



## Colla Castellera de Berlin

Protokoll zur Prävention und zum Umgang  
mit Diskriminierung und Belästigung

*Zuletzt aktualisiert: September 2026*

### 1. Zweck und Grundsätze

---

Dieses Protokoll legt fest, wie die Colla Castellera de Berlin („die Colla“) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verhindert und behandelt. Es erklärt, wie ein Anliegen gemeldet werden kann, wie Meldungen bearbeitet werden, wer wofür verantwortlich ist und wie alle Beteiligten geschützt werden.

#### 1.1 Was dieses Protokoll leistet

- fördert ein sicheres, respektvolles und inklusives Umfeld für alle;
- gibt klare Hinweise, wie Diskriminierung und Belästigung gemeldet werden können;
- beschreibt, wie Meldungen entgegengenommen, dokumentiert und bearbeitet werden;
- legt Rollen und Verantwortlichkeiten fest;
- schützt die Würde, Privatsphäre und Sicherheit aller Beteiligten.

#### 1.2 Null-Toleranz

Die Colla toleriert keine Form von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, einschließlich Verhalten in Bezug auf:

- Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck;
- sexuelle Orientierung;
- Rasse, ethnische Herkunft, Nationalität oder Sprache;
- Religion oder Weltanschauung, oder das Fehlen einer solchen;
- Behinderung, chronische Erkrankung oder psychische Erkrankung;
- Alter, familiäre Situation, sozialer oder wirtschaftlicher Status;
- Körpergröße oder Erscheinungsbild.

#### 1.3 Leitprinzipien

- **Objektivität und Fairness:** Alle Beteiligten werden respektvoll und fair behandelt.
- **Vertraulichkeit:** Identitäten, Ermittlungsdetails und Maßnahmen werden dokumentiert und nur mit denjenigen geteilt, die davon wissen müssen.

- **Opferzentrierte Fairness:** Entscheidend ist die Wirkung auf die betroffene Person, nicht die Absicht der gemeldeten Person. Wahrnehmungen und persönliche Grenzen sind individuell verschieden – was als Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung erlebt wird, wird aus der Perspektive der betroffenen Person beurteilt. Das bedeutet jedoch nicht, dass jede wahrgenommene Benachteiligung automatisch als Verstoß eingestuft wird – die Bewertung berücksichtigt objektive Kriterien.
- **Erleichterte Beweislast:** Die betroffene Person muss die Fakten nur glaubhaft machen, nicht beweisen. Die Beweislast verlagert sich dann auf die gemeldete Person, die zeigen muss, dass kein Verstoß gegen dieses Protokoll stattgefunden hat.
- **Keine zeitliche Begrenzung:** Ein Anliegen kann jederzeit vorgebracht werden, auch zu vergangenen Vorfällen.
- **Recht zu handeln:** Betroffene Personen können sich wehren und werden ermutigt, der anderen Person zu sagen, dass das Verhalten aufhören muss. Es wird empfohlen, eine schriftliche Aufzeichnung (Gedächtnisprotokoll) zu führen.
- **Vergeltungsverbot (Non-Retaliation):** Niemand darf schlechter behandelt werden, weil ein Anliegen vorgebracht, eine Meldung gemacht oder bei einem Fall geholfen wurde.
- **Recht auf Unterstützung:** Betroffene Personen dürfen eine Vertrauensperson zu jedem Gespräch mit einer Ombudsperson mitbringen.
- **Anonymität:** Die Identität der meldenden Person wird nur weitergegeben, wenn dies unbedingt notwendig ist; anonyme Meldungen werden nach Möglichkeit weiterverfolgt.
- **Schutz der gemeldeten Person:** Bis ein Fall vollständig geklärt ist, gelten ihre Persönlichkeitsrechte – einschließlich des Schutzes ihrer Identität. Erweist sich eine Beschwerde als unbegründet oder wissentlich falsch, wird der Fall sofort geschlossen und die Person entlastet.

## 2. Geltungsbereich

---

### 2.1 Erfasste Aktivitäten

Dieses Protokoll gilt für alle von der Colla organisierten oder eindeutig mit ihr verbundenen Aktivitäten, einschließlich:

- Proben und technisches Training;
- Auftritte, Reisen und öffentliche Veranstaltungen;
- Versammlungen, Mitgliederversammlungen und Workshops;
- gesellschaftliche Aktivitäten wie Feiern, gemeinsame Essen, Feste und informelle Treffen;
- von der Colla verwaltete Online-Räume (zum Beispiel: Chats, soziale Medien);
- Kommunikation zwischen Mitgliedern, wenn ein eindeutiger Bezug zur Colla besteht.

### 2.2 Erfasste Personen

- alle Mitglieder der Colla, einschließlich der Junta (Vorstand), des technischen Teams und der Freiwilligen;
- Gastteilnehmer:innen, besuchende Castelleris und eingeladene Trainer:innen;
- Freund:innen, Familienmitglieder und andere Personen, die bei Colla-Aktivitäten anwesend sind, wenn sie mit der Gruppe interagieren.

### **2.3 Verhältnis zu anderen Regelungen**

Dieses Protokoll ersetzt nicht das geltende deutsche Recht oder die Regeln von Partnerorganisationen (zum Beispiel Sportverbände oder Veranstaltungsorte). Ist eine externe Regel strenger, gilt die strengere Regel.

### **2.4 Kinder und Jugendliche**

Situationen mit Kindern und Jugendlichen unterliegen zusätzlich dem Kinder- und Jugendschutzrecht. In diesen Fällen muss die Kinderschutzbeauftragte:r<sup>1</sup> der Vereinigung Adler 1912 e.V. kontaktiert werden, ebenso wie die Eltern oder gesetzlichen Vertreter:innen des Kindes. Gegebenenfalls muss auch die Junta informiert werden.

