

Protocol contra agressions discriminatòries

d'Esplais Catalans



èsplac

Esplais Catalans

Publicat el 2025



ÍNDEX

1. Indicacions abans de llegir el Protocol	3
2. Introducció	3
3. Premisses bàsiques	6
3.1. Les violències masclistes en el lleure associatiu	7
3.2 Les violències racistes en el lleure associatiu	8
4. Prevenció i detecció	10
4.1 Formació	10
4.1.1 Formació als Esplais	11
4.1.2 Formació al Gran Comitè (GC)	11
4.2 Assessoraments	12
4.3. Prevenció i detecció a l'esplai	12
5. L'Equip Gestor del Protocol	13
5.1 Funcions de l'Equip Gestor del Protocol	13
5.2 Membres de l'Equip Gestor del Protocol	13
5.2.1 Equip titular	14
5.2.2 Equip suplent	15
5.3 Procés d'elecció de l'Equip Gestor del Protocol	15
5.4 Formació de l'Equip Gestor del Protocol	15
5.5 Confidencialitat	16
6. Figures d'enllaç	17
6.1 Funcions de les figures d'enllaç	17
6.2 Procés d'elecció de les figures d'enllaç	18
6.3 Formació de les figures d'enllaç	18
6.4 Confidencialitat	18
7. Circuit d'accions del Protocol	19
7.1 Infografia del circuit d'accions	19
7.2 Descripció del circuit d'actuacions	20
8. Transparència	24
9. FAQS	25
10. Bibliografia	27
11. Annex	28

1. INDICACIONS ABANS DE LLEGIR EL PROTOCOL

Al principi de cada apartat, s'indica amb un requadre verd els canvis més significatius que s'han fet en el document respecte a la versió anterior.



El **símbol de la lupa** indica informació específica com ara definicions o explicacions de conceptes concrets.



El **símbol d'exclamació** està en aquells moments en què cal parar especial atenció a causa de l'excepcionalitat de la situació.

2. INTRODUCCIÓ

Hem actualitzat aquest apartat afegint diverses qüestions:

- Proposem ampliar el temps de revisió i votació del document a 5 anys per garantir un procés participatiu cuidat i sostenible en el temps amb els diferents agents de l'entitat. Per altra banda, el protocol ha modificat el seu enfocament, implementant una mirada restaurativa en el seu marc.
- Hem especificat qui pot notificar una agressió, quins agents estan contemplats en l'aplicació d'aquest protocol i hem citat el nou protocol de la ST.

El grup de treball de Protocol contra agressions d'Esplac, grup de treball actiu del 2018 fins al 2021, ha estat 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 document que presentem a continuació es va sotmetre a votació per primera vegada a l'Assemblea General Ordinària (AGO) del 2019, ratificant algunes petites modificacions a l'AGO del 2020. A l'AGO del 2021 es va presentar a votació el document definitiu. Durant l'any 2025, hem tornat a revisar el document i l'hem sotmès a votació. L'objectiu és **tornar a revisar i sotmetre a votació el document cada 5 anys**, a través d'un procés participatiu amb l'entitat.



Durant aquesta última revisió s'han establert canvis significatius en relació amb el marc general del protocol. La principal modificació ha estat **implementar una mirada restaurativa al protocol**, per tal de plantejar processos més curosos i conscients a l'hora d'identificar i adreçar col·lectivament els danys, necessitats i responsabilitats derivats d'una agressió. Volem treballar per fer de l'abordatge d'una agressió un procés que pivoti al voltant de les necessitats de reconeixement, de reparació, de no-repetició i de justícia que manifesti la persona agredida i alhora tenint en compte i acompanyant a tots els agents implicats en un cas d'agressió.

Aquest protocol d'actuació contra agressions discriminatòries en el si d'Esplais Catalans neix arran de la inquietud de monitores, monitors i dirigents de la nostra entitat de **construir espais conscients amb les discriminacions sistèmiques i estructurals** que pateixen les persones dones, les persones del col·lectiu LGTBI, les persones racialitzades i les persones amb discapacitat, d'entre altres.

Amb aquest, Esplais Catalans mostrem **la nostra ferma voluntat d'acabar amb qualsevol mena 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 **guiar l'abordatge de qualsevol agressió comesa per part de dirigents d'Esplac com també aquelles que es duguin a terme per monitors o monitores en qualsevol espai de trobada l'entitat**: reunions de sector, grups de treball, comissions, jornades, activitats de sector, activitats d'Esplac, etc. Qualsevol persona, vinculada o no a l'entitat, pot notificar una agressió que compleixi els dos supòsits anteriorment esmentats. D'aquesta manera, cal especificar que el protocol no operarà en agressions que ocorrin entre monitors i monitores fora dels espais anteriorment esmentats.

L'aplicació d'aquest protocol exclou qualsevol agressió comesa o rebuda per les membres de la Secretaria Tècnica (ST) d'Esplac, ja que durant el curs 2024-25 s'ha elaborat un protocol propi per aquestes. El **Protocol de prevenció de violències patriarcals vinculades a la Secretaria Tècnica** neix com a resposta a les necessitats de les persones treballadores i assalariades d'Esplac. Sovint quan es coordinen perfils voluntaris amb assalariats es poden generar tensions i conflictes donada la diferència de rols, els nivells d'implicació i la concentració d'informació i seguiment. És per això que la creació d'aquest protocol pretén acollir aquestes relacions i garantir que es duen a terme de la manera més sostenible, saludable i curosa possible. Per tant, el protocol de tècniques engloba a totes aquelles persones que tenen una relació contractual amb l'entitat, sigui quin sigui el seu rol o funció dins l'estructura de l'associació. Tots dos protocols es complementen entre si i pretenen poder donar resposta a la prevenció i l'abordatge de violències sigui quin sigui el seu origen o rol de persones implicades.

Per últim, volem recalcar que **aquest protocol pretén ser una eina viva i útil per a totes les persones que formen part d'Esplais Catalans**, per prevenir i actuar davant de qualsevol cas de violències que es puguin donar de manera puntual o reiterada dins de la nostra entitat. Així doncs, és per això que el document contempla una primera part de prevenció i detecció

de conductes discriminatòries, així com un circuit d'accions detallat per tal guiar el procés de restauració dels danys derivats d'una agressió. Si teniu qualsevol dubte, idea o suggeriment podeu enviar un correu a protocol@esplac.cat.



3. PREMISSES BàSIQUES

En aquest apartat hem fet les següents modificacions:

- Hem actualitzat cites antigues i afegit les taules de tipus de violències a l'annex 1.
- Hem canviat diversitat per situació de discapacitat seguint el que està establert al Llibre d'Estil. També hem canviat el terme “persones del col·lectiu GSDD”, ja que no es recull en el Llibre d'Estil aquestes sigles com a substitutories del col·lectiu LGTBI.
- Hem canviat capacitats diverses per situació de discapacitat seguint el que està establert al Llibre d'Estil.

