

EL CARRER ÉS NOSTRE I LA FESTA TAMBÉ !

**Guia de recomanacions per a la millora del
funcionament dels punts lila de la ciutat de
Barcelona, des d'una perspectiva feminista
interseccional i antiracista**

 **ALTERA**
col·lectiva per la defensa de la justícia social

Barcelona 



**Recerca i redacció: Ilundi Patraquim i
Javiera Farías Pereira
Disseny: Marelia Armas**

**Projecte finançat per el premi 25N,
atorgat per:**

Barcelona

Novembre 2025

ÍNDIX

• Presentació	4
• Per què aquesta és una guia feminista interseccional i antiracista?	6
• Etapes d'incorporació de la interseccionalitat	10
• Recomanacions per incorporar la interseccionalitat en els punts lila	11
• Preparació prèvia del punt lila	11
• Intervenció	15
• Avaluació	21
• Annex	23

PRESENTACIÓ

La guia “El carrer és nostre i la festa també” sorgeix com a part del projecte guanyador del Premi 25N de l'Ajuntament de Barcelona el 2024, que pretenia realitzar una recerca sobre funcionament dels punts lila a la ciutat de Barcelona, des d'una perspectiva feminista interseccional i antiracista.

OBJECTIU DE LA GUIA

La finalitat d'aquesta guia és aportar recomanacions que ajudin a la millora del funcionament dels punts lila, incorporant una **mirada feminista, interseccional i antiracista que en garanteixi el caràcter inclusiu i transformador**. Es busca generar reflexió i oferir eines perquè els punts lila siguin espais que reconeixin i atenguin les diferents formes en què es viuen les violències masclistes.

QUÈ SÓN ELS PUNTS LILA?

Els punts lila són espais d'informació, atenció i acompanyament creats per **prevenir i actuar enfront de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques** en l'espai públic i en contextos d'oci. La seva finalitat és garantir entorns segurs i lliures de violències, promoure la sensibilització ciutadana i fomentar una cultura del respecte i la igualtat.

És important recordar que l'origen dels punts lila es troba en els col·lectius feministes autogestionats de la ciutat, que van impulsar aquests espais com a resposta col·lectiva a les agressions en contextos festius. Aquestes iniciatives, que entenen la violència masclista com una problemàtica social i no individual van promoure la corresponsabilitat de la comunitat i van desenvolupar protocols d'actuació propis per afrontar aquestes agressions.

La incorporació posterior dels punts lila per part de l'Ajuntament ha permès ampliar-ne l'abast i millorar la coordinació entre ells, mantenint la influència de l'enfocament feminista que situa la cura, la prevenció i l'acció comunitària en el centre del model.

La seva gestió i implementació ha estat delegada a entitats socials i empreses especialitzades, les quals desenvolupen aquesta tasca en coordinació amb les tècniques de feminismes de cada districte. Aquestes tècniques actuen com a enllaç entre l'Administració i els equips executors, facilitant materials, recursos i formació als col·lectius que vulguin organitzar un punt lila. Tot el procés es regeix per protocols específics d'actuació, que busquen garantir una intervenció coherent, preventiva i d'acompanyament davant de situacions de violència.

A QUI S'ADREÇA?

La guia s'adreça **a totes les persones, col·lectius, entitats i personal de l'Administració local involucrats en la implementació d'un punt lila**, tant en les etapes prèvies com en l'atenció directa amb les persones usuàries i la seva avaluació posterior.

COM S'HA ELABORAT LA GUIA?

Per elaborar aquesta guia s'ha prioritzat la participació de les persones que considerem clau a l'hora de posar en marxa un punt lila: **les tècniques de diferents districtes de l'Ajuntament de Barcelona, les tècniques contractades per les entitats i empreses que els gestionen i els col·lectius feministes autogestionats** amb recorregut i experiència en l'elaboració de protocols d'actuació davant de violències masclistes en l'espai públic.

Per recollir aquesta informació duem a terme una recerca en la qual realitzem **dotze entrevistes en profunditat, dos grups focals i una sessió de treball monogràfica sobre la incorporació de la interseccionalitat** en la intervenció en els punts lila. La informació que a continuació presentem és fruit d'aquest treball.

Les recomanacions proposades en aquesta guia són el resultat d'una anàlisi exhaustiva de les reflexions i inquietuds de les persones que van col·laborar en la recerca i busquen complementar les orientacions plasmades en la **Guia Fàcil dels Punts Lila**, de l'Ajuntament de Barcelona, a fi de promoure la millora del seu funcionament, des d'una perspectiva feminista interseccional antiracista.

