

Guia per a incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes al sistema de Justícia Juvenil de la Generalitat de Catalunya

Autoria:



Almena Cooperativa Feminista, SCCL

Amanda Alexanian, Gisela Carrasco Miró, Júlia Vega Soria i Laura Gandia Barlocchi

Edició: Desembre de 2019

L'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista ha editat aquesta recerca respectant el text original dels autors, que en són responsables de la correcció lingüística.

Les idees i opinions expressades en la recerca són de responsabilitat exclusiva dels autors, i no s'identifiquen necessàriament amb les de l'Observatori.

Avís legal



Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca) el text complet de la qual es troba disponible a <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

Així doncs, es permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública del material, sempre que se citi l'autoria del material i l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Departament de Justícia) i no se'n faci un ús comercial ni es transformi.

Activitat parcialment finançada per:



Agraïments:

A totes les persones que han assistit i participat amb entusiasme en els diferents espais de trobada i han inspirat el contingut d'aquesta Guia. Sense vosaltres aquest document no hagués sigut possible.

Moltes gràcies!

Resum

El document que teniu a les mans és una Guia per incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes a la Justícia Juvenil, i s'emmarca en la planificació estratègica del Pla Departamental de Justícia 2019-2021. La Guia, per tant, serveix com a eina concreta per a implementar aquesta figura a tots els contextos d'atenció i intervenció amb joves dins de tots els àmbits de la Justícia Juvenil. La metodologia utilitzada per elaborar la Guia s'ha basat en recollir la diversitat de les veus que componen la Justícia Juvenil, i per això s'ha plantejat des del principi com a una metodologia participativa, en què s'han previst una sèrie d'espais que han promogut la participació d'un ampli ventall d'agents.

Amb tota la informació recollida i analitzada en el procés participatiu, es presenta aquesta Guia per incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes al sistema de Justícia Juvenil estructurada en 8 seccions que inclouen des del marc normatiu i polític, l'ús de la Guia així com els reptes i oportunitats i les necessitats detectades durant el procés participatiu. També s'hi presenten a la Guia el rol i les funcions de la figura, un seguit d'estratègies concretes d'implementació d'aquest rol i alguns criteris de seguiment i avaluació de la Guia. Aquesta Guia ha estat promoguda per l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista, com a recerca aplicada orientada a la implementació, dins del marc del Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

Resumen

El documento que tenéis en vuestras manos es una Guía para incorporar personas referentes de género y de violencias machistas en la Justicia Juvenil, y se enmarca en la planificación estratégica del Plan Departamental de Justicia 2019-2021. La Guía, por tanto, sirve como herramienta concreta para implementar esta figura en todos los contextos de atención e intervención con jóvenes dentro de todos los ámbitos de la Justicia Juvenil. La metodología utilizada para elaborar la Guía se ha basado en recoger la diversidad de las voces que componen la Justicia Juvenil, y por ello se ha planteado desde el principio como una metodología participativa, en la que se han previsto una serie de espacios que han promovido la participación de un amplio abanico de agentes.

Con toda la información recogida y analizada en el proceso participativo, se presenta esta Guía para incorporar personas referentes de género y de violencias machistas al sistema de Justicia Juvenil estructurada en 8 secciones que incluyen desde el marco normativo y político, el uso de la Guía así como los retos y oportunidades y las necesidades detectadas durante el proceso participativo. También se presentan en la Guía el rol y las funciones de la figura, una serie de estrategias concretas de implementación de este rol y algunos criterios de seguimiento y evaluación de la Guía. Esta Guía ha sido promovida por el Observatorio Catalán de la Justicia en Violencia Machista, como investigación aplicada orientada a la implementación, dentro del marco del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Summary

The document in your hands is a Guide to incorporating reference person for gender and gender-based violence into Juvenile Justice, and is part of the strategic planning of the Department of Justice Plan 2019-2021. The Guide serves as a concrete tool to implement this figure in all contexts of intervention with young people in all areas of Juvenile Justice. The methodology used to prepare the Guide has been based on collecting the diversity of voices in Juvenile Justice. Since the beginning, the Guide has used a participatory methodology in which a series of spaces have been facilitated to incorporate a wide range of agents.

With all the information collected and analyzed during the participatory process, this Guide is structured into 8 sections. The sections include the use of the Guide as well as the challenges, opportunities and needs identified during the participatory process. The Guide also presents the role and functions of the reference person, a series of specific strategies for implementing this role and some criteria for monitoring and evaluating the Guide. This Guide has been promoted by the Catalan Observatory of Justice in Gender-based Violence as applied research aimed at implementation, within the framework of the State Agreement on combating gender-based violence.

Índex

1. INTRODUCCIÓ	9
2. MARC NORMATIU I POLÍTIC QUE S'EMMARCA LA GUIA	12
2.1. MARC NORMATIU	12
2.2. MARC POLÍTIC	18
3. LA JUSTÍCIA JUVENIL: UNA BREU EXPLICACIÓ DE LA INSTITUCIÓ	22
4. RELLEVÀNCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES A LA JUSTÍCIA JUVENIL	28
5. OBJECTIUS I COM UTILITZAR DE LA GUIA	33
6. EL PERQUÈ DE LA FIGURA DE REFERENTS DE GÈNERE I DE VIOLÈNCIES MASCLISTES	36
6.1 INTRODUCCIÓ: REPTES I OPORTUNITATS PER A LA INCORPORACIÓ DE LA FIGURA DE REFERENT DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES	36
6.2 NECESSITATS DETECTADES PER A LA INCORPORACIÓ DE LA FIGURA DE REFERENT DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES.....	40
6.2.1. <i>Necessitat de reforçar una cultura no sexista i de rebuig a les violències masclistes dins dels equips i de la institució, en general, amb una perspectiva interseccional</i>	<i>41</i>
6.2.2. <i>Necessitat de revisar la documentació pròpia de cada àmbit i les normes internes des d'una perspectiva de gènere</i>	<i>48</i>
6.2.3. <i>Necessitat de reforçar la detecció de casos de violència masclista i millorar-ne l'abordatge</i>	<i>49</i>
6.2.4. <i>Necessitat de promoure programes educatius i psicoeducatius, accions i/o eines específiques per al treball amb noies i nois atesos a Justícia Juvenil de promoció de la igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes.....</i>	<i>52</i>
6.2.5. <i>Necessitat de reforçar la vinculació amb els serveis i agents dels territoris amb un focus especial als serveis especialitzats en l'atenció i la intervenció de les violències masclistes</i>	<i>53</i>
7. EL ROL I FUNCIONS DE LA FIGURA DE PERSONES REFERENTS DE GÈNERE I DE VIOLÈNCIES MASCLISTES	56

7.1 QUIN ÉS EL PERFIL DE LES PERSONES REFERENTS DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES?	56
7.1.1 <i>Competències participatives: ser, fer saber</i>	57
7.1.2 <i>Competències socials: estar</i>	58
7.1.3. <i>Competències tècniques: saber, aprendre</i>	58
7.1.4. <i>Competències metodològiques: saber fer, habilitats</i>	58
7.2 QUINES FUNCIONS TINDRAN LES PERSONES REFERENTS DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES?... 59	
7.2.1 <i>Observació i identificació de situacions de desigualtats i violències masclistes</i>	59
7.2.2. <i>Assessorament a professionals i promoció d'espais d'intercanvi.</i>	61
7.2.3. <i>Identificació i difusió de bones pràctiques.</i>	62
7.2.4. <i>Suport a la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació i desplegament d'eines i programes de Justícia Juvenil.</i>	63
7.2.5. <i>Suport a la millora de la detecció i abordatge de les violències masclistes</i>	64
7.2.6. <i>Promoció del treball en xarxa amb els serveis i agents dels territoris</i>	65
8. ESTRATÈGIES D'IMPLEMENTACIÓ DE LA FIGURA DE REFERENT DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES A CADA ÀMBIT DE JUSTÍCIA JUVENIL	67
8.1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I RECURSOS NECESSARIS PER A LA IMPLEMENTACIÓ EFECTIVA DE LA FIGURA DE REFERENTS	67
8.2. ESTRATÈGIES DE COORDINACIÓ INTERNA, TREBALL EN EQUIP I TREBALL EN XARXA AMB ELS RECURSOS DEL TERRITORI PER GARANTIR LA IMPLEMENTACIÓ DE LA FIGURA DE REFERENTS DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES ALS DIFERENTS EQUIPS	68
8.3. POSSIBLES ESCENARIS D'ACTUACIÓ PER INCORPORAR LA FIGURA DE REFERENT DE GÈNERE I VIOLÈNCIES MASCLISTES PER TERRITORIS I ÀMBITS	71
8.4. CRITERIS PER FACILITAR EL SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LA IMPLEMENTACIÓ DE LA GUIA.	78
9. BIBLIOGRAFIA.....	82
10. ANNEXOS	84
10.1. ANNEX 1: METODOLOGIA	84
10.2. ANNEX 2: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL EN XARXA A CATALUNYA.....	88

1. Introducció

Al sistema de Justícia Juvenil de la Generalitat de Catalunya, són especialment necessàries propostes d'actuació que transversalitzin la perspectiva de gènere i que promoguin una detecció i un abordatge integral de les violències masclistes. Entre les problemàtiques que s'atenen a la Justícia Juvenil estan les violències masclistes entre els i les joves, en uns casos perquè és el fet delictiu pel qual s'ha imposat la mesura judicial i en d'altres perquè és un factor de risc detectat durant la intervenció i que cal prevenir. En aquest sentit, els i les professionals dels equips dels diferents serveis de Justícia Juvenil requereixen coneixement especialitzat i figures amb funcions específiques per a la planificació de les actuacions dirigides a transversalitzar la perspectiva de gènere i abordar les violències masclistes i per això és necessari que els àmbits de la Justícia Juvenil disposin de persones referents de gènere i violències masclistes.

El document que teniu a les mans és una Guia per incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes a la Justícia Juvenil que respon a aquesta necessitat, i s'emmarca en la planificació estratègica del Pla Departamental de Justícia 2019-2021 que té com un dels objectius específics incorporar la figura de referents de gènere i violències masclistes als diversos serveis del sistema de Justícia Juvenil. La Guia, per tant, serveix com a eina concreta per a implementar aquesta figura a tots els contextos d'atenció i intervenció amb joves dins de tots els àmbits de la Justícia Juvenil. Aquesta Guia ha estat promoguda per l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista (dependent del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), com a recerca aplicada orientada a la implementació, dins del marc del Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

La metodologia utilitzada per elaborar la Guia s'ha basat en recollir la diversitat de les veus que componen la Justícia Juvenil, i per això s'ha plantejat des del principi com a una metodologia participativa, en què s'han previst una sèrie d'espais que han promogut la participació d'un ampli ventall d'agents. Aquests espais han estat: un grup motor participat per les i els responsables dels serveis i equips, el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) i la Unitat de Programes i Innovació de Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil (en total 7 persones), dos grups focals participats per 32 persones dels equips de base (educadors i educadores, tècnics i tècniques de medi obert, psicòlegs i psicòlogues, treballadors i treballadores socials) i coordinació dels diferents serveis dues entrevistes a expertes del sistema judicial, i una enquesta a 5 joves que estan dins del sistema de Justícia Juvenil. Aquest plantejament sorgeix de la voluntat que la Guia sigui percebuda com a pròpia i així es faciliti la seva implementació. A més a més, la metodologia participativa també ha tingut una funció sensibilitzadora i ha estat una oportunitat de posar en pràctica el treball en equip i en xarxa.

Amb tota la informació recollida i analitzada durant el procés participatiu, es presenta aquesta *Guia per incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes al sistema de Justícia Juvenil* estructurada en 8 seccions. En la següent secció s'exposa el marc normatiu i polític en que s'emmarca la Guia per tal de donar a conèixer els compromisos polítics existents per transversalitzar la igualtat de gènere i erradicar les violències masclistes dins del sistema de Justícia Juvenil de la Generalitat de Catalunya. La Secció 3 fa una breu explicació de la institució. Seguidament, la Secció 4, exposa la rellevància de la perspectiva de gènere i les violències masclistes dins del sistema de Justícia Juvenil. La Secció 5 indica els objectius i com utilitzar la Guia. La Secció 6 explica el perquè d'aquestes figures de referents dins de Justícia Juvenil i recull els reptes i oportunitats així com les necessitats específiques detectades durant el procés participatiu per a la

incorporació de la figura de referent de gènere i violències masclistes. A continuació, la Secció 7, presenta el rol i les funcions de les figures. La Secció 8 estableix amb un seguit d'estratègies concretes d'implementació de la figura referent de gènere i violències masclistes a cada àmbit i territori de Justícia Juvenil, i conclou amb alguns criteris de seguiment i avaluació de la implementació de la Guia.

Durant tot la Guia es van incloure unes vinyetes que representen testimonis dels i les joves que han participat en el procés participatiu.

2. Marc normatiu i polític que s'emmarca la Guia

El context en el qual se situa aquesta Guia per a incorporar Persones Referents de Gènere i de Violències Masclistes al sistema de Justícia Juvenil de la Generalitat de Catalunya està emmarcat dins el Pla Departamental de Justícia 2019-2021. Els plans d'actuació són l'eix vertebrador de la política del Departament de Justícia, ja que marquen les grans línies estratègiques de treball. El Pla Departamental de Justícia és, per tant, un pla d'actuació estratègic de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil que descriu l'escenari de futur que es vol aconseguir i les accions que es volen fer per a arribar-hi. En aquest sentit, en la subactuació 2 Planificació d'accions de millora per incorporar la perspectiva de gènere i prevenir la violència masclista, el Pla Departamental menciona la “planificació d'accions per a la incorporació de referents de gènere a la Justícia Juvenil”.¹ La incorporació de figures de referents de gènere respon, doncs, a aquest mandat estratègic i fa un pas més, afegint també la necessitat que les persones referents tinguin un rol en la prevenció i abordatge de les violències masclistes.

2.1. Marc normatiu

La Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil és responsable del compliment d'aquelles actuacions previstes en l'ordenament jurídic que regula les accions socials adreçades als nois i noies majors de 14 anys i menors de 18 anys. Malgrat que al marc legal de referència de Justícia Juvenil no

¹ Pla Departamental de Justícia 2019-2021

s'hi menciona la perspectiva de gènere,² **existeix un marc normatiu general que respon a la voluntat d'assegurar la perspectiva de gènere i l'abordatge de les violències masclistes** als diferents àmbits de l'administració de la Generalitat de Catalunya per garantir el principi d'igualtat i eliminar qualsevol discriminació.

Quan a la normativa aplicable a la **protecció de la infància i adolescència**, que interpel·la el conjunt de poders públics a Catalunya, inclosa la Justícia Juvenil, no podem deixar de mencionar la Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència³, que constitueix una fita important en l'àmbit de l'atenció i la protecció de l'infant i l'adolescent i la perspectiva de gènere i no discriminació. La Llei té entre els principis rectors l'article 9 de no-discriminació i l'article 10 de perspectiva de gènere i de diversitat funcional. A l'article 9, es regula que els poders públics "han de garantir el principi d'igualtat i eliminar qualsevol discriminació a infants o adolescents per raó de raça, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra índole, origen nacional, ètnic o social, posició econòmica, condicions físiques, psíquiques o sensorials, estat de salut, naixement, orientació sexual o qualsevol altra condició personal o de llurs progenitors o representants legals" així com "identificar d'una manera activa els infants o els adolescents que, individualment o en grup, requereixen l'adopció de mesures protectores especials per a reduir o eliminar factors de discriminació". En aquest sentit, les persones referents de gènere i violències masclistes en l'àmbit de la Justícia Juvenil són clau per vetllar per la igualtat de gènere i ajudar a les i els professionals del sector a evitar perpetuar desigualtats i discriminacions.

² Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors i Llei 27/2001, de 31 de desembre, de Justícia Juvenil.