La [Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), en el seu text consolidat, incorpora la definició jurídica de **violència masclista** com “violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat”.

Des d'Esplac entenem 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 a 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 sistemàtic¹**. Tal com el sistema capitalista necessita el cisheteropatriarcat per sobreviure, passa el mateix amb el sistema colonial, que perpetua les discriminacions cap a persones que no corresponen a l'estereotip de blanca i occidental.



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.

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.

¹ IFM-SEI, (2015). *Manual Igualdad de Género*, p. 3. Es pot consultar a: <https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/64c8dc4bbbbaee67a6d9104af>

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

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.

És per això que aquest protocol parteix d'una mirada interseccional, és a dir, entenem que el gènere s'entrecreu amb altres eixos de desigualtat com poden ser la racialització, la classe social, la situació de discapacitat o l'orientació sexual. 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 LGTBI, sent plenament conscients de la diversitat existent en la nostra associació, i vetllant de manera transversal per implementar una mirada interseccional.**



Interseccionalitat: Perspectiva analítica i política que ens permet entendre les diferents maneres en què es creuen i se sumen els eixos de desigualtat, com el gènere, i com aquests encreuaments 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 de prop en el nostre context:

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

3.1. 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, tal com apuntava l'informe "Som diverses i inclusives?", fet per la comissió d'Inclusió i Diversitat d'Esplac, les nostres entitats són molt poc diverses i 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 (Annex 1).



Violència implícita o simbòlica: són desigualtats estructurals i abusos de poder de caràcter 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.

3.2 Les violències racistes en el lleure associatiu

Aquest apartat és tot nou.

Entenem el racisme com *"qualsevol forma d'exclusió, segregació, discriminació o agressió a les persones per motiu del seu origen ètnic o nacional, pel color de la pell, per creences*

³ CJB, (2017). *Protocol d'actuació en casos de violència masclistes en les entitats juvenils*, p. 8. Es pot consultar a: <https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63e0dafd4e53d30ff3689e2c>

⁴ Esplais Catalans, (2019). *Som diverses i inclusives? Informe sobre l'enquesta d'Inclusió i Diversitat a Esplac*. Es pot consultar a: <https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63d0f24e97f83d08fa4d7b6e>.

⁵ Generalitat de Catalunya (2013). *Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista*, p. 22. Es pot consultar a: https://dixit.gencat.cat/web/content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions_de_bsf/06joventut/protocol_joventut_abordatge_violencia_masclista/Protocol_Joventut_abordatge_violencia_masclista.pdf

religioses, pràctiques culturals o de qualsevol altra mena. No és només una ideologia: és una pràctica sistemàtica i rutinària que es fa necessària per mantenir una estructura de poder basada en l'hegemonia cultural occidental. Es manifesta en les relacions institucionals i en les relacions quotidianes [...] Pot manifestar-se de forma explícita en el llenguatge racialitzant o de forma tàctica. És estructural, amb arrels profundes en un passat d'esclavitud, espoli, usurpació, dominació i explotació en el context de la modernitat colonial” (SOS Racisme, 2016⁶).

Tal com apunta l'informe “Som diverses i inclusives?” sabem que encara queda molta feina a fer en matèria d'inclusió. Les conclusions de l'informe apunten diverses consideracions, que ens agradaria recuperar:

- Les participants dels esplais segueixen tenint unes característiques molt concretes. Tant famílies, infants com monitores són, en general, nascudes a Catalunya i de parla catalana i/o castellana.
- Els esplais treballen les diversitats de manera genèrica sense tenir línies estratègiques marcades per cada una d'elles. Això comporta dificultats a l'hora d'abordar situacions concretes i pot acabar derivant en ser espais poc inclusius.
- Molt pocs esplais treballen en xarxa amb entitats que abastin temàtiques sobre diversitats. Sí que es pot remarcar el treball que es fa amb l'administració (Serveis Socials) però, en general, els esplais no coneixen les entitats ni els espais de participació del seu voltant (barri, poble, ciutat...).

Des de l'Equip Gestor del Protocol (EGP) reconeixem que aquest protocol no és suficient per prevenir i actuar davant les violències racistes que es poden reproduir a la nostra entitat, perquè encara ens queda un llarg camí a recórrer en matèria antiracista, com a Esplac i com a societat. El passat colonitzador de Catalunya, com de la resta d'Unió Europea, ens ha deixat en herència un llegat d'estructures colonials i de valors supremacistes indestruïbles de la blanquitud.

A partir de la creació d'aquest protocol, hem considerat derivar de manera sistemàtica l'abordatge d'agressions racistes a l'entitat [SOS Racisme](https://sosracisme.org/el-racisme/), reconeixent la necessitat de plantejar processos restauratius específics per a la violència racista amb col·lectius antiracistes. Des d'una perspectiva interseccional, els efectes del racisme no provenen únicament de la suma d'opressions, sinó d'una experiència traumàtica específica exacerbada per elles. I s'hauria de tenir en compte, tant en el disseny dels processos d'acompanyament com en les eines utilitzades (SOS Racisme, 2024⁷).

⁶ SOS Racisme Catalunya, [2016]. El Racisme. Es pot consultar a: <https://sosracisme.org/el-racisme/>

⁷SOS Racisme Catalunya, (2024). INVISIBLES. L'estat del racisme a Catalunya. Es pot consultar a: https://drive.google.com/file/d/12Q_E7GTJhIN6vUV-Esuo63InfKnyNqvS/view



4. PREVENCIÓ I DETECCIÓ

En aquest apartat hem realitzat els següents canvis:

- Hem modificat el terme “perspectiva GSDD”, ja que al Llibre d'Estil d'Esplais Catalans no es recullen com a sigles substitutòries de la perspectiva de gènere.
- Hem actualitzat l'apartat amb les càpsules que corresponen amb el catàleg actual i els acompanyaments.
- Actualment, no es realitza la formació sobre estratègies per a la prevenció de violències masclistes ni al Gran Comitè ni a la Secretaria Tècnica perquè ha quedat desactualitzada. Al Gran Comitè de l'abril es desenvolupa la dinàmica sobre la gestió dels rols de poder, però hem decidit avançar-la al gener i incloure dins d'aquesta una explicació del protocol. També hem afegit un qüestionari obligatori a l'ERA per a totes les dirigents d'Esplac.
- Hem especificat qui fa els assessoraments i hem incorporat el servei d'acompanyaments de l'Escola Lliure el Sol.

Esplais Catalans mostrem la nostra ferma voluntat d'acabar amb qualsevol mena 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**⁸: 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.

⁸ 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 '27, també es canviarà automàticament en aquest document.

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. 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 al voltant de temes relacionats amb el gènere i les sexualitats; per així generar espais més segurs, lliures i inclusius.

4.1.1 Formació als 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:

- Violències masclistes: Estratègies per a la prevenció i l'abordatge.
- Disseny i elaboració de protocols. Prevenció de l'assetjament per raó de gènere.