PER QUÈ AQUESTA ÉS UNA GUIA FEMINISTA INTERSECCIONAL I ANTIRACISTA?

Els col·lectius feministes i les entitats socials tenen una llarga trajectòria de lluita i sensibilització contra les violències masclistes. No obstant això, encara està pendent la tasca d'aprofundir la mirada interseccional a l'hora de desenvolupar les actuacions dels protocols per aconseguir que els punts lila siguin espais veritablement inclusius.

Malgrat que des del punt de vista teòric es tingui cada vegada més present en els espais autogestionats i en l'Administració local la importància d'aplicar mesures i polítiques que permetin atallar la complexitat dels diferents eixos de desigualtat, no és fàcil materialitzar-ho. Encara podem trobar actuacions que, malgrat que busquin combatre les desigualtats i les violències generades per aquesta desigualtat, acaben reproduint-les, ja sigui per homogeneïtzar i universalitzar les experiències d'aquesta "alteritat" a la qual es busca incloure, o directament per invisibilitzar certes realitats.

La perspectiva interseccional ha permès aprofundir en la comprensió que les desigualtats de gènere concorren amb altres eixos de desigualtat, com ara la **classe social, la racialització, la diversitat funcional / discapacitat, l'edat / cicles de vida, l'origen / migració, la religió / creences, l'orientació sexual i identitat de gènere**. Aquests eixos no actuen de manera aïllada, sinó que s'entrecreuen i reforcen entre si i en funció del context. **El feminisme interseccional** busca transformar no només les relacions de gènere, sinó també les estructures socials, polítiques i econòmiques que sostenen la desigualtat en totes les seves formes.

Si bé parlar d'interseccionalitat implica abordar els diversos eixos de desigualtat sense establir una jerarquia ni competició entre ells, ens sembla important destacar la importància del **feminisme antiracista**. La seva rellevància radica no només en la seva lluita per visibilitzar i erradicar les múltiples formes de discriminació que afronten les dones i dissidències racialitzades, sinó també a denunciar i exigir una redistribució justa del poder, els recursos i les oportunitats.

Atesa la transcendència del context en la perspectiva interseccional, no podem obviar la realitat actual a Europa, i, en particular, a l'Estat espanyol, marcada per l'auge dels discursos d'odi, amb conseqüències directes per a les persones racialitzades. Per a aquesta anàlisi, per tant, ens sembla fonamental subratllar la perspectiva antiracista.

D'altra banda, aquesta guia se sustenta en les idees dels feminismes que apelen a **la comunitat com a espai per desenvolupar noves maneres de resoldre els conflictes**. La nostra proposta vol generar espais segurs en els quals sigui possible acompanyar els qui han sofert una agressió i, al mateix temps, reflexionar sobre quines són les estructures de poder i els patrons socials que estan darrere d'aquesta agressió per desarmar els models violents de masculinitat hegemònica .

En resum, busca posar el focus més en la reparació que en la sanció, en línia amb altres documents que aborden el tractament de la violència masclista en els espais d'oci, com el Protocol **"No callem"**, contra les agressions i assetjament sexual en contextos d'oci nocturn.

IDEES CLAU PER A L'APLICACIÓ DE LA INTERSECCIONALITAT EN ELS PUNTS LILA

La incorporació de la interseccionalitat és una tasca complexa, que requereix temps i reflexió. Aquesta guia pretén ser una aportació més en aquest procés col·lectiu.

Com a punt de partida, considerem que hi ha algunes idees clau que cal tenir en compte a l'hora d'aplicar la interseccionalitat en els punts lila:

- **Tenir en compte els múltiples eixos de desigualtat i com ens influeixen**

La desigualtat mai s'experimenta de manera aïllada, sinó que és el resultat de la interacció de múltiples **eixos d'opressió**, com **el gènere, l'origen, la classe, l'edat, l'orientació sexual o la diversitat funcional**. Aquests eixos no han de ser entesos com una suma d'oppressions, sinó que operen de manera complexa, encreuant-se i influint mútuament.

- **Revisar els nostres privilegis i posició de poder**

Prendre consciència de la **nostra pròpia posició** i dels **privilegis** que tenim en els sistemes socials és fonamental per reconèixer els **biaixos i desigualtats que poden passar desapercibuts**. Aquest exercici d'autocrítica ens permet identificar els nostres **punts cecs**, és a dir, allò que no aconseguim identificar justament pel nostre privilegi o posició de poder. Només així tindrem la possibilitat d'escoltar altres experiències i dissenyar accions més inclusives i transformadores, que tinguin en compte realitats diferents de la pròpia.

