

# EL CARRER ÉS NOSTRE I LA FESTA TAMBÉ !

Guía de recomendaciones para la mejora del  
funcionamiento de los puntos lila de la ciudad de  
Barcelona, desde una perspectiva feminista  
interseccional y antirracista

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

Barcelona 



**Investigación y redacción:**  
**Ilundi Patraquim y Javiera Farías Pereira**  
**Diseño: Marelia Armas**

**Proyecto financiado por el premio 25N,  
otorgado por:**

**Barcelona** 

**Noviembre 2025**

# ÍNDICE

• <b>Presentación</b>	4
• ¿Por qué esta es una guía feminista interseccional y antirracista?	6
• Etapas de incorporación de la interseccionalidad	10
• <b>Recomendaciones para incorporar la interseccionalidad en los puntos lila</b>	11
• Preparación previa del punto lila	11
• Intervención	15
• Evaluación	21
• <b>Anexos</b>	23

# PRESENTACIÓN

La guía *El carrer és nostre i la festa* també surge como parte del proyecto ganador del Premio 25N del Ayuntamiento de Barcelona en el 2024, que pretendía hacer una investigación sobre el funcionamiento de los puntos lila en la ciudad de Barcelona, desde una perspectiva feminista interseccional y antirracista.

## OBJETIVO DE LA GUÍA

La finalidad de esta guía es aportar recomendaciones que ayuden a la mejora del funcionamiento de los puntos lila, incorporando una **mirada feminista, interseccional y antirracista que garantice su carácter inclusivo y transformador**. Se busca generar reflexión y ofrecer herramientas para que los puntos lila sean espacios que reconozcan y atiendan las diferentes formas en que se viven las violencias machistas.

## ¿QUÉ SON LOS PUNTOS LILA?

Los puntos lila son **espacios de información, atención y acompañamiento creados para prevenir y actuar frente a las violencias machistas y LGTBIfóbicas** en el espacio público y en contextos de ocio. Su finalidad es garantizar entornos seguros y libres de violencias, promover la sensibilización ciudadana y fomentar una cultura del respeto y la igualdad.

Es importante recordar que el origen de los puntos lila se encuentra en los colectivos feministas autogestionados de la ciudad, que impulsaron estos espacios como respuesta colectiva a las agresiones en contextos festivos. Estas iniciativas, que entendían la violencia machista como una problemática social y no individual, promovieron la corresponsabilidad de la comunidad y desarrollaron protocolos de actuación propios para enfrentar estas agresiones.

La incorporación posterior de los puntos lila por parte del Ayuntamiento ha permitido ampliar su alcance y mejorar la coordinación entre ellos, manteniendo la influencia del enfoque feminista que sitúa el cuidado, la prevención y la acción comunitaria en el centro del modelo.

Su gestión e implementación ha sido delegada a entidades sociales y empresas especializadas, que desarrollan esta labor en coordinación con las técnicas de Feminismos de cada distrito. Estas técnicas actúan como enlace entre la Administración y los equipos ejecutores, facilitando materiales, recursos y formación a los colectivos que deseen organizar un punto lila. Todo el proceso se rige por protocolos específicos de actuación, que buscan garantizar una intervención coherente, preventiva y de acompañamiento ante situaciones de violencia.

## ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

La guía va dirigida a todas aquellas **personas, colectivos, entidades y personal de la Administración local involucradas en la implementación de un punto lila**, tanto en las etapas previas como en la atención directa con las personas usuarias y su posterior evaluación.

## ¿CÓMO SE CONSTRUYÓ LA GUÍA?

Para construir esta guía se ha priorizado la participación de aquellas personas que consideramos clave a la hora de poner en marcha un punto lila: **las técnicas de diferentes distritos del Ayuntamiento de Barcelona, las técnicas contratadas por las entidades y empresas que los gestionan, y los colectivos feministas autogestionados** con recorrido y experiencia en la elaboración de protocolos de actuación ante violencias machistas en el espacio público.

Para recoger esta información llevamos a cabo una investigación en la que hicimos **doce entrevistas en profundidad, creamos dos grupos focales e hicimos una sesión de trabajo monográfica sobre la incorporación de la interseccionalidad** en la intervención en los puntos lila. La información que a continuación presentamos es fruto de ese trabajo.