Des d'Esplac també oferim acompanyaments específics als esplais. L'objectiu se centra a fer un acompanyament profund i perllongat en el temps que permeti abordar casos que les càpsules formatives no poden resoldre. Es fa un treball conjunt amb els esplais per diagnosticar necessitats i donar-hi resposta a partir d'un procés de presa de consciència, empoderament i adquisició d'eines. Els acompanyaments tenen una durada de 8 a 16 hores, realitzades en un màxim de 3-4 mesos i en tres fases.

Al catàleg actual podem trobar les següents tipologies d'acompanyaments:

- Agressions masclistes: masculinitats, gestió d'agressions, protocol.
- Interculturalitat, inclusió i antiracisme: treball intercultural amb infants, famílies i monitores i monitors.

4.1.2. Formació al Gran Comitè (GC)

Al Gran Comitè de gener es farà una formació sobre rols de poder a totes les dirigents de l'entitat per tal d'identificar els privilegis i agressions que es poden donar en el context del



Gran Comitè i en altres espais d'Esplac. En aquesta formació es profunditzarà en l'apartat de prevenció i detecció i es repassarà el circuit d'accions del Protocol contra agressions discriminatòries d'Esplac.

Pel que fa a les persones que conformen els Equips Generals del Sector i Responsables de Comissió, hauran de completar un qüestionari a l'ERA sobre el funcionament del Protocol a l'inici de la seva etapa com a dirigents.

4.2 Assessoraments

Des d'Esplac oferim assessorament 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

En qualsevol cas, podeu contactar amb la vostra CPS o escriure'ns a protocol@esplac.cat.

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, promourem que els esplais duguin a terme les següents accions:

- Demanar una càpsula formativa sobre “Violències masclistes: Estratègies per a la prevenció i l'abordatge” o bé “Disseny i elaboració de protocols. Prevenció de l'assetjament per raó de gènere”.
- 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 DEL PROTOCOL

Hem desenvolupat més l'apartat de l'Equip Gestor del Protocol, recollint les tasques específiques de l'equip, clarificant els processos d'elecció de les seves membres i reformulant el calendari d'elecció d'aquest.

També hem especificat els criteris segons els quals una persona titular de l'equip encarregat de gestionar una agressió no podrà gestionar un cas.

L'Equip Gestor del Protocol (EGP) és l'encarregat d'activar i seguir el circuit d'accions establert en aquest document en el moment que es rep la denúncia d'una agressió. L'equip és mixt i conté dos tipus de figures diferents: les persones titulars i suplents. En el moment de rebre la denúncia d'un nou cas, les persones designades com a titulars seran les encarregades de coordinar l'activació del protocol; en cas que una membre presenti una incompatibilitat per portar la gestió d'un cas, es traslladarà la responsabilitat a la persona suplent. L'EGP es conforma anualment i es vota a l'AGO d'Esplac.

5.1 Funcions de l'Equip Gestor de Protocol

Les funcions i competències específiques de l'EGP a Esplac són les següents:

- Gestionar un canal de denúncies obert i accessible a totes les persones de l'entitat.
- Fer la primera acollida de tots els casos, independentment del fet que requereixin l'activació del circuit d'accions del Protocol o no.
- Activar i seguir el circuit d'accions recollit en el Protocol contra agressions discriminatòries quan sigui pertinent.
- Garantir un seguiment proactiu de tots els agents involucrats en un cas (persona agredida, persona agressora i equips implicats).
- Proporcionar l'acompanyament adequat a cada cas.
- Fer seguiment a la tasca de les figures d'enllaç dels diferents sectors geogràfics a través d'una reunió per curs.
- Dissenyar i participar dels Punts Liles i Protocols Generals d'Activitats d'Esplac en actes orgànics (Esplaiada, Monifesta't, AGO...).
- Coordinar l'acompanyament a agents externs a l'entitat quan participin d'una gestió.

5.2 Membres de l'Equip Gestor del Protocol

L'Equip Gestor de Protocol estarà format per 6 membres titulars per a dur a terme qualsevol gestió derivada de l'aplicació del Protocol. Totes les membres de l'equip tindran



una persona suplent, d'aquesta manera, comptarem sempre amb el nombre fix de 6 persones gestores en cas d'haver d'activar el Protocol.

L'Equip Gestor del Protocol serà mixt, 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 mixta, en cas que la persona agredida ho demani**. L'equip es conforma d'aquesta manera, ja que la violència estructural i la discriminació són exercides per homes cis i, per tant, necessitem diversitat per garantir aquesta sensibilitat i que el poder i privilegi dels homes cis dins de la societat no es traslladi a l'equip. Així vetllem per la comoditat de totes les persones i alhora apostem per compartir la responsabilitat. Sempre es prioritzarà que l'equip gestor contempli la **diversitat territorial** i els **diferents eixos d'opressió** presents a l'associació (gènere, racial, situació de discapacitat, etc.).

5.2.1 Equip titular

Pel que fa a la seva composició, l'equip titular estarà conformat per:

- Dues monitores dels esplais d'Esplac, procurant que siguin de dos sectors diferents⁹.
- Dues dirigents d'un 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).

Serà incompatible ser membre titular de l'EGP i de la Comissió de Compliment (Coco) alhora, sempre que el Gran Comitè compti amb prou persones.

Un membre titular no podrà gestionar un cas quan es compleixi un dels següents supòsits:

- En cas que així ho demani la persona denunciant degudament justificada i apreciada per la resta de membres de l'equip.
- En cas que les titulars siguin part implicada, de manera directa o indirecta, de l'agressió en qüestió o existeixi conflicte d'interessos.
- Per decisió pròpia, per causes majors o per proximitat amb les persones implicades.
- En cas que les membres de l'equip considerin que no pot participar de la gestió.

⁹ 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.

5.2.2 Equip suplent

Aquest punt és nou.

Es disposa d'una llista de suplents que serà escollida pel Gran Comitè. Quan una titular ha de fallar en la seva tasca, s'escollirà la primera suplent de la llista en funció dels següents criteris:

- Si es demana que la gestió sigui mixta o no-mixta.
- Que es compleixi la mateixa representació d'equips que en el cas de les persones titulars.
- No serà una persona implicada en el cas.
- Es tindrà en compte que siguin d'un sector geogràfic diferent del de les persones implicades en el cas a gestionar.

5.3 Procés d'elecció de l'Equip Gestor del Protocol

L'Equip Gestor del Protocol serà votat anualment a l'Assemblea General Ordinària d'Esplac, procurant que hi hagi relleu entre les seves membres i que cap integrant superi els tres anys a l'equip. Pel que fa a l'elecció de les seves membres, **se seguirà un calendari fix cada any per tal de conformar un EGP a través de processos curosos i democràtics** (veure annex 2).

