

El document que teniu davant és la proposta de Protocol contra agressions discriminatòries d'Esplais Catalans. El document s'ha estat treballant durant dos anys per part d'un grup de treball de l'associació i ara es presenta per a la seva aprovació la primera versió d'aquest document.

En aquesta versió s'han definit la major part d'aspectes però encara queda molta feina per fer. Ara mateix el protocol aborda que fer en casos d'agressions que tinguin a veure amb les dirigents de l'associació i durant l'any que ve, si s'aprova la continuïtat del projecte, es desenvoluparan el protocol d'actuació tenint en compte altres perfils.

El primer que trobareu en el document que segueix és el protocol d'agressions i, a la part final, a l'annex 2, hi trobareu els temes a treballar l'any que ve. En aquesta llista hi trobareu els debats que està treballant el grup de treball i en quin estat estan alguns d'ells.

La part del document que se sotmetrà a votació és la primera i l'annex 2, en tant que document de treball, no s'ha d'aprovar.



**PROTOCOL CONTRA
AGRESSIONS
DISCRIMINATÒRIES
D'ESPLAIS CATALANS
(VERSIÓ 1.0)**

èsplac

Esplais Catalans

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. PREMISES BÀSIQUES I DESCRIPCIÓ DE CONCEPTES	4
2.1. Les violències masclistes en el lleure associatiu	6
3. TIPUS DE VIOLÈNCIES	7
3.1 Formes implícites de violència masclista	8
3.2 Formes explícites de violència masclista	9
4. PREVENCIÓ I DETECCIÓ	13
5. ACOMPANYAMENT	13
5.1 Acompanyament a l'agredida	13
5.2 Acompanyament de l'agressora	13
5.3. L'Equip d'Acompanyament (gestió)	13
6. PROTOCOL	13
6.1 Dirigents	13
7. FAQS	16
8. BIBLIOGRAFIA	16
9. ANNEXOS	16
ANNEX 1: Gèneres i sexualitats diverses dissidents	16
ANNEX 2: Temes de treball de Protocol	18

1. INTRODUCCIÓ

Aquest protocol d'actuació contra agressions discriminatòries en el si d'Esplais Catalans sorgeix a partir de l'inquietud de monitores i dirigents de la nostra entitat. Pretén garantir que Esplac esdevingui un espai segur i lliure d'agressions discriminatòries de caràcter masclista, racista i contra el col·lectiu de persones amb gèneres i sexualitats diverses i dissidents(GSDD)¹.

Amb aquest, Esplais Catalans mostrem la nostra ferma voluntat d'acabar amb qualsevol tipus d'agressió i/o actitud discriminatòria, sent conscients que una agressió succeeix quan una persona se sent agredida. Cadascú té els seus límits, que són variables en funció de les vivències de cada persona.

El Grup de Treball de Protocol contra Agressions d'Esplac ha sigut l'encarregat de crear aquest protocol que teniu a les mans. En la seva redacció hi han participat monitores de diversos esplais d'Esplac.

El protocol està dividit en dues parts: en primer lloc, podeu trobar unes premisses bàsiques i una descripció de conceptes (què és una agressió, quins tipus de violències ens podem trobar a la nostra entitat...) i, en segon lloc, els protocols d'actuació en funció, d'una banda, de qui és la persona agressora i quin rol té en l'entitat i, d'altra banda, qui és la persona agredida i quin és el seu rol. S'ha cregut convenient fer-ho així, entenent que a Esplac i als esplais convivim persones amb rols molt diferenciats.

Cal aclarir que aquest protocol és una guia, però en última instància sempre serà la comissió de compliment² qui acaba decidint la gestió que es fa en cada cas, sempre tenint en compte la voluntat de la persona que ha patit una agressió.

En aquest sentit, aquest protocol pretén ser una eina per a totes les persones que formen part d'Esplais Catalans per actuar en cas de violències que es puguin donar de manera puntual o reiterada dins de la nostra entitat. Així doncs, en aquest document trobareu eines sobre com **prevenir, detectar i actuar** en cas que es produeixi una agressió.

Esperem que sigui un document útil, i si teniu qualsevol dubte, podeu enviar un correu a denuncies@esplac.cat

2. PREMISES BÀSIQUES I DESCRIPCIÓ DE CONCEPTES

Com a consens internacional es defineix la violència masclista, vers les dones, com *tota forma de coacció, control o imposició il·legítima per la qual s'intenta mantenir jerarquia*

¹ A Esplac entenem el col·lectiu de gèneres i sexualitats diverses i dissidents (GSDD) com a totes les persones que no són cisheterosexuals. Per més informació podeu consultar l'Annex 1.