## **3. Rollen und Verantwortlichkeiten**

---

### **3.1 Junta**

Die Junta ist verantwortlich für:

- die Genehmigung und Aktualisierung dieses Protokolls;
- die Ernennung und Unterstützung von Ombudspersonen;
- sicherzustellen, dass alle Mitglieder das Protokoll kennen;
- sicherzustellen, dass Meldungen gemäß diesem Protokoll bearbeitet werden;
- die Entscheidung über Maßnahmen oder Sanktionen nach einer Untersuchung, falls erforderlich;
- die sichere Aufbewahrung von Aufzeichnungen und den Datenschutz.

### **3.2 Gleichstellungskommission (Ombudspersonen)**

Die Colla ernennt mindestens zwei, idealerweise drei Ombudspersonen, idealerweise unterschiedlichen Geschlechts, die zusammen die Gleichstellungskommission bilden. Sie müssen im Probenraum leicht zu erkennen sein, wobei ihre Namen und Kontaktdaten über interne Kommunikationskanäle verfügbar sind.

Sie:

- nehmen Anliegen und Meldungen entgegen und hören zu;
- unterstützen die betroffene Person;

---

<sup>1</sup> Die Kinderschutzbeauftragte:r ist eine benannte Fachperson, die für die Sicherheit, das Wohlergehen und den Schutz von Kindern innerhalb einer Organisation, Institution oder Gemeinschaft verantwortlich ist.

- erklären die verfügbaren Optionen und nächsten Schritte;
- dokumentieren Meldungen sicher und sachlich;
- führen interne Untersuchungen durch;
- schlagen der Junta präventive, sanktionierende und wiederherstellende Maßnahmen vor;
- nehmen idealerweise regelmäßig an für ihre Rolle relevanten Schulungen teil.

Sie müssen:

- die Vertraulichkeit im Rahmen von Sicherheit und Recht wahren;
- mit Neutralität und Sorgfalt handeln;
- einen Interessenkonflikt<sup>2</sup> offenlegen und sich bei Bedarf aus einem Fall zurückziehen.

Mitglieder der Gleichstellungskommission übernehmen die Rolle freiwillig; ihre Ernennung wird von der Colla auf der jährlichen Generalversammlung vorgeschlagen, bestätigt und gegebenenfalls erneuert.

Wenn weniger als zwei Ombudspersonen einen Fall unparteiisch bearbeiten können, springt ein Mitglied der Junta ein und übernimmt für diesen Fall die Rolle eines Kommissionsmitglieds.

### 3.3 Awareness-Team

Mitglieder des Awareness-Teams fungieren bei bestimmten Colla-Veranstaltungen als Ansprechpersonen und müssen klar erkennbar sein, zum Beispiel durch das Tragen eines sichtbaren Symbols. Ihre Ziele sind:

- sicherzustellen, dass bei Veranstaltungen immer eine direkte Ansprechperson anwesend ist;
- die Verantwortung der Gleichstellungskommission zu teilen, um die nachhaltige Beteiligung anderer Mitglieder über die Zeit zu fördern.

Sie müssen:

- bereit sein, eine erste Reaktion zu geben, wenn eine Situation auftritt;
- diese erste Reaktion gemäß diesem Protokoll behandeln;
- die Vertraulichkeit im Rahmen von Sicherheit und Recht wahren;
- der Gleichstellungskommission so bald wie möglich Bericht erstatten.

Mitglieder des Awareness-Teams melden sich freiwillig im Rahmen der Aufgabenverteilung, die für eine bestimmte gesellschaftliche Veranstaltung vorbereitet wird. Die Anzahl der Freiwilligen wird von Fall zu Fall anhand der Größe und der Merkmale der Veranstaltung festgelegt.

### 3.4 Technische Leitung (Cap de Colla und technisches Team)

---

<sup>2</sup> Ein Interessenkonflikt entsteht immer dann, wenn die Gleichstellungskommission die Unparteilichkeit nicht gewährleisten kann – zum Beispiel, wenn ein Kommissionsmitglied in einen Fall involviert ist oder erkennt, dass es aus irgendeinem Grund nicht unparteiisch bleiben kann. Dies muss offengelegt werden, und die betreffende Person nimmt nicht an der Bearbeitung des Falls teil; der Rest der Kommission übernimmt stattdessen die Bearbeitung.

Die technische Leitung ist verantwortlich für:

- die Unterstützung eines sicheren und respektvollen Umfelds bei Proben und Auftritten;
- das sofortige Eingreifen, wenn ein ernstes Problem beobachtet oder davon gehört wird (zum Beispiel: eine Situation stoppen, Personen trennen, eine Ombudsperson kontaktieren);
- die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und Mitgliedern der Junta, wenn ein Fall das Training oder die Organisation der Castells betrifft.

### **3.5 Alle Mitglieder und Teilnehmenden**

Alle tragen gemeinsam Verantwortung für Prävention und frühzeitiges Eingreifen. Jede Person muss:

- andere respektvoll behandeln;
- persönliche und körperliche Grenzen respektieren;
- andere Personen dabei unterstützen, ihre Grenzen gegenüber allen relevanten Parteien deutlich zu machen;
- Kommentare oder Verhalten vermeiden, die diskriminierend oder belästigend sein könnten;
- sich äußern oder Hilfe suchen, wenn sie Diskriminierung oder Belästigung beobachten;
- in gutem Glauben mit der Gleichstellungskommission und der Junta zusammenarbeiten.