Per tal de presentar-se a l'Equip Gestor del Protocol, **caldrà que les monitores i monitors presentin l'aval del seu esplai** (veure annex 3) i, **en el cas de les dirigents, hauran de presentar tant el del seu esplai com el del seu equip actual** (veure annex 4), ja que és possible que algun d'aquests no tingui prou 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** (veure annex 6).

5.4 Formació de l'Equip Gestor del Protocol

Després de votar l'EGP a l'AGO d'Esplac, totes les noves membres (siguin titulars o suplents) hauran de fer una **formació asincrònica sobre el protocol** en un màxim de 3 mesos. En cas que no l'acabin fent, no podran seguir formant part de l'Equip Gestor del Protocol.

Constarà, doncs, d'una **formació asincrònica** dissenyada per l'Escola Lliure el Sol i amb els següents continguts:

- Introducció i contextualització del Protocol i la Justícia Restaurativa per tal que tothom parteixi d'uns coneixements bàsics semblants.



- Aprofundiment en les tasques i funcions de l'EGP.

A més a més, totes les membres de l'EGP participaran d'un **espai col·lectiu** facilitat per l'Escola Lliure el Sol on poder treballar al voltant de la gestió de casos concrets i així poder conèixer d'on parteix cadascuna per tal d'establir punts de vista comuns.

5.5 Confidencialitat

Les membres de l'Equip Gestor del Protocol hauran de mantenir en tot moment el procés en secret. Caldrà que firmin el document de confidencialitat. (annex 6)

Si durant la gestió/investigació s'involucren terceres persones, aquestes hauran de quedar recollides.

6. FIGURES D'ENLLAÇ

Tot aquest apartat és nou.

Hem ampliat els mandants de les figures d'enllaç d'un a dos anys dins del possible per fer més sostenible el procés de relleu d'aquest rol dins del sector, afavorint així la comprensió de les tasques a les monitores que desenvolupin aquest rol. Hem desenvolupat i endreçat les tasques i funcions de les figures d'enllaç.

Tots els sectors geogràfics compten amb les seves pròpies figures d'enllaç, persones de referència dels sectors que tenen la funció d'acompanyar i donar suport a la persona agredida, a la comunitat i a la persona agressora (sempre que la persona agredida ho vulgui) mentre duri el procés de reparació de l'agressió mediat per l'Equip Gestor del Protocol.

Les figures d'enllaç seran monitores o monitors del sector, i només actuaran en cas que la persona agredida ho sol·liciti. A cada sector hi haurà entre una i tres figures d'enllaç, encara que l'ideal és que siguin dues persones, per tal de fer-se costat durant el procés. Ara bé, **en el cas que no hi hagi monitores voluntàries disposades a desenvolupar aquest rol, caldrà que ho assumeixin l'EGS del mateix sector.** Les figures d'enllaç tenen mandats de dos anys i es voten a l'AGO del sector. El procés de votació serà mitjançant unes butlletes de candidatura amb el nom de les dues monitores voluntàries que es presenten a figura d'enllaç. Si no hi ha persones voluntàries que es vulguin presentar com a figura d'enllaç, aquesta tasca assumirà un membre de l'EGS. Es fixarà el seu contacte a la descripció dels grups de WhatsApp oficials de cada sector.

Es procurarà que almenys una persona amb el rol de figura d'enllaç no sigui un home cis, per tal de garantir una gestió no mixta del cas, en cas que la persona agredida ho demani.

6.1 Funcions de les figures d'enllaç

Cal clarificar que les figures d'enllaç en cap cas participaran de la gestió d'una agressió. La seva funció principal serà estar present en tots aquells passos que la persona agredida necessiti suport, per tal de garantir la seva comoditat i seguretat durant aquest procés tan delicat.

Les funcions i competències específiques de les figures d'enllaç al sector són les següents:

- Derivar la denúncia d'una agressió relativa a una persona del sector a l'EGP.
- Acompanyar a la persona agredida a les reunions d'acollida, seguiment i tancament d'un cas amb l'EGP, sempre que aquesta ho sol·liciti.
- Fer un seguiment regular de l'estat del procés de reparació de l'agressió amb l'EGP.
- Recollir i detectar les necessitats de la persona agredida per tal de transmetre-les a l'EGP mentre duri el procés.



- Assistir a la reunió d'acollida de les figures d'enllaç amb l'EGP
- Participar de la gestió del protocol per a activitats de sector, en cas que el sector n'utilitzi.

En el cas que alguns sectors tinguin el seu propi **protocol per a activitats de sector (annex 7)**, 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.

6.2 Procés d'elecció de les figures d'enllaç

Les figures d'enllaç tenen mandats de dos anys i es voten a l'AGO del sector. Pel que fa a l'elecció d'aquestes, **se seguirà un calendari fix per tal de garantir un procés d'elecció curós i democràtic** (veure *annex 2*).

Per tal de ser figures d'enllaç, **caldrà que les monitores i monitors presentin l'aval del seu esplai** (veure *annex 5*). Finalment, una vegada aquestes persones siguin votades, hauran de **signar un document de confidencialitat on es comprometen a no revelar informació privada** (veure *annex 6*).

6.3 Formació de les figures d'enllaç

Les figures d'enllaç hauran de fer una formació sobre el Protocol contra agressions discriminatòries d'Esplais Catalans durant els primers mesos del seu mandat. A l'hora d'escollir i votar les figures d'enllaç, aquestes es comprometen a fer la formació en un període màxim de 3 mesos i, en cas que no l'acabin fent, no podran seguir desenvolupant el rol de figura d'enllaç.

Constarà, doncs, d'una **formació asincrònica** dissenyada per l'Escola Lliure el Sol i amb els següents continguts:

- Introducció i contextualització del Protocol i la Justícia Restaurativa per tal que tothom parteixi d'uns coneixements bàsics semblants.
- Aprofundiment en les tasques i funcions de les figures d'enllaç.
- Anàlisi i gestió de casos hipotètics per tal de plantejar la intervenció de les figures d'enllaç.

6.4 Confidencialitat

Les figures d'enllaç hauran de mantenir en tot moment el procés de gestió de l'agressió en secret per garantir la confidencialitat d'aquest. Caldrà que firmin el document de confidencialitat (veure *annex 6*) només quan es requereixi la seva participació activa a l'hora d'acompanyar un cas.

7. CIRCUIT D'ACCIONS DEL PROTOCOL

Aquest apartat es deia antigament “Acompanyament i Protocol”. Hi hem fet els següents canvis:

- Hem afegit a l'annex 8 una calendarització de la gestió d'un cas amb les accions corresponents juntament amb la seva temporització.
- Respecte a les Figures d'enllaç: Hem ampliat els mandants de les figures d'enllaç d'un a dos anys dins del possible per fer més sostenible el procés de relleu d'aquest rol dins del sector, afavorint així la comprensió de les tasques a les monitores que desenvolupin aquest rol. Hem desenvolupat i endreçat les tasques i funcions de les figures d'enllaç.

