

PAS A PAS PER CREAR UNA COMISSIÓ D'EQUITAT, GÈNERE O IGUALTAT EN UNA COLLA CASTELLERA

2026



#castells
#somexemple
@CastellsCat
www.castellscat.cat

INTRODUCCIÓ

La creació d'una **Comissió d'Equitat, Gènere o Igualtat** dins d'una colla castellera constitueix una eina organitzativa orientada a **garantir espais segurs, prevenir discriminacions** i promoure una cultura associativa basada en el **respecte, la igualtat i la corresponsabilitat**.

A continuació es detallen els **passos recomanats per a la seva constitució i funcionament**.

Tingueu en compte que cada colla té la seva realitat i les seves particularitats i és important que es tinguin en compte en tot moment: per la conceptualització de la comissió, l'operativitat real i òptima, la participació o representació a la junta, etc.

MARC I FONAMENTACIÓ

Abans de constituir la comissió, és convenient:

1 Anàlisi d'estatuts

Analitzar els estatuts de l'associació per verificar la **possibilitat de crear comissions** internes.

2 Normativa vigent

Emmarcar la iniciativa dins la normativa vigent en matèria d'igualtat i prevenció de violències masclistes (**LO 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes; normativa catalana en matèria d'igualtat i contra les violències masclistes**).

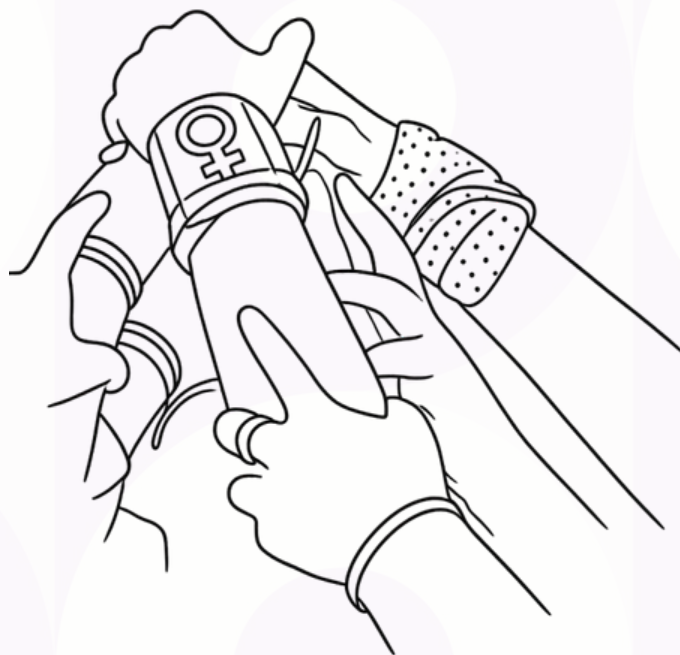
3 Assemblea

Acordar en Junta o Assemblea la **voluntat formal de crear la comissió** i que consti en **acta** la seva aprovació.

4 Reglament Règim Intern

Garantir que aquesta quedi integrada i recollida dins del **Reglament de Règim Intern de la colla**, assegurant la coherència amb els Estatuts.





DEFINICIÓ D'OBJECTIUS

La comissió ha de tenir objectius clars, com ara:

- 1** Promoure la **igualtat** efectiva dins la colla.
- 2** Prevenir i abordar situacions de **discriminació, assetjament o violència** dins els àmbits que s'acordin.
- 3** Elaborar un **protocol intern d'actuació** davant conductes inadequades.
- 4** Impulsar **accions de sensibilització i formació**.
- 5** Vetllar per la **perspectiva de gènere** en l'organització i la presa de decisions.

És important definir l'**àmbit d'actuació de la comissió**: discriminació, assetjament o violència per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual, procedència...?

Es desaconsella que sigui obert a qualsevol falta de respecte sense cap rerefons dels mencionats perquè la comissió no hauria de gestionar la convivència general dins la colla, sinó les **desigualtats motivades pels motius específics de masclisme, racisme o lgtbiofòbia** (a no ser que la colla així ho desitgi).

