



Generalitat de Catalunya
**Departament
de Justícia**

Guia de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya

**La perspectiva de gènere
en l'àmbit penitenciar**

Febrer de 2021

Aquest document compleix tots els requisits de nivell A i AA, recollits en les Pautes d'Accessibilitat per al Contingut Web 2.1 [WCAG 2.1](#), d'acord amb la normativa espanyola i europea aplicable als webs dels organismes públics.



Aquesta guia l'ha elaborat col·laborativament la comunitat de pràctica de referents de gènere dels centres penitenciaris dins del programa Compartim de gestió del coneixement del Departament de Justícia, en el marc de les activitats de l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista, ambdós promoguts pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE). La seva autoria està, per tant, compartida entre moltes persones que, d'una manera més o menys intensa o perllongada en el temps, han aportat part del seu coneixement i la seva experiència a aquest treball. A totes elles, el nostre agraïment.

També agraïm de manera especial la revisió i suggeriments de millora rebuts des de la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, l'Institut Català de la Dona (ICD), el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) i el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals (CNLGBTI). Tots els seus comentaris han servit per enriquir la nostra tasca i eixamplar la nostra mirada.



Avís legal

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional (CC BY 4.0) de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la transformació per generar obra derivada, sense cap restricció, sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia). La llicència completa es pot consultar a:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>

© Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia
justicia.gencat.cat

Índex

Pròlegs	5
Com fer servir aquesta guia	8
1. Introducció	9
2. Marc legal	11
3. Perfil de la persona referent de gènere	18
4. Funcions de la persona referent de gènere en relació amb l'àmbit institucional	21
4.1. Proporcionar respostes integrals en cas de detecció de discriminacions per raó de gènere	21
4.2. Donar visibilitat a les funcions de la persona referent de gènere fora de l'àmbit del centre penitenciari	21
4.3. Promoure la relació entre el centre penitenciari i les entitats i els recursos comunitaris vinculats a temes de perspectiva de gènere	22
4.4. Vehicular per mitjà de la taula de participació social (TPS) de cada centre (perifèriques o de segon nivell) les necessitats específiques dels centres en relació amb la perspectiva de gènere	22
4.5. Vetllar per fer un ús inclusiu del llenguatge i perquè la imatge pública de la institució no perpetui estereotips de gènere	23
4.6. Incorporar la perspectiva de gènere en l'espai arquitectònic de les presons	23
4.7. Promoure la relació i la coordinació amb altres referents de gènere o figures homòlogues	24
5. Funcions de la persona referent de gènere en l'àmbit dels centres penitenciaris i el medi obert	26
5.1. Fer visible les funcions de la persona referent de gènere entre professionals i persones privades de llibertat	26
5.2. Empoderar les persones privades de llibertat a través del gènere	27
5.3. Fomentar la transversalitat com un element multiplicador per aconseguir una cultura de gènere dins el centre penitenciari i al medi obert	28
5.4. Vetllar per la llibertat i l'autonomia del col·lectiu LGBTIQ+	28
5.5. Fomentar el vincle entre les persones privades de llibertat i la xarxa de recursos comunitaris relacionats amb el gènere i el respecte a la diversitat	29
6. Funcions de la persona referent de gènere en relació amb la formació, l'àmbit laboral i el lleure	31
6.1. Fomentar la formació en matèria de gènere	31
6.2. Afavorir l'educació en perspectiva de gènere a través del lleure	32
6.3. Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral	32

7. Seguiment	34
7.1 Fer un seguiment de les accions dutes a terme als centres penitenciaris vinculades a les funcions de la figura del referent de gènere	34
7.2 Conèixer les teories i la metodologia sobre l'avaluació d'accions públiques	34
8. Recull de bones pràctiques	35
9. Recursos en línia	40
10. Glossari	43
11. Algunes adreces i telèfons d'interès	46
12. Annexos	49
Annex 1. Procediment de vinculació amb els serveis de salut per a persona trans de l'ICS	49
Annex 2. Informe d'actuacions de les referents de gènere	50
Annex 3. Circuit d'intervenció de la referent de gènere en casos de discriminació per raons de gènere	52
Annex 4. Formulari de sol·licitud de reconeixement d'identitat de gènere a efectes de la instrucció 1/2019	53
Annex 5. Ocupació laboral i catàleg de formació del CIRE per a centres penitenciaris	54

Pròlegs

El compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per fer efectiva la igualtat de gènere com un dret fonamental i inalienable en tots els camps on exerceix les seves competències va quedar palès en el Pla estratègic de polítiques d'equitat de gènere aprovat per Acord de Govern el 9 de juliol de 2019. És un document ambiciós, extens, decidit i ferm a l'hora de promoure mesures concretes per enfortir la igualtat de dones i homes, per superar les discriminacions estructurals i per eradicar qualsevol manifestació de violència masclista.