7.1 Infografia del circuit d'accions

A la versió definitiva del Protocol s'inclourà una infografia resumint el circuit d'accions desenvolupat en el següent apartat.



7.2 Descripció del circuit d'accions

Fase 1 - Rebuda de la denúncia d'una agressió (15 dies com a màxim després de la notificació de l'agressió)

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. Si el primer contacte és per via telefònica es recollirà la informació a partir d'una petita acta i aquesta es traslladarà al correu.

Quan una persona es vulgui posar en contacte amb l'Equip Gestor del Protocol per notificar una agressió, **haurà d'enviar un correu a protocol@esplac.cat** explicant breument els següents punts:

- **Explicació de la situació:** què ha passat, quan ha passat i quantes vegades ha passat?
- **Identificar persones involucrades:** qui és la persona que notifica, qui és la persona que rep l'agressió, qui és la persona agressora, tipus de relació que matenen la persona agressora i agredida, quin és el rol a Esplac de cadascun d'aquests agents i quina comunitat hi està implicada (Equip de Coordinació, Gran Comité, sector, esplai...).

Aquest correu el rebrà la persona membre de la Secretaria Tècnica que forma part de l'EGP o, en el seu defecte, en períodes de vacances l'Equico titular de l'EGP. En cas que una membre titular no pugui participar de la gestió del cas (criteris especificats a l'[apartat 5.2.1](#)) la persona membre de la Secretaria Tècnica avisarà a la seva suplència. Es reenviarà el correu a l'equip de persones que s'encarregaran de gestionar el cas en un període màxim de 2 dies.

L'equip haurà de donar resposta al correu en un període màxim de 7 dies després de la notificació de l'agressió, comunicant que s'ha rebut la informació i que es començarà el procés de gestió de l'agressió. En el correu es farà una presentació de l'equip que gestionarà el cas, se li facilitarà el contacte de les figures d'enllaç del seu sector i **es proposarà una data per fer la reunió d'acollida del cas amb la persona agredida**.

Les mesures cautelars tindran efecte fins que no s'arribi a la fase 4 del circuit d'accions, i sempre seran les següents:

- **Queden suspeses les seves funcions com a dirigent** fins que el procés de reparació de l'agressió.
- Caldrà que la persona agressora preguntí a l'EGP si podrà o no participar d'una activitat d'Esplac sempre que ho vulgui fer. En cas que la persona agredida vulgui assistir a una reunió o activitat, la persona agressora haurà d'esperar al vistiplau per compartir espais.

Fase 2 - Acollida del cas per part de l'EGP (7 dies després de la notificació de l'agressió)

En aquesta reunió pot venir acompanyada per les figures d'enllaç del sector, per un grup de suport escollit per ell/a/i o per alguna altra persona a un espai on es pugui sentir còmode.

 **Important!** Hem de **prendre nota** sempre de totes les coses que parlem. En aquest sentit, s'ha d'informar a la persona agredida que farem una acta de tot el que es parli, sigui en una reunió o trucada. S'informarà que només tindrà accés a aquestes actes les persones de l'EGP mentre duri la gestió del cas i, després, s'arxivaran internament.

Durant la reunió d'acollida serà important parlar i posar especial atenció a les següents temàtiques:

- Generarem un **espai de benvinguda** on ens presentem i expliquem quin és el rol de l'EGP dins d'Esplac. L'objectiu de la trobada d'avui és que es creï un espai el màxim de còmode i segur per la persona que ha estat agredida, per tant, adaptarem aquest en funció de les seves necessitats. Procurarem **no revictimitzar la persona agredida**, no qüestionarem la seva versió dels fets ni farem que ens torni a explicar totes aquelles coses que ja sabem.
- Recuperarem l'explicació inicial del cas feta per mail o trucada i, en cas que manqui algun ítem per respondre, preguntarem només aquelles coses que ens faci falta saber per tenir la **informació completa** del cas.
- Explicarem què Esplais Catalans treballa a partir de la **justícia restaurativa** i, en aquest sentit, la gestió de l'agressió perseguirà l'objectiu de poder reparar els danys causats a la persona agredida. Identificarem tres agents diferents en la gestió del procés restauratiu de l'agressió: **la persona agredida, la persona agressora i la comunitat que involucra als dos**. Aquests tres agents estaran directament involucrats en el disseny i implementació de les accions de reparació dels danys i se'n farà un seguiment regular des de l'EGP.
- Concretarem les **mesures cautelars** que s'adoptaran de manera immediata (fins a arribar a la fase 4 del circuit d'accions).
- **Repassem en detall quin serà el procés a seguir amb el circuit d'accions del Protocol** i assignarem una persona de contacte encarregada de fer totes les comunicacions amb la persona agredida.

Cal que en finalitzar la reunió, **tot allò que hagi quedat per escrit se 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.



Fase 3 - Valoració inicial del cas i comunicació amb la persona agressora (7 dies com a màxim després de l'acollida del cas)

Després de la reunió d'acollida del cas amb la persona agredida, l'EGP valorarà en privat si el cas ha de seguir el circuit d'accions del Protocol o bé si s'ha de derivar a un altre òrgan.

 **Important!** No es continuarà el circuit d'accions del Protocol **només** en els següents supòsits:

- En cas de no tractar-se d'una agressió i de ser un incompliment del Codi ètic d'Esplac, es derivarà el cas a la Comissió de Compliment.
- En cas de ser una agressió entre dues monitores o monitors fora d'espais d'Esplac, sense implicar cap dirigent, i que no passi a un espai d'Esplac, es derivarà el cas a l'Àrea de Protocol i es treballarà conjuntament amb l'Equip General de Sector i l'Equico referent d'aquest.
- En cas de ser una agressió en la qual estigui implicada una persona de la Secretaria Tècnica, es derivarà la gestió del cas a la comissió encarregada de gestionar el Protocol de la ST.
- En cas d'una agressió a un menor d'edat, es coordinarà la gestió de l'EGP amb la Delegada de Protecció d'ASI d'Esplac, prevalent sempre el Protocol d'ASI.

Un cop presa la decisió de seguir endavant amb el circuit d'accions del Protocol, valorarem la situació d'urgència del cas:

- **Si la situació és de caràcter urgent es contactarà immediatament amb la persona agressora amb una trucada telefònica.** Es considerarà urgent la situació si està en greu risc la seguretat de la persona agredida. Es valorarà acompanyar la persona agredida a un hospital o als Mossos d'Esquadra.
- **Si la situació no és de caràcter urgent es contactarà en un màxim de 14 dies amb la persona agressora per correu electrònic.**

Independentment de la situació d'urgència, es comunicaran els següents punts a la persona agressora:

- **S'avisarà que s'ha notificat una agressió** a l'EGP en la qual està implicada i que, a mode cautelar, **queden suspeses les seves funcions com a dirigent** fins que el procés de reparació de l'agressió estigui plantejat (fase 4 del circuit d'accions).
- A partir d'ara, també **caldrà que la persona agressora preguntí a l'EGP si podrà o no participar d'una activitat o reunió d'Esplac** sempre que ho vulgui fer. En cas que la persona agredida vulgui assistir a una reunió o activitat, la persona agressora haurà d'esperar al vistiplau de l'EGP per compartir espais.
- **Es proposarà una data per fer la reunió d'acollida del cas amb la persona agressora.** Es recomana que la persona agressora tingui un grup d'acompanyament (proposat per la persona agressora i validat per l'EGP).
- També s'informarà que **no es pot posar en contacte amb la persona agredida.**

Fase 4 - Disseny d'un acompanyament restauratiu de l'agressió (10 dies després de la comunicació amb la persona agressora).