## **4. Prävention und Sensibilisierung**

---

### **4.1 Allgemeine Verhaltensregeln**

Um Risiken und Missverständnisse zu verringern, verabschiedet die Colla folgende Grundregeln:

- Respektiere die Grenzen jeder Person hinsichtlich körperlichen und verbalen Kontakts.
- Erkläre das Ausmaß an körperlichem Kontakt, das für jede Position im Castell erforderlich ist.
- Vermeide sexualisierte Kommentare, Witze oder Gesten in allen Räumen der Colla.
- Vermeide Kommentare über den Körper anderer Personen, die für Sicherheit oder technische Gründe nicht unbedingt notwendig sind; wenn solche Kommentare nötig sind, halte sie sachlich und respektvoll.
- Verwende eine inklusive und nicht beleidigende Sprache.

### **4.2 Informationen für neue Mitglieder**

Wenn eine neue Person der Colla beitrifft, erhält sie klare Informationen über:

- die Art des körperlichen Kontakts bei Castells und die Bedeutung von Einvernehmlichkeit (Consent);
- die Tatsache, dass körperliche Merkmale offen als Teil der Aktivität besprochen werden;

- dieses Protokoll und den Null-Toleranz-Ansatz der Colla gegenüber Diskriminierung und Belästigung;
- wer die Ombudspersonen sind und wie man sie erreicht.

#### **4.3 Gesellschaftliche Veranstaltungen**

- Die Ablehnung von Diskriminierung und Belästigung wird bei von der Colla organisierten gesellschaftlichen Veranstaltungen ausdrücklich erklärt.
- Die Anwesenheit des Awareness-Teams wird klar kommuniziert, und seine Mitglieder sind leicht erkennbar.

#### **4.4 Schulung und Kommunikation**

Die Colla verpflichtet sich, Folgendes bereitzustellen:

- ein leicht zugängliches, aktuelles Protokoll auf der Website und in der WhatsApp-Gruppe;
- mindestens eine Informationsveranstaltung pro Jahr, die einen anonymen Fragebogen enthalten kann, um die Situation über die Zeit zu beobachten und zum Protokoll sowie zu Sensibilisierungsmaßnahmen beizutragen;
- regelmäßige Schulungs- oder Diskussionsveranstaltungen zu Diskriminierung, Belästigung, Einvernehmlichkeit und Eingreifen als Zeug:in (Bystander-Intervention), soweit möglich.

### **5. Ein Anliegen melden**

---

#### **5.1 Wer melden kann**

Jede Person, die an Colla-Aktivitäten teilnimmt oder von einem mit der Colla verbundenen Verhalten betroffen ist, kann ein Anliegen vorbringen oder eine Meldung machen. Dazu gehören die betroffene Person, Zeug:innen oder Freund:innen, die eine Situation beobachten (Drittpersonen), sowie Eltern oder gesetzliche Vertreter:innen von Minderjährigen.

#### **5.2 An wen gemeldet werden kann**

Die meldende Person wählt selbst, an welche Ombudsperson sie sich wendet, und kann verlangen, dass der Fall nicht von bestimmten Ombudspersonen bearbeitet wird.

#### **5.3 Was gemeldet werden kann**

- erlebte oder beobachtete Diskriminierung oder Belästigung;
- wiederholte Konflikte oder Verhalten, das zu Belästigung werden könnte;
- Bedenken hinsichtlich des Verhaltens einer Person in einer Verantwortungsposition;
- Verstöße gegen dieses Protokoll.

#### **5.4 Wie gemeldet werden kann**

- persönlich bei einer Ombudsperson, bei der Probe oder zu einem anderen vereinbarten Zeitpunkt;

- per E-Mail oder Nachricht an eine Ombudsperson;
- über ein Mitglied der Junta, das die Meldung an die Gleichstellungskommission weiterleitet;
- in dringenden Fällen telefonisch an eine veröffentlichte Kontaktnummer;
- stellvertretend (über ein anderes Mitglied), um bei Bedarf die Anonymität zu erhöhen.

Wenn sich jemand wohler fühlt, in einer bestimmten Sprache zu melden, wird die Gleichstellungskommission versuchen, eine geeignete Person zu finden, die die Meldung in dieser Sprache entgegennimmt.

## **5.5 Anonyme Meldungen**

Anonyme Meldungen (ohne Namen) können nützliche Informationen liefern, können aber einschränken, welche Maßnahmen möglich sind. Die Colla nimmt anonyme Meldungen ernst, bewertet jegliches Sicherheitsrisiko und handelt nach Möglichkeit, unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten. Vollständige Anonymität kann nicht immer garantiert werden – zum Beispiel, wenn die gemeldete Person informiert werden muss, um zu reagieren – und dies wird der betroffenen Person klar erklärt.

## **5.6 Wann gemeldet werden sollte**

Es hilft, so früh wie möglich zu melden – es gibt jedoch keine feste zeitliche Begrenzung. Auch vergangene Situationen können angesprochen werden, insbesondere wenn ein Wiederholungsrisiko besteht.

## **6. Umgang mit Meldungen: Verfahren**

---

### **6.1 Überblick**

Wie eine Meldung bearbeitet wird, hängt von drei Faktoren ab: wann sie gemeldet wird (während der Veranstaltung oder danach), wer sie meldet (die betroffene Person oder jemand anderes) und ob die betroffene Person ein formelles Verfahren einleiten möchte. Es hängt nicht von der „Schwere“ des Verhaltens ab.