³ [Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència](#)

El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha de ser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals. En l'àmbit relacionat amb les **polítiques de gènere**, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes⁴ ha estat un avenç en aquest sentit. La Llei contempla a l'article 3, entre els principis d'actuació dels poders públics, l'obligació d'"aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes". També hi menciona "l'erradicació de la violència masclista, per la qual els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris".

Aquesta Llei s'impregna dels principis de **la Carta europea per a la igualtat de dones i homes**, entesa, en primer lloc, com a dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou la seva obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta. En aquest sentit, l'article 5 de la Llei 17/2015 fa referència específica a les competències concretes de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, a les quals la Justícia Juvenil ha de poder donar resposta. La Llei regula, entre altres competències:

⁴ [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#)

detectar mancances i necessitats; planificar, desplegar i avaluar polítiques i programes específics; formar i capacitar el personal; incorporar la variable sexe a les estadístiques i indicadors; prevenir i atendre les situacions de violència masclista.

Referent a l'**àmbit de Justícia**, l'article 54 de la Llei 17/2015 al·ludeix que els serveis i els centres d'execució penal han d'incorporar la perspectiva de gènere en els programes de tractament, rehabilitació i inserció sociolaboral de persones internes. Específicament, la llei nomena: a) fomentar programes de tractament específic a dones joves, implementar programes de sensibilització sobre igualtat de gènere a les persones internes, promoure l'educació sexual i reproductiva; b) pel que fa a l'àmbit judicial i penitenciari, s'esmenta garantir la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida i; c) formació específica en gènere a professionals. Reforçar els equips de treball en els diferents àmbits d'actuació de Justícia Juvenil a partir d'una figura referent de gènere i violències masclistes, formada i capacitada en matèria, esdevé una eina fonamental per aconseguir que els i les professionals de Justícia Juvenil treballin incorporant aquests valors i principis en les seves funcions així com implementar de forma operativa un procés necessari d'aprenentatge i de millora per les i els joves.

Quan a la **normativa en relació amb les violències masclistes**, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista⁵ parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans. La violència masclista és una greu vulneració d'aquests drets i un impediment perquè les dones (i joves) puguin assolir la plena ciutadania, l'autonomia i la llibertat. La finalitat d'aquesta

⁵ [Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#)

Llei és establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. Cal tenir present l'article 2.2 de la Llei on s'inclou explícitament a les adolescents i nenes en tots els drets que recull. Concretament, l'article afirma: "les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen també les nenes i les adolescents, llevat que s'indiqui altrament". Això és especialment important per aquest marc normatiu, ja que explicita que no es pot invisibilitzar la situació de victimització de nenes i joves, les diverses violències masclistes que pateixen i les seves necessitats específiques.

El capítol 5 del Títol III de la Llei recull les **accions dels poders públics en situacions específiques**. Pel que fa als Centres d'execució penal, la Llei regula que les dones que compleixen penes o mesures penals en centres d'execució penal, tant per a persones adultes com per a menors d'edat, tenen el dret d'accés als recursos i serveis establerts per la llei, sempre que la prestació sigui compatible amb aquesta situació. En aquest sentit, el Govern ha de dotar els equips d'intervenció en execució penal de personal especialitzat en matèria de violència masclista, en concret, en els vessants psicològic, jurídic i sociolaboral. Aquests equips especialitzats han de complir les funcions següents: a) Detecció de la situació de violència que la dona ha patit o està patint; b) Constatació d'aquesta situació de violència en l'expedient penitenciari de la dona i; c) Elaboració d'un tractament penitenciari adequat en col·laboració amb la Xarxa (article 74). Aquest article, encara que no abasta el conjunt dels àmbits de la Justícia Juvenil i només fa referència als centres d'execució penal, és important per la Justícia Juvenil, ja que posa sobre la taula la necessitat de personal especialitzat que tingui unes funcions específiques. Les persones referents de gènere i violències masclistes no tindran aquestes funcions concretes, que són pròpies d'equips especialitzats, però dona unes orientacions sobre les necessitats

concretes de dones i joves en situació de violència masclista que es troben en un centre penitenciari.

El nou marc jurídic, tant autonòmic, com estatal o europeu, ha fet possible un canvi de visió social cap a lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, en gran mesura pel treball continuat de sensibilització, informació i divulgació d'entitats i de persones activistes del sector. El marc normatiu que s'ha anat construint en relació amb els drets de les persones LGTBI està estrictament vinculat amb la promoció de la igualtat de gènere, ja que les persones LGTBI pateixen unes desigualtats i discriminacions específiques pel fet de sortir dels mandats de gènere i sexualitat que encara avui en dia tenen un pes important a la nostra societat. L'article 17 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia⁶ menciona que "les administracions públiques de Catalunya han de posar especial cura al suport a adolescents i joves LGTBI que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social i han de treballar en la prevenció de situacions que puguin atemptar contra la vida o la salut d'aquestes persones per causes derivades de llur condició personal." Des d'una perspectiva interseccional, que visibilitza el creuament entre l'eix de gènere i altres eixos d'opressió, es fa imprescindible tenir en compte els drets de les persones LGTBI per a les futures persones referents de gènere i violències masclistes.

El treball per la igualtat de gènere des de les institucions és avui en dia una realitat que defineix un marc propi de desenvolupament d'una ciutadania activa i de decennis de polítiques de gènere. No obstant això, els reptes de totes aquelles polítiques que aporten resolucions i orientacions a les noves demandes socials i a

⁶ [Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#)

desigualtats emergents són amplis i han de ser dirigits a partir de la interiorització i sistematització dels canvis legals i socials que s'estan donant.

En aquest marc legal de treball, trobem l'impuls de **la persona referent de gènere i violències masclistes que té com a tasca fonamental el progrés i l'expansió de la igualtat de gènere i no discriminació en l'àmbit de la Justícia Juvenil**. I és per això que la Guia pretén abordar la professionalització d'aquesta feina com a eix fonamental de la tasca per la igualtat i no discriminació i com a conseqüència clara de la maduresa del marc normatiu vigent.

2.2. Marc polític

Quan al **marc polític de planificació estratègica**, el Govern de la Generalitat va aprovar a finals de setembre de 2018 el Pla de Govern per a la XII legislatura,⁷ un pla estratègic que fixa 4 eixos, 22 àmbits d'actuació, 93 objectius, més de 1.000 mesures i més de 300 indicadors de seguiment. En referència a la figura del referent de gènere i violències masclistes és important destacar l'eix 3 Una societat enfortida democràticament, lliure i justa. Per una governança compartida i referit a l'àmbit Igualtat entre dones i homes, ja que aposta per erradicar totes les formes de violències masclistes que malmeten la vida de les dones. En aquest sentit i pel que fa a Justícia, el **Pla de Govern preveu la implementació de programes formatius amb perspectiva feminista i de prevenció de qualsevol tipus de discriminació**. La Guia per incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes a la Justícia Juvenil de la Generalitat de Catalunya té l'objectiu de donar suport al sistema de Justícia Juvenil a respondre aquesta demanda governamental.

⁷ [Pla de Govern XII legislatura](#)

Quan a les **polítiques de gènere específiques**, el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022⁸ aposta per una planificació estratègica centrada, per una banda, a consolidar els principis que han d'orientar l'acció política –uns principis que incorporen en la seva conceptualització la perspectiva de gènere– i, per una altra banda, a desplegar i posar en marxa les estratègies indispensables per fer que aquesta perspectiva impregni transversalment tota la política pública. Dintre del Pla hi trobem l'eix 3 de Prevenció i erradicació de la violència masclista on s'emmarca el II Programa d'intervenció integral contra la violència masclista. En el marc d'aquest programa, el Departament de Justícia impulsa activament l'erradicació de les violències masclistes en la nostra societat i participa en vint actuacions, coordinades per altres departaments.

El Departament de Justícia a la seva pàgina web menciona les deu actuacions que lidera en el II Programa d'intervenció integral contra la violència masclista, de les quals algunes són especialment rellevants per la futura figura de referents de gènere i violències masclistes: l'impuls a la cooperació i coordinació entre els actors dels diferents àmbits en el seguiment i l'atenció integral de les víctimes de violència masclista en l'àmbit de les competències del Departament de Justícia; la implementació de la perspectiva de gènere en la intervenció amb homes joves empresonats per evitar relacions abusives i fomentar-ne d'igualitàries; la millora dels sistemes de recollida d'informació de violència de gènere i masclista en el sistema judicial i; la formació específica dels professionals dels àmbits de justícia i d'execució penal per a l'abordatge de la violència masclista⁹.

⁸ [Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022](#)

⁹ [Pàgina web Departament de Justícia](#)

En resum, tal com s'ha vist en aquest capítol podem dir que hi ha **un compromís legal i polític per transversalitzar la igualtat de gènere i erradicar les violències masclistes dins del sistema de Justícia Juvenil** de la Generalitat de Catalunya. Per tant, és important que aquest mandat pugui concretar-se en un compromís de la institució. La inclusió de persones referents de gènere i violències masclistes en tots els àmbits d'actuació de la Justícia Juvenil és un pas endavant en aquesta direcció.

Idees clau

- ✓ Existeix una **obligació legal i compromís polític** a nivell autonòmic, estatal i europeu per transversalitzar la igualtat de gènere i erradicar les violències masclistes dins del sistema de Justícia Juvenil.
- ✓ La normativa aplicable a la protecció de la infància i adolescència ens obliga a **l'atenció i protecció de l'infant i l'adolescent així com a la perspectiva de gènere i de no discriminació**.
- ✓ La normativa en relació amb les violències masclistes posa sobre la taula la **necessitat de personal especialitzat en violències masclistes**.
- ✓ És imprescindible tenir en compte els **drets de les persones LGTBI** en el desenvolupament de les funcions de les persones referents de gènere i violències masclistes.
- ✓ El **Pla Departamental de Justícia 2019-2021** menciona la “planificació d’accions per a la incorporació de referents de gènere a la Justícia Juvenil”
- ✓ El **Pla de Govern per a la XII legislatura**, pel que fa a Justícia, preveu la implementació de **programes formatius** amb perspectiva feminista i de prevenció de qualsevol tipus de discriminació

3. La Justícia Juvenil: una breu explicació de la institució

La Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil és la responsable de l'aplicació de les accions previstes per l'ordenament jurídic en relació a les persones d'entre 14 i 17 anys. El sistema de Justícia Juvenil es centra i s'estructura en tres àmbits d'intervenció: mediació i reparació, assessorament tècnic i execució de mesures, que poden ser no privatives de llibertat (medi obert) i privatives de llibertat (internament en centres). Aquests àmbits corresponen a les diferents fases en que els i les joves amb procediments judicials oberts es poden trobar.

La **mediació i reparació** és el procés pel qual s'intenta que la persona infractora i la víctima arribin a acords per solucionar el conflicte creat per la infracció penal. És un procés que s'inscriu en el marc legal però és extrajudicial i formen part d'un model de justícia alternatiu que té com a objectiu principal la resolució del conflicte, i on es busca la responsabilització del o la jove des de la voluntat i el compromís. És un procés que només es du a terme amb la condició necessària de la participació voluntària i activa d'ambdues parts.

L'**assessorament tècnic** és el primer estadi en la Justícia Juvenil. Té la finalitat d'assessorar a les instàncies judicials sobre la situació psicològica, educativa i familiar del o la jove i el seu entorn social. Treballen per tant de cara a la fiscalia i jutjats de menors, que són els destinataris de la informació i a qui envien els informes d'assessorament tècnic; i de cara les persones menors o joves infractors, que són les destinatàries de la intervenció i a qui orienten sobre els recursos i programes existents i intenten fer co-responsables del procediment.

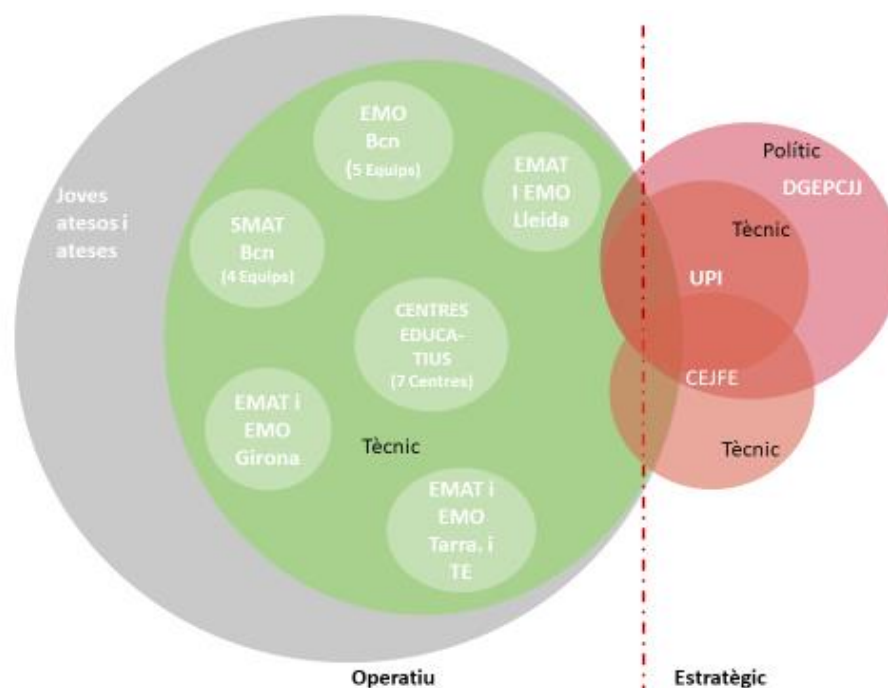
Medi obert és el context en què s'executen les mesures de la persona menor que no impliquen la privació de llibertat i s'executen al seu entorn social. L'objectiu principal d'aquesta mesura d'assessorament tècnic és la integració de la persona menor o jove i la implicació de la comunitat en la resolució del conflicte. Existeixen en medi obert recursos comunitaris utilitzats per la consecució d'uns objectius socioeducatius preestablerts en el programa individualitzat d'execució. Els equips tècnics de medi obert són els encarregats de l'execució de les mesures en medi obert i de la derivació de les persones menors cap als diferents recursos, i per tant fan de vincle entre l'autoritat judicial i el medi social, coordinant-se amb la resta de serveis comunitaris de la zona geogràfica on treballen.

Per últim, dins l'àmbit assessorament tècnic i execució de mesures, hi ha l'**internament** i els **centres educatius**. L'internament és una mesura que és privativa de llibertat i obliga al o la jove a residir en un centre educatiu o terapèutic, o bé en el mateix domicili, durant el temps imposat per sentència. S'estableixen programes de tractament individualitzat (PTI) o models d'intervenció individualitzat (MII) que inclouen activitats educatives i/o de tractament que la persona internada ha de dur a terme durant el temps de mesura. L'internament es pot fer en un règim tancat, on la persona jove fa totes les activitats del PTI o MII al centre; semiobert, on pot fer algunes de les activitats fora del centre; i l'obert, en què el jove o la jove pot fer pràcticament totes les activitats fora del centre segons la situació delictiva, que són el tancat, on la persona jove fa totes les activitats del programa dins el centre; el semiobert on realitza algunes activitats fora del centre; i l'obert, en què el o la jove realitza totes les activitats del programa educatiu fora del centre.

Tots aquests àmbits estan garantits a través de serveis i equips en el territori. A continuació presentem una figura que il·lustra com es desplega l'atenció de Justícia Juvenil a joves que estan immersos en un procediment judicial (veure Figura 1). Aquesta figura vol representar principalment tots els agents que

intervenien o fan possible l'atenció a joves i com es relacionen entre sí. També assenyalava el valor i la importància d'entendre com tots aquests agents, amb pesos específics i funcions diferents, són rellevants en allò estratègic i allò operatiu.