² La Comissió de Compliment és aquella aprovada a l'AGO d'Esplac. Aquesta vetlla pel compliment del Còdi Ètic de les dirigents d'Esplac. Mentre no hi hagi una comissió pel protocol d'agressions, serà l'encarregada d'activar el protocol. En el cas que una membre d'aquesta comissió estigui fent abús del seu poder o dels seus privilegis, serà responsabilitat de la comissió decidir l'actuació que es durà a terme.

imposada per la cultura sexista, forçant-les a fer allò que no volen, que no facin el que volen o es convencin que el que decideix l'home és el què s'ha de fer" (Bonino, 2005). És a dir, és un concepte ampli que va molt més enllà de la violència física. En la mateixa línia, la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya, utilitza el mateix terme per referir-se a conductes de domini, control i abús del poder dels homes sobre les dones, sense necessitat que hi hagi cap tipus de relació entre l'agressor i l'agredida.

Des d'Esplac entenem, però, que la violència masclista no és un fet aïllat, sinó que correspon a la xarxa de poders del **sistema cisheteropatriarcal**, aquell que situa els homes CIS en superioritat respecte altres gèneres en tots els aspectes de la vida. Com a resultat, **les persones de gèneres que no corresponen al d'home CIS - dones i persones que no encaixen en el binari de gènere - es troben en un desavantatge sistemàtic** (Manual Igualtat [de Gènere IFM-SEI](#), p.3).

Sistema cisheteropatriarcal: sistema on els homes cis³ tenen poder i superioritat sobre altres gèneres en tots els aspectes de la vida. Com a resultat, totes aquelles persones que no encaixen en un binarisme de gènere, es troben en un desavantatge sistemàtic.

Això pot ser quelcom evident o ignorat, conscient o inconscient.

Manual Igualtat de Gènere de l'IFM-SEI

Tot i que els homes cis tenen més poder sistemàticament, les altres persones no estan exemptes d'exercir actituds i violència d'aquest tipus. A més, hem de tenir en compte que dins les relacions sexoafectives entre persones del mateix gènere les representacions de la violència canvien de forma i no per això els hi hem de donar menys importància.

I tal com el sistema capitalista necessita el cisheteropatriarcat per sobreviure (Manual Igualtat de Gènere IFM-SEI, p.4 paràgraf 1), passa el mateix amb el sistema colonial, que perpètua les discriminacions cap a persones que no corresponen a l'estereotip de blanca i occidental.

Així doncs, hem d'evitar caure en l'etnocentrisme i ser conscients que les persones racialitzades pateixen un altre eix de desigualtat que cal tenir en compte a l'hora de donar resposta a les agressions que aquestes pateixen ([Conclusions de l'Escola d'Esplac 2017](#) p. 20).

És per això que aquest protocol l'encarem des d'una **mirada interseccional**, és a dir, entenem que el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat com poden ser la racialització, classe social, diversitat, la orientació sexual o la identitat de gènere. És per això que durant tot el document **farem referència a violències masclistes o actituds discriminatòries, cap a les dones i persones del col·lectiu de GSDD, sent plenament conscients de la diversitat existent en la nostra associació, i vetllant de manera**

³ **CIS:** persona que s'identifica i per tant socialitza amb el gènere que se li ha assignat al néixer segons el seu sexe.



transversal per una mirada interseccional.

Interseccionalitat: Entenem la interseccionalitat com aquella perspectiva analítica i política que ens permet entendre les diferents maneres en com es creuen i se sumen els eixos de desigualtat, com el gènere, i com aquests creuaments responen a altres formes d'opressió o privilegi. Seguidament, podem definir els eixos de desigualtat com la distribució desigual dels recursos socialment valorats. D'aquesta manera, les persones tindran accés a determinats recursos en funció dels grups socials als quals pertanyen. Tot i no existir cap llista tancada d'eixos ni una jerarquització entre ells, podem anomenar alguns dels que ens toquen més d'aprop en el nostre context:

- Classe social
- Rol de l'entitat (Esplac i esplais)
- Capacitats diverses
- Edat / Cicles de vida
- Gènere/ Sexe/Orientació sexual/ Identitat de gènere/Expressió de gènere
- Origen / Migració
- Racialització
- Religió / Creences
- Normativitat del cos

2.1. Les violències masclistes en el lleure associatiu

Cal ser conscients que vivim en una societat patriarcal i androcèntrica, *basada en un sistema de relacions que legitima, normalitza i invisibilitza situacions i relacions de poder, desigualtats, discriminacions i violències cap a les dones*⁴ i col·lectius oprimits, i el món del lleure associatiu no se'n deslliura.

