

Protocol contra agressions discriminatòries

d'Esplais Catalans



esplac
Esplais Catalans



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. PREMISSES BÀSIQUES/ 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	12
4.1 Formació	13
Esplais	14
Gran Comitè (GC) i Secretaria Tècnica (ST)	14
4.2 Assessorament	14
4.3. Difusió de recursos	14
4.3. Prevenció i detecció a l'esplai	14
5. L'EQUIP GESTOR	15
5.1 Membres de l'equip gestor	15
5.2 Formació de l'equip gestor	17
5.3 Figures d'enllaç	18
5.4 Calendarització de la gestió	18
5.5 Comunicació	19
5.6 Rendició de comptes	20
6. ACOMPANYAMENT I PROTOCOL	20
6.1 Protocol	20
6.2 Acompanyament a la persona agredida	22
6.3 Seguiment de la persona agressora	24
6.4 Infografia del protocol	25
7. FAQS	26
8. BIBLIOGRAFIA	26
9. ANNEX	27
Gèneres i sexualitats diverses dissidents	27
Declaració de compromís de confidencialitat dels membres de l'Equip Gestor del Protocol/Figura d'Enllaç d'Esplais Catalans	31

1. INTRODUCCIÓ

El document que presentem a continuació es va sotmetre a votació per primera vegada a l'Assemblea General Ordinària (AGO) del 2019, seguidament, a l'AGO del 2020 es van tornar a votar tots els canvis que s'havien fet durant el curs 2019 - 2020. Finalment, a l'AGO del 2021 presentem a votació el document enllestit, **amb l'objectiu que aquest sigui revisat i sotmès a votació cada 3 anys.**

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

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. L'aplicació del protocol pretén abordar les agressions per part de dirigents d'Esplac i també aquelles que desenvolupin les monitores i monitors en els espais d'Esplac (Reunions de Sector, Grups de Treball, Comissions, Jornades i activitats de Sector i d'Esplac). D'aquesta manera, **no s'aplicarà el protocol en agressions discriminatòries que desenvolupin les monitores i monitors fora dels espais d'Esplac, només en aquells casos en què la persona es torni a sentir agredida en aquests espais.**

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.

Seguidament, 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, el protocol d'actuació en cas d'agressió entre membres dels diferents equips d'Esplac.

Volem que quedi clar que aquest protocol és una guia, però en última instància sempre és l'equip gestor del protocol qui acaba decidint la gestió que es fa en cada cas, sempre tenint en compte la voluntat de la persona que ha patit l'agressió. A més, volem recalcar que l'aplicació del protocol comporta un procés dur i des d'Esplac vetllarem per la cura de totes les parts implicades.

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.



En aquest sentit, aquest protocol pretén ser una eina per a totes les persones que formen part d'Esplais Catalans (Esplac) 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 protocol@esplac.cat.

2. PREMISSES BÀSIQUES/ 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 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 capitalista i 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 cis² 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.

²CIS: persona que s'identifica i per tant socialitza amb el gènere que se li ha assignat al néixer segons el seu sexe.

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 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 dones³ i col·lectius oprimits, i el món del lleure associatiu no se'n deslliura.

Tant els infants i joves com les monitores i monitors 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 diversitat⁴.

Per altra banda, la majoria de creences i percepcions del jovent sobre la violència masclista parteixen de l'àmbit de la parella, fet que invisibilitza totes les discriminacions que tenen lloc fora d'aquest espai⁵.

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 esplais i a la nostra associació, pot passar

³ [Protocol d'actuació en casos de violència masclistes en les entitats juvenils](#), p.8

⁴ [Informe d'Inclusió i Diversitat](#)

⁵ [Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista](#),2013 p. 22

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 esplai.

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 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 masclista⁶

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.

⁶ 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.



Violència estructural	<p>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.</p> <p>S'expressa a través dels rols sexistes, de la divisió sexual del treball i dels espais de la societat.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Que a l'equip de monitors 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 tasques reproductives.• 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.
Violència institucional	<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 erradicació 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 igualitària.• 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
Violència psicològica	Tota conducta intencional que produeix en una persona una desvaloració o un patiment , 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"> • Insultar • Escridassar • 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 l'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.● 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 sostens?”
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 a 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 omisió 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 els cabells- Perseguir- Cops de puny/ peu

		<ul style="list-style-type: none"> - Agafar pel coll
<p>Violència sexual</p>	<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 l'ocasió d'apropament o que la resta de monis incitin a què 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. - Monis que decideixen treure's la samarreta perquè tenen calor. ● Xantatge i amenaça per pràctiques sexuals.