- **La interseccionalitat no pretén donar solucions universals, sinó oferir estratègies que ens permetin pensar en respostes adequades per a cada context**

Això implica reconèixer la importància del context i que **les experiències de desigualtat i violència no són iguals per a totes les persones**, ja que depenen de la interacció entre múltiples factors, com el gènere, l'origen, la classe, l'edat o l'orientació sexual. Aplicar la interseccionalitat significa entendre que **no hi ha respostes universals** i que cal adaptar les intervencions a cada situació concreta, reconeixent les diferents experiències i dissenyant estratègies que responguin a les necessitats reals de les persones i comunitats implicades.

Ens hem de qüestionar:

- **A qui no arribem i per què?**
- **Els nostres protocols tenen en compte la diversitat i complexitat de les persones a les quals atenem?**
- **Quin és l'impacte de la nostra actuació?**
- **Reproduïm estereotips o aconseguim promoure la transformació social?**

Per avançar cap a una inclusió i participació reals, és important plantejar-nos certes preguntes en totes les fases d'un punt lila: **abans, durant i després de la seva implementació**. Aquestes reflexions són clau per incorporar de manera efectiva la perspectiva interseccional en el seu funcionament i en les accions que es desenvolupin.

ETAPES D'INCORPORACIÓ DE LA INTERSECCIONALITAT

Etapes d'incorporació de la interseccionalitat

- **La preparació prèvia**, que inclou totes les accions i gestions que cal dur a terme abans de l'execució del punt lila (a tall d'exemple, l'elaboració/actualització dels protocols, la formació a les persones que estaran en el punt lila, la coordinació amb les diferents agents que intervenen en la seva implementació, etc.).
- **La intervenció**, que s'organitza en tres eixos d'actuació:
 - ➔ **Sensibilització**: consisteix a informar sobre el que és un punt lila i visibilitzar les violències masclistes i sexuals en l'espai públic i d'oci. També busca oferir informació sobre els recursos disponibles i altres formes de violència masclista i LGTBI-fòbica si es demana.
 - ➔ **Assessorament**: inclou les actuacions que es realitzen quan una persona denuncia una situació de violència masclista, LGTBI-fòbica o sexual, ja sigui passada, recent o durant la festa. Es fa una escolta activa i s'ofereix informació sobre recursos, tant per a la persona afectada com per a les persones del seu entorn que necessiten orientació per a ajudar.
 - ➔ **Intervenció immediata i activació de recursos**: és el tipus d'actuació que es duu a terme quan la situació de violència masclista o de gènere es dona durant el funcionament del punt lila i requereix alguna actuació o d'activació del 112. Es tracta de situacions en què la persona referent ha d'activar el protocol. Aquesta primera intervenció serà decisiva perquè la persona agredida pugui entendre què li està passant, disminuir les seqüeles i afavorir-ne la recuperació. Sovint aquestes actuacions també acaben informant la persona que ha viscut l'agressió sobre recursos i els seus drets.
- **L'avaluació** de l'actuació, que es realitza al final de l'execució de cada punt lila.

RECOMANACIONS PER INCORPORAR LA INTERSECCIONALITAT EN ELS PUNTS LILA

I. PREPARACIÓ PRÈVIA DEL PUNT LILA

I.1 Garantir la participació de les persones implicades en el punt lila en l'elaboració, revisió i difusió dels protocols. A més, és important que coneguin el context en què s'aplicaran

L'experiència dels col·lectius autogestionats mostra que quan les persones implicades en els punts lila participen activament en la creació, revisió o difusió dels protocols, els comprenen millor i els apliquen de forma més coherent i compromesa. Involucrar-les en aquests processos enforteix el sentit de pertinença i corresponsabilitat. Des d'una mirada interseccional, aquesta participació diversa és clau perquè visibilitza realitats que sovint queden fora, amplia les perspectives en la presa de decisions, i ajuda a identificar a quines persones s'arriba i a quines no. Incorporar múltiples veus i experiències permet construir protocols més inclusius, adequats i eficaços, capaços d'oferir respostes comunitàries i contextualitzades davant de les violències i desigualtats estructurals.

