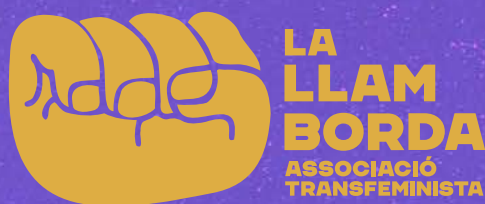




GUIA DE BONES PRÀCTIQUES

**APUNTS PER REVISAR I
REFLEXIONAR SOBRE
ELS PUNTS LILES
A CATALUNYA**



Elaborada per:
Associació La Llam Borda
Kofa Alonso

Disseny i il·lustracions:
Sarau Estudi

Promou:



Finança:



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



INDEX

1 // Introducció

2 // Bones pràctiques als Punts Liles

Més enllà del pinkwashing i el capitalisme rosa: Xarxa de Punts Liles Feministes de Catalunya

Arrelament i treball comunitari més enllà dels Punts Liles

Definició i delimitació d'objectius de la intervenció

Condicions laborals dignes i prevenció de riscos laborals

Violència Institucional Masclista

Formacions i trobades internes

Diversitat de l'equip professional

Altres recomanacions

3 // Bibliografies



INTRODUCCIÓ

La Llaborda som una associació que neix al 2023 a la regió de Ponent. Ens dediquem a l'abordatge de les violències masclistes i violències LGTBIQ+.

En aquestes pàgines pretenem i desitgem expressar el resultat d'un procés col·lectiu. Al llarg d'aquests diàlegs han sorgit diversos dilemes ètics, reflexions, emocions, dubtes, creences, debats, lluites internes, teories feministes i vivències respecte l'abordatge dels Punts Liles (PL) que viuen les persones treballadores dels PL, militants transfeministes i/o dissidències que existim i resistim als espais d'oci.

Això que mostrarem és un debat encara obert sobre els posicionaments i les direccions cap a les quals ens agradaria caminar. Alhora, som conscients que, com a Llaborda, aquest camí no l'hem de fer a soles. Pretenem generar un debat conjunt obert a tots els agents implicats: des del moviment feminista de base, la Xarxa de Punts Liles Feministes de Catalunya fins a les comissions de festes dels pobles i barris que s'impliquen en organitzar actes culturals i d'oci arreu del territori.



**BONES PRÀCTIQUES
ALS PUNTS LILES**

MÉS ENLLÀ DEL *PINKWASHING* I EL CAPITALISME ROSA: XARXA DE PUNTS LILES FEMINISTES DE CATALUNYA

Des de La Llaborda ens encaminem cap a una autonomia i autogestió de les violències patriarcals i, específicament, de la gestió dels Punts Liles. Creiem que la millor manera de caminar cap aquí és la capacitat de les persones que organitzen les festes. És a dir, entenem que els Punts Liles no conformen un objectiu en si mateix sinó que han de ser una eina per aconseguir que les comunitats prenguin consciència sobre les violències patriarcals i busquin estratègies per sensibilitzar, prevenir i combatre-les.

Tanmateix, som conscients que viure en un sistema socioeconòmic capitalista implicarà que el capital vulgui captar i absorbir de manera acrítica les propostes feministes. Per això mateix apostem, paral·lelament, per la coordinació d'entitats feministes que caminem pels valors de la Xarxa d'Economia Social i Solidària per tal de coordinar-nos, formar-nos i construir alternatives sòlides davant d'empreses i fundacions que, ja siguin o no pròpies del sector social, veuen en la gestió de les violències patriarcals una oportunitat de mercat per enriquir-se. Mentre algunes empreses i fundacions veuen els Punts Liles com un nínxol de mercat, nosaltres, amb la Xarxa de Punts Liles Feministes, lluitem i vetllem per la transformació social. Per aquest motiu creiem que les aliances polítiques entre entitats, col·lectius i cooperatives amb perspectiva transfeminista són claus per fer front al *pinkwashing* (rentat lila) i al capitalisme rosa.