Tant els infants i joves com les monitores dels esplais, moltes vegades tenim dinàmiques i perpetuem relacions de poder presents en el sistema cisheteropatriarcal. No hem d'oblidar que totes hem estat socialitzades en aquest sistema i que, a més, diversos informes i estudis constaten que les nostres entitats són molt poc diverses i que hi ha poca formació en gestió de la diversitat⁵.

Per altra banda, la majoria de creences i percepcions de les joves sobre la violència masclista parteixen de l'àmbit de la parella, fet que invisibilitza totes les discriminacions que tenen

⁴ [Protocol d'actuació en casos de violència masclistes en les entitats juvenils](#). p.8

⁵ [Informe d'Inclusió i Diversitat](#)



lloc fora d'aquest espai⁶.

Així doncs, per molt que treballem a nivell pedagògic les desigualtats, és molt important recordar que als nostres espais també hi actuen els eixos de desigualtat presents a la societat i que cal fer-hi front. Justament per aquest motiu, les actituds discriminatòries a les entitats de lleure sovint són les més implícites i, per tant, més difícils de detectar.

Violència implícita o simbòlica: són desigualtats estructurals i abusos de poder de caire simbòlic que, sovint, són molt difícils de detectar.

Violència explícita: es tracta d'abusos que tenen lloc en àmbits concrets i, en general, en el marc de les relacions personals, sobretot en el de les relacions sexoafectives. Són més visibles i fàcils de detectar.

[Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista, 2013](#)

3. TIPUS DE VIOLÈNCIES

- T'has sentit insultada o humiliada en alguna reunió?
- T'has sentit considerada com un objecte sexual?
- Han opinat sobre el teu cos contra la teva voluntat?
- Has sentit que no respectaven els teus límits d'espai?
- S'ha vulnerat la teva intimitat en alguna activitat?
- T'has sentit discriminada per la teva ètnia o procedència?
- Has hagut de justificar la teva identitat sexual i de gènere?
- T'has sentit privada d'expressar lliurement la teva sexualitat?

Malauradament, la violència masclista té moltes maneres de manifestar-se i expressar-se, i és per això que sovint tot i ser presents als nostres espais i a la nostra associació, pot passar totalment desapercebuda. Per detectar-les, des de la Comissió de Gènere d'Esplac es va crear [l'Autodiagnosi de Gènere](#), una guia que us animem a utilitzar a la vostra entitat, ja que us pot ajudar a detectar possibles situacions de violència que s'estiguin vivint al vostre espai.

La violència física és la més fàcil de detectar, però és només la punta d'un iceberg sustentat per altres agressions més quotidianes i invisibilitzades.

Esplais Catalans entenem com agressió totes aquelles situacions que provoquen que una persona se senti assetjada o que, en definitiva, s'estigui veient forçada a viure

⁶ [Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista, 2013](#) p. 22

una situació que no desitja.

És per això que creiem imprescindible detallar quines múltiples formes poden prendre per tal d'especificar quina resposta donem a cada una d'elles i no deixar-ne passar ni una.

3.1 Formes implícites de violència masclista⁷

TIPUS	DEFINICIÓ	EXEMPLES
Violència simbòlica	Comporta un seguit de submissions i coaccions que no són percebudes com a tal , recolzades en unes creences i valors socials homogènies, en unes expectatives col·lectives. A través dels patrons culturals, de la imposició del que és ser dona i del que és ser home, i del que s'espera, dins el marc tradicional i heteronormatiu.	<ul style="list-style-type: none"> • Exhibició de símbols, imatges i músiques de caire discriminatori. • Mostrar públicament o enviar pel grup de Whatsapp de les monis de l'esplai imatges ofensives de les dones i de les persones no heterosexuales, trans i racialitzades. • Ocupació de l'espai. • Quan monis homes cis es disfressen de noia i ens fan molta gràcia.
Violència cultural	S'exerceix a través d'aspectes culturals que la legitimen, ja sigui a través de l'art, la religió, la filosofia, el dret...	<ul style="list-style-type: none"> • Organitzar xerrades, taules rodones, etc., amb només presència d'homes cis. • Citar només homes cis.
Violència estructural	S'exerceix a través de les estructures socials i sembla inamovible, tot i que no ho és. Impedeix l'accés de les dones als drets bàsics, a través de barreres i obstacles arrelats i que es (re)produeixen diàriament. S'expressa a través dels rols sexistes, de la divisió sexual del treball i dels espais de la	<ul style="list-style-type: none"> • Que a l'equip de monis del grup de petites no hi hagi homes cis. • Que les tasques de neteja o la comissió de cures i tasques reproductives es realitzin només per les monitores dones. • Donar poca importància a les

⁷ Les següents taules on s'expliquen els tipus de violències s'han basat en les del [Protocol d'actuació en casos de violència masclistes en les entitats juvenils](#) del CJB.