L'eix d'actuació 6 d'aquest pla recull la necessitat de consolidar la figura dels referents de gènere dels centres penitenciaris com a professionals que s'encarreguen de vetllar perquè es tingui en compte la perspectiva de gènere en un àmbit marcat per l'androcentrisme, com és el penitenciarí.

No sempre és fàcil treballar la perspectiva de gènere a la presó: els estereotips hi adquireixen especial rellevància; la diversitat cultural que es troba als centres determina diferents concepcions sobre els rols associats al gènere; la presència del col·lectiu LGTBI+ ha estat un repte important que ha obert debats sobre el mateix concepte de gènere... D'altra banda, els ràpids canvis socials en aquesta matèria s'han de traslladar necessàriament a la presó perquè els processos rehabilitadors siguin eficients per a una reinserció real.

No n'hi ha prou amb rebutjar la violència masclista, ni amb condemnar qualsevol de les seves manifestacions. La violència es conrea en les estructures, en certes formes de fer i actuar i en les desigualtats produïdes al llarg de la història. Es tracta de desenvolupar la consciència envers aspectes més subtils, menys evidents, presents en la quotidianitat (llenguatge, oferta formativa, oportunitats laborals, participació en la vida del centre, perpetuació d'estereotips, educació, lleure...), que poden amagar el germen de les desigualtats i de la discriminació més execrable: la violència física i psicològica.

A les persones referents de gènere els correspon liderar aquest repte. Però no parteixen de zero. Des de l'any 2009 estan presents a les presons catalanes. Des d'aleshores han fet un llarg, i no sempre fàcil, camí en què han recollit experiències i han delimitat la missió i les directrius que han d'orientar la seva actuació i que ara es plasmen en forma de guia.

La comunitat de pràctiques de referents de gènere dels centres penitenciaris que l'ha elaborada ha volgut que aquesta guia sigui una eina viva, oberta a replantejaments i adaptacions que la mateixa tasca diària i el canvis socials orientaran. L'aplicació de la Guia requereix coneixement del medi, però també mirada sensible i crítica cap al que cal millorar, amb professionalitat i amb la dosi de creativitat i flexibilitat que ha d'acompanyar tots els projectes encara no construïts.

Volem que la Guia de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya serveixi com a suport en aquesta actuació i com a estímul encoratjador a totes les persones que són referents de gènere perquè siguin agents actius a favor d'un model penitenciarí cada cop més just i igualitari.

Amand Calderó i Montfort

Secretari de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima

Si volem que deixi de ser utòpic un món lliure de violències masclistes, sense discriminacions de cap mena, en el qual els drets de les dones i els de persones de diversa orientació, expressió o identitat sexual no només siguin respectats, sinó també valorats com a riquesa pel conjunt de la societat, es necessiten mesures concretes, dictades des del coneixement i el pragmatisme.

La Guia de referents de gènere dels centres penitenciaris és una aportació en aquest sentit. Es tracta d'un document pràctic que, partint del compliment de la legislació vigent i de la voluntat de l'actual Govern de la Generalitat de prendre mesures per eradicar la violència masclista i a favor de la igualtat, vol reconèixer l'encàrrec d'aquests agents i dotar-los d'eines i recursos perquè la perspectiva de gènere s'integri plenament i amb normalitat en l'àmbit penitenciari.

La missió de les persones referents de gènere és àmplia, transversal i implica tots els agents que interactuen en l'àmbit penitenciari (professionals, població interna, entitats col·laboradores, càrrecs directius...) i el conjunt d'accions que es desenvolupen en el dia a dia d'una presó. El lleure, l'ús del llenguatge, la pràctica esportiva, la formació, els tallers productius, la relació entre professionals i població interna i d'aquesta entre si, la programació d'activitats, la mateixa arquitectura del centre... s'han d'impregnar d'una nova mirada més equitativa que garanteixi la no discriminació i el respecte.