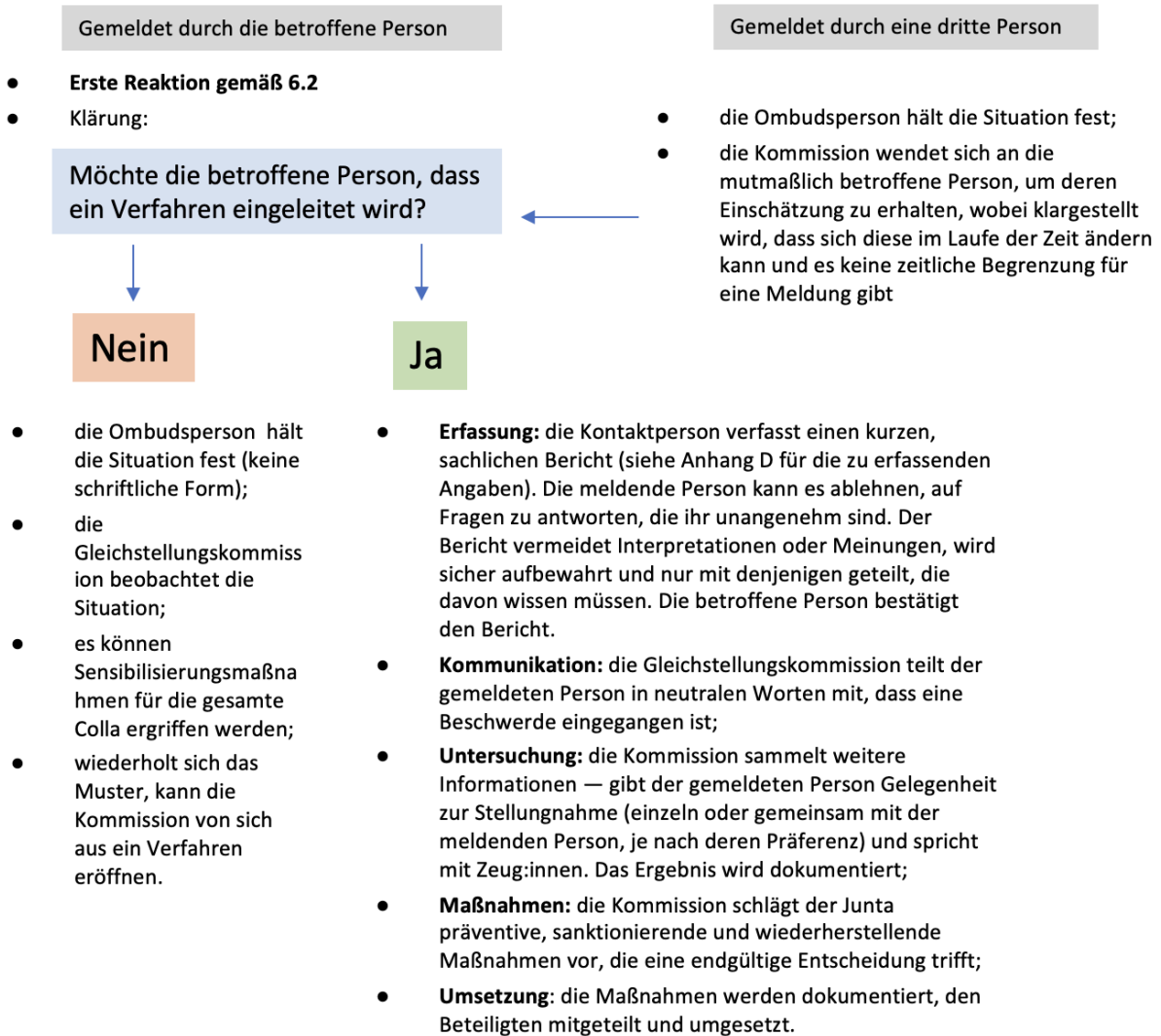
### **6.2 Erste Reaktion**

Wer auch immer eine Meldung entgegennimmt, vor Ort oder außerhalb, sollte:

- ruhig und ohne zu urteilen zuhören;
- der Person danken, dass sie ihr vertraut hat;
- vermeiden, die Gefühle oder Erfahrung der Person infrage zu stellen;
- vermeiden, Ergebnisse zu versprechen, die nicht garantiert werden können;
- versuchen, die aktuellen Bedürfnisse der betroffenen Person zu verstehen, einschließlich Änderungen bei Proben oder Auftritten, die vom technischen Team sofort umgesetzt werden sollten;

- die verfügbare Unterstützung sowie mögliche nächste Schritte und deren Konsequenzen erklären;
- mit der Person vereinbaren, was als Nächstes geschieht.

### 6.3 Nach dem Ereignis gemeldet (außerhalb des Standorts)



## 6.4 Während des Ereignisses gemeldet (vor Ort)

### Gemeldet durch die betroffene Person

### Gemeldet durch eine dritte Person

Die Ombudsperson oder die Awareness-Freiwillige:r hält die Situation fest;

- die betroffene Person wird an einen sicheren, ruhigen Ort gebracht und erhält die **in 6.2 beschriebene erste Reaktion**;
  - **es werden sofortige Maßnahmen ergriffen**, um die Situation zu handhaben — zum Beispiel: die gemeldete Person verwarnen und ihr Verhalten beobachten; sie bitten oder auffordern, den Ort zu verlassen; die Aktivität unterbrechen; oder Behörden und/oder Unterstützungsdienste kontaktieren.
- die Ombudsperson oder die Awareness-Freiwillige:r versucht, direkt mit der mutmaßlich betroffenen Person zu sprechen, um deren Einschätzung zu erhalten, wobei klargestellt wird, dass sich dies im Laufe der Zeit ändern kann und es keine zeitliche Begrenzung für eine Meldung gibt;
  - ist die betroffene Person nicht anwesend oder nicht ansprechbar, entscheiden die Ombudspersonen und/oder Awareness-Freiwilligen nach eigenem Ermessen über sofortige Maßnahmen, wobei abgewogen wird, ob die betroffene Person gefährdet oder unwohl zu sein scheint und ob die Situation sich zu wiederholen oder zu eskalieren droht;

danach **folgt der Fall dem Verfahren gemäß 6.3.**

## 6.5 Weiterführende Unterstützung

Die Gleichstellungskommission bleibt mit der betroffenen Person in Kontakt, um Unterstützung anzubieten, und kann externe Dienste empfehlen, die besser geeignet sind, sie zu begleiten.