	<p>societat.</p>	<p>tasques reproductives.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que en el muntatge d'alguna activitat siguin els homes els que es pugen a l'escala plegable per penjar pancartes, els que carreguen caixes,... mentre les noies pinten les pancartes, preparen el menjar, etc. • Que els càrrecs com el de secretaria de l'esplai normalment el facin monitores noies mentre que tresoreria ho portin monitors homes cis. • Permetre que les gestions entre les famílies i l'esplai només hi intervinguin les mares d'infants i joves.
<p>Violència institucional</p>	<p>Tipus de violència que es dona quan les institucions, les seves normatives i les seves accions no són neutres i tampoc desenvolupen polítiques d'igualtat d'oportunitats i eradicació de la violència masclista de forma suficient (en totes les seves vessants) i amb recursos coherents als objectius, estan exercint violència.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que el Reglament de Règim Intern no promogui una participació, repartició de grups, càrrecs i comissions de manera igualitaria. • Fer servir llenguatge no inclusiu durant la nostra tasca educativa ni en els documents de la entitat.

3.2 Formes explícites de violència masclista

TIPUS	DEFINICIÓ	EXEMPLES
<p>Violència psicològica</p>	<p>Tota conducta intencional que produeix en una persona una desvaloració o un patiment,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Insultar • Escridassar



	per mitjà d'amenaçes, d'humiliació, de vexacions d'exigència, d'obediència o submissió, de coerció verbal, d'insults, d'aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.	<ul style="list-style-type: none">• Burles i bromes sexistes, GSDDFòbiques i racistes• Jutjar la vida sexo-afectiva i/o l'aparença• Menysprear• Amençar• Fer xantatge• Amençar de mort• Amençar amb el suïcidi
Violència econòmica	Privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una persona i, si escau, de les seves filles o fills. També inclou la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.	<ul style="list-style-type: none">• No oferir les mateixes oportunitats econòmiques a totes les persones de la entitat.• Fer activitats de cohesió no assequibles per totes les persones de l'equip.
Violència social	Control de la "vida social", dinamitar les relacions socials i familiars i els cercles d'amistats a la força o de forma subtil fins que la persona talla les relacions i acaba quedant aïllada i desprenent-se de qualsevol tipus de suport.	<ul style="list-style-type: none">• Coacció per tal que la persona participi a segons quins espais encara que no se senti còmode.• Deixar en evidència a una monitora durant una assemblea, reunió de famílies, davant d'infants i joves, etc.• No deixar participar o assistir a una reunió (no aplicable als espais no mixtes).• Potenciar rumors perquè la gent s'allunyi de la persona.
Violència verbal	Fer mal mitjançant un discurs o un missatge. Pot ser mitjançant insults, paraules desqualificants, atacs...	<ul style="list-style-type: none">• Comentaris ofensius i/o degradants en relació a la identitat de gènere i/o l'opció afectiva-sexual.



		<ul style="list-style-type: none">• Abusos verbals o qualsevol altre comportament hostil com insults, burles, comentaris despectius sobre la persona i/o col·lectiu.• Al·lusions de caràcter sexual no desitjades.• Fer referència al tipus de vestimenta de monitores, joves i infants. Ex:<ul style="list-style-type: none">- “Quins pantalons més curts que portes avui, no?”- “No duus sustens?”
Violència ambiental	Destrucció d'objectes personals, alteració de l'ambient vital de la persona, cremar fotografies o records importants d'aquesta, fer mal a persones properes o animals d'aquesta,...	<ul style="list-style-type: none">• Cosificar.• Colpejar fort o llançar objectes• Aïllar el grup respecte una altra persona.• Fer mal a les persones estimades Ex:<ul style="list-style-type: none">- Tractar diferent a un infant d'esplai perquè és la germana d'una moni.
Violència física	Qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una persona , amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.	<ul style="list-style-type: none">• Contacte físic NO desitjat.• Maltractar:<ul style="list-style-type: none">- Donar empentes- Immobilitzar i/o arraconar- Escopir- Estirar dels cabells- Perseguir