Amb aquesta visió, la Guia s'ha realitzat com a conjunt de col·laboracions de membres de la comunitat de pràctica de referents de gènere dels centres penitenciaris en el marc del programa Compartim, de gestió de coneixement, impulsat pel Centre d'Estudis Jurídics i de Formació Especialitzada. La tasca conjunta ha aportat el caràcter transversal imprescindible per a l'abordatge integral del tema. Hi han intervingut professionals de diferents àmbits, membres de la comunitat de pràctica (bibliotecària, educadors socials, psicòlegs, funcionaris d'interior, tècniques de rehabilitació...), que han integrat reflexions, punts de vista i experiències. Una demostració més que el treball en col·laboració és la fórmula adient per posar el coneixement personal al servei de la col·lectivitat i assolir uns resultats que van més enllà de la suma d'individualitats.

En l'estructura de la Guia hi ha una part que contextualitza el marc legal en què es basa la figura de referent de gènere i la definició dels trets d'aquesta figura. A continuació, tres blocs tracten dels tres àmbits bàsics d'actuació: l'institucional, el vinculat a l'activitat del centre penitenciari i el medi obert i el relacionat amb la formació, el context laboral i el lleure. En cadascun d'aquests àmbits es fixen els objectius bàsics que ha d'assolir el conjunt de la institució i es fa una relació de les accions que ajuden a aconseguir-los. Aquestes actuacions, lluny d'acotar l'activitat de les persones referents de gènere, volen ser, d'una banda, la clarificació de quina és la seva missió, i, alhora, un estímul inspirador d'altres possibles objectius, adaptats al context en què es desenvolupa la seva tasca.

A més, la Guia es complementa amb recursos en línia, adreces d'interès, un glossari de termes, exemples de bones pràctiques i annexos per facilitar la feina de les persones referents de gènere.

El seu contingut ha estat validat amb els comentaris i aportacions de la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya, de l'Institut Català de la Dona, del CIRE i del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènères i Intersexuals, com a òrgans de referència en la matèria, que l'han enriquit i matisat.

Esperem que aquesta guia sigui una eina de consulta, operativa i en permanent actualització, i que representi un pas més en la generació d'un model penitenciari en què els valors del respecte i l'equitat presideixin totes les polítiques públiques.

Núria Clèries Nerín

Directora del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada

Com fer servir aquesta guia

Aquesta guia vol ser una eina al servei de les persones que actuen com a referents de gènere en el medi penitenciari. Lluny de fer una relació exhaustiva de tasques i procediments d'obligat compliment, s'ha mirat d'estructurar de manera lògica, encara que necessàriament arbitrària, moltes de les accions que actualment desenvolpeu en els diferents centres penitenciaris o que en alguns moments heu manifestat que veieu necessàries per incidir en el compliment de la vostra missió.

La pretensió, per tant, no és que una persona desenvolupi tots els objectius, ni recollir totes les possibilitats que la referència de gènere pot abastar. La voluntat d'aquesta guia ha estat d'estructurar de manera clara i pedagògica algunes de les accions que feu, o que podeu impulsar, vinculades a objectius específics per aconseguir que la perspectiva de gènere sigui una realitat en la vida quotidiana dels centres penitenciaris de Catalunya.

Per tant, la present guia vol ser un estímul, més que una acotació, al vostre encàrrec, i us vol apoderar com a agents actius davant dels professionals, la institució i les persones privades de llibertat.

Amb la mateixa intenció s'annexa un seguit de recursos en línia, un glossari de termes, adreces d'interès i bones pràctiques extrapolables al context penitenciari que donin suport a l'exercici de la vostra tasca.

Som conscients que la pràctica diària com a referents de gènere obrirà altres possibilitats i posarà de manifest límits no previstos en la *Guia*. Comptem, per tant, amb vosaltres, referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya, per a actualitzar-la permanentment i fer-ne una eina viva i pràctica, al vostre servei.

Quadre 1. Guia de referents de gènere dels centres penitenciaris

Què és

Una eina al servei de les persones que actuen com a referents de gènere en el medi penitenciari.

A qui s'adreça

A referents de gènere, professionals dels centres penitenciaris i equips directius.