Figura 1: Com es desplega l'atenció de Justícia Juvenil a joves que estan immersos en un procediment judicial¹⁰

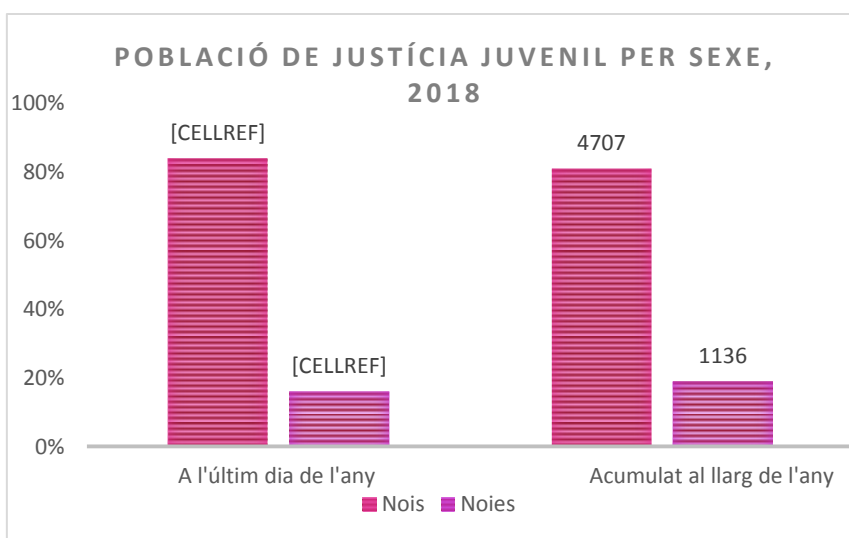


Font: Elaboració pròpia

¹⁰ Sigles: Servei de Mediació i Assessorament tècnic (SMAT, només a Barcelona), Equip de Mediació i Assessorament Tècnic de Menors (EMAT), Equips de Medi Obert (EMO), Centres educatius, Direcció General d'Execució Penal i Justícia Juvenil (DGEPCJJ), Unitat de Programes i Innovació (UPI), Centre d'estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE).

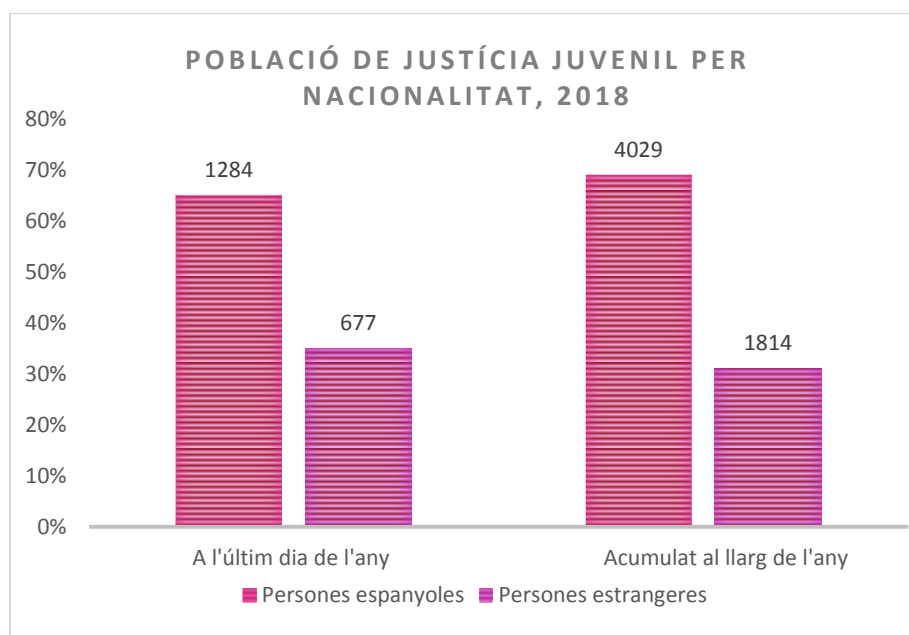
No hi ha una gran quantitat de dades a les que consultar per a analitzar la distribució de gènere en els àmbits d'actuació de la Justícia Juvenil. Aquestes **estadístiques del 2018** (veure Gràfic 1, 2 i 3) són les més actualitzades i rellevants pel treball que ens ocupa:

Gràfic 1: Població de Justícia Juvenil per sexe, 2018



Font: Elaboració pròpia amb dades del IDECAT, Departament de Justícia

Gràfic 2: Població de Justícia Juvenil per nacionalitat, 2018

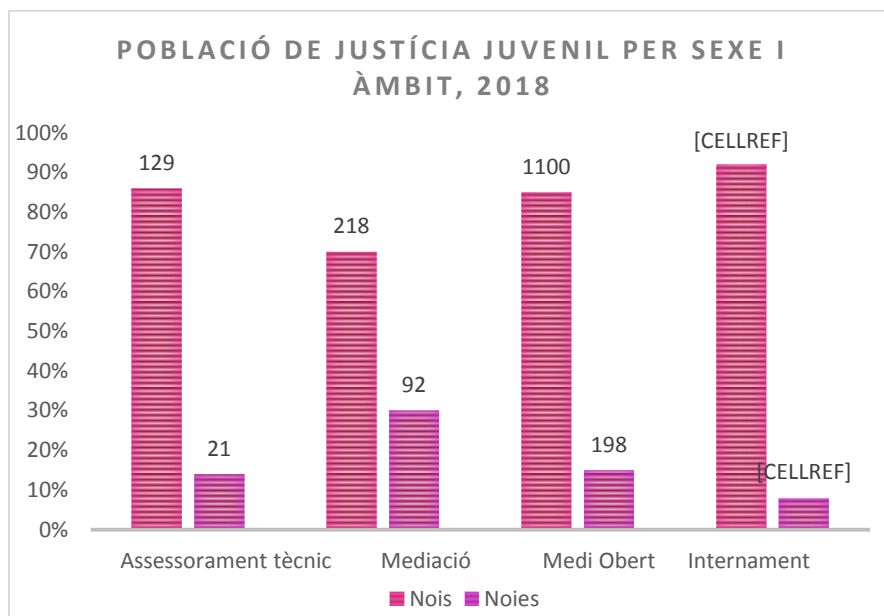


Font: Elaboració pròpia amb dades del IDECAT, Departament de Justícia

Veiem doncs com **al llarg del 2018 van passar pels circuits de Justícia Juvenil un total de 5843 menors o joves, dels quals només un 19% han estat noies, i un 31% persones estrangeres.** Seria interessant poder analitzar aquestes dues variables creuades per abordar l'anàlisi des d'una perspectiva interseccional tal i com es recullen les dades, aquest creuament no és possible.

Pel que fa a la distribució per àmbits, 2018 van passar 2650 joves per l'assessorament tècnic, 2855 per les mesures de medi obert, 1650 per mediació i per centres d'internament 536. Podem veure doncs que al gran gruix dels i les joves se'ls aplica mesures de medi obert. La distribució de gènere a cada àmbit, però, varia (veure Gràfic 3):

Gràfic 3: Població de Justícia Juvenil per sexe i àmbit, 2018



Font: elaboració pròpia amb dades del IDECAT, Departament de Justícia

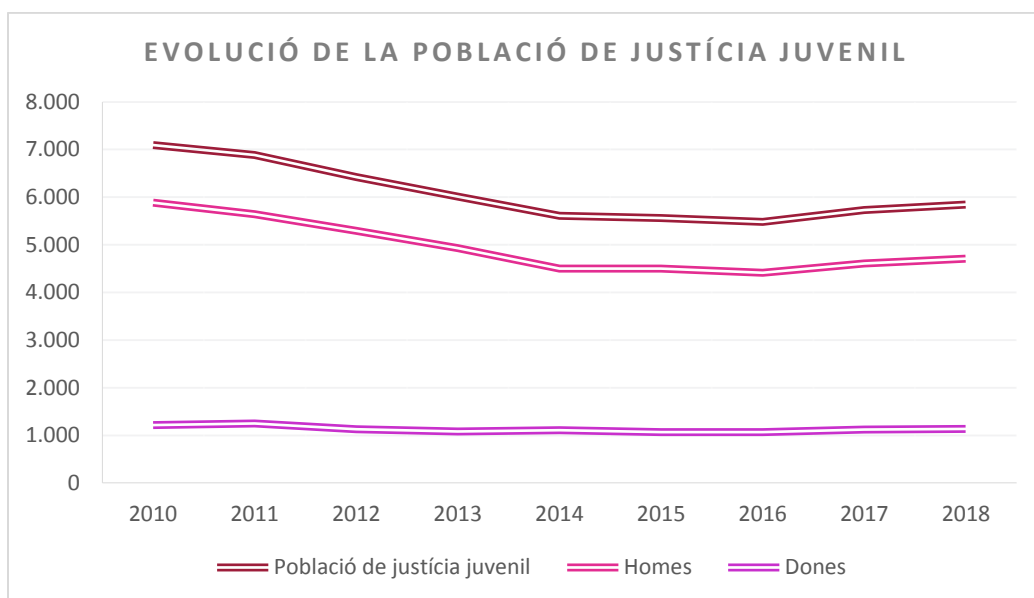
Quan analitzem la distribució per àmbits podem comprovar que, en primer lloc, les mesures majoritàries per als i les joves infractors són les de medi obert. Si mirem la distribució de gènere per àmbits, veiem que no és igual a tots els àmbits: el percentatge més elevat de noies és a l'àmbit de mediació, un 30%, mentre que a la resta d'àmbits el percentatge de noies no supera el 15%. És possible que aquesta més alta tendència a assignar mesures de mediació a les noies es relacioni amb els rols de gènere que construeixen a les dones com a persones amb més tendència a la cura i a la resolució de conflictes que els homes.

4. Rellevància de la perspectiva de gènere i violències masclistes a la Justícia Juvenil

L'actuació del sistema de Justícia Juvenil ha de promoure els objectius d'igualtat i atenció a les diferències que es donen en la nostra societat. A la Justícia Juvenil, les relacions de gènere, igual que a l'exterior, també es fa palès en cada pràctica quotidiana, i es manifesta sovint envoltat de **prejudicis i estereotips que nodreixen la discriminació** i la manca de respecte per la diversitat. Les violències masclistes cap a les dones i noies, fruit del sistema patriarcal constitueixen un sistema de relacions de poder que legitima i perpetua les desigualtats entre homes i dones, són presents en totes les estructures de la societat i suposen la més greu vulneració dels drets humans de les dones i noies. En aquest sentit, les violències masclistes que les dones viuen en diferents àmbits, succeeixen en una societat que tolera i alimenta la desigualtat, i resta credibilitat i autoritat a les dones i noies.

Les relacions de gènere i les violències masclistes, tan presents en la nostra societat, **no poden obviar-se en els àmbits d'intervenció de Justícia Juvenil**. La tasca dels equips de Justícia Juvenil, com a activitat pública de caire social, també han de donar resposta als reptes transformadors que es plantegen en una societat plural i diversa i sense violències masclistes. Formar les persones en **valors d'equitat, tolerància i respecte a la diversitat i en una actitud crítica** contra qualsevol forma de discriminació consolida el model d'intervenció integrador a la comunitat. Per altra banda, l'àmbit de Justícia Juvenil aporta una idiosincràsia pròpia que afecta també el mateix concepte i realitat de les relacions de gènere. La Justícia Juvenil s'ha centrat poc en les relacions de gènere, entre altres motius, perquè les noies en aquest sector no constitueixen un grup significatiu (veure Gràfic 4).

Gràfic 4: Evolució de la població de Justícia Juvenil

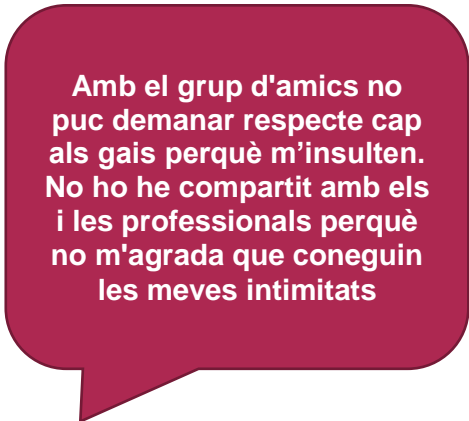


Font: Elaboració pròpia amb dades de Justícia Juvenil

En aquest sentit, cal tenir present que **les relacions de gènere** no es construeixen només des de la diferenciació (home/dona) sinó també des de les relacions de poder i la desigualtat, **on allò associat a la masculinitat és jeràrquicament superior o socialment més valorat a allò associat amb la feminitat**. Així, d'una banda opera un model de masculinitat orientat a l'afirmació i aprovació pública constants, amb ostentació de l'agressivitat, demostració de força i independència, amb un comportament sexual que posa al centre la satisfacció del propi desig i la ostentació del domini i poder sobre el cos de les dones. I, per contra, opera el model de feminitat més tradicional que s'orienta cap a l'àmbit privat i de les cures, amb relacions dependents, amb un missatge constant d'indefensió, debilitat i

necessitat de protecció, i amb un comportament sexual centrat en la satisfacció del desig de l'altre, la passivitat i la centralitat de l'amor romàntic).¹¹

De fet, aquest tipus de **masculinitat hegemònica també limita les oportunitats de desenvolupament lliure dels homes i els nois, i castiga molt durament aquells que se surten dels mandats de gènere de la masculinitat i feminitat.** Per exemple, pensem en el *bullying*, els comentaris homofòbics o el control sobre la vestimenta de



Amb el grup d'amics no puc demanar respecte cap als gais perquè m'insulten. No ho he compartit amb els i les professionals perquè no m'agrada que coneguin les meves intimitats

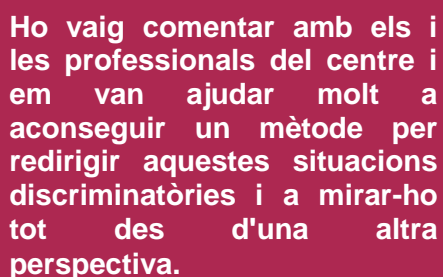
les joves i com s'exerceix per part de la institució, elements que han sortit durant el procés participatiu com a presents encara dins de Justícia Juvenil. Aquest sistema reproduceix unes desigualtats entre dones i noies i homes i nois en l'accés als recursos, a les oportunitats i als drets.

Les violències masclistes son l'expressió més extrema conseqüència de les relacions de gènere patriarcals habituals. És la punta de l'iceberg, respon als dictats de gènere duts a l'extrem. Així doncs, la violència d'un noi cap a una noia o una dona no respon a una malaltia o una desviació de la conducta del jove, sinó a una assumpció acrítica i extrema del seu rol de gènere. I es que **les arrels de les violències masclistes, a diferència d'altres tipus de violència, es troben en les desigualtats de poder que existeixen entre homes i nois i dones i noies, primordialment, i finalment el que s'espera dels homes i nois i dones i noies.** Aquestes conductes són pràctiques que interioritzem normalment durant els processos de socialització de la infància i consolidem durant

¹¹ L'amor romàntic s'entén com l'amor heterosexual, ideal i idealitzat, que posa al centre l'entrega a l'altra persona, el patiment, la possessió i el sacrifici, i sense el qual les persones, sobretot les dones, no se senten realment completes com a individus.

l'adolescència i la joventut. És, per tant, clau que la perspectiva de gènere i violències masclistes sigui transversal a tot el sistema de Justícia Juvenil. Com en molts altres aspectes, en matèria de gènere i violències masclistes s'ha de tenir els ulls oberts per donar resposta a les noves realitats. **Les noies i dones no poden ser les úniques encarregades de vetllar per una perspectiva de gènere justa i igualitària. Tothom s'ha d'implicar en aquest exercici.**

En els darrers anys s'ha treballat amb **casos de persones LGTBI, el que ha**



Ho vaig comentar amb els i les professionals del centre i em van ajudar molt a aconseguir un mètode per redirigir aquestes situacions discriminatòries i a mirar-ho tot des d'una altra perspectiva.

suposat un repte per a aquells equips del sistema de Justícia Juvenil que s'hi han trobat. Així doncs, tant en

matèria de gènere i violències masclistes com LGTBI, s'ha de seguir comptant amb les persones privades de llibertat, amb el coneixement acumulat dels i les professionals i amb la col·laboració

d'institucions i entitats especialitzades en aquesta matèria. Per tot això cal insistir en la introducció de la perspectiva i equitat de gènere i erradicar les violències masclistes al sistema de Justícia Juvenil, no solament per raons de justícia social, sinó també perquè els processos de reinserció siguin realment efectius. Durant el procés participatiu s'ha observat que existeixen i han existit bones praxis professionals, iniciatives i accions concretes per promoure el debat i la reflexió, però amb escassa coordinació, sistematització i acompanyament. La metodologia que es proposa en aquesta Guia dota de contingut l'objectiu promogut per la Direcció General i el Pla Departamental de tenir figures referents de gènere i violències masclistes en tots els àmbits de la Justícia Juvenil.