		<ul style="list-style-type: none">- Cops de puny/ peu- Agafar pel coll
Violència sexual	<p>Qualsevol acte de naturalesa sexual NO consentit per una persona, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la persona agredida una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.</p>	<ul style="list-style-type: none">● Tocaments no desitjats que incomodin, violentin o no agradin a la persona o grup que els pateix. Ex:<ul style="list-style-type: none">- Agafar a una moni per la cintura i fer-la seure sobre les teves cames.- Fer abraçades.- Jugar a algun joc de contacte i aprofitar la ocasió d'apropament o que la resta de monis incitin a que això passi.● Intents d'agressions sexuals i/o violacions.● Mirades o comentaris sexuals no desitjats. Ex:<ul style="list-style-type: none">- "Aquests pantalons et fan un cul molt maco.● Assetjament per l'opció sexual.● Imposar pràctiques sexuals no segures.● Exhibició sexual.<ul style="list-style-type: none">- Monis que decideixen treure's la samarreta perquè tenen calor.● Xantatge i amenaça per pràctiques sexuals.



4. PREVENCIÓ I DETECCIÓ

(Aquest apartat està en procés de definició)

5. ACOMPANYAMENT

(Aquest apartat està en procés de definició)

5.1 Acompanyament a l'agredida

(Aquest apartat està en procés de definició)

5.2 Acompanyament de l'agressora

(Aquest apartat està en procés de definició)

5.3. L'Equip d'Acompanyament (gestió)

(Aquest apartat està en procés de definició)

6. PROTOCOL

6.1 Dirigents

Dirigent- Dirigent / Monitora / Secretaria tècnica / Persona externa

1. **Rebem la comunicació de l'agressió.** Aquesta pot ser per part de la persona agredida, del seu entorn, d'algú extern o d'algú de la Comissió de Protocol (coco).
2. **Acollida:** S'establirà una persona de referència que s'encarregui de fer el contacte i seguiment amb la persona agredida. L'actuació de la persona de referència seguirà aquestes premisses: .
 - Escolta activa.
 - Demostrar i donar el nostre suport.
 - Oferir la màxima confidencialitat.
 - donar la oportunitat de parlar amb una altra persona de referència si això la fa sentir més còmode.
 - Informar dels passos que segueixen sempre i quan es tingui el consentiment de la persona agredida.
3. **Valoració:** Les persones de referència farà una valoració del cas, per tal de determinar si es tracta d'alguna de les següents situacions:
 - 3.1. **Situació d'urgència?** Es donarà assistència mèdica o d'altres serveis



professionals a la persona agredida. En cap cas es parlarà abans amb l'agressora.

3.2. Situació de no urgència? Abans de començar les possibles respostes d'actuació, es parlarà amb la persona agressora.

També es contemplaran les situacions de risc en els dos casos. La situació de risc és aquella que posa en perill l'agredida i/o l'entorn en el que es troba l'agressora.

Només si la persona agredida no està en risc es parla amb la persona agressora.

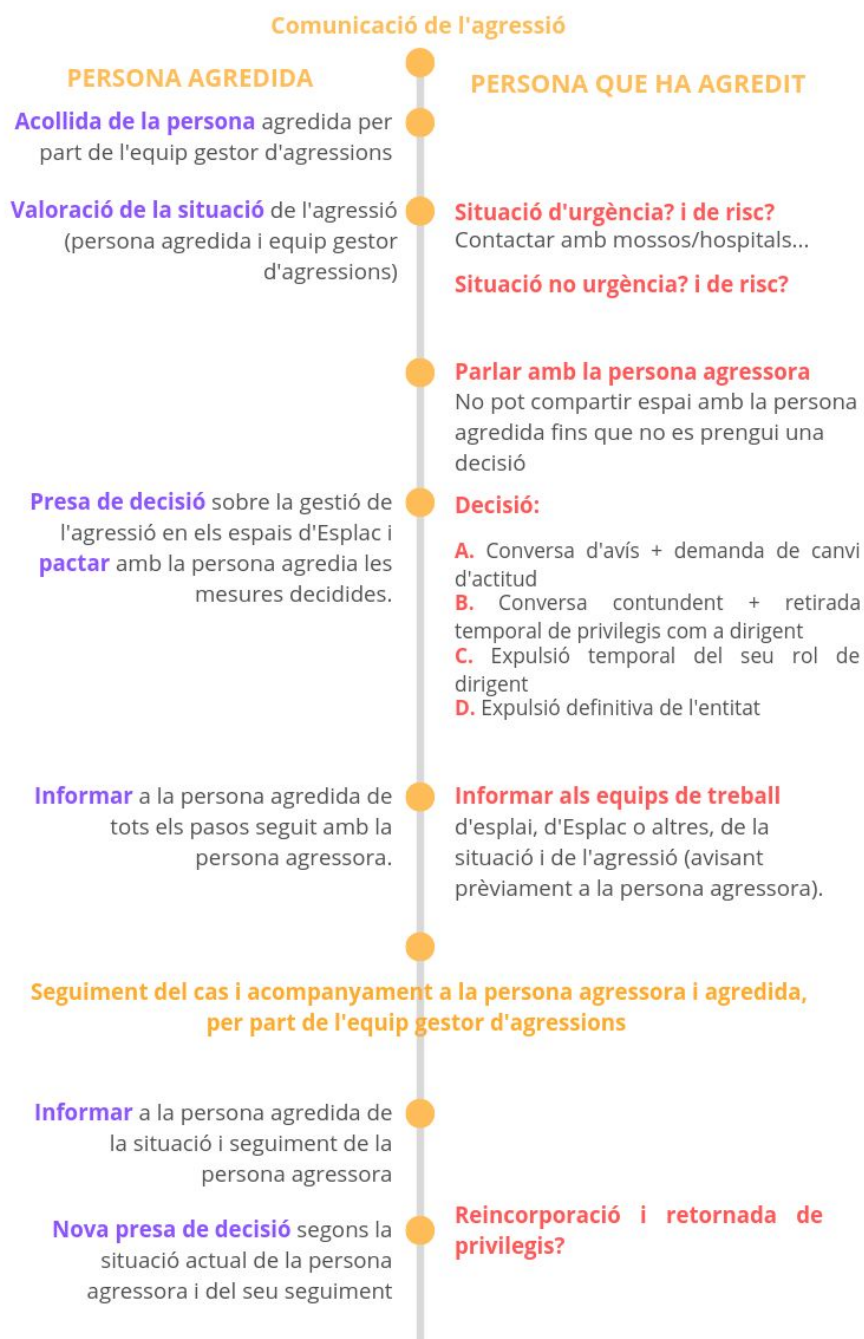
Quan la persona agredida deixa d'estar en risc es parlarà amb la persona agressora.