Els seus objectius

- Fer realitat la perspectiva de gènere en la vida quotidiana dels centres penitenciaris.
- Apoderar les persones referents de gènere com a agents de canvi.
- Orientar els referents de gènere en la seva tasca de vetllar i acompanyar les persones privades de llibertat i els professionals del medi penitenciari des de la perspectiva de gènere.

Com ho fa

Estructurant al voltant d'objectius operatius algunes de les accions que les persones referents de gènere poden impulsar per assolir-los.

Com fer-ne ús

Fent-la servir com una eina viva, de consulta i d'orientació pràctica, oberta a actualitzacions i a la incorporació dels recursos que generi la pràctica diària.

1. Introducció

Aquesta guia vol definir el paper i l'àmbit d'actuació de la figura del referent de gènere dels centres penitenciaris com a agent que vetlla i impulsa l'aplicació de la perspectiva de gènere, tant en la tasca rehabilitadora desenvolupada amb les persones privades de llibertat com en la mateixa organització penitenciària.

El Govern de Catalunya ha vetllat en l'exercici de les seves competències per garantir el principi d'igualtat per raó de gènere com a dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitat. De fet, l'eix 3 de l'actual Pla de Govern per a la XII legislatura (2018-2021) recull la proposta del desenvolupament d'un pla estratègic de polítiques d'equitat de gènere. Aquest pla ha estat aprovat per Acord del Govern el 9 de juliol de 2019, i s'hi preveu, dins de l'eix d'actuació 6, la consolidació de la figura del referent de gènere als centres penitenciaris.

Però malgrat que tant la legislació com la praxi quotidiana han avançat molt durant els últims anys en el desarrelament de qualsevol mena de discriminació, les estructures basades en un model androcèntric continuen mantenint estereotips que fomenten desigualtats.

Els centres penitenciaris no han quedat al marge d'aquest procés. El discurs d'igualtat i no-discriminació hi és present, tot i que, com en qualsevol altre àmbit social, encara queda recorregut fins a arribar a la plena equitat. Per fer un pas endavant en aquest sentit, cal que la perspectiva de gènere s'integri plenament i amb normalitat en totes les polítiques, projectes i actuacions que depenguin dels poders públics.

Amb aquest objectiu, l'any 2009 la Direcció General de Serveis Penitenciaris va impulsar la figura del referent de perspectiva de gènere a tots els centres. Aquests referents han format des de 2010 un grup estable i actiu que, coordinadament amb la Sub-direcció de Programes de Rehabilitació i Sanitat, ha participat en sessions informatives i de sensibilització, tallers formatius i actuacions concretes orientades a integrar mecanismes de transversalitat de gènere en les àrees d'intervenció i, en general, en tota la política penitenciària. Des de 2017 constitueixen una comunitat de pràctica (CoP de referents de gènere dels CP) dins el programa Compartim, impulsat pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, del Departament de Justícia.

Durant aquests anys l'actuació de la referent de gènere¹ ha posat de manifest que l'atenció a la perspectiva de gènere en l'àmbit penitenciarí és important per diversos motius:

- És un mandat recollit i emparat en la legislació vigent (vegeu 2. *Marc legal*).
- Respon a criteris de rehabilitació i de minimització dels efectes nocius de l'aïllament social durant l'internament.
- Genera un entorn més respectuós i, en conseqüència, més segur dins de la presó.
- Integra les persones privades de llibertat en les transformacions socials.
- Educa en valors prosocials i afavoreix la reinserció en llibertat.
- Fomenta el compromís amb la lluita contra la desigualtat, tant dins com fora de la presó.

¹ En aquesta guia s'opta per fer servir la denominació *referent de gènere* en femení, entesa com a persona o figura, incloent, per tant, la possibilitat que la responsabilitat pugui recaure en professionals de qualsevol sexe. En la resta dels casos, s'entén que les denominacions en gènere masculí referides a persones inclouen dones i homes, llevat que del context es dedueixi el contrari.

- Accepta, valora i defensa la diversitat i promou la inclusió.
- Promou el sentit crític i capacita la persona per a la llibertat.
- Defensa la dignitat de l'ésser humà com a valor suprem.
- Etc.