Las recomendaciones propuestas en esta guía son resultado de un análisis exhaustivo de las reflexiones e inquietudes de las personas que colaboraron en la investigación, y buscan complementar las orientaciones plasmadas en la [Guía fácil de los puntos lila](#), del Ayuntamiento de Barcelona, como medio para promover la mejora de su funcionamiento, desde una perspectiva feminista interseccional antirracista.

# ¿POR QUÉ ESTA ES UNA GUÍA FEMINISTA INTERSECCIONAL Y ANTIRRACISTA?

Los colectivos feministas y las entidades sociales tienen una larga trayectoria de lucha y sensibilización contra las violencias machistas. Sin embargo, aún está pendiente la tarea de ampliar la mirada interseccional a la hora de desarrollar las actuaciones de los protocolos para lograr que los puntos lila sean espacios verdaderamente inclusivos.

Aunque en el plano teórico se tiene cada vez más presente en los espacios autogestionados y en la Administración local la importancia de aplicar medidas y políticas que permitan atajar la complejidad de los distintos ejes de desigualdad, no es fácil materializarlo. Aún podemos encontrar actuaciones que, aun buscando combatir las desigualdades y las violencias generadas por esa desigualdad, acaban reproduciéndolas, ya sea por homogeneizar y universalizar las experiencias de esa “otredad” a la que se busca incluir o directamente por invisibilizar ciertas realidades.

La perspectiva interseccional ha permitido profundizar en la comprensión de que las desigualdades de género concurren con otros ejes de desigualdad, como **la clase social, la racialización, la diversidad funcional / discapacidad, la edad / ciclos de vida, el origen/migración, la religión/creencias, la orientación sexual y la identidad de género**. Estos ejes no actúan de forma aislada, sino que se entrecruzan y refuerzan entre sí y en función del contexto. El **feminismo interseccional** busca transformar no solo las relaciones de género, sino también las estructuras sociales, políticas y económicas que sostienen la desigualdad en todas sus formas.

Si bien hablar de interseccionalidad implica abordar los diversos ejes de desigualdad sin establecer una jerarquía ni competición entre ellos, nos parece relevante destacar la importancia del **feminismo antirracista**. Su relevancia radica no solo en su lucha por visibilizar y erradicar las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres y disidencias racializadas, sino también en denunciar **cómo el racismo se entrelaza con el patriarcado para reproducir desigualdades estructurales** y exigir una redistribución justa del poder, los recursos y las oportunidades.

Dada la trascendencia del contexto en la perspectiva interseccional, no podemos obviar la realidad actual en Europa y, en particular, en el Estado español, marcada por el auge de los discursos de odio, con consecuencias directas para las personas racializadas. Es por ello por lo que, para este análisis, subrayar la perspectiva antirracista nos parece fundamental.

Por otra parte, esta guía se sustenta en las ideas de los feminismos que apelan a la comunidad como espacio para desarrollar nuevas formas de resolver los conflictos. Nuestra propuesta atiende a generar espacios seguros en los cuales sea posible acompañar a quienes han sufrido una agresión y, al mismo tiempo, reflexionar sobre cuáles son las estructuras de poder y los patrones sociales que están detrás de esa agresión para desarmar los modelos violentos de masculinidad hegemónica.

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.

## IDEAS CLAVE PARA LA APLICACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD EN LOS PUNTOS LILA

La incorporación de la interseccionalidad es una tarea compleja, que requiere tiempo y reflexión. Esta guía pretende ser un aporte más en este proceso colectivo.

Como punto de partida, consideramos que existen algunas ideas clave para tener en cuenta a la hora de aplicar la interseccionalidad en los puntos lila:

- **Tener en cuenta los múltiples ejes de desigualdad y cómo nos influyen**

La desigualdad nunca se experimenta de forma aislada, sino que es el resultado de la interacción de múltiples **ejes de opresión**, como **el género, el origen, la clase, la edad, la orientación sexual o la diversidad funcional**. Estos ejes no deben ser entendidos como una suma de opresiones, sino que operan de manera compleja, cruzándose e influyendo mutuamente.

- **Revisar nuestros privilegios y posición de poder**

Tomar conciencia de **nuestra propia posición** y de los **privilegios** que ocupamos en los sistemas sociales es fundamental para reconocer los **sesgos y desigualdades que pueden pasar desapercibidos**. Este ejercicio de autocrítica nos permite identificar nuestros **puntos ciegos**, es decir, aquello que no logramos identificar justamente por nuestro privilegio o posición de poder. Solo así tendremos la posibilidad de escuchar otras experiencias y diseñar acciones más inclusivas y transformadoras, que tengan en cuenta realidades distintas a la propia.