Idees clau

- ✓ Les violències masclistes constitueixen **un sistema de relacions de poder** que legitima i perpetua les desigualtats entre homes i dones.
- ✓ Les **violències masclistes són presents en totes les estructures** de la societat.
- ✓ Les **relacions de gènere** es construeixen des de les relacions de poder i la desigualtat, on allò associat a la masculinitat és jeràrquicament superior o socialment més valorat a allò associat amb la feminitat.
- ✓ La violència d'un noi cap a una noia o una dona no respon a una malaltia o una desviació de la conducta del jove, sinó a una **assumpció acrítica i extrema del seu rol de gènere**.
- ✓ Les noies i dones no poden ser les úniques encarregades de vetllar per una perspectiva de gènere justa i igualitària. **Tothom s'ha d'implicar en aquest exercici**.
- ✓ Els equips s'han trobat amb el repte de treballar amb casos que exemplifiquen la diversitat **més enllà del marc heteronormatiu**.

5. Objectius i com utilitzar la Guia

Com ja s'ha comentat, aquesta Guia pretén definir la figura dels i les referents de gènere i violències masclistes dins del sistema de Justícia Juvenil, així com establir estratègies per a la seva implementació.

Específicament vol:

- ✓ Deixar clar **el valor de la incorporació de la perspectiva de gènere i de violències masclistes** dins de Justícia Juvenil i motivar cap a la implementació de les figures de referents de gènere.
- ✓ **Identificar les principals necessitats, reptes i potencialitats** d'incorporar la figura de referents de gènere i violències masclistes als diversos serveis del sistema de Justícia Juvenil.
- ✓ **Definir les competències necessàries i les funcions específiques** que han de tenir els i les referents de gènere i violències masclistes.
- ✓ **Establir algunes estratègies** necessàries per a la seva implementació, atenent les diferències entre els distints serveis (equips de mediació i assessorament tècnic, medi obert i centres educatius) i la diversa organització territorial de Justícia Juvenil a Catalunya.
- ✓ Identificar alguns **critèris de seguiment i avaluació** del desplegament d'aquesta figura dins e sistema de Justícia Juvenil.

Aquesta Guia és un pas necessari per assolir l'objectiu últim d'aquest procés, que és incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes al sistema de Justícia Juvenil. Però també és cert que no és un pas suficient. **La implementació de la Guia requerirà d'una planificació d'estratègies i accions concretes, així com d'una quantificació dels recursos i els calendaris necessaris per dur-les a terme.** Aquesta planificació haurà de contemplar uns

critèris comuns a tota l'organització, però també haurà de fer un esforç important de definir una planificació específica atenent la diversitat i idiosincràsia de cada un dels serveis de Justícia Juvenil (mediació i assessorament tècnic, medi obert i centres) i de les seves diferents realitats i concrecions territorials.

La Guia és molt exhaustiva i qui l'agafi, la posició que ocupi dins el sistema de Justícia Juvenil i en quin moment es trobi de la implementació de la figura de referents de gènere i violències masclistes pot recórrer directament als apartats que li interessin. També dir que tot i que aquesta Guia es dirigeix principalment a Justícia Juvenil, amb les seves particularitats, també és cert que aquesta Guia pot ser útil a altres unitats i departaments on s'estan fent polítiques similars d'incorporació de figures de referents de gènere, pels quals també pot tenir interès i ser inspiradora. Per facilitar la lectura, sota cada apartat hi ha els quadres d'Idees Claus, que permeten no detenir-se en un apartat però sí veure-hi el més rellevant.

Aquesta Guia, per tant, us pot **facilitar unes premisses i passos concrets per incorporar la figura de referents** en el vostre lloc de feina, però sempre tenint en compte les realitats i necessitats concretes de cada un dels àmbits i territoris d'intervenció del sistema de Justícia Juvenil.

Idees clau



- ✓ L'objectiu d'aquesta Guia és **incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes** al sistema de Justícia Juvenil.
- ✓ La implementació de la Guia també requerirà d'una **planificació d'estratègies i accions concretes**, tant a nivell de Direcció General com de cada àmbit i territoris, en coherència amb els recursos i calendari necessaris per dur-la a terme.
- ✓ Aquesta Guia es **dirigeix principalment als equips dels diferents àmbits de Justícia Juvenil**, amb les seves particularitats, però **també pot ser útil a altres unitats i departaments** on s'estan fent polítiques similars.

6. El perquè de la figura de referents de gènere i de violències masclistes

Des de l'any 2009 els centres penitenciaris d'adults de Catalunya compten amb la figura del i la referent de gènere que vetlla per la incorporació de la perspectiva de gènere en la intervenció i en la pròpia institució. Malgrat que l'experiència del i la referent de gènere als centres penitenciaris és una bona pràctica que consta d'experiència i aprenentatges vàlids, les especificitats del sistema de Justícia Juvenil fan que s'hagi de **dissenyar la posició de referents de gènere i violències masclistes a partir dels trets fonamentals i de les necessitats concretes del propi sistema de Justícia Juvenil** per tal que aquesta figura sigui útil i eficaç.

A continuació desglossem les oportunitats i reptes i les necessitats de les persones referents de gènere i violència masclista detectades a través del procés participatiu.

6.1 Introducció: Reptes i oportunitats per a la incorporació de la figura de referent de gènere i violències masclistes

Incloure dins de l'estructura d'una administració una figura de referent de gènere i violències masclistes suposa un canvi pel qual l'organització pot estar més o menys preparada. **Una figura de referent no ha de centralitzar, ni molt menys, totes les accions de promoció de la igualtat i de no violència, però sí que representa la concreció d'un compromís institucional.** Perquè aquest compromís no quedi buit, és doncs necessari que aquesta figura no només existeixi sobre el paper, sinó que tingui legitimitat, reconeixement i recursos per poder exercir les seves tasques. Tot això implica canvis essencials per la

institució: d'aquí la importància de la identificació prèvia de reptes i oportunitats en relació amb la incorporació d'aquesta figura en el sistema de Justícia Juvenil. Gràcies al procés participatiu es van poder identificar un conjunt de reptes i oportunitats molt aterrats a la situació de Justícia Juvenil en relació a la incorporació d'aquesta figura.

Una oportunitat de caire general és l'existència d'un marc normatiu i polític que empara i promou la incorporació d'una figura d'aquest tipus. La institució de Justícia Juvenil, així com a qualsevol altra administració, té el deure legal i la responsabilitat política d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal i de prevenir i contribuir a l'erradicació de les violències masclistes. La **Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil**, per la seva banda, **recull aquest mandat, i inclou al seu Pla Departamental de Justícia 2019-2021** unes accions específiques per concretar-ho i declara explícitament durant el procés participatiu del projecte ser una direcció feminista i prioritzar aquestes temàtiques.

La implantació d'aquesta figura, es veu també com a una oportunitat de millora de la tasca educativa i d'atenció directa a menors i joves, impulsant una prevenció més integral de les violències masclistes i una acció coordinada per treballar amb els estereotips i rols de gènere. També es menciona que és l'**oportunitat d'incloure una perspectiva de gènere i d'erradicació de les violències masclistes a l'estructura i les relacions de poder** de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, no només a l'actuació cap a menors i joves.

No obstant aquestes oportunitats, la institució identifica un repte important: per tal que les persones referents puguin fer la seva feina de forma efectiva i útil per la institució **són necessaris recursos econòmics i temps alliberat**. En canvi, l'escassetat de recursos sembla ser una constant de l'administració de Justícia

Juvenil. Durant el procés participatiu es va mencionar la manca de personal i la sobrecàrrega de feina de les persones que treballen a Justícia Juvenil. Tots aquests elements són un repte molt clar a l'efectiva implantació d'aquesta figura, i un obstacle a tenir en compte seriosament, ja que sense recursos la seva feina no es pot desenvolupar.

No obstant aquest obstacle fonamental, detectat de forma clara per totes les persones participants en el procés participatiu, la figura de referent de gènere es veu com una oportunitat de generar cohesió entre els i les professionals de la institució, involucrant les persones en una actuació conjunta que va més enllà de la intervenció diària i que té un impacte de llarg termini. A més a més, s'evidencia la potencialitat d'aquesta figura per generar vincles comunitaris amb la resta d'agents dels diversos territoris. És l'**aposta cap a una mirada i una acció transversal i de treball en xarxa**, que abasti tots els departaments de la institució i que fomenti la coordinació amb altres realitats.

És però de central importància no ignorar, tal com es va mencionar als espais de participació del projecte, que la dinàmica de funcionament i de treball de la institució és molt compartimentalitzada, i això pot ser un obstacle per a la incorporació d'una perspectiva transversal. Un repte a tenir en compte, vinculat a aquesta compartimentalització, és el **risc de desresponsabilització per part de la resta de la institució una vegada que s'implanti aquesta figura**: no se li pot delegar totes les qüestions relatives a la perspectiva de gènere i violències masclistes, la persona referent és una peça més d'un compromís institucional al qual ha de participar tothom.

Mantenir el fil conductor de l'acció transversal és important per poder afirmar-se com a **figura promotora d'una mirada que impliqui a tota la institució** i, en aquest sentit, l'alta rotació del personal pot ser un obstacle a l'estabilitat de la figura. No obstant això, també es menciona que si hi ha el compromís real de la

institució no ha de ser un problema garantir el traspàs i la continuïtat de la figura, més enllà de les persones concretes que exerceixen el càrrec.

Un altre repte que es va posar sobre la taula són les resistències que la incorporació d'aquesta mirada transversal pot generar, ja que són temàtiques que remouen i interpel·len tant a nivell professional com personal i que hi ha una manca generalitzada de formació en aquestes temàtiques. Al mateix temps, això es veu com una oportunitat per **impulsar un canvi de mentalitat i de dinàmiques organitzacionals que pugui portar a transformacions profundes**. En aquest sentit, promoure aquest canvi de mentalitat a la institució pot tenir un efecte multiplicador cap a altres agents que intervenen en el circuit de Justícia Juvenil, com són les instàncies judicials (jutjat, fiscalia, advocacia). Malgrat ser conscients de la dificultat que això suposa, s'identifica com a una oportunitat interessant.

El treball participatiu ha permès d'identificar també algunes oportunitats i reptes generals dels diferents àmbits de la Justícia Juvenil.

El context en què es porten a terme la **mediació i l'assessorament tècnic** de menors, té com a important potencialitat el fet que atén a una població molt amplia, i a més a més, **és un espai de treball privilegiat des d'on incidir cap a altres agents**, ja que treballa en estreta connexió amb les instàncies judicials. Per l'altra banda, pel que fa a l'assessorament tècnic, s'evidencia que el treball amb els i les joves és de curta durada i això impedeix un treball sobre rols i estereotips de gènere, i dinàmiques de violència masclista. En un procés de mediació, en canvi, és possible disposar d'espais perquè es puguin detectar alguns elements de violència masclista o de rols i estereotips de gènere. No obstant això, també són processos que tenen uns objectius específics i que no deixen gaire marge per explorar més aspectes.

Amb les mesures de **medi obert** hi ha la possibilitat, en alguns casos, de **realitzar una intervenció llarga i intensiva i això promou un treball de transformació de mentalitat més profund**. Al mateix temps també es destaca que la dispersió dels i les joves per tot el territori i la dinàmica professional molt individualitzada pot dificultar la incorporació de la perspectiva de gènere i de violències masclistes de forma transversal.

S'evidencia també que la gestió de la vida quotidiana de la intervenció als **centres educatius** dificulta pensar i respondre adequadament a un nivell més transversal i estratègic. A més a més, en el moment actual, l'alt nombre d'ingressos en alguns centres també representa un obstacle a un treball integral. Al mateix temps, la potencialitat important que es destaca és que **poden treballar amb els i les joves en tots els àmbits de la vida quotidiana, a espais formals o informals**. A més a més, també és possible fer un treball d'incidència cap a les famílies, que són un agent socialitzador de gènere fonamental.

Aquest conjunt de reptes i oportunitats permet dibuixar els marges en el qual la figura de referent de gènere i violències masclistes es podrà implementar, i ajuda a detectar amb anterioritat possibles riscos així com amplificar les potencialitats existents. Tot això tenint sempre en compte que, si bé és cert que **la figura de referent és clau per aconseguir el canvi desitjat, és només un dels elements necessaris de transformació, i no pot tenir una real incidència si no s'acompanya** del compromís de la institució en el seu conjunt.

6.2 Necessitats detectades per a la incorporació de la figura de referent de gènere i violències masclistes

La figura de referent de gènere i violències masclistes s'ha de definir a partir de la realitat de la Justícia Juvenil, el que comporta diversitat de territoris per a cada àmbit, perquè la seva incorporació sigui realment útil i eficaç. Per això, en aquest

apartat **s'han detectat les necessitats concretes de la institució en relació amb la igualtat de gènere i les violències masclistes, per tal que aquestes necessitats ens ajudin a dibuixar la figura de referent**, tot sent conscients que la persona referent no podrà (ni així ha de ser) donar resposta al conjunt de necessitats detectades.

A continuació mostrem les necessitats concretes identificades per part dels i les professionals als diferents espais de participació i el desenvolupament del seu contingut de forma analítica. Les hem sistematitzades en cinc necessitats generals:

1. Necessitat de reforçar una cultura no sexista i de rebuig a les violències masclistes dins dels equips i de la institució, en general, amb una perspectiva interseccional.
2. Necessitat de revisar la documentació i les normes internes des d'una perspectiva de gènere.
3. Necessitat de reforçar la detecció de casos de violència masclista i millorar-ne l'abordatge.
4. Necessitat de fomentar programes/accions/eines específiques de promoció de la igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes.
5. Necessitat de reforçar la vinculació amb els serveis/agents dels territoris.

6.2.1. Necessitat de reforçar una cultura no sexista i de rebuig a les violències masclistes dins dels equips i de la institució, en general, amb una perspectiva interseccional

Impulsar un sistema de Justícia Juvenil inclusiu i democràtic que reculli les necessitats i els interessos de la diversitat dels i les joves i professionals dins la

institució i hi doni resposta implica un **procés ambiciós de canvi institucional i de transformació de les pràctiques i la cultura de la institució pública**. Durant el procés participatiu es va identificar la necessitat de reforçar una cultura no sexista i de rebuig a les violències masclistes dins la institució i amb una perspectiva interseccional. Tot seguit desglossem aquesta necessitat en relació a la intervenció amb els i les joves i en relació amb professionals dins el sistema de Justícia Juvenil, per tal de poder apropar-nos més clarament a les necessitats concretes i a possibles alternatives.