Però en aquest itinerari també s'han posat de relleu altres realitats. En primer lloc, la introducció de la perspectiva de gènere es vincula a un canvi cultural en el si de la institució. Aquesta és una tasca perllongada que requereix una especial sensibilitat per detectar deficiències i oportunitats, una formació especialitzada i el coneixement dels circuits adients dins de l'àmbit penitenciari per fer una proposta realista d'actuacions.

En segon lloc, la figura de referent de gènere, reconeguda per la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima com a òrgan consultiu i executiu de polítiques de gènere, ha de ser referència per a tots els agents, professionals i persones privades de llibertat, per tal de dotar d'eficàcia les seves actuacions.

En tercer lloc, els ritmes dels canvis socials demanen respostes també ràpides dins les institucions penitenciàries. En aquest sentit, la realitat del col·lectiu LGBTI+ s'ha fet present a les presons i ha fet sorgir nous reptes per a la intervenció, però també ha obert la perspectiva de la diversitat sexual i l'expressió i la identitat de gènere i ha afavorit una reflexió que incorpora nous elements al debat.

En definitiva, la velocitat i la complexitat dels canvis són un desafiament, al qual s'afegeix la singularitat de l'entorn penitenciari, molt esbiaixat pel model patriarcal des de la seva concepció.

Així neix aquesta guia, com una eina pràctica que faciliti la tasca a la referent de gènere, enquadri els seus camps d'intervenció i doni visibilitat i difusió al seu servei. S'estructura per àmbits d'actuació definint objectius i proposant accions concretes que en facilitin l'assoliment. A més, es recull un seguit de bones pràctiques en diversos sectors que poden ser imitades o adaptades a l'àmbit penitenciari. La *Guia* es complementa amb una referència al marc legal a l'inici i un glossari de termes al final, junt amb una selecció de recursos i referències que pot resultar interessant de consultar.

La *Guia* ha estat elaborada de manera col·laborativa per membres de la CoP de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya, que hi han aportat la seva experiència i han comunicat la seva praxi professional. Vol ser només un punt d'inici d'accions coordinades i d'impuls de mesures positives que impliqui i comprometi tota la comunitat penitenciària, com a única via per fer possible el canvi de model social i cultural. No obstant aquest propòsit, només la seva posada en pràctica en marcarà la validesa i permetrà que creixi com a document viu i obert.

2. Marc legal

La Carta de Drets Fonamentals de la Unió europea (DOUE, 30/03/2010) consagra com a dret primari i vinculant per a tots els països integrants la prohibició de tota discriminació, que és el principi rector de diferents disposicions:

“Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.” (art. 21.1)

El Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE) recull que:

“En totes les seves accions, la Unió cerca l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat.” (art. 8)

“En la definició i l'execució de les polítiques i accions la Unió tractarà de lluitar contra la discriminació per raó de sexe, raça i origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual.” (art. 10)

Recentment, el Pacte europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020) del Consell de la Unió Europea i el Compromís estratègic per la igualtat entre dones i homes (2016-2019) continuen posant l'accent en la necessitat d'incloure de manera transversal i en totes les estratègies de govern dels estats membres la perspectiva de gènere com a camí per aconseguir un creixement intel·ligent, sostenible i competitiu.

En aquesta mateixa línia, durant els darrers anys l'Estat espanyol ha regulat i vetllat per la promoció de les dones en les diverses esferes de la vida pública i privada. La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes s'han configurat com a cos normatiu per garantir la igualtat efectiva de dones i homes i preveure mesures per protegir les dones de les conductes violentes exercides sovint per les seves parelles que es produeixen en la nostra societat, especialment en els darrers anys.

Però avançar cap a la igualtat de gènere i transformar el sistema de valors vigent requereix integrar de manera transversal diversos àmbits d'actuació (laboral, polític, econòmic, familiar, educatiu, de lleure...) sense acotar-los a la necessària lluita contra la violència masculista o a les sancions de determinats comportaments discriminatoris. Igualment, l'evolució social ha posat de manifest que les categories binàries de gènere no reflecteixen la realitat, i cal que el gènere es pensi de manera més àmplia i fluida.

El desplegament normatiu no ha estat aliè a aquestes reflexions i ha mirat de donar resposta a les demandes socials vinculades a la incorporació de criteris d'igualtat de gènere en tots els contextos socials. No tan sols prohibeix i castiga la desigualtat, sinó que promou mesures concretes per tal d'aconseguir una igualtat efectiva.