COMPOSICIÓ

La comissió estarà formada, com qualsevol altre espai de la colla, per **membres actius de la colla, de forma voluntària, amb formació o coneixement o capacitat d'actuació** específica davant els temes que ens ocupen (igual que prioritzarem persones amb formació sanitària a la comissió corresponent):

- 1** Estarà doncs integrada per **persones voluntàries de la colla, amb representació diversa** (edat, rols dins la colla, sexe o gènere...). Tenir en compte que sigui **paritària** i que **representi els diferents col·lectius** de la colla.
- 2** Preferiblement amb **una persona de la Junta com a enllaç institucional**.

És important establir **critèris de confidencialitat i compromís ètic** per part de totes les persones que formin part de la comissió.

ELABORACIÓ D'UN PROTOCOL INTERN



FUNCIONS OPERATIVES

La comissió hauria d'impulsar **un document que reguli**:

- 1 Conductes no tolerades** (dins el marc establert).
- 2 Canals segurs** de comunicació.
- 3 Procediment d'actuació** davant una denúncia o incidència.
- 4 Mesures de protecció** de la persona afectada.
- 5 Coordinació** amb la Junta Directiva.

Aquest protocol ha de ser **aprovat per la junta i/o assemblea** (en funció dels estatuts de cada colla) i **difós internament**.

Aquest protocol s'ha de **donar a conèixer a les persones que entren noves** a la colla.

Entre les funcions o **responsabilitats de la comissió** hi hauria d'haver, com a mínim:

- 1** La garantia de ser un **punt de referència confidencial**.
- 2** La capacitat de **mediació o facilitació en conflictes** de caràcter relacional (quan s'escaigui).
- 3** El disseny i proposta proactiva de **millora organitzativa**.
- 4** L'organització de **tallers o xerrades** de sensibilització, formació, etc.
- 5** El **seguiment i acompanyament de situacions detectades**.



FUNCIO- NAMENT INTERN

Com tota comissió o grup de treball, cal un **compromís i disponibilitat** que cada persona ha de poder garantir a nivell individual, pel **bé i respecte** de la pròpia comissió i la colla en general:

- 1 Reunions periòdiques** (per exemple, bimensuals).
- 2 Actes internes** amb protecció de dades.
- 3 Informe anual** a l'Assemblea (sense vulnerar confidencialitat).
- 4 Coordinació amb altres comissions** (canalla, tècnica, social).

CULTURA PREVENTIVA

Més enllà de la gestió de casos concrets que es denuncien internament, **la comissió hauria de:**

- 1** Promoure un **llenguatge inclusiu** (a la intranet de la CCCC trobareu un **manual de comunicació inclusiva** treballat amb la comissió d'equitat de la CCCC que us pot servir de guia).
- 2** Garantir **espais físics segurs** (vestidors, desplaçaments, assajos).
- 3** Vetllar per la **igualtat d'oportunitats** en tots els rols castellers, tècnics o no.
- 4** Fomentar la **corresponsabilitat** en tasques internes.

METODOLOGIA DE TREBALL

És fonamental que la Comissió no es configuri únicament com un òrgan reactiu o sancionador, sinó com un espai estructural de prevenció, cura i transformació cultural dins la colla.