Bones pràctiques

- ✦ En els barris de Barcelona en què els col·lectius feministes autogestionats han desenvolupat processos participatius de creació de protocols, només els poden utilitzar les organitzacions que n'han format part, ja sigui d'aquest procés o de les formacions impartides per aquests col·lectius.
- ✦ En el districte de Gràcia hi ha una taula de coordinació en la qual participen: l'entitat social encarregada de gestionar els punts lila de l'Ajuntament, forces de seguretat, serveis de salut, organitzacions del territori i col·lectius feministes autogestionats. Un dels objectius d'aquest espai és consensuar l'aplicació dels protocols creats per les organitzacions del territori.

1.2 Enfortir la coordinació entre àrees de l'Ajuntament o amb entitats socials especialitzades perquè la intervenció abordi altres eixos de desigualtat vinculats a la violència masclista

La violència masclista no es pot abordar de manera aïllada, ja que està profundament connectada amb altres eixos de desigualtat com el racisme, l'LGTBI-fòbia, la pobresa o l'exclusió social. Les situacions que s'atenen en un punt lila són diverses i sovint complexes, per la qual cosa requereixen una mirada interseccional que integri diferents sabers i perspectives. Per donar respostes més completes i efectives, és essencial enfortir la coordinació entre les diferents àrees de l'Ajuntament i les entitats socials especialitzades, evitant que cada àmbit treballi per separat i fomentant una acció conjunta que permeti entendre i abordar les violències en tota la seva dimensió.

A més, en contextos festius poden aparèixer factors que agreugen les situacions de violència, com el consum d'alcohol o altres substàncies. Per això, és important que les persones que formen part dels punts lila tinguin una formació bàsica sobre aquestes realitats i que s'estableixin canals de coordinació específics amb els serveis de salut i les organitzacions especialitzades. Aquest treball en xarxa permet oferir intervencions més ajustades, sensibles i eficaces davant les diferents formes que pot adoptar la violència.

Bones pràctiques

- ✦ En el districte de Ciutat Vella, la tècnica de Feminismes i LGTBIQ+ (Direcció de Serveis a les Persones i al Territori) es coordina amb les àrees de Joventut i Interculturalitat per a la implementació dels punts lila.
- ✦ En alguns espais de festa s'estableixen coordinacions amb entitats especialitzades en el consum segur, com Energy Control, ja sigui perquè participin de la festa amb el seu propi punt informatiu o perquè facilitin materials que estiguin a disposició en el punt lila.

1.3 Garantir la presència de referents que reflecteixin la realitat social i cultural de l'entorn on s'implementa el punt lila

La representativitat en la implementació d'un punt lila és fonamental per incorporar la interseccionalitat, ja que garanteix que les intervencions reflecteixin les múltiples experiències, identitats i necessitats socials de la població a la qual atén. Això permet no només ampliar la mirada quant a la comprensió de diferents experiències, sinó que també permet que el punt lila es converteixi en un espai més convocant, amb el qual diferents tipus de persones s'hi puguin identificar —en trobar-hi referents— i acostar-se a aquest espai.

Això és encara més rellevant quan es tracta dels espais de presa de decisions. Quan les persones que hi participen provenen de diferents orígens, gèneres, classes socials, orientacions, ètnies o capacitats, s'amplia la mirada sobre les desigualtats i s'evita reproduir biaixos estructurals. Això obre la possibilitat a reconèixer com s'entrecreuen diferents formes de discriminació i privilegi, a fi de promoure decisions més inclusives, justes i efectives. El punt lila hauria de reflectir la realitat social del context en el qual es desenvolupa. Si les persones que l'integren o representen pertanyen majoritàriament a perfils cisheteronormatius, blancs i autòctons, difícilment podran representar de manera adequada la pluralitat i complexitat de l'entorn al qual es dirigeixen.

Bones pràctiques

- ✦ En un casal de barri de Barcelona, la gestió del casal i del bar està a càrrec d'un col·lectiu feminista constituït per persones racialitzades del barri. En relació amb els punts lila, són part de l'elaboració dels protocols davant de situacions de violència masclista en les seves festes. L'objectiu és que les persones que hi participen reflecteixin la realitat del barri i tinguin un rol actiu en els espais de decisió del seu teixit associatiu.

1.4 Ampliar la formació per a punts lila incorporant diversos eixos de desigualtat i desenvolupant exemples concrets d'aplicació de la interseccionalitat

Una formació en clau interseccional per a les persones que formen part dels punts lila ha d'anar més enllà dels continguts sobre violències masclistes i incorporar temes que permetin prendre consciència d'altres àmbits que intersequen amb aquestes violències, com el racisme o el capacitisme, per exemple.