4. PREVENCIÓ I DETECCIÓ

Esplais Catalans mostrem la nostra ferma voluntat d'acabar amb qualsevol tipus d'agressió i/o actitud discriminatòria, de manera que apostem per treballar en la prevenció i detecció d'aquestes duent a terme diverses accions.



Concretament, un dels cinc valors de l'associació és el de **feminisme interseccional**⁷: Posem la vida i les cures al centre per poder transformar el sistema binari i cisheteropatriarcal i les desigualtats i discriminacions que aquest genera. Tanmateix, no deixem de reconèixer l'existència de diferents eixos d'opressió i que aquests interseccionen entre si. Per això, tenint en compte els nostres privilegis, volem seguir lluitant per una societat segura i justa per totes.

Aquest valor està present en el dia a dia de l'associació i en tots els seus espais, ja que les trobades, reunions, jornades i activitats d'Esplais Catalans tenen present la perspectiva de gènere en el seu desenvolupament.

4.1 Formació

El Pla de Formació de l'Escola Lliure el Sol estructura i connecta tota la formació que es fa a les entitats sòcies: Esplais Catalans, Acció Escolta, Casals de Joves i la Fundació Ferrer i Guàrdia. El Pla de Formació s'estructura agrupant quatre programes de formació -Marta Mata, Teresa Claramunt, Joan Salas Anton i Anselm Clavé- i que s'adrecen a quatre col·lectius destinataris -Activistes, Dirigents, Treballadors i Formadors- que, en tres etapes de formació -acollida, creixement i èxit- adquireixen les competències per a dur a terme la seva tasca de manera eficaç.

El **programa Marta Mata** s'adreça a persones que fan activisme voluntari a les entitats de base, i els cursos que inclou (premonitores, premonitors, monitores, monitors, directores i directors de lleure) esdevenen claus en la formació per a la prevenció d'agressions i/o actituds discriminatòries, ja que inclouen continguts amb perspectiva de gènere, intercultural, etc.

A més, Esplais Catalans organitzem les **Jornades de Lleure i Feminismes**, juntament amb l'Escola Lliure el Sol, Casals de Joves de Catalunya, Escoltes Catalans i Minyons i Escoltes i Guies de Catalunya. Aquestes Jornades són un espai de trobada entre l'associacionisme d'educació en el lleure (o associacionisme educatiu) i el moviment feminista i LGTBI. Així doncs, la voluntat és trobar un espai comú entre els dos mons, bàsicament per dos motius: d'una banda, perquè l'associacionisme educatiu integri en la seva tasca de transmissió de valors la perspectiva de gènere; i de l'altra, perquè les entitats feministes i LGTBI facin arribar el seu discurs més enllà dels àmbits habituals i puguin transmetre'l a agents que cada dia treballen amb infants i joves.

Finalment, la Comissió de Gèneres i Sexualitats Diverses i Dissidents d'Esplais Catalans organitza les **Jornades Dissidents**, un espai de trobada de monitores i monitors per formar-se i debatre sobre la perspectiva GSDD i com generar espais més segurs, lliures i inclusius.

⁷ Aquest és un valor modificat en el Pla Estratègic 2021 - 2024 respecte a l'anterior "feminismes". En el cas que aquest valor es modifiqui a l'AGO '21, també es canviarà automàticament en aquest document.

Esplais

Esplais Catalans oferim càpsules formatives als esplais, subvencionades per Esplac, per tal que les monitores i monitors dels esplais adquireixin eines de prevenció i detecció d'agressions i/o actituds discriminatòries. Les dues càpsules formatives que oferim, són:

- Estratègies per a la prevenció de les violències masclistes
- Prevenció i abordatge de l'abús sexual infantil

Gran Comitè (GC) i Secretaria Tècnica (ST)

Desenvolupem una formació sobre estratègies per a la prevenció de violències masclistes al Gran Comitè i a la Secretaria Tècnica. A més, al Gran Comitè es desenvolupa una dinàmica sobre la gestió dels rols de poder a principis d'any per tal d'identificar els privilegis i agressions que es poden donar en el context del Gran Comitè i en altres espais d'Esplac.

4.2 Assessorament

Oferim assessorament i acompanyament als esplais en diferents temes:

- Creació d'un protocol contra agressions discriminatòries a l'esplai
- Gestió d'agressions dins l'assemblea
- Creació i gestió d'una comissió de gènere dins l'assemblea

4.3. Difusió de recursos

Difonem aquells recursos que creiem que poden ser d'utilitat a les monitores i monitors, com ara la [Guia per elaborar un protocol contra qualsevol tipus d'agressió discriminatòria](#) que va crear el Grup de Treball de Protocol.