Aquesta necessitat de canvi de la cultura de l'organització es va plantejar en relació a alguns aspectes:

- ▶ Les creences, prejudicis i estereotips de gènere i sobre les violències masclistes **dels i les joves** del sistema de Justícia Juvenil.
- ▶ Les creences, prejudicis i estereotips de gènere i sobre les violències masclistes de les **persones professionals i la institució** del sistema de Justícia Juvenil, així com d'**altres agents del circuit**, no específicament de Justícia Juvenil.

Els i les joves

El sexisme és una construcció social que defineix el marc de les relacions humanes, les formes de subjectivitat, els rols socials i la divisió del treball en funció del el sexe assignat al néixer. **El masclisme**, propi d'una cultura sexista, és el concepte que de forma més general **defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels nois i homes sobre les noies i dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat** que encara és valorat per una part de la societat com a superior. En aquest sentit, durant el procés participatiu els i les

professionals del sistema de Justícia Juvenil van destacar **les actituds, conductes i creences que sustenten les relacions desiguals (dominació-submissió) entre els i les joves** com, per exemple, la sexualització de les joves, la responsabilització de la víctima per la violència rebuda (sobretot la sexual), el control i les actituds possessives cap a les joves que s'exerceix, per exemple, a través del mòbil per les seves parelles. Aquestes actituds sexistes intenten mantenir la jerarquia desigual i violenta imposada per una cultura sexista i són el germen de les manifestacions més greu de les violències masclistes. Tal i com es va assenyalar en el procés participatiu, són necessàries les estratègies de canvi i empoderament de les joves, i un treball aprofundit sobre les masculinitats amb els joves, per tal de relacionar-se de manera més respectuosa i no violenta.

Part de les creences i actituds masclistes es concreta en una percepció de menor legitimitat de gran part dels joves (nois) cap a les professionals dones en els diferents àmbits de Justícia Juvenil. S'evidencia com un tema important a treballar, per no normalitzar aquesta infravaloració cap a les professionals dones.

Durant el procés participatiu es va destacar **la normalització de la violència en les relacions de parella.**

Aquest malestar ens confirma com les violències masclistes són una de les problemàtiques més greus de la nostra societat actual. Als espais de participació es va comentar que els joves no són conscients del límit de la violència entre el noi i la noia. Aquesta normalització i

falta de límits apunta a la **necessitat de treballar específicament les violències masclistes entre els joves per poder erradicar-les.**

M'he sentit discriminada i jutjada per les meves exparelles. Tant per la manera de vestir-me, pel meu caràcter o fins i tot per la manera de relacionar-me amb altres nois. No ho he comentat amb ningú perquè em feia vergonya.

Un dels elements mencionats durant el procés participatiu –sobretot en relació als centres– és que molts dels joves ve d'una cultura àrab amb unes concepcions sobre les dones diferents a les que coneixen els i les professionals i, segons ens va comentar, fa més complicat de tractar la temàtica. També es detecta la tendència a identificar el masclisme com un tema 'd'altres cultures'. És important tenir en compte que **el masclisme no pertany a una cultura en concret sinó que és estructural i, per tant, transversal a totes**. Cal remarcar que l'intent de caracteritzar ja sigui a través d'una determinada cultura o classe social els joves i homes que exerceixen violència ha tingut, en alguns casos, com a conseqüència, el foment d'una sèrie de mites o falses creences sobre com són aquests joves i homes agressors. En canvi, sabem que **no hi ha un perfil d'home que exerceix la violència masclista, ni un perfil de dona que la pateix**.

M'he sentit discriminat per ser marroquí. Em sento menyspreat. Rebo insults, comentaris racistes i em provoca ràbia.

Si bé és important una mirada intercultural que permeti escoltar i comprendre les particularitats i contextos concrets de cada jove, incloent-hi masclismes i patriarcats propis, però no únics, d'una cultura determinada, cal també fer-ho des d'una manera més integral i adequada a la complexa

realitat dels i les joves. En aquest sentit, es va comentar la **necessitat que la institució tingui una perspectiva interseccional**, una mirada que permet visibilitzar, analitzar i intervenir en situacions de desigualtat des d'una aproximació complexa, que té en compte que els eixos d'opressió (per exemple, la classe social, racialització, diversitat sexual i de gènere, religió, persones amb diversitat funcional, entre d'altres) no actuen de forma independent o jeràrquica sinó interrelacionada. Com un enfoc que ens apropa de forma més concreta a fer visibles els mecanismes de discriminació i violències masclistes i les possibles alternatives.

Al procés participatiu va aparèixer amb força el **problema de la intolerància cap a les persones LGTBI entre els joves** (sobretot ha sortit en relació als nois als centres, però pensem que és present també amb altres àmbits i a les noies). Pel que fa a la homofòbia, es va comentar que en el centre educatiu on treballa en algunes ocasions s'ha gestionat la situació posant-la en comú en el grup. Altres participants han assenyalat que la homosexualitat als centres educatius es pot viure de diverses maneres segons les relacions de poder i les masculinitats que hi conviuen. Per exemple, es va comentar com hi ha als centres relacions consentides i conegudes entre dos nois, però també hi ha hagut atacs. Per tal de reforçar una cultura no sexista i de rebuig a les violències masclistes dins de la institució és necessari establir les condicions dins del sistema de Justícia Juvenil que garanteixin els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, perquè siguin reals i efectius i per **contribuir a la superació dels estereotips** que afecten negativament aquestes persones.

Amb el grup d'amics no puc demanar respecte cap als gais perquè m'insulten. No ho he compartit amb els i les professionals perquè no m'agrada que coneguin les meves intimitats.

Les persones professionals, la institució i altres agents del circuit

En relació a la necessitat de reforçar una cultura no sexista i de rebuig a les violències masclistes entre els i les professionals de tots els àmbits del sistema de Justícia Juvenil, en el procés participatiu realitzat s'ha ressaltat els **prejudicis, creences i valors sexistes de totes les persones implicades en els circuits de Justícia Juvenil** (educadors, educadores, psicòlegs, psicòlogues, tècnics, tècniques, coordinació). Per exemple, es van mencionar, per una banda, el llenguatge sexista que es concreta en **comentaris i bromes sexistes persistents entre professionals**. També es va destacar que a vegades en les reunions en

que la majoria són homes, s'utilitza un llenguatge sexista, com per exemple es parla de "nenes" referint-se a les professionals o es diu frases del tipus "que guapa que vas avui". Per altra banda, també es menciona la minimització dels insults

He participat d'insults, comentaris, mirades o maltractaments cap a un noi que volia ser transsexual. També cap a nois homosexuals. Amb el temps veig que no vull mirar malament els altres perquè a mi tampoc m'agrada.

molt sexualitzats que sovint es donen per part dels nois cap a les noies. Es diu que aquesta minimització promou una normalització de la cultura sexista, quan podria ser una **oportunitat per treballar els estereotips de gènere.**

Algunes de les observacions nomenades en els espais participatius fan referència al **paternalisme i sobreprotecció cap a les joves** per

part dels i les professionals així com els judicis desiguals cap a mares o pares. Per exemple, es van mencionar situacions concretes com per exemple quan només acudeix la mare a una cita al centre educatiu no s'estranyen que no vingui el pare, en canvi quan ve només el pare hi ha molts prejudicis envers la mare.

També es van destacar diversos **biaixos de gènere en les dinàmiques entre les persones professionals**: en algun cas es destaca que les dones treballen més la part emocional i que es reparteixen les tasques educatives per biaix de gènere (per exemple, les educadores fan les tasques de neteja, i els educadors juguen a futbol).

Un dels altres punts que es va ressaltar és el desconeixement entre els i les professionals de com treballar amb els i les joves trans. Els i les participants van confirmar la necessitat de treballar la transfòbia als espais de quotidianitat així com la **sensibilització als i les educadores i els/les comandaments envers les persones trans i les violències masclistes** que pateixen.

Anava pel carrer i uns nois i homes m'han xiulat. He rebut comentaris de tipus sexual, principalment per part d'homes. Aquesta situació no l'he explicada als professionals de Justícia Juvenil ni a la meva família perquè ho volia solucionar jo.

La cultura sexista va més enllà de la persona individual (sigui jove o professional) i connota els valors i la forma d'organitzar-se de tota una institució. De fet, durant el procés participatiu es va advertir sobre l'**estructura jeràrquica del sistema de Justícia Juvenil** en què es percep una **masculinització de l'autoritat** (sigui dona o home la persona amb autoritat, es

valoren més les conductes relacionades a la masculinitat hegemònica) i una certa tolerància cap a les conductes sexistes. Les conductes sexistes són difícils de detectar perquè encara ara estan molt arrelades en la societat i passen de manera quotidiana. És, per tant, **necessari poder detectar i visibilitzar aquestes conductes sexistes quotidianes** dins dels sistema de Justícia Juvenil a fi d'aconseguir l'objectiu de construir una societat sense subordinacions culturals i socials entre joves, dones i homes.

Finalment, les persones participants van remarcar els prejudicis, creences i valors sexistes de totes les persones implicades en els circuits de Justícia Juvenil, encara que no siguin directament de la institució (jutjats, fiscalia, advocacia i personal de seguretat dels centres). Es va mencionar algunes situacions on és necessari un treball de "sensibilització" cap als jutjats, sobretot des dels equips de mediació i assessorament tècnic de menors, per exemple sobre com anomenar les persones trans segons el seu gènere sentit, més enllà de si tenen o no el DNI modificat. També es va posar sobre la taula algunes situacions de sexisme amb el personal de seguretat dels centres educatius que s'haurien de tenir en compte i gestionar.

6.2.2. Necessitat de revisar la documentació pròpia de cada àmbit i les normes internes des d'una perspectiva de gènere

En general, es detecta la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere al conjunt de les normatives i eines que apliquen al sistema de Justícia Juvenil. Com a bona experiència en curs, és interessant el treball que esta fent el Grup Focal de gènere de mediació i assessorament tècnic de menors de revisió del Programa d'assessorament tècnic. No obstant això, durant el procés participatiu s'ha posat sobre la taula la necessitat d'una revisió més global de la documentació de la institució.

En els diferents grups de treball es va comentar com **les bases de dades del sistema de Justícia Juvenil reproduïxen una concepció binària i heteronormativa**: es parla de pare-mare (no hi ha opció mare-mare, per exemple, o pare-pare o només mare/pare), a les caselles d'identificació només hi ha les opcions home/dona, i les icones que es fan servir reproduïxen estereotips de gènere (blau=noi, rosat=noia).¹²

Tal com es destaca a la part introductòria d'aquest document, és evident la necessitat de treballar amb més **dades desagregades per sexe**. També és important tenir la possibilitat que les dades es puguin creuar per tenir **una mirada interseccional** (per exemple en relació a la nacionalitat, l'origen o l'edat).

El **llenguatge androcèntric** s'utilitza de forma habitual. Una de les persones participants afirmava que a la mediació i assessorament tècnic la nomenclatura dels informes a nivell de llenguatge és masculí genèric. Cal doncs donar resposta aquestes dinàmiques sexistes i apostar per fer servir el llenguatge d'una manera

¹² Actualment s'està incorporant en les bases de dades de víctimes l'opció de persona no binària.

inclusiva i no discriminatòria i millorar la visibilitat de les joves i dones de forma respectuosa en la comunicació quotidiana.

Dins de la necessitat de revisar la documentació i les normes internes des d'una perspectiva de gènere es va fer referència a la detecció de **biaixos de gènere a les normes de convivència als centres**. Per exemple, en relació amb la vestimenta i com s'exerceix control per part de la institució sobre com haurien d'anar vestides les joves, mentre que amb els joves no se li apliquen les mateixes limitacions.

6.2.3. Necessitat de reforçar la detecció de casos de violència masclista i millorar-ne l'abordatge

Als espais participatius es va ressaltar l'existència de casos de violències masclistes més enllà dels fets delictius imputats als nois que entren al sistema de Justícia Juvenil. També, es va explicar, s'identifiquen casos en què es detecta que les noies tenen una doble situació d'infractora i víctima de violències masclistes. Per això, sorgeix la necessitat de reforçar la detecció de casos de violències masclistes, tant en la patida com en l'exercida, i que es faci de forma transversal durant tot el procés dins el sistema de Justícia Juvenil.

Per exemple, un dels participants va explicar que durant les tasques a fer un programa d'assessorament tècnic o de mediació, manca temps per poder explorar casos de violències masclistes quan no siguin objecte del delicte. Als equips de medi obert la manera de conèixer els joves és mitjançant una entrevista d'exploració i per a l'avaluació del risc (*SABRY*)¹³. També es va mencionar que a medi obert a vegades la detecció està facilitada pel fet que hi ha espais on acudeix

¹³ El SAVRY és l'eina que hi ha a Justícia Juvenil per a la valoració estructurada de risc de violència en joves

la parella (les noies) i que poden ser moments en què s'identifiquen dinàmiques de violència masclista. S'evidencia, doncs, la necessitat d'**introduir preguntes específiques que caminessin en la direcció de detectar les violències masclistes com abans possible**, en qualsevol delictes no només en delictes i denúncies per violència masclista i en el conjunt del sistema de Justícia Juvenil.

També es menciona la necessitat d'**ampliar la mirada cap a les violències masclistes, incloent-hi per exemple la violència cap a les mares i germanes**. De fet, emergeix del procés participatiu que hi ha un percentatge elevat de casos de violència intrafamiliar en què la víctima és la mare o la germana.

Durant el procés participatiu, molts dels participants van comentar que en els casos de detecció de violències masclistes no saben com actuar i serien, per tant, necessàries **pautes clares a implementar en casos de violències masclistes establertes per de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil i per part dels diferents serveis**. Entre els possibles exemples per promoure aquestes pautes es van citar els protocols i que aquests estiguin en línia amb la resta d'eines sobre metodologia de treball i acompanyament de la institució. Un dels punts que va generar bastanta discussió va ser la sensació d'impotència quan la víctima de violències masclistes no és la persona d'intervenció i les i els professionals tenen poc marge per intervenir.

Quan els nois entren com a agressors en cas de violències masclistes es detecta algunes mancances en la protecció de les noies víctimes. Per exemple, en les mesures d'internament, si un noi agressor amb prohibició d'aproximar-se o comunicar-se amb la víctima o familiars surt de permís, avisen al jutjat. En canvi, es menciona que en algunes mesures de medi obert l'obligació no queda tan clara per a les parts, i hi ha hagut casos en què el noi i la noia han coincidit en alguns espais, malgrat la prohibició imposada. Aquestes situacions deixen clar la necessitat d'una revisió de les pautes a implementar en casos de violències

masclistes, per dotar-se de criteris homogenis a tota la institució, i que estiguin en línia amb la normativa vigent.

Una altra qüestió que es va posar sobre la taula és la necessitat de **reforçar la perspectiva de gènere i de violències masclistes a les intervencions de mediació**. Malgrat s'ha progressat en aquest sentit i es manifesta una major consciència i coneixement de la problemàtica, cal trobar l'equilibri entre la mirada restaurativa (mediació) i les dinàmiques específiques de relacions de violències masclistes, detectades o no. Tal com recomana l'informe jurídic de Dones Juristes "Drets de les dones adolescents davant la violència masclista en les relacions de parella o situacions anàlogues" (2013)¹⁴ a la mediació entre menors d'edat és fonamental respectar dues qüestions clau: que els i les professionals tinguin formació específica en violències masclistes, i que la jove rebi suport psicològic o tractament previ al procés de mediació, per poder tenir les condicions necessàries per afrontar un procés com aquest. Queda de manifest la necessitat d'ampliar aquesta reflexió com a institució, per garantir amb plenitud els drets de les noies en situació de violències masclistes.

Més en general, hi ha una necessitat clara de que tota la institució i les persones professionals que hi treballen entenguin les **especificitats de les dinàmiques de violències masclistes, per no caure en una re-victimització de les noies o la culpabilització** per les seves accions (per exemple, jutjant el fet que pugui haver tornat amb el noi agressor, o trencat l'ordre d'allunyament).