- **La interseccionalidad no pretende dar soluciones universales, sino ofrecer estrategias que nos permitan pensar en respuestas situadas para cada contexto**

Esto implica reconocer la importancia del contexto y que **las experiencias de desigualdad y violencia no son iguales para todas las personas**, ya que dependen de la interacción entre múltiples factores como el género, el origen, la clase, la edad o la orientación sexual. Aplicar la interseccionalidad significa entender que **no hay respuestas universales** y que es necesario adaptar las intervenciones a cada situación concreta, reconociendo las distintas experiencias y diseñando estrategias que respondan a las necesidades reales de las personas y comunidades implicadas.

#### **Debemos cuestionarnos:**

- **¿A quiénes no llegamos y por qué?**
- **¿Nuestros protocolos tienen en cuenta la diversidad y complejidad de las personas a las que atendemos?**
- **¿Qué incidencia tiene nuestra actuación?**
- **¿Reproducimos estereotipos o logramos promover la transformación social?**

Para avanzar hacia una inclusión y participación reales, es importante plantearnos ciertas preguntas en todas las fases de un punto lila: **antes, durante y después de su implementación**. Estas reflexiones son clave para incorporar de forma efectiva la perspectiva interseccional en su funcionamiento y en las acciones que se desarrollen.

# ETAPAS DE INCORPORACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD

Las recomendaciones incluidas en esta guía están agrupadas según las tres etapas de la implementación de un punto lila:

- **La preparación previa**, que incluye todas las acciones y gestiones que hay que llevar a cabo antes de la ejecución del punto lila (a título de ejemplo, la elaboración/actualización de los protocolos, la formación a las personas que estarán en el punto lila, la coordinación con las diferentes agentes que intervienen en su implementación, etc.)
- **La intervención**, que se organiza en tres ejes de actuación:
  - ➔ **Sensibilización**: consiste en informar sobre lo que es un punto lila y visibilizar las violencias machistas y sexuales en el espacio público y de ocio. También busca ofrecer información sobre los recursos disponibles y otras formas de violencia machista y LGTBIfóbica, si se solicita.
  - ➔ **Asesoramiento**: incluye las actuaciones que se emprenden cuando una persona denuncia una situación de violencia machista, LGTBIfóbica o sexual, ya sea pasada, reciente o durante la fiesta. Se hace una escucha activa y se ofrece información sobre recursos, tanto para la persona afectada como para las personas de su entorno que necesitan orientación para ayudar.
  - ➔ **Intervención inmediata y activación de recursos** es el tipo de actuación que se lleva a cabo cuando la situación de violencia machista o de género se da durante el funcionamiento del punto lila y requiere de alguna actuación o de activación del 112. Se trata de situaciones en que la persona referente tiene que activar el protocolo. Esta primera intervención será decisiva para que la persona agredida pueda entender qué le está pasando, disminuir las secuelas y favorecer la recuperación. A menudo, estas actuaciones también acaban informando a la persona que ha vivido la agresión sobre recursos y sus derechos.
- **La evaluación** de la actuación, que se hace al final de la ejecución de cada punto lila.

# RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA INTERSECCIONALIDAD EN LOS PUNTOS LILA

## I. PREPARACIÓN PREVIA DEL PUNTO LILA:

**I.1 Garantizar la participación de las personas implicadas en el punto lila en la elaboración, revisión y difusión de los protocolos. Además, es importante que conozcan el contexto en que se van a aplicar**

La experiencia de los colectivos autogestionados muestra que cuando las personas implicadas en los puntos lila participan activamente en la creación, revisión o difusión de los protocolos, los comprenden mejor y los aplican de forma más coherente y comprometida. Involucrarlas en estos procesos fortalece el sentido de pertenencia y corresponsabilidad. Desde una mirada interseccional, esta participación diversa es clave porque visibiliza realidades que a menudo quedan fuera, amplía las perspectivas en la toma de decisiones y ayuda a identificar a qué personas se llega y a cuáles no. Incorporar múltiples voces y experiencias permite construir protocolos más inclusivos, situados y eficaces, capaces de ofrecer respuestas comunitarias y contextualizadas frente a las violencias y desigualdades estructurales.