4.3. Prevenció i detecció a l'esplai

Per tal de treballar la prevenció i detecció d'agressions i/o actituds discriminatòries a l'esplai, vetllarem perquè els esplais duguem a terme les següents accions:



- Demanar una càpsula formativa sobre “Estratègies per a la prevenció de les violències masclistes” o bé “Prevenció i abordatge de l’abús sexual infantil”.
- Generar espais de debat a l’assemblea de monitores i monitors on es posin sobre la taula els rols de poder i privilegis de les persones que en formen part.
- Participar en jornades formatives sobre el tema.
- Elaborar un protocol propi per a l’assemblea de monitores i monitors.

5. L’Equip Gestor

L’equip gestor del protocol és l’encarregat d’aplicar-lo i garantir que es duu a terme el circuit establert en el document. A més, els sectors geogràfics compten amb figures d’enllaç que tenen com a funció acompanyar a la persona agredida.

5.1 Membres de l’equip gestor

L’equip estarà format per les següents figures:

- Dues monitores dels esplais d’Esplac, procurant que siguin de dos sectors diferents⁸
- Dues dirigents (Equip General de Sector (EGS) i/o Representants de Comissió (RdC)), procurant que siguin de dos equips diferents
- Una membre de l’Equip de Coordinació (Equico)
- Una membre de la Secretaria Tècnica, procurant que tingui formació en gènere i/o experiència en l’aplicació de protocols contra agressions discriminatòries

Aquestes figures seran de caràcter **voluntari**, exceptuant la persona de la Secretaria Tècnica. **És per això que, si no s’ofereixen dues monitores voluntàries per formar part de l’equip, ho hauran d’assumir dirigents (EGS i/o RdC).**

L’equip serà **mixte**, comptant amb què es prioritzarà que la persona de la Secretaria Tècnica i la de l’Equip de Coordinació no siguin homes cis. De la resta de membres de l’equip, més del 50% no seran homes cis per tal de garantir una gestió **no mixte**, en cas que la persona agredida ho demani. D’aquesta manera, vetllem per la comoditat de totes les persones i alhora apostem per compartir la responsabilitat.

A més, totes les membres de l’equip gestor tindran una persona **suplent**, d’aquesta manera, comptem sempre amb el mateix nombre de persones gestores.

Sempre es prioritzarà que l’equip gestor contempli la **diversitat territorial** i els **diferents eixos d’opressió** (gènere, racial, diversitat funcional, etc.).

⁸ Si es presenten més de dues monitores d’un mateix sector, es farà un sorteig entre aquestes dues. En el cas que es presentin més de dues monitores dels diferents sectors geogràfics, es farà un sorteig entre totes elles, seleccionant tres noms a l’atzar. La tercera monitora serà suplent en el cas que alguna de les dues primeres no pugui estar en la gestió del cas.

Les persones membres de l'equip gestor seran aquelles que puguin assumir-ho a nivell de temps, formació, disponibilitat, etc. En el cas que no sortís ningú, els equips del Gran Comitè haurien de parlar sobre qui creuen que podria fer-ho i després votar-ho.

Pel què fa als **mandats**, aquests seran d'un any, procurant que hi hagi relleu i que no superin els tres anys.

A més, per tal de presentar-se a l'Equip gestor del Protocol, caldrà que les monitores i monitors presentin l'aval del seu esplai i, en el cas de les dirigents, hauran de presentar tant el del seu esplai com el del seu equip actual, ja que és possible que algun d'aquests no tingui suficient informació de la persona que es presenta.

Finalment, una vegada aquestes persones siguin votades, hauran de **signar un document de confidencialitat on es comprometen a no revelar informació privada**. Aquest document el podeu trobar a l'apartat d'annexos.