També es va assenyalar les **dificultats per treballar amb situacions de violències masclistes dins del temps d'intervenció**, ja que sovint és molt breu i hi ha una sensació de desvinculació dels casos on no es fa un seguiment adequat

¹⁴ Dones Juristes 2013, [Drets de les dones adolescents davant la violència masclista en les relacions de parella o situacions anàlogues](#)

o la correcta derivació cap a serveis experts en atenció a la víctima. A vegades es detecten unes situacions de violència molt complicades però han d'acabar la intervenció en el termini establert i a vegades han de desvincular-se del cas sense haver pogut treballar alguns aspectes. En els casos en què hagin d'acabar una intervenció però detectin que no està tancada es detecta la necessitat de continuar aquest seguiment a la víctima, per exemple derivant-la a altres circuits d'abordatge.

Quan a la visió general de la institució es posa de manifest que hi ha **poques persones professionals dins el sistema de Justícia Juvenil que treballen amb les víctimes del delict**e ja que el focus està en l'agressor. Això és un aspecte a treballar sense dubte, en línia amb la necessitat de canvi de mentalitat profund que la figura de referent podria ajudar a implementar.

6.2.4. Necessitat de promoure programes educatius i psicoeducatius, accions i/o eines específiques per al treball amb noies i nois atesos a Justícia Juvenil de promoció de la igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes

Una de les necessitats més compartides en tots els àmbits d'actuació de la Justícia Juvenil és el de promoure programes educatius i psicoeducatius, eines, accions específiques adreçades als i les joves i professionals que promoguin la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes. **Des de l'àmbit de medi obert** es va mencionar com, per exemple, **l'educació sexual i afectiva no es treballa de forma sistemàtica**, ja que actualment això es treballa com a iniciativa de les tècniques i els tècnics, i no per una aposta global de la institució i de l'Àrea de medi obert. En canvi, **als centres és un tema que es desenvolupa des de fa anys** dins del marc del programa d'educació per a la salut i com a projecte per a la millora de la intervenció educativa en educació afectiva i sexual.

De totes maneres, es detecta la necessitat de que la **prevenció de les violències masclistes es realitzin com a programes estructurals**, no vinculats a uns tallers puntuals, i que es facin tant a centres com a medi obert.

Com ja s'ha mencionat anteriorment, durant tot el procés participatiu s'ha recalcat la necessitat de tenir programes de **treball educatiu específics d'igualtat de gènere i violències masclistes amb els nois**. Entre els i les participants van comentar la necessitat d'aquests programes dirigit als joves es puguin treballar aspectes com la/les masculinitat(s), les violències masclistes, les relacions afectivo-sexuals, la corresponsabilització i treballs de cures i les paternitats positives i saludables.

6.2.5. Necessitat de reforçar la vinculació amb els serveis i agents dels territoris amb un focus especial als serveis especialitzats en l'atenció i la intervenció de les violències masclistes

Des dels diferents àmbits d'intervenció del sistema de Justícia Juvenil es va subratllar la **necessitat de tenir una perspectiva comunitària i de treball en xarxa** per erradicar les violències masclistes i promoure la igualtat de gènere. Els i les participants van comentar la necessitat de fer front als problemes complexos que se'ls presenten en el seu dia a dia i que no tenen resposta des de plantejaments estrictament individuals o de cas.

Hi ha diferències entre àmbits i territoris, però en alguns casos es planteja reforçar la **vinculació directa amb agents del territori especialitzats en l'àmbit de les violències masclistes**, com el SIAD, SIES, SARA joves, entre d'altres.

Com a punt específic, es va insistir en el desconeixement i falta de recursos on poder derivar els joves agressors, i la necessitat d'**aprofundir el coneixement dels serveis existents i la col·laboració amb ells**.

En relació a serveis no específics de violència masclista, també s'ha mencionat que seria interessant reforçar la connexió amb serveis com el SAI (Servei d'Atenció Integral LGBTI), per ampliar la mirada sobre la LGTBIfobia i reforçar el treball en xarxa.

Idees clau

Oportunitats

- ✓ Existeix un **marc normatiu i polític**
- ✓ Ser una **direcció feminista** i prioritzar aquestes temàtiques
- ✓ Millora de la **tasca educativa i d'atenció directa** a menors i joves
- ✓ Genera **cohesió** entre els i les professionals de la institució
- ✓ Genera **vincles** comunitaris
- ✓ Aposta cap a una mirada i una acció **transversal i de treball en xarxa**
- ✓ Impulsa un **canvi de mentalitat** i de dinàmiques organitzacionals
- ✓ Efecte multiplicador cap a **altres agents** que intervenen en el circuit de Justícia Juvenil

Reptes

- ✓ **Recursos** econòmics limitats a cada un dels àmbits de la Justícia Juvenil (temps alliberat de professionals que formen part dels actuals equips, suport de professionals externs, etc.)
- ✓ Manca de **personal** i sobrecàrrega de feina
- ✓ **Dinàmica** de funcionament i de treball molt **compartimentalitzada**
- ✓ Risc de **desresponsabilització** per part de la resta de la institució
- ✓ Alta **rotació del personal**
- ✓ **Garantir** el traspàs i la **continuitat de la figura**
- ✓ **Temàtiques** que **remouen i interpel·len** tant a nivell professional com persona
- ✓ **Manca** generalitzada de **formació** en aquestes temàtiques

Necessitats

- ✓ De reforçar una **cultura no sexista** i de rebuig a les violències masclistes
- ✓ De revisar la **documentació i les normes** internes
- ✓ De millorar l'**abordatge** de les violències masclistes
- ✓ De reforçar la **vinculació** amb els serveis/agents dels territoris

7. El rol i funcions de la figura de persones referents de gènere i de violències masclistes

7.1 Quin és el perfil de les persones referents de gènere i violències masclistes?

Per tal de que la figura de referent de gènere i violències masclistes desenvolupi les seves funcions és necessari disposar d'una sèrie de competències que facilitin la seva relació amb possibles interlocucions dins i fora del sistema de Justícia Juvenil i garantir una capacitat de resolució de problemes dins el seu àmbit d'intervenció. És essencial, per tant, que la figura construeixi els seus coneixements a partir de la seva motivació i d'una **sensibilitat de base**¹⁵ per la transversalització de gènere i l'erradicació de les violències masclistes. Tanmateix, és important, si la persona referent és una figura interna a la institució, que durant l'exercici de les seves funcions pugui **formar-se en temes d'igualtat, interseccionalitat i violències masclistes** amb l'objectiu d'anar adquirint unes competències tècniques sòlides amb la necessitat constant de renovació.

A partir del procés participatiu que s'ha realitzat, s'han organitzat les competències necessàries per l'exercici de la figura de referent de gènere i violències masclistes en quatre àmbits clau¹⁶ :

¹⁵ Sensibilitzar es refereix aquí a tenir una consciència crítica i transformadora en relació a la problemàtica de les violències masclistes i construir una societat més igualitària.

¹⁶ Aquesta classificació es basa en la suggerida en el document "[Agents d'igualtat de gènere. Una nova professió](#)" de la Diputació de Barcelona

7.1.1. Competències participatives: ser, fer saber

7.1.2. Competències socials: estar

7.1.3. Competències tècniques: saber, aprendre

7.1.4. Competències metodològiques: saber fer, habilitats

A continuació es desglossa, a mode de suggeriment, cada una de les competències pel perfil de la figura de referent de gènere i violències masclistes. Com s'ha dit abans, és important ressaltar que la figura no ha de tenir necessàriament totes les capacitats desenvolupades en el moment que és nomenada com a referent. Però sí que és important identificar quines són les competències necessàries de partida que han de servir per escollir-les i nomenar-les com a figures de referència i quines són aquelles de recorregut que hauran d'anar assolint progressivament en el propi procés d'empoderament de les i els referents. **A continuació veureu que les competències de partida, s'identifiquen en granat.** Tot el recull de competències tenen per **objectiu ajudar a poder dissenyar el perfil de la persona referent de forma indicativa i que puguin adaptar-se en els diferents serveis.**

7.1.1 Competències participatives: ser, fer saber

- ✓ Treball en equip
- ✓ Capacitat per assumir responsabilitats
- ✓ Iniciativa
- ✓ Creativitat

- ✓ Capacitat crítica
- ✓ Implicació
- ✓ Solidaritat
- ✓ Empatia
- ✓ Honestat

7.1.2 Competències socials: estar

- ✓ Comunicació assertiva
- ✓ Sociabilitat
- ✓ Flexibilitat

- ✓ Capacitat d'integrar nous valors a l'organització
- ✓ Credibilitat

7.1.3. Competències tècniques: saber, aprendre

- ✓ Capacitat per observar, analitzar i reflexionar la realitat des d'una perspectiva de gènere
- ✓ Coneixements en transversalització de gènere i en eines i metodologies concretes per facilitar-la.
- ✓ Coneixement sobre què son les violències masclistes, quins tipus de manifestacions poden adoptar, quin és el seu impacte i quin és el seu abordatge.
- ✓ Coneixement de la Xarxa de recursos d'Atenció en violència masclista i del funcionament dels circuits de violències masclistes del territori.

- ✓ Coneixement dels recursos del territori i les seves complementaritats .
- ✓ Coneixement del funcionament intern de Justícia Juvenil i la relació entre els seus diferents serveis .
- ✓ Coneixement i capacitat d'identificació de bones pràctiques dins el seu àmbit i en coordinació amb altres figures referents de gènere i violències masclistes d'altres àmbits d'intervenció dins el sistema de Justícia Juvenil

7.1.4. Competències metodològiques: saber fer, habilitats

- ✓ Capacitat per prendre decisions en coordinació amb els equips de treball i amb la Unitat de Programes i Innovació (UPI).
- ✓ Capacitat d'adaptar-se a diferents contextos i situacions.
- ✓ Capacitat de transferir experiències i aprenentatges.

- ✓ Capacitat per resoldre problemes amb autonomia.
- ✓ Capacitat per integrar experiències i contextos.
- ✓ Capacitat per utilitzar tècniques i instruments de comunicació, documentació i transferència, des de la perspectiva de gènere.

7.2 Quines funcions tindran les persones referents de gènere i violències masclistes?

Una vegada ja dibuixat el perfil de la persona referent de gènere i violències masclistes podem endinsar-nos a les funcions que aquesta figura realitza. En aquest sentit, a continuació es mostra la classificació de les funcions de la figura referent de gènere i violències masclistes identificades durant el procés participatiu.

Com veureu, les funcions de la figura identificades i que aquí es mencionen son propostes que s'interrelacionen entre sí i poden ajudar-vos a anar perfilant les funcions de la figura de referent de gènere i violències masclistes en el vostre servei. En cada funció, a més de definir-se el seu objectiu principal, també s'hi recullen observacions i exemples concrets de tasques de la figura associades.

Funcions identificades durant el procés participatiu:

- 7.2.1 Observació i identificació de situacions de desigualtats i violències masclistes
- 7.2.2 Assessorament a professionals i promoció d'espais d'intercanvi
- 7.2.3 Identificació i difusió de bones pràctiques
- 7.2.4 Suport a la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació i desplegament d'eines i programes de Justícia Juvenil
- 7.2.5 Suport a la millora de la detecció i abordatge de les violències masclistes
- 7.2.6 Promoció del treball en xarxa amb els serveis i agents del territori

7.2.1 Observació i identificació de situacions de desigualtats i violències masclistes

L'objectiu d'aquesta funció és identificar situacions de desigualtat, discriminació, abusos i violències masclistes en els espais de treball del propi servei on la figura està ubicada. Aquestes situacions es poden produir entre joves, entre la relació de joves i professionals i entre els propis professionals. Aquesta identificació la pot fer directament, a través de la seva observació directe d'aquests espais, com a forma de suport i supervisió dels equips en matèria de gènere, o indirectament, ajudant i assessorant al conjunt de professionals del servei en l'observació i detecció. Per tant, **la figura ha de promoure i facilitar estratègies de detecció de violències masclistes als llocs de treball.**

Per això és fonamental que la persona referent tingui les “ulleres liles” que li permetin veure des d'una altra perspectiva les situacions de discriminació, desigualtats i violències que es poden donar. **Aquesta funció, de fet, ha de ser el punt de partida per poder plantejar canvis transformatius** a favor de la igualtat i l'erradicació de les violències masclistes, ja que genera una detecció de les mateixes per poder actuar en conseqüència.

Algunes tasques identificades:

- ✓ Observar de forma directa les dinàmiques dels i les joves. La figura de referent participa com a persona observadora de les dinàmiques i pot fer després un anàlisi i devolució als equips de treball i de coordinació.
- ✓ Observar de forma directa algunes reunions de treball d'equip i les dinàmiques que se'n produeixen.
- ✓ Compartir la informació amb la xarxa de referents i amb les diferents persones responsables, tant de l'equip com dels temes de gènere.
- ✓ Crear un sistema anònim de comunicació, com una bústia de correu (física o electrònica) on enviar a la figura de referent observacions, comentaris i suggeriments per part de les persones professionals del servei.
- ✓ Fer d'enllaç amb el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

7.2.2. Assessorament a professionals i promoció d'espais d'intercanvi.

L'objectiu d'aquesta funció és **assessorar i acompanyar als i les professionals amb relació a la incorporació de la perspectiva de gènere** en les seves intervencions i en la detecció, atenció i treball en xarxa de casos de violències masclistes. La figura referent no ha de fer intervenció directe amb joves. En aquesta línia, és molt important que **dins d'aquesta funció es promoguin espais d'intercanvi entre professionals**, com una forma més de reforç a la seva tasca.

Algunes tasques identificades:

- ✓ Proposar i dinamitzar reunions periòdiques de seguiment i assessorament amb els equips del servei.
- ✓ Assistir als espais de coordinació existents per poder resoldre dubtes, comentar, suggerir.
- ✓ Acompanyar i assessorar els equips cap a un canvi de llenguatge no androcèntric ni sexista
- ✓ Facilitar espais ja existents en cada àmbit (reunions d'equip, espais de participació, de coordinació, etc.) i que serveixin específicament per l'intercanvi entre les persones professionals.

7.2.3. Identificació i difusió de bones pràctiques.

Aquesta funció té per objectiu **recollir bones pràctiques dins dels diferents àmbits i serveis de Justícia Juvenil i fer-ne difusió**. Aquestes bones pràctiques i aprenentatges poden servir de guia i orientació a professionals del sistema de Justícia Juvenil que volem posar en marxa o millorar projectes o accions concretes en igualtat de gènere i erradicació de les violències masclistes, o que volen incorporar de forma transversal a la seva feina la perspectiva de gènere i d'erradicació de les violències masclistes.

Una bona pràctica és un conjunt coherent d'accions útils, rellevants i significatives, (experiències, projectes, activitats, actuacions, campanyes, metodologies, eines de treball, etc.) que han **obtingut bons resultats en promoure la cultura de la igualtat de gènere i erradicació de les violències masclistes** en un determinat context i que s'espera, que en contextos semblants, se n'obtinguin similars resultats.

Algunes tasques identificades:

- ✓ Identificar, recollir i sistematitzar les actuacions i aprenentatges positius dins de la comunitat de Justícia Juvenil.
- ✓ Promoure grups de treball, jornades i xerrades per difondre aprenentatges i bones pràctiques, no només de la comunitat de Justícia Juvenil sinó també d'altres indrets.
- ✓ Facilitar espais específics d'intercanvi entre professionals de totes les disciplines i d'àmbits d'intervenció diferents.
- ✓ Participar la creació d'un Comitè d'Ètica de Justícia Juvenil.
- ✓ Connectar els diversos àmbits i territoris de la Justícia Juvenil, a través de la relació amb la resta de figures referents d'altres serveis, per ampliar el coneixement sobre altres experiències, nous recursos i normatives.

7.2.4. Suport a la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació i desplegament d'eines i programes de Justícia Juvenil.