### Buenas prácticas

- ✦ En los barrios de Barcelona en que los colectivos feministas autogestionados han desarrollado procesos participativos de creación de protocolos, solo pueden hacer uso de ellos las organizaciones que han sido parte, ya sea de este proceso o de las formaciones impartidas por esos colectivos.
- ✦ En el distrito de Gràcia existe una mesa de coordinación en la que participan: la entidad social encargada de gestionar los puntos lila del Ayuntamiento, fuerzas de seguridad, servicios de salud, organizaciones del territorio y colectivos feministas autogestionados. Uno de los objetivos de este espacio es consensuar la aplicación de los protocolos creados por las organizaciones del territorio.

### 1.1.2 Fortalecer la coordinación entre áreas del Ayuntamiento o con entidades sociales especializadas para que la intervención aborde otros ejes de desigualdad vinculados a la violencia machista

La violencia machista no puede abordarse de manera aislada, ya que está profundamente conectada con otros ejes de desigualdad como el racismo, la LGTBIfobia, la pobreza o la exclusión social. Las situaciones que se atienden en un punto lila son diversas y a menudo complejas, por lo que requieren una mirada interseccional que integre diferentes saberes y perspectivas. Para dar respuestas más completas y efectivas, es esencial fortalecer la coordinación entre las distintas áreas del Ayuntamiento y las entidades sociales especializadas, evitando que cada ámbito trabaje por separado y fomentando una acción conjunta que permita entender y abordar las violencias en toda su dimensión.

Además, en contextos festivos pueden aparecer factores que agravan las situaciones de violencia, como el consumo de alcohol u otras sustancias. Por eso, es importante que las personas que forman parte de los puntos lila tengan una formación básica sobre estas realidades y que se establezcan canales de coordinación específicos con los servicios de salud y las organizaciones especializadas. Este trabajo en red permite ofrecer intervenciones más adecuadas, sensibles y eficaces ante las distintas formas que puede adoptar la violencia.

#### Buenas prácticas

- ✦ En el distrito de Ciutat Vella, la técnica de Feminismos y LGTBIQ+ (Dirección de Servicios a Personas y Territorio) se coordina con las áreas de Juventud e Interculturalidad para la implementación de los puntos lila.
- ✦ En algunos espacios de fiesta se establecen coordinaciones con entidades especializadas en el consumo seguro, como Energy Control, ya sea para que participen de la fiesta con su propio punto informativo o para que faciliten materiales que estén a disposición en el punto lila.

### 1.3 Garantizar la presencia de referentes que reflejen la realidad social y cultural del entorno donde se implementa el punto lila

La representatividad en la implementación de un punto lila es fundamental para incorporar la interseccionalidad, ya que garantiza que las intervenciones reflejen las múltiples experiencias, identidades y necesidades sociales de la población a la que atiende. Esto permite no solo ampliar la mirada en cuanto a la comprensión de distintas experiencias sino que también permite que el punto lila se convierta en un espacio más convocante, con el que diferentes tipos de personas puedan identificarse —al encontrar referentes— y acercarse al espacio.

Esto es aún más relevante cuando se trata de los espacios de toma de decisiones. Cuando las personas que participan provienen de distintos orígenes, géneros, clases sociales, orientaciones, etnias o capacidades, se amplía la mirada sobre las desigualdades y se evita reproducir sesgos estructurales. Esto abre la posibilidad a reconocer cómo se entrecruzan distintas formas de discriminación y privilegio, promoviendo decisiones más inclusivas, justas y efectivas. **El punto lila debería reflejar la realidad social del contexto en el que se desarrolla.** Si las personas que lo integran o representan pertenecen mayoritariamente a perfiles cisteheteronormativos, blancos y autóctonos, difícilmente podrán representar de forma adecuada la pluralidad y complejidad del entorno al que se dirigen.

#### Buenas prácticas

- ✦ En un casal de barrio de Barcelona, la gestión del casal y del bar está a cargo de un colectivo feminista constituido por personas racializadas del barrio. En relación con los puntos lila, son parte de la elaboración de los protocolos ante situaciones de violencia machista en sus fiestas. El objetivo es que las personas que ahí participan reflejen la realidad del barrio y tengan un rol activo en los espacios de decisión de su tejido asociativo.

## 1.4 Ampliar la formación para puntos lila incorporando diversos ejes de desigualdad y desarrollando ejemplos concretos de aplicación de la interseccionalidad

Una **formación en clave interseccional** para las personas que forman parte de los puntos lila debe ir más allá de los contenidos sobre violencias machistas e incorporar temas que permitan tomar conciencia de otros ámbitos que intersecan con estas violencias, como el racismo o el capacitismo, por ejemplo.