4. Si es considera necessari, es valorarà si cal contactar amb Mossos d'Esquadra, hospitals o suport psicològic.
5. **Conversa amb la persona agressora:** una vegada hem parlat amb la persona agredida i sabem que aquesta no es troba en una situació de risc, les persones de referència parla amb la persona agresora. S'estableix que,, com a mesura cautelar, la persona agressora no pot compartir espai amb la persona que ha agredit mentre duri la gestió de l'agressió. **En cap cas es qüestiona la versió de la persona agredida, només buscarem ampliar la informació dels fets.**
6. **Decisió:** Una vegada s'ha parlat amb la persona agredida i l'agressora (en situació de no risc), l'equip de gestió del protocol prenen una decisió. Aquesta sempre serà consensuada amb la persona agredida i es donarà la opció de fer: :
 - 6.1. **Conversa d'avís + demanda d'un canvi d'actitud**
 - 6.2. **Conversa contundent i retirada temporal de privilegis**
 - 6.3. **Expulsió temporal com a dirigent (física i dels canals de comunicació)**
 - 6.4. **Expulsió definitiva com a dirigent.**
7. En tots els casos, l'equip de gestió del protocol li facilitarà a la persona agressora un lloc on formar-se per corregir les seves actituds, alhora que s'oferirà assessorament a l'entorn més proper de la persona agressora per tal que li puguin fer un bon acompanyament
8. En el cas que es decideixi actuar segons els punts 6.2, 6.3 o 6.4, es comunicarà a l'agredida la possibilitat que ho comuniquem a altres espais de militància de la persona agressora i al seu esplai (encara que ja no estigui activa com a moni), sempre analitzant la situació i avisant a la persona agressora de com s'actuarà.
9. Les persones encarregades de gestionar l'agressió, faran un seguiment i acompanyament constant del cas informant a la persona agredida de tots els passos que es fan en la gestió de l'agressió.
10. Les persones encarregades de la gestió de l'agressió, també informaran a l'equip del qual forma part la persona agressora per tal que aquestes siguin conscients de què

pot fer i què no pot fer la persona agressora, i alhora poder-li fer un acompanyament adequat que ajudi a restaurar els danys causats evitant que es tornin a repetir situacions iguals.

11. La persona agressora en cap cas podrà ser Representant de la Comissió de GSDD, i no podrà portar o gestionar un punt sobre agressions en una reunió de sector, un Gran Comitè o una AGO/AGE.