L'objectiu d'aquesta funció és **participar i promoure la creació de programes, eines i accions específiques adreçades als i les joves i professionals que promoguin la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes**, i així contribuir que la igualtat de gènere sigui un objectiu central de tot el sistema de Justícia Juvenil. En aquest sentit, cal posar atenció a la realitat diferenciada i desigual de dones i homes, dissenyant eines i actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta. Aquesta perspectiva **ha de concretar-se en les eines de planificació i ordenació del servei**, per tal que el compromís es faci visible i tingui continuïtat.

Algunes tasques identificades:

- ✓ Treballar amb els equips, la coordinació i la direcció del servei per engegar processos de creació de nous procediments, eines i programes.
- ✓ Participar en la revisió, des d'una perspectiva de gènere, de les eines que ja existeixen, com les bases de dades, les fitxes de derivació, etc.
- ✓ Fomentar l'ús d'un llenguatge no androcèntric ni sexista al conjunt dels materials que s'utilitzen a JJ.
- ✓ Acompanyar el desplegament de programes específics de prevenció de les violències masclistes i drets sexuals i reproductius.
- ✓ Promoure la realització d'accions de sensibilització específiques cap a nois, promovent masculinitats alternatives.

7.2.5. Suport a la millora de la detecció i abordatge de les violències masclistes

Aquesta funció té per objectiu **promoure pautes i eines perquè els equips professionals del servei puguin detectar les situacions de violència masclista viscudes pels i les joves**. És important ampliar la mirada més enllà de les violències masclistes de parella, cap aquelles violències més amagades, com són les agressions sexuals o les violències dins de l'àmbit familiar (exercida cap a les mares i germanes).

Algunes tasques identificades:

- ✓ Orientar als i les professionals, a través de la identificació d'indicadors d'alerta, per poder detectar si s'exerceix o es rep alguna violència masclista.
- ✓ Facilitar la utilització de preguntes específiques que facilitin la detecció de les violències masclistes com abans possible, en qualsevol delictes no només en delictes i denúncies per violència masclista, i en el conjunt del sistema de Justícia Juvenil.
- ✓ Orientar els casos en què es detecta que les noies tenen una doble situació d'infractora i víctima de violències masclistes, promovent el treball en xarxa.
- ✓ Fomentar l'ús d'eines de valoració de risc compartides amb els recursos especialitzats.

7.2.6.Promoció del treball en xarxa amb els serveis i agents dels territoris

Aquesta funció té l'objectiu de **crear i facilitar una perspectiva comunitària i de treball en xarxa per erradicar les violències masclistes i promoure la igualtat de gènere**. S'ha de treballar amb els equips professionals les limitacions i les expectatives sobre la intervenció en violències masclistes que des del servei de Justícia Juvenil es pot fer i **fomentar el treball en xarxa amb els serveis especialitzats del territori**.

Algunes tasques identificades:

- ✓ Desenvolupar un bon coneixement dels serveis i agents del territori i establir estratègies col.laboratives amb ells¹⁷.
- ✓ Reforçar la vinculació directa amb els serveis de proximitat d'àmbit social especialitzats en violències, com són el SIAD, SIEs, o altres serveis o entitats de territori especialitzades (com el SARA Jove a Barcelona o Dones amb Empenta a Igualada) .
- ✓ En relació a serveis no específics de violència masclista, reforçar la connexió amb serveis com el SAI (Servei d'Atenció Integral LGBTI), per ampliar la mirada sobre la LGTBIfobia i reforçar el treball en xarxa.
- ✓ Participar en els espais de coordinació del Circuit d'Abordatge de les violències masclistes del territori, i socialitzar amb els equips informació i eines derivades d'aquesta participació.
- ✓ Conèixer els protocols de referència¹⁸ en violència masclista del territori on treballin com a referents.

¹⁷ En aquest sentit existeix el [Directori de Recursos per a l'abordatge de la violència masclista a Catalunya](#), que es pot consultar per apropar-se als recursos i serveis.

¹⁸ Per a més informació sobre protocols i circuits existents es pot consultar [el web de l'Institut Català de les Dones](#) i adreçar-se als webs dels municipis grans o dels Consells Comarcals de Referència.

Els i les joves responen

Què creus que es podria fer en un futur a la Justícia Juvenil?

- ✓ Més espais col·lectius i individuals per parlar de com ens sentim quan ens discriminen o maltracten
- ✓ Parlar més de la sexualitat, de les relacions de parella, de les diversitats d'orientacions sexuals, interculturalitat i racisme (formacions, tallers...)
- ✓ Saber clarament on acudir en cas d'insults sexistes o violències masclistes, racistes, homofòbics, lesbofòbics
- ✓ Promoure grups als instituts, formar debat en temes de gènere, violències masclistes, racisme, interculturalitat

8. Estratègies d'implementació de la figura de referent de gènere i violències masclistes a cada àmbit de Justícia Juvenil

8.1. Compromís institucional i recursos necessaris per a la implementació efectiva de la figura de referents

Impulsar un sistema de Justícia Juvenil inclusiu i democràtic implica un procés ambiciós de canvi institucional i de transformació de les pràctiques i la cultura de l'organització. Tal i com ja s'ha mencionat a l'apartat 2, *Marc normatiu i polític que s'emmarca la Guia*, tant el Pla Departamental de Justícia com l'article 9 de la Llei 7/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que: "Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere [...] per a implantar mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, i han de participar especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat."

Per tot això, **la implementació de la figura de referent és només un element dins d'un compromís general de la institució en relació amb aquestes temàtiques, que ha de passar per incorporar la perspectiva de gènere i d'abordatge de les violències masclistes a la planificació estratègica de la institució, a la seva estructura, la seva cultura organitzacional i als seus procediments operatius.**

De fet, la figura de referent, malgrat ser un pas molt important, no pot impulsar i protagonitzar aquesta incorporació transversal que implica una transformació profunda de la institució, però pot ser una part important del canvi. Per això les

funcions identificades van en línia amb les necessitats detectades a l'apartat 6, *El perquè de la figura de referents de gènere i violències masclistes*, i amb aquesta visió transversal que abasta el nivell estratègic, estructural, organitzacional i operatiu.

En relació específicament a la figura de referent, el compromís institucional ha de concretar-se en dos aspectes principals:

En primer lloc, **la persona referent ha de comptar amb mecanismes de suport, coordinació i seguiment constants per part de la institució.** És fonamental que quedi palès a la institució i a la persona referent, que les seves actuacions són part d'un compromís i una estratègia general, i que això li dona legitimitat i autoritat per actuar.

En segon lloc, per garantir el compliment de la llei, del Pla Departamental i del compromís del Sistema de Justícia Juvenil en promoure la igualtat de gènere i eradicació de les violències masclistes de forma qualitativa i eficient **és imprescindible que la implementació de figures referents compti amb recursos pressupostaris i humans necessàries** perquè puguin desenvolupar les seves funcions correctament i assoleixin els objectius assignats.

8.2. Estratègies de coordinació interna, treball en equip i treball en xarxa amb els recursos del territori per garantir la implementació de la figura de Referents de Gènere i Violències Masclistes als diferents equips

A continuació s'exposen diferents nivells de coordinació i treball en equip per tal que les figures referents de gènere i violències masclistes no es quedin aïllades, i que les seves funcions puguin ser incorporades de forma estructural i transversal a la institució.

D'entrada, per tal de garantir la implementació de la figura de referent és necessària la **coordinació a nivell global de tota la xarxa de referents per part de la Unitat de Programes i Innovació (UPI)**. Aquesta coordinació ha de vetllar perquè es faci un treball homogeni, però, a la vegada, respectant les diferències entre serveis i territoris. Des de la UPI s'han de crear espais d'assessorament grupals on es pugui donar l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques, però també s'han de crear espais d'assessorament i acompanyament individual per les persones referents, establint canals i eines directes de comunicació. També la UPI ha de generar espais de coordinació i suport amb els responsables dels diferents servei, així com espais de coordinació amb la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil per tal de rendir comptes sobre la implementació de la figura i traslladar les demandes específiques per remoure els obstacles que puguin anar sortint. També seria interessant que en aquest sentit s'organitzin espai d'intercanvi de tota la xarxa amb la Direcció General.

A més, és important **establir espais de coordinació i intercanvi amb el CEJFE**, ja que des de la investigació i la recerca en gènere s'ha de proveir eines que facilitin la implementació de les figures de referents, així com facilitar-ne el seguiment i l'avaluació.

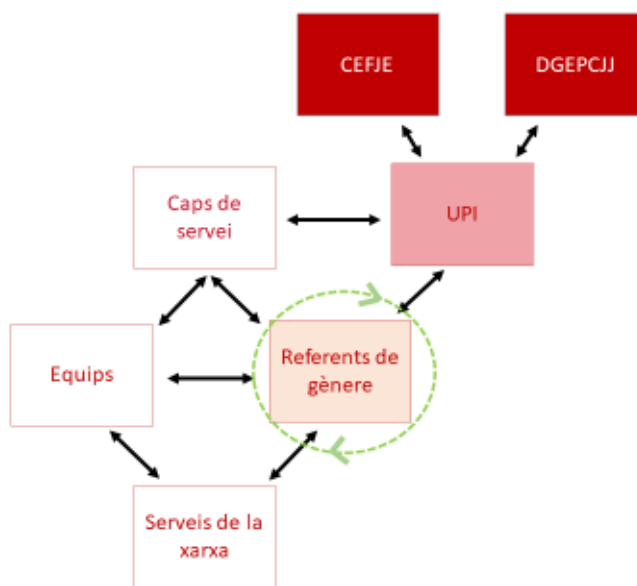
Una altre **nivell de coordinació necessari és el que ha d'establir cada referent amb els equips del propi servei en que s'actua**. És important establir un treball col·laboratiu i proper amb els equips, per tal de que aquesta figura sigui sentida com una aliada ferma i essencial en la millora de la intervenció amb els i les joves.

També ha d'haver una coordinació bidireccional i fluida amb les direccions o coordinacions dels serveis, depenent de cada cas, per tal que aquestes figures es sentin legitimades, suportades i empoderades per les millores de la intervenció i de l'organització.

Per últim, **les figures de referents de gènere i violències masclistes han d'assegurar el treball en xarxa amb el territori, amb recursos especialitzats de violències masclistes.** És, per tant, important que la figura formi part del circuit d'abordatge de les violències masclistes del territori on treballi.

A continuació es representen (veure Figura 2) els nivells de coordinació necessaris per una bona implementació de la figura de referent de gènere i violències masclistes.

Figura 2: Nivell de coordinació de la figura de referent de gènere i violències masclistes



Font: Elaboració pròpia

8.3. Possibles escenaris d'actuació per incorporar la figura de referent de gènere i violències masclistes per territoris i àmbits

Durant el procés participatiu s'han identificat dos debats recurrents relacionats amb la incorporació de la figura de referent:

- ✓ La discussió sobre si era o no millor que les figures referents fossin persones de la institució, o fossin persones expertes alienes a la institució. El cert és que **majoritàriament s'ha apostat per una solució mixta**, on el pes recaigués sobre una persona interna de cada equip però amb el suport, acompanyament i l'assessorament d'una persona externa. En general, s'ha definit aquest assessorament extern com un procés per acompanyar l'empoderament dels i les referents en les seves funcions, que ha de ser més intens inicialment, per acabar desapareixent de forma progressiva.
- ✓ La discussió en relació amb l'alliberament d'hores i d'altres funcions de les persones que assumeixin la figura de referent, per tal que puguin assumir amb fermesa, efectivitat i responsabilitat les funcions pròpies de referent. Evidentment s'ha assenyalat que **aquest alliberament passa per augmentar els recursos humans i ampliar els equips que tindran referents de gènere i de violències masclistes**. Ha d'haver-hi noves persones que puguin assumir les tasques abandonades per les persones que assumiran aquestes funcions.

A continuació es presenten els possibles escenaris de implementació de la figura, per territoris i serveis, que han estat acordats amb les diferents persones responsables dels serveis de Justícia Juvenil. Aquesta classificació es fruit de la necessitat d'aterrar la proposta el més possible a la realitat de la institució, i per això respectar la forma en què s'organitza el sistema de Justícia Juvenil tant a nivell d'àmbits com de territoris, veure organigrama a l'apartat 3.

SMAT – Barcelona

Nombre de referents

Un escenari possible i validat per la institució és que sigui una sola figura per a tots els Serveis, ja que els quatre equips tècnics de Barcelona estan ubicats al mateix lloc.

Nivell professional

Considerant les dinàmiques pròpies de l'àmbit, podria ser assumida aquesta funció tant per una persona de nivell tècnic com per les persones coordinadores dels equips.

Dependència

La figura de referent hauria de dependre de la cap de serveis.

EMO - Barcelona

Nombre de referents

Un escenari possible i validat per la institució és que hi hagin 5 figures, una per cada equip de MO a Barcelona

Nivell professional

Les figures haurien de ser les persones coordinadores de cada equip i que comptin amb el suport d'alguna persona més de l'equip tècnic pel desenvolupament de les seves funcions.

Dependència

Les figures haurien de dependre del o la Cap de Serveis.

EMAT i EMO – Lleida

Nombre de referents

Un escenari possible i validat per la institució és que sigui una sola figura, compartida entre SMAT i MO.

Nivell professional

Es considera que podria ser una persona de nivell tècnic.

Dependència

La figura tindria una dependència orgànica directa amb la Direcció de Serveis Territorials.

EMAT i EMO – Tarragona i Terres de l'Ebre

Nombre de referents

Un escenari possible i validat per la institució és que hi hagi persones referents diferenciades tant per l'equip de mediació i assessorament tècnic i com per l'equip de MO (2 persones)

Nivell professional

Hauria de ser una persona de nivell tècnic, que treballi col.laborativament amb la persona coordinadora de l'equip.-

Dependència

La figura dependria de la supervisió i acompanyament del o la Cap del Servei de Suport a l'Execució Penal.

EMAT i EMO – Girona

Nombre de referents

Un escenari possible i validat per la institució és que hi hagi dues persones referents diferenciades tant per l'equip de mediació i assessorament tècnic com per l'equip de MO.

Nivell professional

Les figures podrien tenir un nivell de coordinació o tècnic.

Dependència

Les figures haurien de dependre de la Cap de Serveis.

Centres educatius

Nombre de referents

Un escenari possible i validat per la institució és que hi hagi una figura referent per a cada centre (7 persones) i que el percentatge de la seva jornada depengui de la grandària del centre.

Nivell professional

Aquesta figura podria recaure en les pròpies persones coordinadores de centre amb col·laboració amb una persona de nivell tècnic.

Dependència

Les figures haurien de dependre del o la Sotsdirectora de Centre.

8.4. Criteris per facilitar el seguiment i avaluació de la implementació de la Guia.

Al quadre que trobeu a continuació s'organitzen, a partir dels diferents agents clau involucrats en el funcionament de la xarxa de referents, les accions necessàries i els resultats desitjables a la finalització del procés de implementació.