## 6.6 Abschluss eines Falls

Ein Fall wird abgeschlossen, sobald die vereinbarten Maßnahmen festgelegt sind und umgesetzt werden und die Kommission urteilt, dass keine weiteren internen Schritte erforderlich sind. Alle direkt Beteiligten werden informiert, wenn ein Fall abgeschlossen wird.

## 6.7 Dauer

Der Prozess von der Meldung bis zur Umsetzung sollte nicht länger als 60 Tage dauern – sollte aber so schnell wie vernünftigerweise möglich durchgeführt werden, wobei genügend Zeit für alle Beteiligten bleibt, sich vorzubereiten und zu reagieren.

## 7. Maßnahmen und Konsequenzen

---

### 7.1 Verhältnismäßigkeit und Fairness

Sanktionen müssen im Verhältnis zum Verhalten und dessen Auswirkungen stehen, der betroffenen Person klar erklärt und schriftlich dokumentiert werden. Im Interesse der gesamten Colla können die von der Kommission vorgeschlagenen und angewendeten

Maßnahmen von dem abweichen, was die betroffene Person wollte – dies wird während des Verfahrens klar kommuniziert.

## **7.2 Bewertung der Schwere**

Die Kommission bewertet die Schwere des gemeldeten Verhaltens gemeinsam mit der betroffenen Person, unter Berücksichtigung von:

- der eigenen Wahrnehmung der betroffenen Person (Gefühle von Gewalt, Unbehagen, Unwohlsein, Unsicherheit);
- ihrer Handlungsfähigkeit und jeglicher Verletzung der Voraussetzungen für Einvernehmlichkeit (Druck, Erpressung, Einschüchterung);
- Wiederholungsmustern;
- ob die Handlung vorsätzlich war, ob erkannt oder nicht;
- dem eigenen Risikoempfinden der betroffenen Person – nicht nur physisch, sondern auch psychisch, sozial und in anderen Lebensbereichen;
- der Auswirkung auf die Gruppe als Ganzes – was der Vorfall implizit darüber aussagt, wessen Platz akzeptiert wird und welches Verhalten toleriert wird;
- erschwerenden Faktoren wie mehrfacher Diskriminierung, Hierarchie, Verletzlichkeit der betroffenen Person, Vergeltung oder Behinderung der Untersuchung.

## **7.3 Unterstützende und schützende Maßnahmen**

Unabhängig von etwaigen Sanktionen kann die Colla:

- Trainingspositionen oder -gruppen anpassen, um Kontakt zu vermeiden;
- Kommunikationsregeln zwischen den Beteiligten vereinbaren;
- anbieten, die betroffene Person zu externen Diensten zu begleiten (zum Beispiel Beratung oder Rechtsberatung);
- eine Vertrauensperson für fortlaufende Unterstützung benennen.

## **7.4 Sanktionsmaßnahmen**

Wenn Diskriminierung oder Belästigung bestätigt wird, kann die Junta je nach Schwere, Häufigkeit und Kontext eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen anwenden. Auf jeder Stufe wird von der gemeldeten Person erwartet, dass sie das Geschehene akzeptiert und anerkennt und sich verpflichtet, es nicht zu wiederholen.

### **Stufe I**

- mündliche oder schriftliche Verwarnung;
- Verpflichtung zur Teilnahme an einer externen Schulung (zum Beispiel zu Diskriminierung oder Einvernehmlichkeit);
- Versöhnungsschritte, wie ein moderiertes Gespräch zwischen den Beteiligten.

## **Stufe II**

- Sperrung aus den sozialen Medien oder WhatsApp-Gruppen der Colla;
- vorübergehender Ausschluss von gesellschaftlichen und Freizeitveranstaltungen der Colla;
- vorübergehender Ausschluss von den Aktivitätsräumen der Colla (Proben, Auftritte, Diades);
- falls die Person eine Verantwortungsposition innehat, wird sie für einen festgelegten Zeitraum davon entbunden;
- vorübergehendes Verbot, für Verantwortungspositionen zu kandidieren;
- vorübergehender Verlust des Stimm- oder Rederechts bei der Versammlung;
- Aussetzung der Rechte als aktives Mitglied.

## **Stufe III**

- dauerhafter Ausschluss aus der Colla;
- dauerhaftes Verbot der Teilnahme an Colla-Veranstaltungen;
- Einholen von Rechtsberatung oder Information der zuständigen Behörden.

In sehr schweren Fällen (zum Beispiel körperliche oder sexuelle Übergriffe, ernsthafte Drohungen oder Situationen mit Minderjährigen) muss die Junta eine sofortige Suspendierung während der Untersuchung in Betracht ziehen und Rechtsberatung einholen oder die Behörden informieren, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Mit Ausnahme des dauerhaften Ausschlusses entscheidet die Junta über alle Zeitrahmen für Maßnahmen und kann diese im Verlauf des Falls überprüfen oder anpassen, unter Berücksichtigung der Haltung der gemeldeten Person und der Wünsche der betroffenen Person.

Die gemeldete Person muss den Fall jederzeit vertraulich behandeln. Ein Verstoß dagegen kann bei der Überprüfung der Sanktionen als erschwerender Faktor gewertet werden.

## **8. Aufzeichnungen und Datenschutz**

---

Die Junta stellt sicher, dass alle schriftlichen Aufzeichnungen:

- an einem sicheren Ort aufbewahrt werden (ein geschützter digitaler Ordner);
- nur für autorisierte Personen zugänglich sind (Mitglieder der Junta und Ombudspersonen);
- nur so lange aufbewahrt werden, wie es für den Zweck, für den sie erhoben wurden, notwendig ist.