Pel què fa al **calendari**, es seguiran els següents terminis:

Calendari	Acció
Reunió de Sector de juny	S'explica que a Esplac hi ha un Protocol contra agressions discriminatòries i que qui l'aplica és l'Equip gestor. A principis de curs, s'haurà de crear el nou equip.
Reunió de Sector de setembre	Es recorda que s'ha de crear el nou Equip gestor del Protocol i es demana a les monitores si alguna pot i vol assumir-ho. En el cas que sí, ho hauran de comunicar al seu EGS una setmana abans de la Reunió de Sector d'octubre.
Gran Comitè de setembre	Es crea una llista de persones que creuen que podran assumir formar part de l'Equip gestor del Protocol.
Reunió de Sector d'octubre	Es mostra la llista de persones dirigents i monitores que creuen que poden assumir formar part de l'Equip gestor del Protocol. Si alguna monitora té alguna cosa en contra d'alguna de les persones de la llista, caldrà que ho diguin al seu EGS la setmana següent de la Reunió de Sector. Aquesta comunicació pot ser de manera individual o bé a nivell d'esplai (les dues opcions seran igual de vàlides).



Gran Comitè de novembre - Reunió d'esmenes	A partir de la llista de persones que creuen que poden assumir-ho, s'acaba de concretar quines seran les que formaran part de l'Equip gestor del Protocol.
Tercera setmana de novembre	Les persones que formaran part de l'Equip gestor fan un vídeo per tal de presentar-se als esplais abans de l'AGO.
Assemblea General Ordinària	Es presenta l'Equip gestor del Protocol i es voten en bloc.

5.2 Formació de l'equip gestor

A l'inici de curs, totes les membres de l'equip gestor participaran en una formació conjunta per tal de conèixer d'on parteix cadascuna i establir punts de vista comuns. A l'hora d'escollir i validar les membres de l'equip, aquestes ja hauran fet o es comprometen a fer la formació i, en cas que no l'acabin fent, no podran seguir formant part de l'equip gestor del protocol.

Caldrà que facin aquesta formació les membres de l'equip gestor, les suplents i les figures d'enllaç.

Constarà, doncs, d'una **càpsula formativa de 4 hores** impartida per l'Escola Lliure el Sol i amb els següents continguts:

- Introducció i contextualització del tema per tal que tothom parteixi d'uns coneixements i punts de vista semblants.
- Anàlisi i gestió de casos hipotètics per tal d'aplicar el protocol, debatre i prendre acords.

Serà primordial que la formadora conegui amb profunditat el Protocol contra agressions discriminatòries d'Esplais Catalans per tal de compartir la perspectiva i guiar la sessió.

5.3 Figures d'enllaç

Les figures d'enllaç seran aquelles persones que acompanyaran a la persona agredida, si aquesta ho vol, a l'Equip Gestor, però no seran les que gestionaran les agressions. Les figures d'enllaç seran persones del sector geogràfic i, per tant, en principi haurien de ser més properes a les monitores.

A cada Sector hi haurà entre **1 i 3 figures d'enllaç**, encara que l'ideal és que siguin 2 com a mínim per tal d'acompanyar-se i cuidar-se en el procés. Aquestes persones poden ser tant

monitores i monitors com dirigents. Ara bé, en el cas que no surtin persones monitores voluntàries per a ser-ho, caldrà que ho assumeixin l'EGS.

Igual que en l'Equip Gestor, el **mandat** serà d'un any, encara que l'ideal és que hi hagi relleu i alhora que una persona no formi part de l'equip més de tres anys.

En el cas que alguns sectors tinguin el seu propi **protocol per a activitats de sector**, les figures d'enllaç hauran de formar part d'aquest protocol i, en el cas que hi hagi agressions *in situ*, es gestionaran i només se'n farà traspàs a l'Equip Gestor si la persona agredida ho vol. Tot i això, en el cas que la persona agressora sigui dirigent, se n'haurà de fer traspàs per tal de protegir a la resta de monitores i monitors.

Les figures d'enllaç es votaran en una AGE de sector el mes de novembre, per tal que les monitores i monitors les puguin conèixer. A més, per a poder ser votades, caldrà que presentin l'aval del mateix esplai.

Finalment, una vegada aquestes siguin votades, **hauran de signar un document de confidencialitat on es comprometen a no revelar informació privada**. Aquest document el podeu trobar a l'apartat d'annexos.

5.4 Calendarització de la gestió

Per tal d'assegurar que es gestionen les agressions que arriben a l'equip gestor, establim una calendarització de màxims:



Acció	Temporització
Després de rebre una comunicació d'una agressió...	En 2 setmanes com a màxim, cal comunicar-li a la persona que s'ha rebut la informació i que l'equip gestor iniciarà el procés de gestió, així com fer la primera trobada amb ella.
	En 3 setmanes com a màxim (havent parlat amb la persona agredida), cal haver-se posat en contacte amb la persona agressora.
Després de fer l'acollida a l'agredida...	En 7 dies com a màxim, cal valorar si és un cas urgent o no urgent per comunicar a la persona agressora que ha agredit i que, en cas que la persona agredida ho vulgui, no pot compartir espais amb aquesta. Cal assegurar-nos que la persona agressora ha rebut el missatge.
Després d'haver contactat amb l'agressora...	En 3 setmanes com a màxim, cal haver-se posat en contacte amb la persona agredida per donar-li feedback del procés de gestió.
Gestió del cas	En un total de 3 mesos s'ha d'haver gestionat l'agressió. En cas que s'hagi d'allargar, cal que la persona agredida decideixi nous tempos amb totes les parts implicades.