D'altra banda, és fonamental reconèixer com els diferents eixos de desigualtat —com el gènere, l'origen, la raça, la classe social, l'edat, l'orientació sexual o la diversitat funcional— s'encreuen i afecten de manera diferent les persones. Això ajuda a entendre que no totes les violències es viuen igual ni requereixen les mateixes respostes, i que la intervenció s'ha d'adaptar a cada context i realitat.

A més, la formació hauria d'incloure espais de reflexió personal i col·lectiva sobre els propis privilegis i posicions de poder dins de l'equip. Identificar des d'on mirem i actuem permet reconèixer els biaixos que poden influir en l'atenció o en la presa de decisions. Per exemple, preguntar-nos quines experiències o realitats ens resulten alienes, a qui arribem amb la nostra intervenció i a qui deixem fora, contribueix a construir pràctiques més conscients i inclusives.

Finalment, és important que les formacions incloguin exemples concrets i situacions pràctiques on s'analitzi com s'ha d'aplicar la interseccionalitat en el treball quotidià d'un punt lila: des de la comunicació i l'acolliment fins a la gestió de casos o la coordinació amb altres serveis. Aquest enfocament no només amplia la comprensió de les violències, sinó que millora la capacitat de resposta dels equips i enforteix el caràcter transformador dels punts lila.

Bones pràctiques

- ★ Algunes entitats socials realitzen formacions amb perspectiva interseccional i elaboren materials que permeten dur a terme una intervenció més integral, abordant temàtiques com ara l'educació afectivosexual, la identitat de gènere, el capacitisme i la discriminació racial.

2. INTERVENCIÓ:

2.1. SENSIBILITZACIÓ

2.1.1 Potenciar els jocs i les dinamitzacions com a estratègies de sensibilització, incorporant un llenguatge senzill, quotidià, adaptat al públic, i sense excedir-se en l'ús de termes tècnics

Les dinàmiques i els jocs són eines valuoses per a la sensibilització perquè permeten abordar temes complexos, com les violències masclistes, d'una manera propera i comprensible. A través del joc i la participació activa, les persones poden reflexionar i expressar-se sense sentir-se jutjades, la qual cosa facilita l'aprenentatge i el diàleg. Utilitzar un llenguatge senzill, quotidià i adaptat al públic ajuda a eliminar barreres d'accés al coneixement, sobretot per als qui no estan familiaritzats amb els discursos o termes tècnics del feminisme o la intervenció social.

Des d'una mirada interseccional, aquesta estratègia és especialment rellevant perquè reconeix que no totes les persones tenen les mateixes referències culturals, nivells de formació o experiències amb el tema. Apostar per mètodes pedagògics accessibles i participatius amplia l'abast del punt lila i afavoreix que més persones s'hi puguin sentir incloses, compreguin els missatges i participin activament en la construcció d'entorns lliures de violències.

Bones pràctiques

- ✦ Algunes entitats socials utilitzen materials que interpel·len els qui s'acosten al punt lila, cosa que permet provocar el diàleg sobre certs temes (com ara la diversitat de gènere, el consentiment en les relacions afectivosexuals) i trencar discursos estigmatitzants.

2.1.2 Disposar de materials diversos i accessibles que eliminin les possibles barreres d'accés als punts lila

Pel fet que la major part del temps la tasca que realitzen els punts lila és la de prevenció, el material informatiu que s'hi utilitzi és essencial. Ha de ser accessible per a totes les persones usuàries, incloses les que tenen neurodivergències, que no parlin l'idioma local, o que tinguin algun grau de discapacitat. En aquest sentit, podria ser útil disposar de serveis de traducció simultània, amb materials més visuals i que no tot sigui lectura (còmics, codis QR que redirigeix a material en àudio, etc.) i materials en diferents idiomes segons el territori (urdú, àrab, wòlof, francès, entre altres).

Bones pràctiques

- ★ Algunes entitats estableixen col·laboracions amb altres organitzacions especialitzades en temes que podrien contribuir a reforçar la mirada interseccional en els punts lila, com, per exemple, entitats que treballen sobre drets sexuals i reproductius, sobre antiracisme (SOS Racisme, per exemple), amb el col·lectiu LGTBIQ+ (Observatori Contra l'LGTBI-fòbia, per exemple), etc. Això permet accedir a una altra mena de materials i que abastin més temàtiques.