Der Zugang zu Aufzeichnungen ist eingeschränkt. Eine direkt betroffene Person kann die über ihren eigenen Fall gespeicherten Informationen anfordern, es sei denn, dies würde die Rechte anderer oder ein laufendes Verfahren ernsthaft beeinträchtigen.

Aufzeichnungen werden nicht automatisch gelöscht, wenn jemand die Colla verlässt, falls sie noch für einen laufenden oder zukünftigen Fall benötigt werden. Die Gleichstellungskommission überprüft alte Aufzeichnungen regelmäßig und löscht sie in der Regel 5 Jahre nach Abschluss des Falls.

## **9. Kommunikation und Überprüfung des Protokolls**

---

### **9.1 Zugänglichkeit**

Dieses Protokoll ist für alle Mitglieder leicht zugänglich: in schriftlicher Form verfügbar (digital und, wo möglich, gedruckt im Proberaum) sowie in einer kurzen, klaren Übersicht zusammengefasst.

### **9.2 Überprüfung**

Dieses Protokoll spiegelt wider, was die Colla aktuell benötigt, um für alle ein sicherer Raum zu sein. Die Junta und die Gleichstellungskommission überprüfen es mindestens einmal jährlich, um festzustellen, ob:

- relevante Gesetze sich ändern;
- sich die Struktur oder die Aktivitäten der Colla wesentlich ändern;
- Erfahrungen aus behandelten Fällen darauf hindeuten, dass Änderungen erforderlich sind.

### **9.3 Änderungen**

Vorgeschlagene Änderungen werden mit den Mitgliedern besprochen – zum Beispiel bei einer Generalversammlung oder einem eigens dafür angesetzten Treffen – bevor sie formell genehmigt werden.

## **Anhänge**

### **Anhang A — Wichtige Definitionen**

---

Dies sind praktische Arbeitsdefinitionen, die in diesem Protokoll verwendet werden, keine vollständigen juristischen Definitionen.

#### **Diskriminierung**

Unfaire oder ungleiche Behandlung einer Person aufgrund eines Merkmals wie Geschlecht, Rasse, Herkunft, Behinderung, Alter, Religion oder sexueller Orientierung. Diskriminierung kann direkt (offen und gezielt) oder indirekt (durch Regeln oder Praktiken, die bestimmte Gruppen benachteiligen) erfolgen.

#### **Belästigung**

Unerwünschtes Verhalten, das mit einem geschützten Merkmal oder der persönlichen Identität verbunden ist, oder anderweitig herabwürdigend oder feindselig ist, und das den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde einer Person zu verletzen oder ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen. Es kann sein:

- verbal (zum Beispiel Beleidigungen, Kommentare, Drohungen);
- nonverbal (zum Beispiel Gesten, das Zeigen beleidigender Bilder);
- physisch (zum Beispiel unerwünschte Berührungen, jemandem den Weg versperren);
- online (zum Beispiel wiederholte unerwünschte Nachrichten, das Teilen privater Inhalte).

#### **Sexuelle Belästigung**

Jedes unerwünschte verbale, nonverbale oder physische Verhalten sexueller Natur, das den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere wenn es ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld schafft. Beispiele sind:

- sexuelle Kommentare, Witze oder „Necken“ über den Körper oder das Privatleben einer Person;
- unerwünschte Berührungen oder körperlicher Kontakt mit sexueller Bedeutung;
- das Zeigen sexueller Bilder oder Nachrichten ohne Einwilligung;
- Druck, an sexuellen Gesprächen oder Aktivitäten teilzunehmen.

#### **Mobbing**

Wiederholtes Verhalten, das eine Person demütigt, isoliert oder schädigt, wie ständige Kritik oder Herabsetzung, das Verbreiten von Gerüchten oder der absichtliche Ausschluss von Aktivitäten. Mobbing kann eine Form von Belästigung oder Diskriminierung sein, insbesondere wenn es sich gegen ein geschütztes Merkmal richtet.

#### **Vergeltung**

Jede negative Behandlung einer Person, weil sie ein Anliegen vorgebracht, eine Meldung gemacht, jemand anderen bei einer Meldung unterstützt oder an einer Untersuchung teilgenommen hat – zum Beispiel Drohungen, Ausschluss, negative Bemerkungen oder jeder andere Nachteil in der Colla. Vergeltung ist nicht erlaubt.

### **Einvernehmlichkeit (Consent) (für körperlichen und sexuellen Kontakt)**

Klare, freie und informierte Zustimmung zu einer bestimmten Handlung. Einvernehmlichkeit muss freiwillig sein (kein Druck, keine Drohung oder Manipulation), informiert (die Person versteht, wozu sie zustimmt), spezifisch (die Zustimmung zu einer Handlung bedeutet nicht die Zustimmung zu allem) und widerrufbar (sie kann jederzeit zurückgezogen werden). Schweigen oder fehlender Widerstand ist keine Einwilligung.

### **Beteiligte Personen**

- **Meldende Person:** die Person, die eine Situation meldet, unabhängig davon, ob sie direkt betroffen ist.
- **Betroffene Person:** die Person, die mutmaßlich diskriminiert, belästigt oder geschädigt wurde.
- **Gemeldete Person:** die Person, deren Verhalten Gegenstand eines Anliegens oder einer Beschwerde ist.

## **Anhang B — Diskriminierung und Belästigung erkennen**

---

### **Beispiele im Kontext der Colla**

Im Folgenden finden sich Beispiele, die auf Diskriminierung oder Belästigung hindeuten können. Diese Liste ist nicht abschließend.