Por otra parte, es fundamental reconocer cómo los distintos ejes de desigualdad —como el género, el origen, la raza, la clase social, la edad, la orientación sexual o la diversidad funcional— se cruzan y afectan de manera distinta a las personas. Esto ayuda a entender que no todas las violencias se viven igual ni requieren las mismas respuestas, y que la intervención debe adaptarse a cada contexto y realidad.

Además, la formación debería incluir espacios de reflexión personal y colectiva sobre los propios privilegios y posiciones de poder dentro del equipo. Identificar desde dónde miramos y actuamos permite reconocer los sesgos que pueden influir en la atención o en la toma de decisiones. Por ejemplo, preguntarnos qué experiencias o realidades nos resultan ajenas, a quiénes llegamos con nuestra intervención y a quiénes dejamos fuera, contribuye a construir prácticas más conscientes e inclusivas.

Finalmente, es importante que las formaciones incluyan ejemplos concretos y situaciones prácticas en las que se analice cómo aplicar la interseccionalidad en el trabajo cotidiano de un punto lila: desde la comunicación y la acogida hasta la gestión de casos o la coordinación con otros servicios. Este enfoque no solo amplía la comprensión de las violencias, sino que mejora la capacidad de respuesta de los equipos y fortalece el carácter transformador de los puntos lila.

### Buenas prácticas

- ✱ Algunas entidades sociales imparten formaciones con perspectiva interseccional y elaboran materiales que permiten realizar una intervención más integral, abordando temáticas como la educación sexoafectiva, la identidad de género, el capacitismo y la discriminación racial.

## 2. INTERVENCIÓN:

### 2.1. SENSIBILIZACIÓN

**2.1.1 Potenciar los juegos y dinimizaciones como estrategias de sensibilización, incorporando un lenguaje sencillo, cotidiano, adaptado al público y sin sobrepasarse en el uso de términos técnicos**

Las dinámicas y juegos son herramientas valiosas para la sensibilización porque permiten abordar temas complejos, como las violencias machistas, de una forma cercana y comprensible. A través del juego y la participación activa, las personas pueden reflexionar y expresarse sin sentirse juzgadas, lo que facilita el aprendizaje y el diálogo. Utilizar un lenguaje sencillo, cotidiano y adaptado al público ayuda a eliminar barreras de acceso al conocimiento, especialmente para quienes no están familiarizadas con los discursos o términos técnicos del feminismo o la intervención social.

Desde una mirada interseccional, esta estrategia es especialmente relevante porque reconoce que no todas las personas tienen las mismas referencias culturales, niveles de formación o experiencias con el tema. Apostar por métodos pedagógicos accesibles y participativos amplía el alcance del punto lila y favorece que más personas puedan sentirse incluidas, comprendan los mensajes y participen activamente en la construcción de entornos libres de violencias.

#### Buenas prácticas

- ✦ Algunas entidades sociales utilizan materiales que interpelan a quienes se acercan al punto lila que permiten provocar el diálogo sobre ciertos temas (como la diversidad de género o el consentimiento en las relaciones sexoafectivas) y romper discursos estigmatizantes.



## 2.1.2 Contar con materiales diversos y accesibles que eliminen las posibles barreras de acceso a los puntos lila

Debido a que la mayor parte del tiempo la labor que realizan los puntos lila es la de prevención, el material informativo que se utilice en esta tarea es esencial. Tiene que ser accesible para todas las personas usuarias, incluidas aquellas con neurodivergencias, que no hablen el idioma local o que tengan algún grado de discapacidad. En este sentido, podría ser útil contar con servicios de traducción simultánea, con materiales más visuales y que no todo sea lectura (cómic, códigos QR que redirigen a material en audio, etc.), y materiales en distintos idiomas según el territorio (urdu, árabe, wolof o francés, entre otros).

### Buenas prácticas

- ★ Algunas entidades establecen colaboraciones con otras organizaciones especializadas en temas que podrían contribuir a reforzar la mirada interseccional en los puntos lila, como, por ejemplo, entidades que trabajan sobre derechos sexuales y reproductivos, sobre antirracismo (SOS Racismo, por ejemplo), con el colectivo LGTBQ+ (Observatorio contra la Homofobia, por ejemplo), etc. Esto permite acceder a otro tipo de materiales y que abarquen más temáticas.