5.5 Comunicació

Quan una persona es vulgui posar en contacte amb l'Equip Gestor del Protocol, haurà d'enviar un correu a protocol@esplac.cat i aquest el rebrà la persona membre de la Secretaria Tècnica, que caldrà que reenvii el correu a la resta de persones de l'Equip Gestor.⁹ A més, l'Equip Gestor tindrà compartida una carpeta de Drive, on hi haurà una carpeta anual per a cada gestió i cada una d'aquestes estarà compartida només amb les persones que formen part de la gestió del cas.

Un cop es comenci a gestionar una agressió, s'ha de comunicar als equips de les persones implicades. Depenent de cada cas, l'Equip gestor farà una proposta sobre quines funcions es retiren a la persona agressora mentre duri la gestió i se li trasllada a l'agredida per tal que en

⁹ Si hi ha alguna persona de l'Equip Gestor amb la qual la persona agredida no s'hi senti còmode, se l'exclourà del procés i s'avisarà a la suplència.

doni l'aval. En el cas que es retirin funcions a l'agressora, també caldrà que es comuniqui als respectius equips.

Un cop tancada la gestió, caldrà redactar un informe on s'expliqui tot el procés, les mesures que s'han aplicat i la valoració de la persona agredida.

5.6 Rendició de comptes

La rendició de comptes de l'Equip Gestor es durà a terme a l'Assemblea General Ordinària d'Esplac en format d'informe, on s'exposarà, sense donar detalls, el **nombre** de casos gestionats, la quantitat d'**hores** dedicades i la **valoració** que n'han fet les persones agredides. Els esplais rebran la informació dins de l'apartat de memòria de la documentació de l'Assemblea. Estarà redactat en femení genèric per tal de preservar la confidencialitat de les persones implicades.

En el cas de les figures d'enllaç, la rendició de comptes es farà a la Reunió de Sector de juny, on s'exposarà, sense donar detalls, el nombre de casos gestionats i les valoracions de les persones agredides.

A més, cada tres anys es farà un informe resum, on s'especifiquin els perfils o figures més denunciants i denunciats per tal de visibilitzar els diferents col·lectius.

6. ACOMPANYAMENT I PROTOCOL

6.1 Protocol

Aquest protocol contempla les agressions i/o actituds discriminatòries que poden efectuar dirigents d'Esplais Catalans envers altres dirigents/monitores/personal de la Secretaria Tècnica/persones externes, així com les monitores i monitors envers les mateixes figures en els espais d'Esplac (reunions, activitats i comissions de sector, AGO, Esplaiada, Manifesta't, activitats internacionals, Grups de Treball, etc.).

1. Rebem la comunicació de l'agressió. Aquesta pot ser per part de la persona agredida, del seu entorn, o d'algú extern.
2. **Acollida¹⁰**: S'establirà una persona de referència de l'Equip Gestor 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.

¹⁰ En el cas de situació no urgent, veure el punt 6.2 Acompanyament a l'agredida



- Oferir la màxima confidencialitat.
 - Donar l'oportunitat de parlar amb una altra persona de referència si això la fa sentir més còmode.
 - Consensuar els possibles passos a seguir.
3. **Valoració:** L'Equip Gestor La persona 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 la persona 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 la persona agredida i/o l'entorn en el qual es troba la persona 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 parlaran amb la persona agressora. S'estableix que, com a mesura cautelar, la persona agressora no pot compartir espai amb la persona agredida 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 Gestor del Protocol pren una decisió. Aquesta decisió sempre serà consensuada amb la persona agredida i es donaran les opcions següents:
 - 6.1. Conversa d'avís + demanda d'un canvi d'actitud.
 - 6.2. Conversa contundent i retirada temporal de privilegis.
 - 6.3. Expulsió temporal dels espais d'Esplac (física i dels canals de comunicació).
 - 6.4. Expulsió definitiva dels espais d'Esplac¹¹ com a dirigent.
- 7. En tots els casos, l'equip gestor del protocol li facilitarà a la persona agressora un lloc on formar-se per corregir les seves actituds, alhora que s'oferirà assessorament a

¹¹ En el cas que la persona sigui monitora, Esplac no pot incidir en la seva participació en el seu esplai. Això serà una decisió que haurà de prendre la mateixa assemblea del seu esplai.

l'entorn més proper de la persona agressora per tal que li puguin fer un bon acompanyament¹².