- **Sexistisches Verhalten:** wiederholte Kommentare, dass Personen eines bestimmten Geschlechts bestimmte Positionen nicht einnehmen sollten; Witze darüber, dass „Frauen schwächer“ seien.
- **Rassistisches oder fremdenfeindliches Verhalten:** Witze über den Akzent oder die Herkunft einer Person; die Verwendung von Schimpfwörtern; der Ausschluss von Menschen aufgrund ihrer Nationalität; das wiederholte Sprechen über jemanden in einer Sprache, die diese Person nicht versteht, in feindseliger Weise.
- **LGBTIQ+-feindliches Verhalten:** Sich über den Partner oder die Identität einer Person lustig machen; die Verwendung von „schwul“ oder ähnlichen Wörtern als Beleidigungen; Druck auf jemanden ausüben, seine Identität zu verbergen.
- **Body-Shaming:** wiederholte negative Kommentare über Gewicht, Körperform, Größe oder andere körperliche Merkmale, die für Sicherheit oder technische Gründe nicht relevant sind.
- **Sexuelle Belästigung:** unerwünschte Berührungen in der Pinya, die über das technisch Notwendige hinausgehen; sexuelle Witze über die Rolle einer Person im Castell; das Senden unerwünschter sexueller Nachrichten an ein anderes Mitglied.

- **Mobbing:** wiederholter Ausschluss einer Person von gesellschaftlichen Aktivitäten; ständige Kritik oder Verspottung eines Mitglieds während oder nach den Proben.

### Risikosituationen

Probleme können in Situationen wie den folgenden wahrscheinlicher auftreten:

- überfüllte Räume mit viel körperlichem Kontakt (Pinya, überfüllte Feste);
- nächtliche gesellschaftliche Veranstaltungen mit Alkohol und/oder anderen psychoaktiven Substanzen;
- Reisen und Übernachtungen;
- Online-Chats mit informellem Ton und Bildern.

In diesen Situationen sollten alle Mitglieder besonders auf ihr eigenes Verhalten und das Wohlergehen anderer achten.

### Anhang C — Beispiel für den möglichen Umgang mit einem Fall

---

Dieses Beispiel dient nur zur Veranschaulichung. Reale Fälle können abweichen und erfordern eine sorgfältige Bewertung.

Bei einer Feier nach einem Auftritt macht ein Mitglied wiederholt sexuelle Witze über den Körper eines anderen Mitglieds und legt seinen Arm um es, auch nachdem es gebeten wurde, damit aufzuhören. Die betroffene Person fühlt sich unwohl und verlässt die Feier vorzeitig. Am nächsten Tag schreibt sie einer Ombudsperson eine Nachricht.

Mögliche Schritte:

- Die Ombudsperson vereinbart ein privates Gespräch. Sie hört zu, versucht die Bedürfnisse der betroffenen Person zu verstehen und informiert sie über mögliche nächste Schritte und Konsequenzen. Dazu kann gehören, die Junta über notwendige Änderungen der Trainingsposition zu informieren. In diesem Fall möchte die betroffene Person, dass ihre Position in der Pinya geändert wird.
- Die betroffene Person entscheidet, dass ein Verfahren eingeleitet werden soll.
- Die Ombudsperson teilt der Gleichstellungskommission mit, dass ein Fall eröffnet wurde. Die Gleichstellungskommission teilt der Junta mit, dass die betroffene Person eine Änderung ihrer Position in der Pinya wünscht.
- Die gemeldete Person wird über die Beschwerde informiert und eingeladen, ihre Sicht der Ereignisse darzulegen.
- Die Gleichstellungskommission spricht mit ein oder zwei Zeug:innen, die in der Nähe waren.
- Die Untersuchung kommt zu dem Schluss, dass sexuelle Belästigung stattgefunden hat.
- Die Junta entscheidet: eine schriftliche Verwarnung; eine verpflichtende Schulung zu Einvernehmlichkeit und Belästigung; einen vorübergehenden Ausschluss von gesellschaftlichen Veranstaltungen.

Beide Personen werden über das Ergebnis informiert, und die Ombudsperson erkundigt sich nach einigen Wochen bei der betroffenen Person.

#### **Anhang D — Was in einer Meldung und einem Meldeformular festgehalten werden sollte**

---

Bei der Dokumentation einer Meldung erfasst die Ombudsperson oder die Awareness-Freiwillige:r nur die Informationen, die notwendig sind, um den Fall zu verstehen:

- wer das Anliegen vorbringt und wie diese Person kontaktiert werden kann;
- wer betroffen ist;
- wer gemeldet wird;
- was geschehen ist, in einfachen sachlichen Worten (was, wo, wann, wie oft);
- ob es Zeug:innen gab;
- ob sich die betroffene Person derzeit sicher fühlt;
- was sie sich als Nächstes wünscht.

Die folgende Struktur kann als Vorlage verwendet werden:

##### **Internes Beschwerdeformular**

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Fallnummer:</b>              |  |
| <b>Entgegennehmende Person:</b> |  |

##### **Meldende Person:**

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>Vollständiger Name:</b> |  |
| <b>Geschlecht:</b>         |  |
| <b>Telefon:</b>            |  |
| <b>E-Mail-Adresse:</b>     |  |
| <b>Colla castellera:</b>   |  |

..... reicht diese Beschwerde als Person mit Kenntnis der Belästigung ein. (Nur ausfüllen, wenn die meldende Person nicht mit der betroffenen Person identisch ist.)

##### **Gemeldete Person:**

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>Vollständiger Name:</b> |  |
| <b>Geschlecht:</b>         |  |

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Telefon:</b>          |  |
| <b>Colla castellera:</b> |  |

**Schilderung der Ereignisse in einfachen sachlichen Worten (was, wo, wann, wie oft):**

Zeug:innen (falls es Zeug:innen der Ereignisse gibt, bitte vollständigen Namen und Kontaktdaten angeben):

Die meldende Person beantragt, dass diese Beschwerde bearbeitet und die oben beschriebenen Ereignisse gemäß dem Protokoll zur Prävention und zum Umgang mit Diskriminierung und Belästigung untersucht werden.

