garantir-ne la reparació.

Àmbit autonòmic

La Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. A més a més, s'han promulgat les següents normatives:

- [Estatut d'Autonomia de Catalunya, 19 de juliol de 2006](#). L'article 15 garanteix el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia. L'article 19 reforça

específicament el dret de les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat, assegurant una vida digna, segura i autònoma, lliure d'explotació, maltractaments i qualsevol mena de discriminació. A més a més, l'article 40.2 reconeix les famílies constituïdes per persones LGBTI, i especifica al punt 40.8 que és obligació dels poders públics promoure la igualtat per a totes les persones, amb independència (entre altres factors) de la seva orientació sexual, així com han de promoure l'erradicació de l'homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la dignitat de les persones.

- [Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#). Aquesta llei estableix el marc de prevenció i abordatge de les violències masclistes a Catalunya, orientat a l'erradicació de les estructures socials i culturals que les perpetuen. Reconeix les dones com a subjectes de dret i obliga els poders públics a condemnar la violència masclista i implementar polítiques per combatre-la. Defineix i regula la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, un model d'intervenció basat en el treball en xarxa i l'atenció integral, i especifica que no cal denunciar per accedir als drets reconeguts.
- [Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència](#). A l'article 8 de la llei es determina que tot infant o adolescent ha de rebre protecció davant qualsevol forma de maltractament, inclòs l'abús sexual.
- [Llei 13/2025, del 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia](#). La normativa, pionera pel seu caràcter integral, obliga els ens públics a promoure i implementar mesures efectives contra la discriminació de les persones LGBTI. A més a més, especifica mesures concretes que han de ser aplicades a àmbits diversos, des de l'escola, al lleure, l'esport o els mitjans de comunicació, entre altres. Addicionalment, aquesta llei també reconeix diferents infraccions i sancions davant agressions lleus, greus o molt greus.
- [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), aquesta normativa aborda les desigualtats estructurals per raó de gènere i estableix la igualtat efectiva com un principi rector de l'acció pública. Promou una transformació institucional, la reducció de desigualtats en tots els àmbits competencials autonòmics i l'eliminació dels estereotips i rols de gènere tradicionals que perpetuen el patriarcat.
- [Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), aquesta actualització reforça la protecció dels drets de totes les dones, incloent-hi nenes i adolescents, i introdueix conceptes com la diligència deguda i la interseccionalitat. A més, amplia les formes i àmbits en què es manifesta la violència masclista, adaptant la llei als nous reptes socials.
- [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#). La jurisprudència assegura el dret d'igualtat de tracte i no-discriminació de la ciutadania i estipula els principis d'actuació que han de regir les formes de discriminació.