Una vegada s'ha parlat amb la persona agredida i l'agressora (en situació de no risc), **l'EGP farà una proposta inicial d'objectius, accions i temporalitats del procés restauratiu**. Si es valora de manera positiva contrastar el disseny del procés fet per l'EGP amb una entitat especialitzada, es comptarà amb aquesta opció. També es valorarà si cal demanar un acompanyament a l'Escola Lliure el Sol.

- **Recollir les necessitats de la persona agredida i agressora:** recollirem les necessitats detectades arran de les converses amb la persona agredida i agressora en un llistat per tenir-les en compte en el disseny de l'abordatge del cas.
- **Identificar la comunitat del cas:** primer de tot, destriarem si la situació engloba un esplai, un sector, una comissió o projecte, el Gran Comitè, l'Equico... Haurem de definir com es contacta amb aquesta comunitat per tal de comunicar l'inici d'un procés restauratiu que les involucra. Si hi ha comunitats alienes a Esplac involucrades es valorarà amb la persona agredida i agressora comunicar l'activació del protocol a altres espais de militància.
- **Desenvolupar una proposta del procés restauratiu:** l'EGP plantejarà els objectius a assolir amb la gestió del cas i farà una proposta d'accions tenint en compte tots els agents implicats (persona agredida, agressora i comunitat). S'establirà una temporalitat per a desenvolupar aquestes accions i es fixaran indicadors per fer un seguiment del cas cada 6 - 8 setmanes.
- **Validar la proposta de procés restauratiu:** el plantejament de l'EGP serà validat per la persona agredida, l'agressora i la comunitat. Es faran els canvis que es considerin necessaris. Es pactarà amb les figures d'enllaç del sector, el grup de suport de la persona agredida i el grup d'acompanyament de la persona agressora el seu paper mentre duri el procés de reparació.
- **Revisar les mesures cautelars i establir pactes entre la persona agressora i agredida:** la persona agressora en cap cas podrà ser imatge pública d'Esplais Catalans. La resta de mesures (recuperar el càrrec de dirigent i compartir espais) dependran de les necessitats de la persona agredida.



Important! L'EGP facilitarà el suport d'atenció psicològica a la persona agredida, en cas que aquesta ho demani¹⁰.

L'EGP facilitarà un lloc on formar-se per corregir les seves actituds a la persona agressora, alhora que s'oferirà assessorament a l'entorn més proper de la persona agressora per tal que li puguin fer un bon acompanyament¹¹. A priori, contemplem aquesta derivació a l'entitat [Psicoopera](#).

¹⁰ Esplac només es farà càrrec del cost de dues sessions d'atenció psicològica amb la persona agredida.

¹¹ Esplac només es farà càrrec del cost de dues sessions d'assessorament amb entitats externes per a la persona agressora.



Fase 5 - Seguiment del procés restauratiu (cada 6 - 8 setmanes mentre duri el procés de reparació)

L'EGP farà un seguiment i acompanyament constant del cas, informant la persona agredida, a la persona agressora i a la comunitat de tots els passos que es deriven en la gestió de l'agressió. **L'EGP mantindrà una comunicació fluida amb tots els agents externs involucrats en la gestió del cas (entitats o col·lectius involucrats)**. Aquesta comunicació es podrà fer a través de les persones directament implicades en el cas o a través dels grups de suport i acompanyament, així com els referents de la comunitat.

Es convocaran espais de seguiment cada 6 - 8 setmanes, valorant com s'estan assolint els objectius fixats. Aquests objectius es poden anar modificant i adaptant a mesura que avança el cas. Es farà una acta de cada reunió de seguiment i s'enviarà per correu.

Fase 6 - Tancament del cas (un cop assolits tots els objectius pactats)

El cas es donarà per finalitzat una vegada s'hagin complert els objectius establerts en la fase del disseny de l'acompanyament. Alguns dels objectius poden quedar com a no assolits i tot així es pot fer el tancament del cas.

També s'avaluarà del procés ([annex 9](#)) un cop hagi finalitzat el procés restauratiu per part de la comunitat, els grups de suport i el grup d'acompanyament.

L'EGP per la seva banda també farà una reunió de valoració interna del cas.

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

8. TRANSPARÈNCIA

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.

9. 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 és agredida per una persona dirigent, s'haurà d'enviar un mail a protocol@esplac.cat per iniciar la gestió.

Pot 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 nombre 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.

10. BIBLIOGRAFIA

S'han actualitzat els enllaços dels recursos que s'han utilitzat al llarg del document. També s'han categoritzat per ordre alfabètic.

CJB, (2017). *Protocol d'actuació en casos de violència masclistes en les entitats juvenils*, p .8. Es pot consultar a: <https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63e0dafd4e53d30ff3689e2c>

Esplais Catalans, (2019). *Som diverses i inclusives? Informe sobre l'enquesta d'Inclusió i Diversitat a Esplac*. Es pot consultar a: <https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63d0f24e97f83d08fa4d7b6e>.

Generalitat de Catalunya (2013). *Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista*, p. 22. Es pot consultar a : https://dixit.gencat.cat/web/content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions_de_bsf/06joventut/protocol_joventut_abordatge_violencia_masclista/Protocol_Joventut_abordatge_violencia_masclista.pdf

IFM-SEI, (2015). *Manual Igualdad de Género*, p. 3. Es pot consultar a: <https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/64c8dc4bbbaee67a6d9104af>

SOS Racisme Catalunya, (2016). *El Racisme*. Es pot consultar a: <https://sosracisme.org/el-racisme/>

SOS Racisme Catalunya, (2024). *INVISIBLES. L'estat del racisme a Catalunya*. Es pot consultar a: https://drive.google.com/file/d/12Q_E7GTJhIN6vUV-Esuo63InfKnvNgvS/view



11. ANNEX

ANNEX 1

Tipus de violències

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 totalment desapercebuda. Per detectar-les, des de la comissió de Gènere d'Esplac es va crear la *Guia d'autodiagnosi de gènere*¹², una guia que us animem a utilitzar a la vostra entitat, ja que us pot ajudar a detectar possibles situacions de violència que es visquin 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.