En aquesta línia, des de la Llaborda apostem per pràctiques que trenquin amb el *pinkwashing* de les organitzacions:

- Oferir i realitzar una formació per l'organització de la festa sempre que hi hagi una demanda de Punt Lila. Cal fer-ho per tal de conèixer les tipologies de violències patriarcals; els impactes d'aquestes per a la societat i per a les persones que les pateixen, i tenir un espai on crear imaginari col·lectius sobre com actuarem davant d'aquestes.
- Accions de sensibilització i prevenció que acompanyin l'actuació del Punt Lila (abans, durant i després). Com per exemple: fer difusió del mateix Punt Lila per xarxes socials, convidar-nos a la coordinació prèvia amb tots els agents de la festa, fer una falca informativa i posar-la entre concrets, creació de cartelleria per posar al recinte de la festa, etc.
- Després de la formació oferir un acompanyament per l'elaboració d'un protocol intern sobre la prevenció i abordatge de les violències patriarcals en la comunitat, no només en l'oci nocturn.
- Rebutjar les peticions de realització de Punt Lila que no ho sol·licitin amb anticipació, mínim 20 dies, per poder abarcar tots els aspectes esmentats anteriorment.

ARRELAMENT I TREBALL COMUNITARI MÉS ENLLÀ DELS PUNTS LILES

Per evitar caure, de nou, en actuacions puntuals que no fomenten la transformació profunda de les estructures patriarcal de la societat és imprescindible que com a entitats feministes que realitzem una acció tan important i delicada com és el Punt Lila apostem, paral·lelament, per un treball amb la població abans, durant i després (des del disseny, la realització de l'acció i l'avaluació).

Sembla que hem normalitzat molt i massa ràpid l'externalització d'un servei com aquest. És cert que el fet que persones que no formen part de la comunitat abordin segons quins temes poden donar certa seguretat i comoditat a persones que estiguin rebent violències i no vulguin o puguin apropar-se a persones conegudes de l'entorn per alçar la veu (especialment a zones rurals).

Tanmateix, hem de poder problematitzar el fet que com a professionals estiguem actuant en un context d'una forma tan directa sense conèixer les pròpies dinàmiques existents dins d'aquesta. Des d'una posició externa no sabem els conflictes interns que està vivint la població. Tampoc coneixem les dinàmiques de violències més silenciades, però tampoc les resistències a aquestes. En conseqüència, tot allò que fem pot estar totalment desalineat de la realitat amb la que treballem. O, fins i tot, podem intervenir veient o simplificant només una part de la realitat.

En conseqüència, ens hem de fer càrrec i reivindicar que la diagnosi qualitativa, l'aproximació i el vincle amb la comunitat és essencial per acompanyar en l'abordatge de les violències masclistes i/o LGTBIQfòbiques. Per tant, hem de poder accionar per establir un vincle amb cadascun dels barris, pobles i ciutats amb les que treballem.

DEFINICIÓ I DELIMITACIÓ D'OBJECTIUS DE LA INTERVENCIÓ

Abans d'executar qualsevol Punt Lila hem de tenir clar quins objectius tenim sobre aquest per poder encaminar tots els mitjans i recursos necessaris cap aquí i, en conseqüència, la formació i experiència professional requerida per dur a terme aquesta actuació.

Cal que tots els agents implicats en la realització d'un Punt Lila siguem realistes amb els recursos que tenim, i delimitem els objectius i mitjans de la intervenció per tal de no generar falses expectatives per l'organització, per les persones que participen de l'acte, per l'administració pública, ni ningú en general. Per exemple, les companyes d' *Emagin* d'Euskal Herria ofereixen dos tipus de serveis. D'una banda, el servei de prevenció, que el fan en horari de 21h a 00h i, d'altra banda, el servei d'actuació de 00h a 06h. Elles han decidit diferenciar la seva actuació segons els horaris de la festa. Han analitzat que, a partir de les 00.00 h, la sensibilització i la prevenció són molt escasses i cal enfocar-se en la intervenció i l'acompanyament a les persones agredides.

Per això, hem de tenir clar el model de Punt Lila que estem realitzant. Alguns factors a tenir en compte per poder delimitar les intervencions són:

- Els horaris de la festa/acte
- La tipologia de concerts o esdeveniments que es duen a terme
- Les edats de les persones participants
- Si s'han realitzat Punts Liles anteriorment
- Quins tipus de seguretat hi ha a l'espai
- Els nombre d'habitants de la població
- Formació i experiència de l'equip professional
- Entre molts altres factors que es podrien analitzar.