Datum:

Ort:

Unterschrift (vollständiger Name genügt):

## **Anhang E — Externe Beratung, Unterstützungsangebote und Schulungen**

---

Die folgenden Dienste sind unabhängig von der Colla. Sie können professionelle Beratung, Krisenintervention, medizinische oder rechtliche Beratung anbieten oder helfen, einen spezialisierteren Dienst zu finden.

Die Gleichstellungskommission kann einer betroffenen Person auf Wunsch dabei helfen, einen externen Dienst zu kontaktieren. Die Inanspruchnahme externer Unterstützung setzt keine interne Beschwerde bei der Colla voraus.

### **Unmittelbare Gefahr oder Notfall**

**Polizei: 110** — bei unmittelbarer Gefahr oder ernsthaften Drohungen.

**Rettungsdienst/Feuerwehr: 112** — bei medizinischen Notfällen oder Situationen, die sofortige Notfallhilfe erfordern.

## **Berliner Krisendienst**

Für akute psychische oder emotionale Krisen, einschließlich Situationen, in denen sich jemand unsicher, überfordert oder nicht in der Lage fühlt, damit umzugehen. Die Beratung kann anonym erfolgen. Der Dienst bietet sofortige Krisenunterstützung und kann an weitere Angebote verweisen.

- Tel.: +49 30 390 63 00 [1]
- Rund um die Uhr, an 365 Tagen im Jahr telefonisch erreichbar
- Website: <https://www.berliner-krisendienst.de/>

## **LARA — Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt**

Für sexuelle Belästigung, sexuelle Übergriffe, sexualisierte Gewalt und unerwünschten sexuellen Kontakt. LARA bietet vertrauliche Beratung, Krisenunterstützung, Informationen über rechtliche Möglichkeiten und Hilfe bei der Suche nach weiterer Unterstützung. Beratung ist auf Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch und Polnisch verfügbar; für andere Sprachen kann eine Dolmetschung organisiert werden. LARA unterstützt Frauen sowie trans\*, inter\* und nichtbinäre Personen ab 14 Jahren.

- Hotline: +49 30 216 88 88
- Montag – Freitag, 9:00 - 18:00
- E-Mail: [beratung@lara-berlin.de](mailto:beratung@lara-berlin.de)
- Website: <https://lara-berlin.de/home>

## **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Für Diskriminierung, einschließlich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Der Dienst bietet kostenlose Beratung und Informationen über mögliche nächste Schritte und rechtliche Optionen.

- Tel.: +49 800 546 546 5
- E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)
- Website:  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.gov.de/DE/startseite/startseite-node.html>

## **WEISSER RING**

Für Personen, die von einer Straftat oder Gewalt betroffen sind, einschließlich körperlicher Übergriffe, Drohungen, Stalking und Sexualdelikten. WEISSER RING bietet kostenlose, vertrauliche Unterstützung und kann helfen, geeignete lokale Angebote zu finden, auch außerhalb Berlins. Bundesweit, kostenlos und anonym. Eine anonyme Online-Beratung ist ebenfalls verfügbar.

- Opfer-Telefon: 116 006

- Täglich, 7:00 - 22:00
- Website: [weisser-ring.de](http://weisser-ring.de)

### **Gewaltschutzambulanz der Charité**

Für medizinische Untersuchung und Dokumentation nach Gewalterfahrungen. Für eine vertrauliche Dokumentation ist keine Anzeige bei der Polizei erforderlich. Deutsch und Englisch werden angeboten, eine Sprachmittlung kann organisiert werden.

- Tel.: +49 30 450 570 270
- Website: <https://gewaltschutzambulanz.charite.de/>

### **Berlin Kinderschutz-Hotline**

Bei Bedenken hinsichtlich der Sicherheit oder des Wohlergehens eines Kindes oder Jugendlichen kann Rat bei der Berliner Kinderschutz-Hotline eingeholt werden:

- Tel.: +49 30 610 066

### **Kinderschutz im Berliner Sport**

Die Koordinierungsstellen Kinderschutz des Landessportbundes Berlin bieten Schulungen sowie Unterstützung bei der Gestaltung präventiver Maßnahmen und Beratung zum Kinderschutz an.

- Website: <https://www.lsb-berlin.de/themenwelten/kinderschutz/schnelle-hilfe>

### **Beratung in anderen Sprachen**

Für Personen, die lieber auf Katalanisch beraten werden möchten, bietet der Servei d'Informació i Orientació Telemàtica a les Víctimes del Delicte (SIOTVD) der katalanischen Regierung kostenlose Information und Orientierung für Personen, die sich als Opfer einer Straftat betrachten. Die Beratung ist auf Katalanisch, Spanisch, Englisch, Französisch, Deutsch und Arabisch verfügbar. Der Dienst kann Informationen über verfügbare medizinische, psychologische und rechtliche Unterstützung geben und an geeignete Stellen verweisen.

- Tel.: +34 900 121 884
- Montag – Freitag, 8:00 - 22:00
- E-Mail: [infovictimesdelicte.justicia@gencat.cat](mailto:infovictimesdelicte.justicia@gencat.cat)
- Website:  
<https://sejudicial.gencat.cat/ca/que-cal-fer-si/soc-victima-de/soc-victima-dun-delicte/servei-dinformacio-i-orientacio-telematica-a-la-victima-del-delicte>

### **Diversity-Schulungen**

Die LADS-Akademie der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung bietet Diversity-Schulungen an, die auf Sensibilisierung ausgerichtet sind und Reflexionen über unsere Annahmen und Vorurteile anregen.

- Tel.: 030 – 259 259 29

- E-Mail: [lagsakademie@ariadne-an-der-spree.de](mailto:lagsakademie@ariadne-an-der-spree.de)
- Website: <https://www.berlin.de/sen/lags/sensibilisierung/lags-akademie/>