Per una altra banda, ja que aquest protocol recull també les discriminacions racistes hem volgut fer un recull de les formes de violència racista que existeixen en la societat a partir del *Glosario de conceptos antirracistas* de SOS Racismo¹³.

Formes implícites de violència masclista

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 homogenis, 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	• Exhibició de símbols, imatges i músiques de caràcter 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/o racialitzades. • Ocupació de l'espai. • Quan monis homes cis es

¹² Esplais Catalans, (2018). *Guia d'autodiagnosi de gènere*. Es pot consultar a: <https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63d1006b97f83d08fa4d7b7f>

¹³ SOS Racismo Madrid. (2023, 17 septiembre). *Glosario de conceptos antirracistas* - SOS Racismo Madrid. <https://www.sosracismomadrid.es/glosario-de-conceptos-antirracistas/>

	heteronormatiu.	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...	• 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 societat.	• 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 tasques reproductives. • Que en el muntatge d'alguna activitat siguin els homes els que 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	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 tots els seus vessants) i amb recursos coherents als objectius, estan exercint violència.	• 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 l'associació.
--------------------------------	--	---

Formes explícites de violència masclista

Hem modificat l'expressió per una reconeguda en el Llibre d'Estil.

Tipus	Definició	Exemples
Violència psicològica	Tota conducta intencional que produeix en una persona una desvaloració o un patiment , per mitjà d'amenaques, 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.	• Insultar • Escridassar • Burles i bromes sexistes, lgtbifòbiques 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.	• 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.	• 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 mixts). • 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 desqualificant, atacs...	• Comentaris ofensius i/o degradants amb 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: - “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...	• Cosificar. • Colpejar fort o llançar objectes • Aïllar el grup respecte a una altra persona. • Fer mal a les persones estimades Ex: - 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.	● Contacte físic NO desitjat. ● Maltractar: - Donar empentes - Immobilitzar i/o arraconar - Escopir - Estirar els cabells - Perseguir - Cops de puny/ peu - Agafar pel coll
Violència sexual	Qualsevol acte de naturalesa sexual NO consentit per una persona, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició , per mitjà de violència, 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.	● Tocaments no desitjats que incomodin, violentin o no agradin a la persona o grup que els pateix. Ex: - Agafar a una moni per la cintura i fer-la seure sobre les teves cames. - Fer abraçades no consentides. - 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: - "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.
--	--	---------------------

Formes implícites de violència racista

Tot aquest apartat és nou.

Típus	Definició	Exemples
Violència estructural	S'exerceix a través de les estructures socials i es basa en la diferenciació entre les cultures no europees i la resta. S'expressa a partir de donar una posició de privilegi a les cultures, pobles i persones d' origen europeu . És legitimada per les institucions i els mitjans de comunicació.	• En fer una reunió amb famílies, només la fem en català o castellà, fet que dificulta la comunicació amb famílies que no dominen l'idioma. • Les quotes de les activitats que fem a l'esplai no són assequibles per a famílies migrades. • A l'equip de monitors i monitores només hi ha presència de persones blanques d'origen europeu. • A l'esplai només celebrem festivitats de calendari cristià com Nadal o Setmana Santa, deixant de banda les celebracions que pertanyen a altres cultures.
Violència institucional	Es dona quan les institucions i organitzacions, juntament amb les seves lleis i normes, no desenvolupen polítiques d'igualtat d'oportunitats i erradicació de la violència racista .	• Negació del racisme. • Criminalització dels menors no acompanyats. • Fer servir llenguatge no inclusiu durant la nostra tasca educativa en els documents de l'entitat.



Violència quotidiana	Forma de racisme més comú que es duu a terme en actes diaris i quotidians. Aquesta violència estableix diferències humiliants per a les persones racialitzades i es basa a partir d'estereotips i prejudicis creats per les creences populars.	• Exhibició de símbols, imatges i músiques de caràcter racista. • Ocupació de l'espai per part de persones blanques. • Al Carnaval de l'esplai fem <i>blackface</i>. • Quan un infant d'origen migrant té un comportament inadequat a l'esplai, se li tracta amb més duresa que a un infant d'origen no migrant.
-----------------------------	---	--

Formes explícites de violència racista

TIPUS	DEFINICIÓ	EXEMPLES
Violència física	És la forma de racisme més explícita. És un acte de violència física que té com a objectiu final danyar a les persones racialitzades com a forma de control sobre aquestes.	• Contacte físic NO desitjat. • Maltractar: - Donar empentes - Immobilitzar i/o arraconar - Escopir - Estirar els cabells - Perseguir - Cops de puny/ peu - Agafar pel coll
Violència verbal	Fer mal mitjançant un discurs o un missatge. Pot ser mitjançant insults, paraules desqualificants, atacs...	• Insults i burles. - Mostrar públicament o enviar pel grup de WhatsApp de les monitores de l'esplai missatges ofensives de les persones racialitzades. • Comentaris racistes.

ANNEX 2

Calendari a seguir per conformar l'EGP i triar les figures d'enllaç anualment

Hem mogut el calendari a l'apartat d'annexos per alliberar de contingut tan específic el cos del protocol i facilitar la seva possible correcció/modificació si s'han de reajustar les dates de conformació de l'equip després de valorar com han funcionat els canvis implementats.

Calendari	Acció
Reunió de Sector de maig	EGS: Es recorda que a Esplac hi ha un Protocol contra agressions discriminatòries i que qui l'aplica és l'EGP. Al mes de setembre, s'haurà de crear el nou equip amb 2 monitors i monitores titulars i 2 monitors i monitores suplents.
Reunió de Sector de juny	EGS: Es recorda que s'ha de crear el nou EGP al setembre 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 màxim una setmana abans de la Reunió de Sector del setembre. EGS: Es repassen les funcions i tasques de les figures d'enllaç del sector. Al mes de setembre, s'hauran d'escollir les noves figures d'enllaç del sector, que seran d'entre 1 i 3 persones. En el cas que hi hagi gent disposada, ho hauran de comunicar al seu EGS màxim una setmana abans de la Reunió de Sector del setembre.
Reunió de Sector de setembre	CPS: Es recorda que els monitors i monitores que formaran part de l'EGP portin l'aval (annex 3) signat pel seu esplai a la Reunió de Sector. S'entrega el model de confidencialitat (annex 6) que han d'omplir i escanejar al llarg de la setmana següent. CPS: Es recullen els noms i cognoms, adreça de correu i telèfon de les figures d'enllaç. Es recorda que els monitors i monitores que seran figures d'enllaç portin l'aval (annex 5) signat pel seu esplai a la Reunió de Sector. En cas de fer l'AGO de sector a la Reunió de Sector, s'inclou a l'ordre del dia la votació de les figures d'enllaç amb paperetes. EGS: Es voten les figures d'enllaç a l'AGO de sector (si se celebra aquest mes).