No tot s'hi val i existeixen moltes limitacions amb les que ens podem trobar. Per tant, hem d'assumir i actuar amb el context que tenim i els recursos que tenim per ser coherents amb el que prediquem i el que realment podem oferir.

CONDICIONS LABORALS DIGNES I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

El sector gremial dels Punts Liles és un sector laboral nou que contempla unes especificitats que no encaixen amb altres àrees (horaris nocturns, sensibilització i abordatge de violències, treballar dies puntuals, cada dia en un lloc diferent, contextos laborals on hi ha consum de drogues i diferents tipologies de violències, etc). Aquestes especificitats no es contemplen dins de l'*Estatuto de los Trabajadores (2025)*, però tampoc als convenis col·lectius del sector social com el *Conveni col·lectiu d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc* publicat pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2025) o el *Convenio Colectivo Estatal d'Acción i Intervención Social* publicat pel Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023). Tot i que aquests darrers anys hi ha hagut modificacions respecte aquests convenis no s'ha fet una ampliació d'àmbits o serveis com podrien ser els Punts Liles.

Aquesta invisibilització sectorial ens reafirma la invisibilització de sectors protagonitzats per dones i identitats dissidents. A més, a conseqüència d'aquest desemparament legal tampoc hi haurà un reconeixement laboral, social i/o econòmic de les casuístiques d'aquest sector com podria ser una mirada efectiva de la Prevenció de Riscos Laborals en aquest àmbit. Si no existeix un paraigües que validi els Punts Liles (una activitat laboral tan específica) com podem esperar que la Prevenció de Riscos Laborals sigui justa, feminista i coherent amb les persones treballadores?

Des de les entitats i cooperatives feministes cal assumir errors i fer autocrítica de la manca de mirada de protecció i cures cap a les persones treballadores que s'han vist constantment precaritzades en aquest sector i que, en molts casos, han decidit abandonar el sector.

Algunes estratègies que extreiem de les trobades prèvies que hem fet amb els equips professionals dels Punts Liles de la Llaborda són:

- Reconeixement dels Riscos Laborals que implica treballar en un Punt Lila, especialment treballant a l'oci nocturn (exposició a violències masclistes i

LGTBIQfòbiques i la violència de segon ordre, horari nocturn, treballar en territoris desconeguts i diferents, exposició amb persones que consumeixen drogues, etc).

- Propostes resolutives de Prevenció de Riscos Laborals: estar sempre en companyia, coordinació constant amb l'equip de l'organització per garantir l'acompanyament davant de violències de la comunitat a les persones treballadores, marxar abans del tancament de l'espai, coordinació directa per marxar de l'espai, aparcament accessible i protegit, etc.
- Pla d'Igualtat i/o mesures que fomentin la igualtat d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe/gènere a l'empresa contemplant l'especificitat de l'activitat dels Punts Liles.
- Coordinació a posteriori amb l'organització per comunicar incidències i violències viscudes com a persones treballadores.
- Visibilització de les violències viscudes com a persones treballadores als Punts Liles tant per part de l'organització tant com per part de l'entitat o cooperativa que contracta (parar la música i/o fer visible in situ el que ha succeït, comunicat a posteriori, trobada a posteriori amb les organitzacions i parts implicades, etc).
- Acompanyament psicològic cap a les persones treballadores.

En conclusió, per caminar cap a un reconeixement i protecció laboral per a les persones treballadores caldrà que les entitats i cooperatives feministes vetllem per aquest reconeixement legal i, alhora, que es lluiti interna i externament per unes millores de condicions laborals més enllà del marc legal.

Paral·lelament, també caldrà una lluita protagonitzada per les persones treballadores per aglutinar forces des de sindicats de classe combatius que vetllin per les millores de les condicions laborals.