2.2. ASSESSORAMENT:

2.2.1 Disposar d'informació actualitzada sobre els recursos disponibles en àmbits que es creuen amb la violència masclista, com ara salut mental, diversitat de gènere, la situació migratòria, entre d'altres

Les actuacions dels punts lila en l'espai públic permeten acostar-nos a una bona part de la població. Tanmateix, això implica reptes importants si es busca oferir una atenció tant completa i integral com sigui possible. Per a això és important disposar d'informació sobre els diferents recursos que hi ha a la ciutat que puguin ser d'utilitat en la intervenció, tant els gestionats en àmbit institucional, com per entitats socials i col·lectius autogestionats. S'ha de revisar si estan actius, així com facilitar informació actualitzada sobre aquests.

Bones pràctiques

- ✱ Algunes entitats realitzen un mapatge previ sobre els recursos comunitaris disponibles d'utilitat per a la intervenció en el punt lila —ja sigui de col·lectius autogestionats o de casals i organitzacions veïnals— que puguin complementar els serveis públics disponibles.

2.3. INTERVENCIÓ IMMEDIATA I ACTIVACIÓ DE RECURSOS:

2.3.1 No homogeneïtzar les experiències de les persones per evitar la reproducció de prejudicis i estereotips en la intervenció

Les persones no pertanyen a grups ni col·lectius homogenis. Pensar-ho així porta, inevitablement, a la reproducció d'estereotips i prejudicis. Cada persona és un subjecte particular amb diferents experiències i, encara que comparteixi característiques o hagi passat per situacions similars, no significa que subjectivament les hagi experimentat de la mateixa manera. Recomanem que, en el moment d'intervenir, es vagi amb compte de no omplir els buits d'informació amb idees preconcebudes. A tall d'exemple, no necessàriament una dona migrant racialitzada és més vulnerable a sofrir violència, ni és més fràgil, ni està més acostumada a experimentar-la.

2.3.2 Tenir present que la policia no representa el mateix per a totes les persones i que per a algunes pot no ser un espai segur

La relació amb les forces de seguretat no és igual per a totes les persones i està travessada per factors com l'origen, la situació administrativa, el color de pell, la classe social, o la identitat de gènere, entre d'altres. Tenir-ho present implica entendre que les experiències de violència institucional o de discriminació afecten de manera distinta les persones, i que una intervenció que no prevegi aquestes diferències pot reproduir exclusions o generar desconfiança.

Per assegurar que la majoria de les persones se sentin segures en acostar-se al punt lila es recomana que la seva tasca es diferenciï tant com sigui possible de les tasques policials. L'atenció ha de garantir el dret de les persones que denuncien una agressió a decidir quin tipus d'intervenció prefereixen, la qual cosa implica assegurar-los que la policia no intervindrà si no tenen el seu consentiment i, en cas que es recorri a la policia, sostenir l'acompanyament fins al final de la intervenció.

Bones pràctiques

- ✦ En el districte de Gràcia hi ha una taula de coordinació en la qual participen l'entitat social encarregada de gestionar els punts lila de l'Ajuntament, forces de seguretat, serveis de salut, organitzacions del territori i col·lectius feministes autogestionats. Un dels objectius d'aquesta taula és justament establir de manera clara les funcions de cadascuna de les parts, interpellant les forces de seguretat a complir amb els acords pactats, de manera que la intervenció policial només s'activi quan sigui requerida.

2.3.3 Promoure la coordinació interna i la continuïtat dels equips per garantir intervencions coherents

Atès que treballem amb persones i que en moltes ocasions ens toca atendre situacions complexes, un mínim imprescindible és disposar d'uns criteris comuns. Els més elementals s'haurien de donar en els protocols i en la formació prèvia. No obstant això, la casuística és molt àmplia i hi ha situacions que excedeixen al que es pot anticipar. Treballar en equip i que aquests es mantinguin estables en el temps permet generar un coneixement col·lectiu sobre experiències concretes, aprenent dels errors i dissenyant estratègies que els permetin afrontar de millor manera els casos futurs. Aquesta riquesa s'incrementa si els equips són, a més, interdisciplinaris. El bagatge professional en diferents àmbits pot ser també un element facilitador per a la incorporació de la interseccionalitat en la intervenció, ja que permet diversificar les mirades davant un mateix problema.

Tot el que s'ha dit permet dur a terme una millor coordinació, generar espais per compartir o debatre criteris, alinear actuacions i conèixer les eines de les tècniques. Al mateix temps, habilita que la cerca de solucions i la definició de criteris d'actuació no recaiguin en una sola persona, sinó que es comparteixin i s'enriqueixin col·lectivament dins de l'equip de treball.