Gran Comitè de setembre	GC: Es crea una llista de persones que creuen que podran assumir formar part de l'EGP del Gran Comitè.
Reunió de Sector d'octubre	EGS: 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). EGS: Es voten les figures d'enllaç a l'AGO de sector (si se celebra aquest mes).
Gran Comitè d'octubre	GC: A partir de la llista de persones que poden assumir participar de l'EGS, s'acaba de concretar quines seran les persones que formaran part de l'equip per part de GC. També sabrem si hi ha 2 monitors i monitores titulars i 2 suplents disposades a formar part de l'EGP. Si no n'hi haguessin suficients, es cobriran les seves places amb membres del llistat del GC.
Assemblea General Ordinària	Es presenta l'EGP i es voten en bloc els seus membres.

ANNEX 3

Hem afegit la plantilla de l'aval a membre de l'EGP i de figura d'enllaç com a annex del Protocol.



Important! Aquests avals són una plantilla. Per utilitzar-los s'haurà de fer una còpia a un nou document avalat per Esplac.

Aval de candidatura per membre de l'Equip Gestor del Protocol (monitor/a)

En/na, en qualitat de monitor/a de l'esplai certifica que a la reunió celebrada el dia de de 20....., l'esmentada entitat va acordar avalar la candidatura de membre de l'Equip Gestor del Protocol per a l'elecció com a nova persona representant d'aquest a Esplais Catalans.

I perquè així consti a tots els efectes, signo la present nominació a, de de 20.....

Segell de l'esplai

Signatura de la persona

ANNEX 4

Aval de candidatura per membre de l'Equip Gestor del Protocol (dirigent)

En/na, en qualitat de (Equico, EGS o RdC) d'Esplais Catalans certifica que a la reunió celebrada el dia de de 20....., l'esmentada entitat va acordar avalar la candidatura de membre de l'Equip Gestor del Protocol per a l'elecció com a nova persona representant d'aquest a Esplais Catalans.



I perquè així consti a tots els efectes, signo la present nominació a, de
de 20.....

Segell d'Esplais Catalans

Signatura de la persona

ANNEX 5

Aval de candidatura per Figura d'Enllaç (monitor/a)

En/na, en qualitat de monitor/a de
l'esplai certifica que a la reunió celebrada el dia
..... de de 20....., l'esmentada entitat va acordar avalar la candidatura de Figura
d'Enllaç per a l'elecció com a nova persona representant d'aquest a Esplais Catalans.

I perquè així consti a tots els efectes, signo la present nominació a, de
de 20.....

Segell d'Esplais Catalans

Signatura de la persona

ANNEX 6

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



ANNEX 7

Hem afegit un nou apartat sobre com fer un Punt Lila.

Recurs de l'EGP sobre com fer un Punt Lila

 Plantilla _Protocol organització Punt Lila (fer còpia)

ANNEX 8

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'EGP iniciarà el procés de gestió, així com fer la primera trobada amb ella.
	La figura tècnica i de l'Equico que formen part de l'EGP establiran unes mesures cautelars acordades amb la persona agredida. Es vetllarà perquè la persona agredida pugui comptar amb el seu grup de suport, i la persona agressora amb el grup d'acompanyament.
	Una setmana després (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, a partir de les necessitats de la persona agredida, 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 fer-li un retorn del procés de gestió.
Gestió del cas	L'acompanyament es pot donar per acabat una vegada es compleixen els objectius establerts a la fase de disseny.



ANNEX 9

Model d'avaluació de la gestió del cas

Per crear un model d'avaluació de la gestió concreta ens hem basat en la *Guia a l'elaboració d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge d'agressions masclistes*¹⁴ de Fil a l'Agulla.

La primera premissa que hem de tenir en compte a l'hora de crear aquest model d'avaluació és tenir clara quina és la persona que donarà la retroacció i saber què és el que volem preguntar. Aquesta persona serà la persona agredida. La informació serà recollida a través d'un qüestionari amb preguntes de resposta lliure, el qual després serà llegit per l'Equip Gestor de Protocol.

Les dades i preguntes que formaran part d'aquesta avaluació seran les següents:

- Nom de la persona que avalua:
- Què ha funcionat al llarg del procés de gestió del cas?
- Quines intervencions han ajudat a desencallar els moments difícils?
- Què NO ha funcionat al llarg del procés d'acompanyament?
- Què ha sigut el més difícil?
- Què hauria de millorar?
- Què m'ha aportat aquest acompanyament?
- S'han complert els objectius plantejats a la fase de disseny?

A partir de les diverses avaluacions dels casos podem trobar un nou punt de partida per poder fer la següent revisió del protocol.

¹⁴ Fil a l'Agulla, Guia per a l'elaboració d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge d'agressions masclistes.

<https://filalagulla.org/web/content/46096?unique=6694f4453d7f60d6367210ea6197b325e401fbc4>

Model Seguiment d'actuacions:

(*) L'original és un full d'Excel.

Esplais Catalans - Esplac | www.esplac.cat | [@esplaiscatalans](https://twitter.com/esplaiscatalans)



ANNEX 11

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 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 transsexualitat 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 del 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 transmisoginia, fet que ha resultat moltes vegades en vexacions, pallisses i assassinats, a més 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 monitores, monitors, directores i directors 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 12

Difusió de recursos

Hem afegit el llistat de recursos disponibles al Banc de Recursos, endreçats per any de publicació.

Difonem aquells recursos que creiem que poden ser d'utilitat a les monitores i monitors, tots ells disponibles al Banc de Recursos del web d'Esplac, d'entre els quals trobem:

- Generalitat de Catalunya, (2025). *Guia per introduir la perspectiva LGBTI+ en l'àmbit del lleure educatiu i esportiu*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/686e50faef0e7b93972d770c>
- Esplais Catalans, (2024). *Educant des dels marges. Guia de recursos LGTBIQA+ per a esplais*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/665458387acada58f03186c5>
- Lafede.cat, (2021). *Cap a un protocol de quilòmetre zero. Guia pràctica per a l'elaboració d'un protocol per l'abordatge de violències sexuals a les organitzacions de Lafede.cat*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/647461e920a77b047a117453>
- Esplais Catalans, (2020). *Guia per elaborar un protocol contra qualsevol tipus d'agressions discriminatòries*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/64c8c919bbaee67a6d910470>
- CRAJ, (2020). *Protocol per l'abordatge de les violències masclistes: consideracions i passos per a la seva elaboració*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/64c8c88abbaee67a6d91046c>
- Esplais Catalans, (2019). *Som diverses i inclusives? Informe sobre l'enquesta d'Inclusió i Diversitat a Esplac*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63d0f24e97f83d08fa4d7b6e>
- Esplais Catalans, (2018). *Guia d'autodiagnosi de gènere*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63d1006b97f83d08fa4d7b7f>
- CJB, (2017). *Protocol d'actuació en casos de violència masclistes en les entitats juvenils*. Es pot consultar a:
<https://bancrecursos.esplac.cat/recurs/63e0dafd4e53d30ff3689e2c>