## 2.2. ASESORAMIENTO:

**2.2.1 Disponer de información actualizada sobre los recursos disponibles en ámbitos que se cruzan con la violencia machista, como salud mental, diversidad de género o la situación migratoria, entre otros**

Las actuaciones de los puntos lila en el espacio público permiten acercarnos a una buena parte de la población. Sin embargo, eso acarrea retos importantes si se busca ofrecer una atención lo más completa e integral posible. Para ello, es importante contar con información sobre los distintos recursos que existen en la ciudad que puedan ser de utilidad en la intervención, tanto los gestionados desde el ámbito institucional como los gestionados por entidades sociales y colectivos autogestionados. Se debe revisar si están activos, así como facilitar información actualizada sobre estos.

### Buenas prácticas

- ✦ Algunas entidades realizan un mapeo previo sobre los recursos comunitarios disponibles de utilidad para la intervención en el punto lila — ya sea de colectivos autogestionados o de casales y organizaciones vecinales— que puedan complementar los servicios públicos disponibles.

## 2.3. INTERVENCIÓN INMEDIATA Y ACTIVACIÓN DE RECURSOS:

**2.3.1 No homogeneizar las experiencias de las personas para evitar la reproducción de prejuicios y estereotipos en la intervención**

Las personas no pertenecen a grupos ni colectivos homogéneos. Pensarlo así lleva, inevitablemente, a la reproducción de estereotipos y prejuicios. Cada persona es un sujeto particular con distintas experiencias y, aunque comparta características o haya pasado por situaciones similares, no significa que subjetivamente las haya experimentado de la misma manera. Recomendamos que, en el momento de intervenir, se tenga cuidado de no llenar los vacíos de información con ideas preconcebidas. A título de ejemplo, no necesariamente una mujer migrante racializada es más vulnerable a sufrir violencia, ni es más frágil ni está más acostumbrada a experimentarla.

### 2.3.2 Tener presente que la policía no representa lo mismo para todas las personas y que para algunas puede no ser un espacio seguro

La relación con las fuerzas de seguridad no es igual para todas las personas y está atravesada por factores como el origen, la situación administrativa, el color de piel, la clase social o la identidad de género, entre otros. Tenerlo presente implica entender que las experiencias de violencia institucional o de discriminación afectan de manera distinta a las personas, y que una intervención que no contemple estas diferencias puede reproducir exclusiones o generar desconfianza.

Para asegurar que la mayoría de las personas se sientan seguras al acercarse al punto lila se recomienda que su labor se diferencie lo más posible de las tareas policiales. La atención debe garantizar el derecho de las personas que denuncian una agresión a decidir qué tipo de intervención prefieren, lo que implica asegurarles que la policía no intervendrá si no cuentan con su consentimiento, y, en caso de que se recurra a la policía, sostener el acompañamiento hasta el final de la intervención.

#### Buenas prácticas

- ★ En el distrito de Gràcia existe una mesa de coordinación en la que participan la entidad social encargada de gestionar los puntos lila del Ayuntamiento, fuerzas de seguridad, servicios de salud, organizaciones del territorio y colectivos feministas autogestionados. Uno de los objetivos de esta mesa es justamente establecer de forma clara las funciones de cada una de las partes, interpelando a las fuerzas de seguridad a cumplir con los acuerdos pactados, de manera que la intervención policial solo se active cuando sea requerida.

### 2.3.3 Promover la coordinación interna y la continuidad de los equipos para garantizar intervenciones coherentes

Dado que trabajamos con personas y que en muchas ocasiones nos toca atender situaciones complejas, un mínimo imprescindible es contar con ciertos criterios comunes. Los más elementales deberían estar dados en los protocolos y en la formación previa. Sin embargo, la casuística es muy amplia y hay situaciones que exceden a lo que se puede anticipar. Trabajar en equipo y que estos se mantengan estables en el tiempo permite generar un conocimiento colectivo sobre experiencias concretas, aprendiendo de los errores y diseñando estrategias que les permitan enfrentar de mejor manera los futuros casos. Esta riqueza se incrementa si los equipos son, además, interdisciplinarios. El bagaje profesional en distintos ámbitos puede ser también un elemento facilitador para la incorporación de la interseccionalidad en la intervención, ya que permite diversificar las miradas ante un mismo problema.

Todo lo anterior permite una mejor coordinación, generar espacios para compartir o debatir criterios, alinear actuaciones y conocer las herramientas de las técnicas. Al mismo tiempo, habilita que la búsqueda de soluciones y la definición de criterios de actuación no recaigan en una sola persona, sino que se compartan y se enriquezcan colectivamente dentro del equipo de trabajo.