PROTOCOL CONTRA AGRESSIONS D'ESPLAC





7. FAQS

(Aquest apartat està en procés de definició)

8. BIBLIOGRAFIA

[Protocol d'actuació en casos de violències masclistes en les entitats juvenils, CJB](#)

[Llei 5/2008 del Parlament de Catalunya d'El dret de les dones a eradicar la violència masclista](#)

[IFM-SEI Manual de Igualdad de Género](#)

[Resum i Conclusions de l'Escola d'Esplac 2017](#)

[Informe de l'enquesta sobre la inclusió i diversitat a Esplac](#)

[Protocol de joventut per a l'abordatge de la violència masclista](#)

9. ANNEXOS

ANNEX 1: Gèneres i sexualitats diverses dissidents

Fa 49 anys que una revolta va visibilitzar les reivindicacions i el moviment de persones amb gèneres, sexualitats i relacions afectives diverses. El col·lectiu de persones amb sexualitats diverses i dissidents va unir forces per fer-se visible i alçar les veus davant les repressions i la violència que es patia constantment. Sylvia Rivera i Marsha P. Johnson van ser dues de les veus que van trencar el silenci i van liderar la revolta antirepressiva, dues dones trans, racialitzades i treballadores sexuals. Aquell 28 de juny de 1969, el bar Stonewall Inn es va convertir en una icona per al col·lectiu de persones amb sexualitats diverses i dissidents. El dia de l'orgull no va néixer com a una necessitat de simplement celebrar les dissidències afectivo-sexuals, sinó com a una reclamació de drets pel fet d'existir sense ser objecte de persecució.

Aquí, fa uns 80 anys existia una llei en contra de totes aquestes identitats, la llei del 5 d'agost de 1933 de "vagos y maleantes", modificada durant el règim franquista per incloure a homosexuals. El seu objectiu era el de recloure'ls, separar-los de la societat, una subtil forma de justificar la seva repressió i en molts casos assassinat. Posteriorment, als anys 70 es va substituir per la llei del 5 d'agost de 1970 de "peligrosidad y rehabilitación social", la qual dictava que qualsevol individu considerat perillós o homosexual havia de ser internat en presons o manicomis per a la seva rehabilitació i que no va ser derogada per complet fins ben entrada la democràcia.

En les últimes dues dècades han sorgit noves lleis i institucions de suport al col·lectiu a Espanya i a Catalunya. El 2014 es va aprovar la llei 11/2014 (o llei LGBTI) i el 2017 es va començar a tramitar al Congrés la llei per la Igualtat LGBTI. En el cas de les trans, la patologització i la psiquiatrització atorguen a les institucions mèdiques i psiquiàtriques el

control sobre les identitats de gènere. A Catalunya, l'any 2012, va néixer Trànsit, un centre sanitari que no aplica el seu diagnòstic basat en estereotips i l'Organització Mundial de la Salut fa tres mesos que ha modificat el catàleg de malalties per canviar la Transexualitat de malaltia mental a condició relativa a la salut sexual. Són passes cap endavant.

Actualment unes de les situacions més complicades és la de les persones trans, aquelles les quals la seva identitat, expressió i/o rol de gènere no s'ajusten a aquells generalment associats al gènere (home o dona) que se'ls ha assignat en néixer en funció dels seu sexe biològic. El terme trans inclou diverses identitats de gènere. Dins del col·lectiu les persones trans femenines i dones trans no només pateixen per ser trans, també pateixen transmisogínia, fet que ha resultat moltes vegades en vexacions, pallisses i assassinats, a més de que moltes persones s'han acabat traient la vida per la pressió social rebuda.

S'han fet lleis per protegir-nos més, que totes tinguem els mateixos drets, però no es parla de l'opressió i les situacions discriminatòries que patim cada dia a la societat actual. Aquesta lluita ha de ser portada de forma col·lectiva, i en cap cas ha de recaure sobre el grup de treball solament. La tasca de formació i sensibilització és clau per aconseguir-ho, i molt necessària per crear un impacte real al major nombre d'esplais possible.

Per tant, des d'Esplac ens comprometem a:

- Crear un grup obert i segur, dins de la Comissió de Gènere, per totes aquelles interessades a formar part.
- Oferir un espai dinamitzat per persones amb sexualitats diverses i dissidents i del Grup de treball, per sensibilitzar sobre les problemàtiques d'aquests col·lectius.
- Crear més càpsules i formacions d'aprofundiment per monis i dires per tal de dotar als esplais d'espais segurs pels infants i joves.
- Augmentar la participació de persones amb sexualitats diverses i dissidents en espais de decisió de l'entitat.
- Donar una perspectiva transfeminista a tots els recursos, grups de treball o comissions que tingui Esplac.
- Generar un discurs coherent amb els nostres actes i ben estructurat per tal que arribi als esplais i compleixi la seva funció de conscienciar sobre la qüestió.

Compromisos dels esplais:

- Formar-se internament i assessorar-se per oferir el millor suport possible i espais segurs.
- Treballar-ho i visibilitzar-ho amb els infants i joves.