Bones pràctiques

- ✦ Els col·lectius feministes autogestionats tenen un llarg recorregut de pràctiques col·lectives, en grups àmpliament cohesionats i amb una visió compartida de les actuacions. Aquest és un valor que poden aportar a l'hora d'intervenir en un punt lila.
- ✦ Els col·lectius feministes autogestionats tenen un llarg recorregut de pràctiques col·lectives, en grups àmpliament cohesionats i amb una visió compartida de les actuacions. Aquest és un valor que poden aportar a l'hora d'intervenir en un punt lila.

2.3.4. Reflexionar sobre els prejudicis i estereotips que recauen sobre els agressors

En la intervenció amb agressors, és fonamental reconèixer que cada persona té diferents bagatges, nivells de coneixement i sensibilitats entorn de les qüestions de gènere, així com diferents codis culturals. Els estereotips i prejudicis no només s'han d'evitar respecte de la persona agredida, sinó que també estan operant en la nostra lectura de l'agressor.

Per exemple, en alguns espais festius on hi ha punts lila, s'han donat casos en els quals certes persones han estat assenyalades com a potencialment perilloses sense antecedents que ho justifiquin, coincidint que es tractava d'homes racialitzats i/o en situació de sensellarisme.

Per tant, en el moment de realitzar la intervenció amb l'agressor, ens hem d'assegurar que parlem del mateix i, si escau, atendre les diferències. Així mateix, hem d'abandonar les concepcions colonials de superioritat cultural i partir de la base que no hi ha societats que no siguin masclistes. Finalment, i, sempre que la situació ho permeti, cal intentar recórrer a estratègies dialogants.

Un altre aspecte important que cal tenir en consideració és que a vegades els agressors poden ser també els nostres companys i pertànyer al nostre entorn comunitari, la qual cosa fa encara més urgent reflexionar sobre les estratègies per aproximar-nos a ells i afrontar la intervenció.

Bones pràctiques

- ✦ En un col·lectiu autogestionat, s'ha creat un grup per treballar sobre la violència masclista i masculinitats amb companys que s'han vist involucrats en situacions de violència o han estat assenyalats com a agressors. S'han posat en pràctica, a més, estratègies de justícia transformadora com una forma distinta d'abordar l'impacte generat per les agressions.

3. AVALUACIÓ

3.1. Realitzar una avaluació periòdica de l'actuació i l'impacte dels punts lila que integri la perspectiva interseccional. És important analitzar no només els resultats, sinó també a qui arriben, a qui no, i de quina manera les diferents desigualtats influeixen en l'atenció i participació.

L'avaluació dels punts lila s'ha de realitzar de manera periòdica, participativa i amb enfocament interseccional, de manera que permeti valorar-ne tant el funcionament intern com l'impacte real en la comunitat.

Es recomana aplicar tres moments de revisió: una avaluació inicial, abans de cada edició o període anual, per identificar necessitats i ajustar la planificació; una avaluació intermèdia, durant el desenvolupament de l'activitat, que permeti detectar dificultats i millorar la coordinació, i una avaluació final o anual, orientada a mesurar resultats i identificar aprenentatges. Aquest procés ha d'involucrar els qui formen part del punt lila i, sempre que sigui possible, recollir la percepció de les persones usuàries i de les entitats col·laboradores, respectant la confidencialitat i els límits legals sobre la recollida de dades personals.

Incorporar la interseccionalitat en l'avaluació significa analitzar com els punts lila responen a diferents realitats socials. Alguns indicadors de funcionament poden incloure: nombre de persones ateses o sensibilitzades, nivell de coordinació entre àrees municipals i entitats socials, accessibilitat física i comunicativa de l'espai i el grau de formació del personal en enfocament interseccional.

Entre els indicadors d'impacte, es poden considerar: la percepció de seguretat i acolliment per part de les persones usuàries (mesurada mitjançant enquestes anònimes), l'adequació del llenguatge i materials a diferents públics, la inclusió de millores derivades d'avaluacions prèvies i l'augment de la col·laboració amb col·lectius comunitaris. Més que recopilar informació personal sensible, l'objectiu és observar com les desigualtats influeixen en la participació i l'accés, a fi d'adaptar les estratègies i garantir que els punts lila siguin espais realment inclusius, segurs i transformadors.