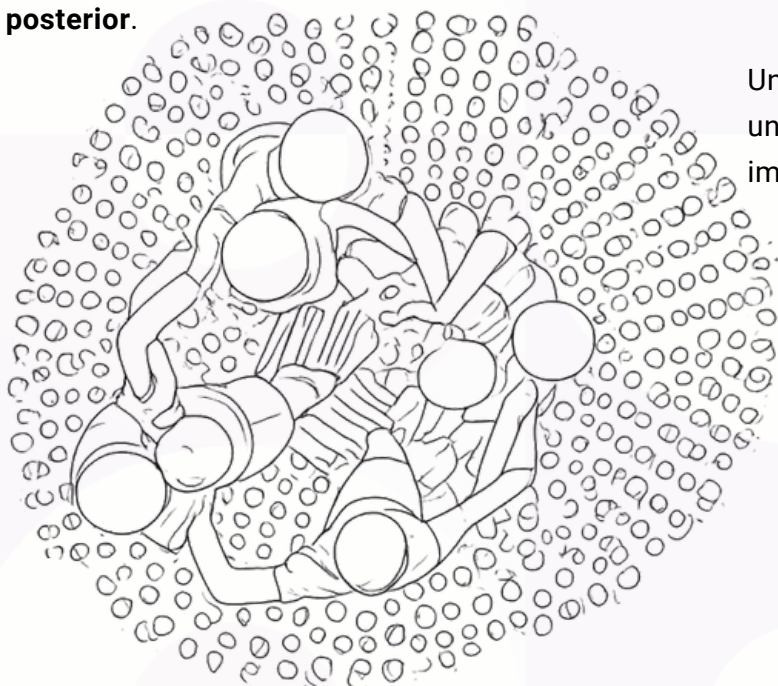
El model més eficaç és aquell que combina quatre eixos complementaris:

A Prevenció

La prevenció ha de ser l'eix central. Això implica:

- Sensibilitzar de manera continuada sobre **igualtat i respecte**.
- Detectar dinàmiques informals **que puguin generar exclusió o desigualtat**.
- Promoure una cultura de **corresponsabilitat i bon tracte**.
- Incorporar la **perspectiva de gènere** en totes les activitats i decisions de la colla.

La prevenció redueix la necessitat d'intervenció posterior.



#castells

www.castellscat.cat

B Protocol·lització

La comissió ha d'**impulsar i mantenir actualitzat un protocol** clar, conegut i accessible.

La protocol·lització aporta:

- **Seguretat jurídica.**
- **Claredat** procedimental.
- **Transparència.**
- **Protecció** tant per a la **persona afectada** com per a l'**entitat**.

Un protocol no és només un document formal; és una **garantia d'actuació** coherent i no improvisada.

METODOLOGIA DE TREBALL

C Mediació restaurativa (quan sigui procedent)

Mai en situacions d'assetjament o agressió sexual entre adults. En **situacions de caràcter relacional o conflictes interpersonals que no constitueixin violència greu**, es pot incorporar una mirada restaurativa:

- Escolta activa de totes les parts.
- Reconèixer l'impacte del dany.
- Fomentar la **responsabilització**.
- Generar **acords de reparació**.

Aquest enfocament permet **transformar conflictes en oportunitats** d'aprenentatge comunitari.

Cal remarcar que la mediació **no és aplicable en casos de violència masclista greu**, on prevalen altres mecanismes de protecció.

D Coordinació institucional

La comissió ha de tenir clar que **no substitueix els serveis especialitzats**.

En determinats casos pot ser necessari:

- Derivar a serveis municipals d'igualtat.
- Activar **circuits externs**.
- Assessorar-se **jurídicament**.

La **coordinació amb la Junta Directiva** és imprescindible, mantenint sempre la confidencialitat.



PRINCIPIS RECTORS DE LA COMISSIÓ

Perquè el funcionament sigui sòlid, la comissió
ha de basar-se en:

- 1 Confidencialitat.
- 2 No revictimització.
- 3 Diligència deguda.
- 4 Imparcialitat.
- 5 Respecte als drets de
totes les persones
implicades.
- 6 Perspectiva de gènere
transversal.



CONCLUSIONS

La creació d'una Comissió d'Equitat, Gènere o Igualtat dins d'una colla castellera no és només una decisió organitzativa, sinó una **declaració d'intencions i una aposta clara per una cultura associativa segura, inclusiva i corresponsable.**

La seva eficàcia no dependrà només del protocol, sinó del compromís real de la colla amb:

- La **prevenció**.
- La **coherència interna**.
- La **transparència**.
- La voluntat de **transformació cultural**.



Procés de Creació de la Comissió de Gènere





Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya

www.castellscat.cat

@CastellsCat

#somexemple

#castells