Evidentment, per tal de poder implementar amb èxit la figura de referents de gènere i violències masclistes, és necessari concretar una planificació operativa i amb criteris de realitat, que dimensioni bé els recursos necessaris, estableixi criteris temporals, quantifiqui els resultats esperats i estableixi els indicadors necessaris per a la seva avaluació. Aquesta planificació és important també que s'ajusti als ritmes i necessitats de cada un dels serveis i territoris

Qui ho ha de fer? Agents	Què ha de fer? Accions	On s'ha d'arribar? Resultats
Institució DGEPCJJ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromís públic de la institució en relació amb el projecte davant el propi Departament, el propi Govern i els equips professionals dels diferents serveis de Justícia Juvenil, la resta d'institucions i la ciutadania en general. ✓ Planificació de l'estratègia, els recursos econòmics i humans per implementar les figures (pressupost, temps) ✓ Seguiment periòdic del nivell d'implementació de les persones referents. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es crea una Xarxa de Referents a Justícia Juvenil ✓ Es dota de pressupost anual suficient destinat a la incorporació de la figura de referent. ✓ Es manté el pressupost sostingudament en el temps. ✓ Es dota de personal suficient per poder desenvolupar les funcions ✓ Es capacita de forma continuada a totes les persones referents. ✓ S'avalua de forma contínua el grau d'implementació, els reptes i els obstacles en la implementació de la figura.
Responsables de serveis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Selecció de les figures de referents en els seu equips i proposar-les. ✓ Incorporació d'aquestes figures dins de l'organigrama del servei. ✓ Facilitació i motivació cap a la implementació de la figura de referent en els seus equips. ✓ Incorporació d'aquesta figura en la planificació del servei i dels programes interns que se'n deriven. ✓ Promoció de la sensibilització i formació en gènere i violències masclistes dins dels seus equips 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'anomenen les figures de referents a tots els serveis de Justícia Juvenil ✓ S'implementen les figures de referents a tots els serveis. ✓ Es faciliten espais en els serveis de sensibilització i formació en gènere i violències masclistes. ✓ Es contribueix a l'avaluació anual del grau d'implementació, reptes i obstacles en la implementació de la figura.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suport a la planificació de l'estratègia d'implementació. ✓ Seguiment continuat del desplegament d'aquestes figures en els seus serveis. 	
<p>UPI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suport a definir els criteris pels processos de selecció de les persones referents. ✓ Assessorament i monitorització de la implementació. ✓ Coordinació amb les persones referents facilitant espais específics de seguiment i intercanvi. ✓ Coordinació amb els i les responsables de serveis ✓ Facilitació d'assessorament i eines ✓ Assessorament i vetlla per la formació continuada de les persones referents. ✓ Suport a la planificació de l'estratègia d'implementació. ✓ Seguiment i avaluació de la implementació juntament amb la resta d'agents. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es creen i es mantenen espais de coordinació, seguiment, avaluació i intercanvi d'experiències amb les persones referents. ✓ Es creen canals i metodologies d'assessorament amb les persones referents ✓ Es creen espais de seguiment i avaluació amb les responsables de serveis, el CEFJE i amb la Direcció General. ✓ Es creen eines que faciliten la implementació i l'execució de les funcions de les referents ✓ Es participa i es facilita l'avaluació anual del grau d'implementació, reptes i obstacles en la implementació de la figura.

CEFJE

- ✓ Suport a la **planificació** de l'estratègia d'implementació.
- ✓ **Organització** de formació de gènere i violències masclistes dissenyada en el Pla d'Implementació de les figures
- ✓ **Promoció** de la investigació i recerca en gènere i Violències masclistes
- ✓ **Facilitació d'espais** de trobada i reflexió de les figures de referent..
- ✓ **Suport a la creació d'eines** per facilitar les funcions de les persones referents
- ✓ Facilitació de l'**avaluació** de la implementació de les figures de referents.

- ✓ Es creen eines que facilitin la implementació i les funcions de les figures de referents
- ✓ Es creen espais de seguiment i avaluació amb les responsables de serveis, la UPI i la Direcció General.
- ✓ Es fan recerques vinculades al treball de les persones referents.
- ✓ S'avalua de forma periòdica i externa el grau d'implementació, els reptes i els obstacles en la implementació de la figura.

9. Bibliografia

Agents d'igualtat de gènere. Una nova professió. Col·lecció_ Documents de Treball, Sèrie_Igualtat i Ciutadania, Diputació de Barcelona. Recuperat de <https://www1.diba.cat/uliep/pdf/36862.pdf>

Gènere i presó. Programa de perspectiva i equitat de gènere en l'àmbit penitenciari. Generalitat de Catalunya, Departament de Justícia. Recuperat de <http://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD54245.pdf>

Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors. Boletín Oficial del Estado, núm.11, de 13 de gener, i suplement en català núm. 3, de 9 de febrer (2000)

Llei 27/2001, de 31 de desembre, de Justícia Juvenil. Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, núm. 252 (2001)

Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, núm. 251/VIII (2008)

Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència. Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, núm. 720/VIII (2010)

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Col·lecció «Quaderns de Legislació», núm. 100 (2014)

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm 6919 (2015)

Pla de Govern XII Legislatura, Govern de la Generalitat de Catalunya (2018). Recuperat de <https://govern.cat/govern/docs/PdG.pdf>

Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022, Institut Català de les Dones.

Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/Pla_Estrategic_2019_2022.pdf

Programa d'intervenció integral contra la violència masclista 2012-2015, Institut Català de les Dones. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_piivm_avaluaciofinal.pdf

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Recuperat de http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/prevencio_i_salut_laboral/assetjament/Protocol_assetjament_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf

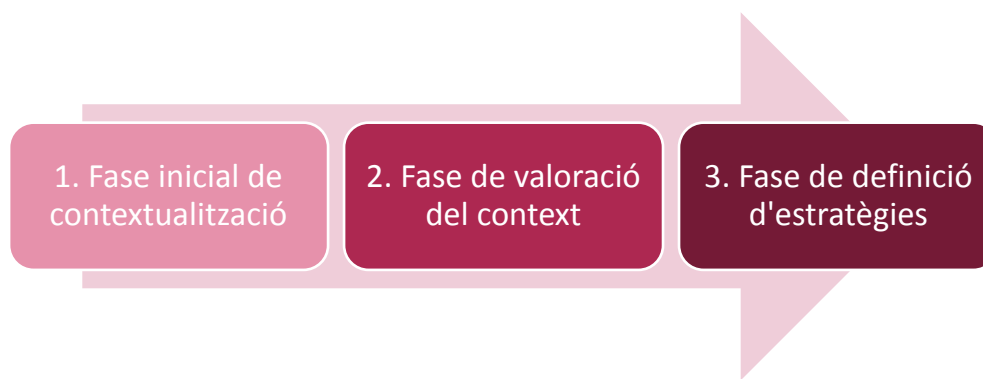
10. Annexos

10.1. Annex 1: Metodologia

La metodologia utilitzada per elaborar la *Guia per incorporar persones referents de gènere i de violències masclistes al sistema de Justícia Juvenil* s'ha basat en recollir la diversitat de les veus que componen la Justícia Juvenil, i per això s'ha plantejat des del principi com a una metodologia participativa, en què s'han previst una sèrie d'espais que han promogut la participació d'un ampli ventall d'agents.

La realització de la Guia ha constatat de tres fases:

Figura 3: Fases de la realització de la Guia



Elaboració pròpia

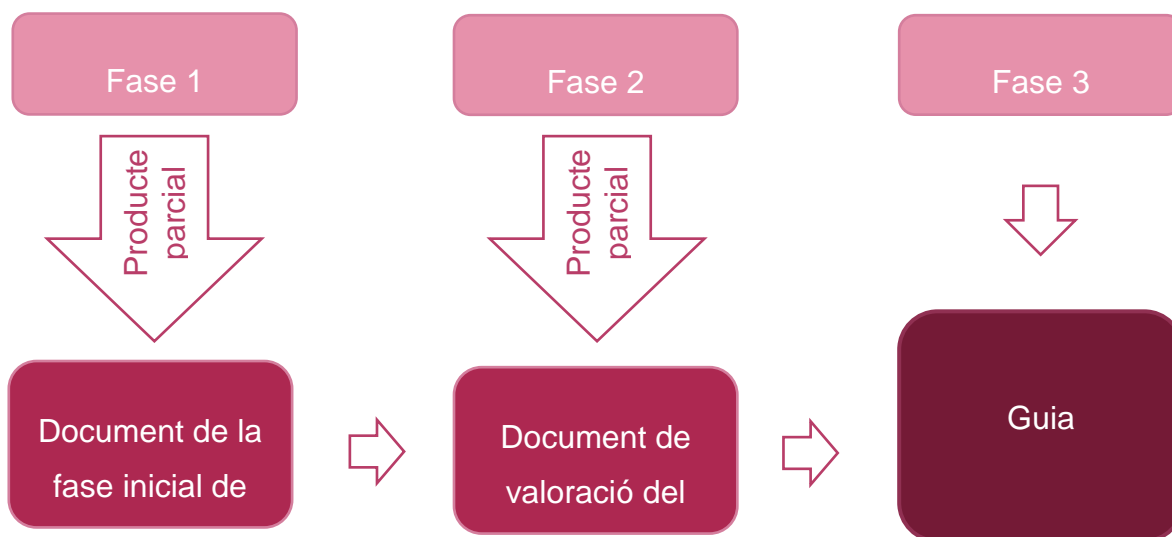
La **fase inicial de contextualització** ens ha permès conèixer el context de Justícia Juvenil i els seus diversos àmbits. En aquesta fase es va acabar de definir i validar la metodologia i es va fer un primer apropament a les oportunitats i reptes en relació amb la implementació de la figura de referents de gènere i violències masclistes al sistema de Justícia Juvenil.

La segona fase, la **fase de valoració de context**, ha tingut un caire més diagnòstic i ens ha permès fer una identificació de l'estat de la qüestió en relació amb la implementació de la figura de referents de gènere i de violències masclistes. En aquest sentit, s'han definit necessitats, reptes i oportunitats dels diversos àmbits de Justícia Juvenil per a la implementació d'aquesta figura.

L'última fase ha estat la **fase de definició d'estratègies** on s'han definit les pautes necessàries per a la implementació de la figura de referents a la Justícia Juvenil.

Per anar construint la Guia de forma progressiva i amb el seguiment adequat, s'han plantejat dos productes parcials que s'han lliurat al final de la primera i de la segona fase, i que formen part d'aquesta Guia.

Figura 4: Fases de la realització de la Guia II



Font: Elaboració pròpia

En el procés participatiu de la Guia s'ha intentat donar resposta a algunes preguntes fonamentals per implantar aquesta figura:

- ✓ Quins són els objectius específics d'aquesta figura?
- ✓ Quines competències haurà de tenir?
- ✓ Quines funcions haurà de desenvolupar?
- ✓ Amb quins recursos comptarà?
- ✓ En quin lloc de l'organigrama se situarà?
- ✓ Quins mecanismes de coordinació interna s'establiran?
- ✓ Quina haurà de ser la relació amb els serveis externs a la institució?
- ✓ Quins seran els passos a donar per implementar la figura i per avaluar-ne el funcionament?

La metodologia utilitzada ha respost a la necessitat d'elaborar aquesta Guia recollint la diversitat de les veus que componen la Justícia Juvenil, i per s'ha plantejat com a una metodologia participativa, en què s'han previst una sèrie d'espais que han promogut la participació d'un ampli ventall d'agents. Aquest plantejament promou que la Guia pugui ser percebuda com a pròpia i així es faciliti la seva implementació. A més a més, la metodologia participativa també ha tingut una funció sensibilitzadora i ha estat una oportunitat de posar en pràctica el treball en equip i en xarxa.

Les **eines metodològiques** utilitzades per la Guia han estat les següents:

Anàlisi documental	Grup Motor	Grups focals	Entrevistes en profunditat	Veus dels i les joves
<ul style="list-style-type: none">• L'objectiu ha estat contextualitzar el projecte, identificar el marc normatiu i polític i dotar-se de les bases per una anàlisi acurat.• S'estudien dades, normatives, informes i instruccions, així com d'experiències similars.• S'ha realitzat amb el suport de la UPI, i es concentra sobretot a la primera fase, però ha continuat durant tota la elaboració de la Guia.	<ul style="list-style-type: none">• L'objectiu ha estat fer el seguiment i validar tot el projecte.• És compost per persones de la institució amb poder de decisions, i representatives dels diversos àmbits i territoris.• S'ha reunit tres vegades, en cada fase del projecte.	<ul style="list-style-type: none">• L'objectiu ha estat recollir les veus de les persones professionals que treballen als diversos àmbits i territoris.• Ha estat compost per tècnics/ques d'assessorament, mediació, educadors/es, tècnics/ques de centres; i de comandaments.• S'han organitzat dos grups on s'han reunit dues vegades a la segona i tercera fase.	<ul style="list-style-type: none">• L'objectiu ha estat aprofundir la informació extreta a través de les altres eines metodològiques.• S'han realitzaran dues entrevistes durant la segona i tercera fase a persones clau de la institució, amb sensibilitat en la temàtica.	<ul style="list-style-type: none">• L'objectiu ha estat identificar necessitats i recollir algunes veus dels joves, sobretot en aquells casos en què hagin passat per diversos àmbits de JJ.• Per fer-ho s'ha realitzat una enquesta que les persones professionals de Justícia Juvenil han facilitat als i les joves.



Coordinació i comunicació estable amb la UPI i el CEJFE

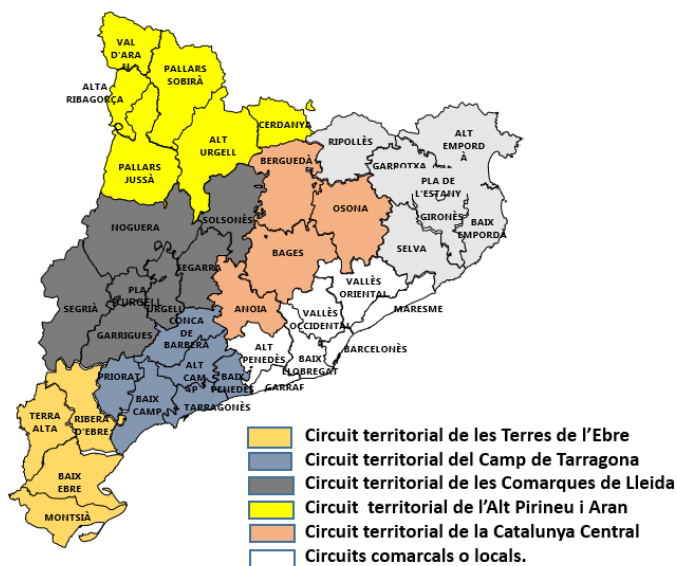
10.2. Annex 2: Organització del treball en xarxa a Catalunya

El treball en xarxa a Catalunya s'organitza a través de Circuits d'abordatge de les violències masclistes.

Els Circuits d'Abordatge de les Violències Masclistes són l'articulació a un territori concret de Catalunya, del treball en xarxa i coordinat dels diferents recursos i serveis que intervenen amb dones, adolescents i infants que viuen o poden viure violències masclistes.

Els Circuits d'Abordatge de les Violències Masclistes poden tenir un àmbit territorial supracomarcal, comarcal o local, depenent de la lògica existent a cada territori.

Mapa 1. Circuits d'abordatge de les violències masclistes a Catalunya



Font: Elaboració pròpia

- Circuit Territorial de les Terres de l'Ebre, que compren les Comarques del Baix Ebre, Montsià, Terra Alta i Ribera d'Ebre.
- Circuit Territorial del Camp de Tarragona, que compren les Comarques de l'Alt Camp, Baix Camp, Baix Penedès, Conca de Barberà, Priorat i Tarragonès.
- Circuit Territorial de les Comarques de Lleida, que compren les Comarques de Garrigues, Noguera, Pla d'Urgell, Segarra, Segrià, Solsonès i Urgell.
- Circuit Territorial de l'Alt Pirineu i Aran, que compren les Comarques de l'Alt Pirineu i Aran, Alt Urgell, Alta Ribagorça, Cerdanya, Pallars Jussà, Pallars Sobirà, Aran.
- Circuit Territorial de la Catalunya Central, que compren les Comarques de l'Anoia, Bages, Berguedà, Osona i Moianès.
- Circuit Territorial de la Demarcació de Girona, que compren les Comarques de Gironès, Selva, Pla de l'Estany, Garrotxa, Ripollès, Alt Empordà i Baix Empordà.
- Tots els circuits comarcals o locals organitzats dins de les comarques de: Baix Llobregat, Vallès Oriental, Vallès Occidental, Maresme i Barcelonès.