#### Buenas prácticas

- ✦ Los colectivos feministas autogestionados tienen un largo recorrido de prácticas colectivas, en grupos ampliamente cohesionados y con una visión compartida de las actuaciones. Este es un valor que pueden aportar a la hora de intervenir en un punto lila.
- ✦ Algunas entidades promueven la cohesión de los equipos, facilitando que las personas que trabajan en un punto lila determinado ya se conozcan entre sí o que hayan trabajado juntas con anterioridad en otros puntos lila.

### 2.3.4. Reflexionar sobre los prejuicios y estereotipos que recaen sobre los agresores

En la intervención con agresores, es fundamental reconocer que cada persona posee diferentes bagajes, niveles de conocimiento y sensibilidades en torno a las cuestiones de género, así como distintos códigos culturales. Los estereotipos y prejuicios no solo deben evitarse respecto de la persona agredida, sino que también están operando en nuestra lectura del agresor.

Por ejemplo, en algunos espacios festivos donde operan puntos lila, se han dado casos en los que ciertas personas han sido señaladas como potencialmente peligrosas sin antecedentes que lo justifiquen, coincidiendo con que se trataba de hombres racializados o en situación de sinhogarismo.

Por lo tanto, en el momento de hacer la intervención con el agresor, es importante asegurarse de que hablamos de lo mismo y, en su caso, atender a las diferencias. Asimismo, debemos abandonar las concepciones coloniales de superioridad cultural y partir de la base de que no hay sociedades que no sean machistas. Por último, y siempre que la situación lo permita, hay que intentar recurrir a estrategias dialogantes.

Otro aspecto importante que debe tenerse en consideración es que a veces los agresores pueden ser también nuestros compañeros y pertenecer a nuestro entorno comunitario, lo que hace aún más urgente reflexionar sobre las estrategias para aproximarnos a ellos y enfrentar la intervención.

#### Buenas prácticas

- ✦ En un colectivo autogestionado, se ha creado un grupo para trabajar sobre la violencia machista y las masculinidades con compañeros que se han visto involucrados en situaciones de violencia o han sido señalados como agresores. Se han puesto en práctica, además, estrategias de justicia transformadora como una forma distinta de abordar las consecuencias que generan las agresiones.

### 3. EVALUCIÓN

1. Hacer una evaluación periódica de la actuación y la incidencia de los puntos lila que integre la perspectiva interseccional. Es importante analizar no solo los resultados, sino también a quiénes llegan, a quiénes no y de qué manera las diferentes desigualdades influyen en la atención y participación

La evaluación de los puntos lila debe hacerse de forma periódica, participativa y con enfoque interseccional, de manera que permita valorar tanto su funcionamiento interno como su incidencia real en la comunidad.

Se recomienda aplicar tres momentos de revisión: una evaluación inicial, antes de cada edición o periodo anual, para identificar necesidades y ajustar la planificación; una evaluación intermedia, durante el desarrollo de la actividad, que permita detectar dificultades y mejorar la coordinación; y una evaluación final o anual, orientada a medir resultados e identificar aprendizajes. Este proceso debe involucrar a quienes forman parte del punto lila y, siempre que sea posible, recoger la percepción de las personas usuarias y de las entidades colaboradoras, respetando la confidencialidad y los límites legales sobre la recogida de datos personales.

Incorporar la interseccionalidad en la evaluación significa analizar cómo los puntos lila responden a distintas realidades sociales. Algunos indicadores de funcionamiento pueden incluir: número de personas atendidas o sensibilizadas, nivel de coordinación entre áreas municipales y entidades sociales, accesibilidad física y comunicativa del espacio y el grado de formación del personal en enfoque interseccional.

Entre los indicadores de incidencia, pueden considerarse: la percepción de seguridad y acogida por parte de las personas usuarias (medida mediante encuestas anónimas), la adecuación del lenguaje y materiales a distintos públicos, la inclusión de mejoras derivadas de evaluaciones previas y el aumento de la colaboración con colectivos comunitarios. Más que recopilar información personal sensible, el objetivo es observar cómo las desigualdades influyen en la participación y el acceso, para adaptar las estrategias y garantizar que los puntos lila sean espacios realmente inclusivos, seguros y transformadores.