VIOLÈNCIA INSTITUCIONAL MASCLISTA

Respecte la tipologia i àmbits de les violències masclistes a Catalunya s'ha aconseguit un reconeixement legal sobre la violència institucional en la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (Generalitat de Catalunya, 2020). Els Punts Liles que gestionem, de la mà d'administracions públiques i organitzacions dels esdeveniments, formem part d'un engranatge que no està exempt de generar aquesta violència institucional. Així doncs, caldrà posar consciència sobre les diferents agències que tenim en la roda de sensibilització i abordatge de les violències masclistes, assumir les limitacions, el dany que podem causar i actuar per la voluntat de reparar el dany a totes les persones ateses que entren al circuit d'atenció a les violències masclistes. En aquesta línia, i vinculant amb la importància del treball amb la comunitat que hem aprofundit prèviament, quant

més treball en equip s'estableixi entre els diferents agents més capacitat col·lectiva de sensibilitzar, preveure i abordar les violències masclistes a les persones que atenem i acompanyem tindrem.

A més, des de la Llaborda advoquem perquè les persones, més enllà de la via judicial puguin registrar i denunciar les seves experiències de violències institucionals masclistes a l'Observatori de Violències Institucionals Masclistes (OVIM, 2025) impulsat per l'Associació Hèlia i la cooperativa Almena, de la mà de moltes entitats i organitzacions feministes i afins arreu de l'Estat Espanyol.

FORMACIONS I TROBADES INTERNES

Una necessitat que hem detectat dins de la nostra associació és que els equips professionals dels Punts Liles tinguin espais formatius i trobades internes d'equip. A partir d'aquests espais no només es planteja la necessitat de formació de forma continuada sinó que es treballa dins de l'equip la col·lectivització d'eines i coneixements per posar-los al servei de la població. A més, anomenar experiències, sensacions o malestars individuals i personals en un espai col·lectiu permet veure el caire estructural de les vivències de les persones treballadores i des d'aquí, teixir aliances per aprendre i desaprendre sobre el servei del Punt Lila.

Per poder fomentar aquest suport i cohesió d'equip caldrà promoure una estabilització de la plantilla ja sigui oferint contractes indefinits o fixos-discontinus i/o promovent que les persones que vulguin treballar en els Punts Liles tinguin interès de formar part de l'associació més enllà d'un Punt Lila puntual. Doncs, durant el procés de selecció serà important explicitar l'aposta de l'entitat per aquesta permanència i operar, internament, per aconseguir la màxima estabilitat econòmica de l'entitat que promogui l'estabilitat de la seva plantilla.

DIVERSITAT DE L'EQUIP PROFESSIONAL

Per garantir que les persones que atenem es sentin representades pels nostres equips hem d'aconseguir apostar per una diversitat de les persones treballadores. Tanmateix, des de la Llaborda entenem que l'equip ha de ser divers des de múltiples eixos d'opressió (identitat de gènere, orientació sexual, edat, processos migratoris, racialització, classe social, cultures, religions, formacions, diversitat funcional, etc). Intencionem la diversitat des d'una perspectiva interseccional per justícia social i per visibilitzar totes les realitats, especialment les dissidències.

Per tant, també ens hem de fer càrrec des de les entitats i cooperatives feministes de garantir que els processos de selecció siguin curosos, justos i vetllin per la defensa de diversitat als equips professionals.

ALTRES RECOMANACIONS

Al Llibre blanc de la prevenció de violències masclistes (Departament d'Igualtat i Feminismes, 2023) podreu trobar altres elements a tenir en compte i per aprofundir per la preparació, realització i avaluació dels Punts Liles segons indicadors de la Generalitat de Catalunya.



BIBLIOGRAFIES

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (2025). Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2025). Modificacions del Conveni col·lectiu d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc. Disponible a:

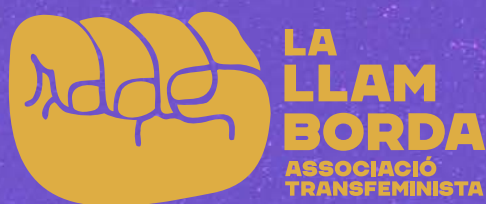
https://cido.diba.cat/convenis_collectius/13995/accio-social-amb-infants-joves-families-i-daltres-en-situacio-de-risc

Departament d'Igualtat i Feminismes (2023). Llibre blanc de prevenció de les violències masclistes

Generalitat de Catalunya (2020). Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023). Modificación del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social

OVIM (2025). Observatori de Violències Institucionals Masclistes a l'Estat Espanyol. Visualitzat a: <https://ovim.org/ca/>



Promou:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Empresa
i Treball**

Finança:



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