8. En el cas que es decideixi actuar segons els punts 6.2, 6.3 o 6.4, es comunicarà a la persona 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. L'Equip Gestor farà 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. L'Equip Gestor també informarà a l'equip del qual forma part la persona agressora per tal que aquestes siguin conscients del que pot fer i què no, 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. Tampoc podrà ser imatge pública d'Esplais Catalans.

6.2 Acompanyament a la persona agredida

Accions prèvies: Moment en què rebem la denúncia:

Des del moment en què rebem una denúncia d'agressió, és **important que la persona que ha estat agredida se senti còmode i segura parlant amb nosaltres**. Tenint en compte que el primer contacte pot ser via correu, cal que ens presentem.

Seguidament, li explicarem en detall quin serà el procés de gestió de l'agressió i quines seran les persones encarregades. Si hi està d'acord, li proposem un dia per quedar. Li diem que pot venir acompanyada per la figura d'enllaç o per alguna altra persona a un lloc on ella es pugui sentir còmode.

IMPORTANT! Si la persona agredida o la persona agressora són menors d'edat la gestió es derivarà a la delegada de protecció d'infància i adolescència d'Esplac.

¹² Esplac no es farà càrrec del cost de la formació/assessorament a la persona agressora.



Accions durant: Trobada amb la persona:

Un cop estem a la primera trobada, generem un espai de benvinguda on ens presentem i expliquem quin és el nostre rol dins d'Esplac. L'objectiu és que es creï un espai còmode i segur per la persona que ha estat agredida.

És important **prendre nota** de les coses que parlem. En aquest sentit, s'ha d'informar a la persona que prendrem nota de tot el que es parli a la reunió. S'informarà que tots aquests apunts són personals i anònims i només hi tindran accés les persones de l'Equip Gestor. Cal que en finalitzar la reunió, tot allò que hagi quedat per escrit es signi per part de la persona que fa la denúncia i per part de la que ho escriu com a mostra de conformitat amb el contingut entre les dues parts.

Durant la trobada, és important **deixar que la persona s'expliqui i escoltar-la activament**. Caldrà parlar sobre alguns aspectes per tal de cuidar el procés:

- Explicació de la situació
- Què esperes/necessites de la gestió (poder acordar objectius)
- Tipus de relació que tenen agressora i agredida
- Anonimat davant de la persona agressora
- Quin rol vol tenir en la gestió (trobada amb l'agressora, validació de les conseqüències, saber la gestió que s'està fent amb la persona agressora...)
- Consensuar acords per parlar amb la persona agressora.

En acabar, caldrà pactar una referent de l'equip gestor i la via de contacte (telèfon, mail...) amb la persona.

IMPORTANT! No hem de qüestionar mai la persona agredida sobre la seva situació, cal recordar que el procés de gestió d'agressions és delicat.

Accions posteriors: després de la trobada què fer:

Una vegada s'ha parlat amb la persona agressora ens posem en contacte amb la persona agredida per explicar-li el procés establert per l'Equip Gestor i així, oferir un espai on recollir la seva opinió.

Si s'escau caldrà pactar amb la persona agredida com vol que es faci la gestió dels espais d'Esplac en el cas que la persona agressora pugui participar-hi. Per exemple:

- L'agredida ens avisarà cada vegada que vagi a una activitat/ formació d'Esplac per tal d'assegurar-nos que l'agressora no s'hi apunti.

- ❑ L'agressora ens avisa cada vegada que vulgui participar d'una activitat d'Esplac i abans que s'hi apunti ho consultem a la persona agredida per saber si ella té intenció o no d'anar-hi.
- ❑ Les tècniques encarregades de gestionar les inscripcions poden tenir el seu nom per tenir-ho en compte i avisar al grup de protocol.

Seguiment d'acords:

Si la persona que ha estat agredida ho vol, pactarem fer seguiment dels acords. S'haurà de parlar cada quant temps ens posarem en contacte.

En el moment en què es finalitzi l'acompanyament haurà de quedar reflectit en un document signat.

6.3 Seguiment de la persona agressora

Cal que la persona agressora pregunti a l'Equip de gestió si pot o no participar d'una activitat d'Esplac sempre que ho vulgui.