Creiem que la lluita pels drets de les persones amb sexualitats i gèneres diversos i dissidents no tindria sentit sense una perspectiva interseccional, igual que no podem entendre la lluita feminista sense la perspectiva trans. Volem que això sigui un inici de visibilització i

reivindicació dels col·lectius formats per persones que s'allunyen de la normativitat. Volem referents diversos dins dels esplais i d'Esplac per tal que els infants puguin créixer coneixent l'espectre de colors i possibilitats entre les quals haurien de poder triar lliurement.

ANNEX 2: Temes de treball de Protocol

Tot seguit adjuntem diferents qüestions que encara s'han de treballar sobre el protocol i algunes preguntes relacionades amb cada un. Els adjuntem perquè els esplais pogueu tenir els debats en el marc de l'esplai i sapigueu en quin estat està el debat.

- Definició d'agressió

- Qui aplica el protocol?

Preguntes relacionades:

Quantes persones han de participar de l'aplicació del protocol?

L'espai on es gestionin les agressions ha de ser un espai no-mixte?

Han de ser persones voluntàries?

Han de ser persones externes a l'entitat (munis, exmunis, dirigents, exdirigents...)?

Quin paper han de tenir les persones tècniques de l'associació?

Les persones han de ser votades pels esplais?

Aquestes persones han d'estar formades? Com? A l'Escola se li exigeix que tingui gent formada per formar sobre això?

Quin ha de ser el rol de l'Escola en l'aplicació del protocol?

Que una muni d'un esplai es dirigeixi al Grup de Protocol pot ser difícil per desconeixença o falta de confiança. Una muni agredida pot no saber a qui dirigir-se. Com es soluciona això? Quines figures han d'existir? Cal que hi hagi un mínim de persones de cada sector que hi estiguin involucrades?

A qui es comunica la informació? Quin nivell de detall ha de tenir?

- Qui fa l'acompanyament de les persones agredides i agressores?

Preguntes relacionades:

Qui fa l'acompanyament a la persona agredida? Quina relació de confiança hi ha d'haver?

Qui fa el seguiment a la persona agressora i l'acompanyament a les persones properes a

l'agressora?

Proposta: es proposa que grup que faci acompanyament de la persona agredida, un grup el seguiment de l'agressora i un tercer grup, el de gestió, que faci de pont entre aquests. Així s'aconseguiria que la persona agredida no hagi d'explicar com se sent a gent amb qui no té prou confiança. Les decisions les prendria el grup de gestió es prenen al grup de gestió, amb el suport del grup d'acompanyament de la persona agredida (preponderant) i el grup de seguiment de l'agressora.

Qui ha de decidir finalment què es fa amb la persona agressora?

Quin paper han de tenir els esplais? (és a dir, si una muni de l'esplai A l'agredeix una muni de l'esplai B i l'esplai A decideix no fer fora la monitora agressora, l'esplai B té capacitat de decisió en algun sentit? I si s'ha agredit un infant? Esplac què ha de fer en aquest cas? Es pot dir a un esplai que ha de fer fora una muni? Què pot exigir Esplac? Quina potestat té Esplac per decidir sobre la permanència d'una muni en les activitats del seu propi esplai? I a les activitats d'Esplac?

- **Quina temporalitat ha de seguir la gestió de les agressions?**

- **Com ha de ser el retorn d'una persona agressora expulsada temporalment d'un espai?**

Preguntes relacionades:

Si una persona agressora torna a Esplac, ha de tenir el mateix rol i poder que abans de l'expulsió?

Aquesta persona pot ser la imatge pública de l'entitat?

La persona que havia estat expulsada perd algunes de les seves atribucions?

- **S'ha d'establir alguna norma de relació entre les dirigents?**

Preguntes relacionades:

Fins a quin punt les dirigents ens podem liar amb algú que no sigui dirigent?

Com s'estableixen els límits en aquestes relacions?

Les dirigents exerceixen el mateix rol de poder sobre totes les persones de l'entitat?



- Com ha d'afectar aquest protocol a la Secretaria Tècnica?

Preguntes relacionades:

Esplac ha de facilitar un espai segur a les tècniques perquè puguin parlar sobre la gestió d'agressions en cas que una tècnica hagi estat agredida?

La tècnica està obligada a anar a les reunions de sector, però si una tècnica és agredida per una monitora del seu sector, ha de tenir l'opció de no anar-hi?

Una persona de la Secretaria Tècnica pot demanar una baixa laboral per no compartir espai amb la persona agressora?

Quin ha de ser el seu marge d'actuació en cas que siguin agredides?