Bones pràctiques

- ✦ Els col·lectius feministes autogestionats estableixen sessions d'avaluació de caràcter qualitatiu sobre l'actuació en els punts lila de les seves assemblees, en les quals se sol incorporar una mirada crítica i que, sovint, deriva en l'actualització dels seus protocols.
- ✦ Al districte de Gràcia es realitza una avaluació col·lectiva en la taula de coordinació del districte, en la qual es revisa un extens informe amb elements qualitatius de l'actuació, de manera que es puguin actualitzar les orientacions futures.

ANNEX

Violències masclistes i LGTBI-fòbiques: marc normatiu

Les intervencions que es realitzen en els punts lila s'orienten i emparen en un marc normatiu constituït per diverses lleis (estatals, autonòmiques i normativa local) que guien l'actuació davant les violències masclistes, LGTBI-fòbiques o altres tipus de violència i discriminacions. A continuació detallem les lleis més rellevants:

- La [Llei 5/2008](#), de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada i completada per la Llei 17/2020. Aquest és el document de referència a Catalunya.
- La [Llei orgànica 10/2022](#), de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, també popularment coneguda com la Llei del “només sí és sí”.
- La [Llei 11/2014](#), de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. que garanteix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere.
- La [Llei 19/2020](#), de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Llei autonòmica, que garanteix el dret de totes les persones a ser tractades amb igualtat i sense sofrir discriminació per raó d'origen, gènere, orientació sexual, identitat de gènere, edat, religió, classe social, discapacitat o qualsevol altra condició personal o social.
- La [Llei 15/2022](#), de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, en el mateix sentit que l'anterior, però d'àmbit estatal.
- La [Llei 4/2023](#), de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, també coneguda com la llei trans.

Les lleis ens permeten, a més, definir què és la violència masclista i els tipus de violència masclista que hi ha, mes enllà de la violència sexual. Segons la Llei 17/2020, la violència masclista és una 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 mal o un sofriment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Tal com marca la Llei 17/2020, en el seu article 2, hi ha altres tipus de violència masclista:

- **Violència física**
- **Violència psicològica**
- **Violència sexual**
- **Violència obstètrica i la vulneració dels drets sexuals i reproductius**
- **Violència econòmica**
- **Violència digital**
- **Violència de segon ordre**
- **Violència vicària**

La normativa vigent també reconeix l'existència de situacions de discriminació. En aquest sentit, la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, estableix que es considera discriminació qualsevol tipus de distinció, exclusió, restricció o preferència que tingui com a finalitat o com a conseqüència limitar, reduir o anul·lar l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals de les persones.

Inclou com a motius de discriminació:

- L'origen territorial o nacional i xenofòbia
- El sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma d'LGBTI-fòbia o de misogínia
- L'edat
- La raça, l'origen ètnic o el color de pell i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o el antigitanisme
- La llengua o identitat cultural
- La ideologia o opinió política
- Les conviccions religioses i qualsevol manifestació d'islamofòbia, cristianofòbia o de judeofòbia
- La condició social o econòmica, la situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar
- La discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional
- Les alteracions de la salut, l'estat serològic o característiques genètiques, l'aspecte físic o la indumentària

Aquesta discriminació es pot manifestar de diferents formes. Es parla de discriminació directa quan una persona rep un tracte menys favorable que una altra en una situació similar; de discriminació indirecta quan una norma, pràctica o criteri aparentment neutral causa un perjudici particular a una persona o col·lectiu; de discriminació per associació quan algú és tractat injustament a causa del seu vincle o relació amb una persona pertanyent a un grup discriminat; i de discriminació per error quan a una persona se li atribueix de manera equivocada una característica o condició i, per això, se la discrimina.

És important subratllar que aquestes formes de discriminació no són fets menors ni situacions trivials. La legislació les considera violacions greus dels drets fonamentals i, per tant, preveu un règim sancionador específic per fer-hi front. Entre les conductes sancionables reconegudes per la llei s'hi inclouen, entre d'altres, les que estan relacionades amb l'LGTBI-fòbia, que constitueix una forma particular de discriminació basada en l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.

En l'àmbit de les agressions LGBTI-fòbiques, la Llei 11/2014 també és molt clara al respecte, i facilita definicions sobre els diferents tipus de discriminacions:

- **Discriminació directa:** situació en la qual es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** situació en la qual una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Discriminació per associació:** situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

- **Discriminació per error:** situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a conseqüència d'una apreciació errònia.
- **Discriminació múltiple:** situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, sofreix formes agreujades i específiques de discriminació.
- **Ordre de discriminar:** qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- **Represàlia discriminatòria:** tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- **Victimització secundària:** maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.