Pel què fa a la **intervenció**, de moment creiem que **cal externalitzar** aquest procés i derivar-ho a entitats externes més expertes en aquesta matèria. Algunes de les accions que plantegem fer és:

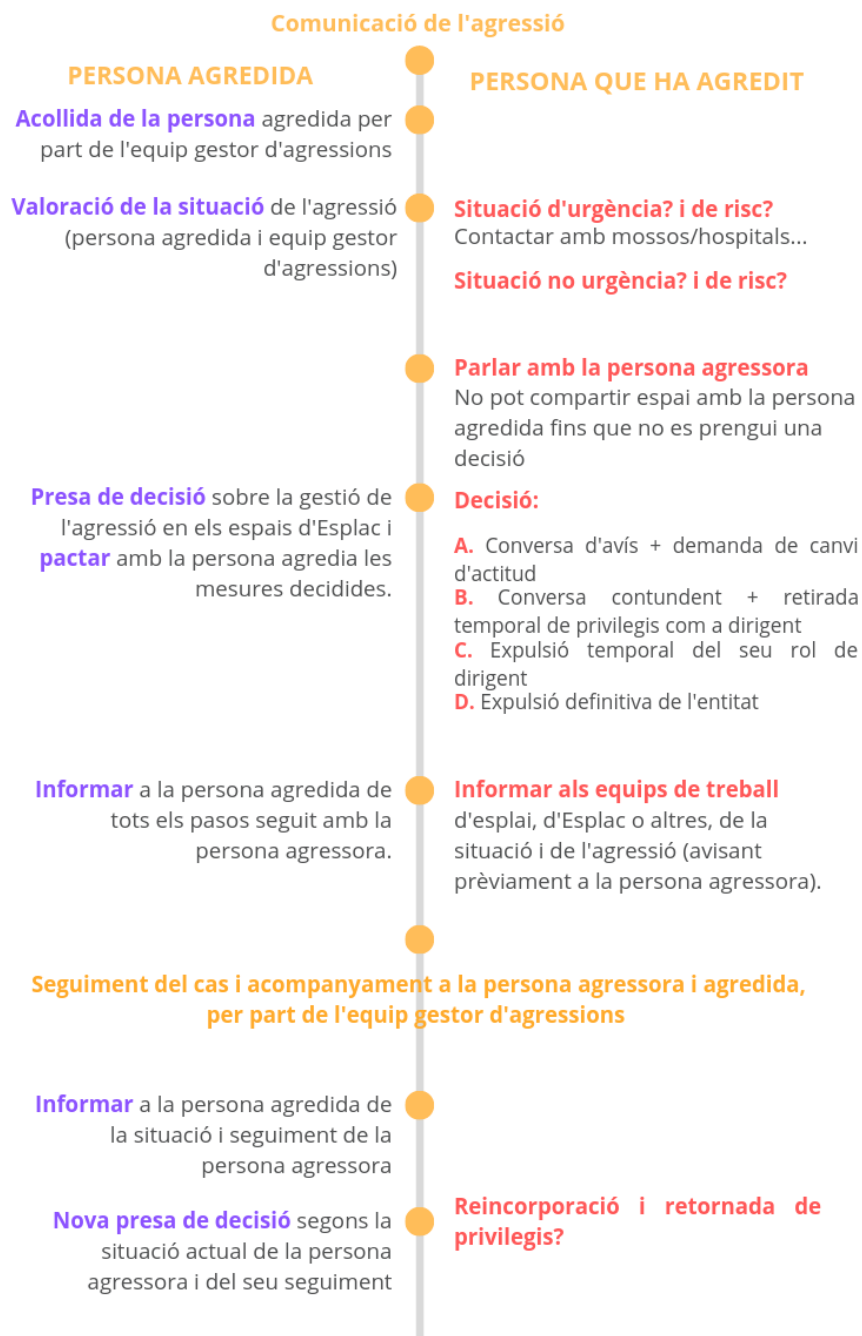
- ❑ Derivar la persona agressora en un curs o monogràfic de noves masculinitats.
- ❑ Buscar altres entitats com Fil a l'Agulla.

Pel què fa al seguiment, aquest es farà per part de l'Equip de Gestió del protocol.



6.4 Infografia del protocol ¹³

PROTOCOL CONTRA AGRESSIONS D'ESPLAC



¹³ Aquesta Infografia està pendent de modificació, ja que forma part del document que es va aprovar a l'AGO del 2020.