## Buenas prácticas

- ✦ Los colectivos feministas autogestionados establecen sesiones de evaluación de carácter cualitativo sobre la actuación en los puntos lila de sus asambleas, en las que se suele incorporar una mirada crítica y que, a menudo, derivan en la actualización de sus protocolos.
- ✦ En el distrito de Gràcia se hace una evaluación colectiva en la mesa de coordinación del Distrito, en la que se revisa un extenso informe con elementos cualitativos de la actuación, de modo que se puedan actualizar las orientaciones futuras.

# ANEXO

## Violencias machistas y LGTBIfóbicas: marco normativo

Las intervenciones que se llevan a cabo en los puntos lila se orientan y amparan en un marco normativo constituido por varias leyes (estatales y autonómicas y normativa local) que guían la actuación ante las violencias machistas y LGTBIfóbicas, u otros tipos de violencia y discriminaciones. A continuación, detallamos las leyes de mayor relevancia:

- La [Ley 5/2008](#), de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, modificada y completada por la [Ley 17/2020](#). Este es el documento de referencia en Cataluña.
- La [Ley orgánica 10/2022](#), de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, también popularmente conocida como la “Ley del solo sí es sí”.
- La [Ley 11/2014](#), de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La [Ley 19/2020](#), de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. Ley autonómica, que garantiza el derecho de todas las personas a ser tratadas con igualdad y sin sufrir discriminación por razón de origen, género, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, clase social, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.
- La [Ley 15/2022](#), de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en el mismo sentido que la anterior, pero de ámbito estatal.
- La [Ley 4/2023](#), de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, también denominada “Ley trans”.

Las leyes nos permiten, además, definir qué es la violencia machista y los tipos de violencia machista que existen, más allá de la violencia sexual. Según la Ley 17/2020, la violencia machista es una violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como si se produce en el privado.

Tal como marca la Ley 17/2020, en su artículo 2, existen otros tipos de violencia machista:

- **Violencia física**
- **Violencia psicológica**
- **Violencia sexual**
- **Violencia obstétrica y vulneración de los derechos sexuales y reproductivos**
- **Violencia económica**
- **Violencia digital**
- **Violencia de segundo orden**
- **Violencia vicaria**

La normativa vigente también reconoce la existencia de situaciones de discriminación. En este sentido, la Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación, establece que se considera discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga como finalidad o como consecuencia limitar, reducir o anular el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de las personas



Incluye como motivos de discriminación:

- El origen territorial o nacional y la xenofobia
- El sexo o género, orientación o identidad sexual, y cualquier forma de LGTBIfobia o de misoginia
- La edad
- La raza, el origen étnico o color de piel y cualquier forma de racismo como el antisemitismo o el antigitanismo
- La lengua o identidad cultural
- La ideología u opinión política
- Las convicciones religiosas y cualquier manifestación de islamofobia, cristianofobia o judeofobia
- La condición social o económica, la situación administrativa, profesión o condición de privación de libertad y cualquier manifestación de aporofobia o de odio a las personas sinhogar
- La discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional
- Las alteraciones de la salud, el estado serológico o características genéticas, el aspecto físico o la indumentaria

Esta discriminación puede manifestarse de distintas formas. Se habla de discriminación directa cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar; de discriminación indirecta cuando una norma, práctica o criterio aparentemente neutral causa un perjuicio particular a una persona o colectivo; de discriminación por asociación cuando alguien es tratado injustamente debido a su vínculo o relación con una persona perteneciente a un grupo discriminado; y de discriminación por error cuando a una persona se le atribuye de manera equivocada una característica o condición y, por ello, se le discrimina.

Es importante subrayar que estas formas de discriminación no son hechos menores ni situaciones triviales. La legislación las considera violaciones graves de los derechos fundamentales y, por tanto, contempla un régimen sancionador específico para hacerles frente. Entre las conductas sancionables reconocidas por la ley se incluyen, entre otras, las relacionadas con la LGTBIfobia, que constituye una forma particular de discriminación basada en la orientación sexual, la identidad o la expresión de género.

En el ámbito de las agresiones LGTBIfóbicas, la Ley 11/2014 también es muy clara al respecto, y facilita definiciones sobre los distintos tipos de discriminaciones:

- **Discriminación directa:** situación en la que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, de un modo menos favorable que otra en una situación análoga.
- **Discriminación indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica pretendidamente neutras pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- **Discriminación por asociación:** situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

- **Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- **Discriminación múltiple:** situación en la que una persona lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual, por el hecho de pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.
- **Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- **Acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género:** cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- **Victimización secundaria:** maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, asedio o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, así como por las actuaciones de otros agentes implicados.