7. FAQS

En aquest apartat donem resposta a un llistat de preguntes que han sorgit en diferents espais (reunions de sector, reunions de Gran Comitè...) on s'ha treballat el contingut del Protocol. Si després de llegir el Protocol tens alguna pregunta que no queda resposta, sempre pots escriure a protocol@esplac.cat.

La gent de l'Equip Gestor de Protocol té accés a tota la informació d'anys anteriors?

No, la carpeta on hi ha la informació es divideix en carpetes anuals i també en carpetes per casos. Només hi tindran accés les persones de l'Equip Gestor que formen part de la gestió. Un cop finalitzada la gestió, deixaran de tenir accés a aquesta informació.

Com s'ordenen les monitores i monitors que volen formar part de l'Equip Gestor de Protocol?

En el cas que es presentin més de dues persones per sector i més de dos sectors, el primer pas serà realitzar un sorteig entre les monitores d'un mateix sector, que donarà per resultat una monitora per cada sector. El segon pas serà realitzar el sorteig per sectors, assegurant així que tots els sectors tenen les mateixes oportunitats a l'hora de formar part de l'Equip Gestor. La monitora suplent serà seleccionada també en aquest segon sorteig, procurant que no formi part de cap dels sectors ja seleccionats en el sorteig.

Com funciona el Protocol si la persona agredida no forma part d'Esplac?

El Protocol aborda les agressions per part de dirigents d'Esplac i també aquelles que desenvolupin les monitores i monitors en els espais d'Esplac (Reunions de Sector, Grups de Treball, Comissions, Jornades i activitats de Sector i d'Esplac).

Si la persona no forma part d'Esplac però es agredida per una persona dirigent, s'haurà de seguir el procediment explicat al punt 5.5: Comunicació (s'haurà d'enviar un mail a protocol@esplac.cat per iniciar la gestió). L'Equip Gestor seguirà els passos indicats al punt 6: Acompanyament i Protocol.



Poden haver-hi persones que estiguin a la Comissió de Compliment i a l'Equip Gestor de Protocol alhora?

Es procurarà que les persones de la Comissió de Compliment del Codi Ètic no siguin les mateixes que les que formen part de l'Equip Gestor, tot i això, podria ser que alguna persona estigués en ambdós espais.

Què passa si no surten figures d'enllaç?

Si a un sector no surten monitores per realitzar la tasca de figures d'enllaç serà assumida per les membres de l'EGS.

Es dirà el tipus d'agressió o la gravetat de l'agressió quan s'exposi a l'Assemblea General Ordinària?

La rendició de comptes es farà en format d'informe on s'exposarà el número de gestions realitzades, la quantitat d'hores dedicades i la valoració que fan de la gestió les persones agredides, sense donar detalls. En cap cas es donarà informació sobre el tipus d'agressió o qualsevol altra informació confidencial.

8. BIBLIOGRAFIA

1. [Protocol d'actuació en casos de violències masclistes en les entitats juvenils, CJB](#)
2. [Llei 5/2008 del Parlament de Catalunya d'El dret de les dones a erradicar la violència masclista](#)
3. [IFM-SEI Manual de Igualdad de Género](#)
4. [Resum i Conclusions de l'Escola d'Esplac 2017](#)
5. [Informe de l'enquesta sobre la inclusió i diversitat a Esplac](#)
6. [Protocol de joventut per a l'abordatge de la violència masclista](#)

9. ANNEX

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 tinguin 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 3

Declaració de compromís de confidencialitat dels membres de l'Equip Gestor del Protocol/Figura d'Enllaç d'Esplais Catalans

En /na _____ amb DNI/NIE _____
com a membre de l'Equip Gestor del Protocol / Figura d'Enllaç d'Esplais Catalans i donat que per a la realització de les tasques que em són assignades he de tenir accés a dades de caràcter personal que formen part de l'associació Esplais Catalans - ESPLAC, em comprometo amb els següents aspectes:

- Usar les dades a les quals tinc accés, únicament per als objectius de les tasques encomanades.
- No revelar cap tipus d'informació respecte a les persones implicades en una investigació a terceres persones.
- Aplicar les mesures de seguretat en el tractament de les dades de caràcter personal d'acord amb la LOPD

I, en general, a no publicitar o fer difusió d'aquelles accions que es duen a terme com a comissió ni a comprometre la integritat moral de les persones que formen part dels processos d'investigació.

I, perquè així consti, i als efectes corresponents, signo aquest document a _____

el ____ de _____ de _____

Nom i cognoms