En aquest sentit, i com a exemple del desplegament normatiu estatal, fem esment de:

- La modificació de l'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, que inclou “el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones o, si escau, plans d'igualtat”.
- La Llei 13/2005, d'1 de juliol, referent al matrimoni entre persones del mateix sexe.

- La Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció assistida.
- La Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- El Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel que es regula la concessió i utilització del distintiu "Igualtat en l'empresa".
- Etc.

Pel que fa a Catalunya, l'article 40.8 de l'Estatut d'autonomia (2006) estableix que:

"Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones".

I, més concretament, inclou la perspectiva de gènere com una obligació dels poders públics que:

"[...] han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes." (art. 41.2)

A partir d'aquesta normativa bàsica, molts preceptes de la normativa vigent a Catalunya inclouen els principis de la no-discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. L'equitat de gènere és un valor reconegut en l'ordenament jurídic català i implica la idea de la igualtat en l'exercici dels drets sobre la base del reconeixement de la diversitat i de les diferències per raó de gènere. Per exemple, fem esment de:

- La Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació de Catalunya, que estableix en els articles 2.1.m i 43.1.d el principi de coeducació i foment de la igualtat real efectiva entre dones i homes.
- La Llei 19/2009, de 22 d'octubre, de salut pública de Catalunya, que en l'article 3 determina que les actuacions, prestacions i serveis en matèria de salut pública han de garantir l'equitat i la superació de les desigualtats territorials, socials, culturals i de gènere.
- La Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport, que vol promoure les condicions que afavoreixin la igualtat efectiva de les dones en l'esport i llur incorporació a la pràctica esportiva a tots els nivells, i evitar tot acte de discriminació de qualsevol naturalesa.
- La Llei 23/2009, del 23 de desembre, del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció. Entre les funcions del CIRE es recull la promoció d'actuacions per a assolir la igualtat d'oportunitats per a les dones, particularment per a les dones estrangeres.
- Etc.²

² Aquesta llista no és exhaustiva. Es pot buscar la normativa amb perspectiva de gènere amb el cercador de l'Institut Català de les Dones: <https://dones.gencat.cat/ca/institut/normativa/>.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre), recull una visió integradora i multidimensional del fenomen i desenvolupa mesures de detecció, prevenció i sensibilització i intenta garantir el dret inalienable de les dones a desenvolupar la seva vida sense cap forma de violència. Aquesta llei articula de forma capdavantera, confirmada l'any 2011 pel Conveni d'Istanbul,³ els àmbits de manifestació de la violència masclista més enllà de l'àmbit de la parella.

A banda de la normativa desplegada contra la violència masclista, la Llei 11/2014, de 10 d'octubre (DOGC 6730, 17/10/2014), per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia ha constituït una fita important pel seu caràcter específic i inclúsiu, en eixamplar el marc legal per reduir les discriminacions i fomentar valors d'igualtat, respecte i tolerància més enllà del binarisme tradicional.

En el mateix sentit, la Llei 17/2015, del 21 de juliol (DOGC 6919, 23/07/2015), d'igualtat efectiva de dones i homes ha estat un impuls significatiu a l'objecte d'establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Com a eina essencial per facilitar el compliment d'aquesta llei, el 17 de gener de 2017 s'aprova el Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per mitjà d'un acord de Govern.

D'altra banda, les actuacions desplegades per l'Institut Català de les Dones des de la seva creació (Llei 11/1989, d'10 de juliol, modificada per la Llei 5/2008, de 24 d'abril) com a òrgan competent en les polítiques públiques d'equitat de gènere de la Generalitat i "instrument vertebrador per a lluitar contra la violència masclista" (art. 80.1 de la Llei 5/2008) ofereixen un marc teòric i un suport metodològic per promoure i desenvolupar les tasques encomanades a la figura del referent de gènere en l'àmbit penitenciari.

Finalment, fem esment de la Instrucció 1/2019, de 15 de novembre, per garantir els drets i la no-discriminació de les persones transgènere i intersexuals als centres penitenciaris de Catalunya. Amb aquesta instrucció de la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima s'ha volgut adequar als preceptes de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, el tractament que es fa a les persones trans* que són a la presó. Entre altres coses, es simplifica molt el procediment per al reconeixement del gènere i el nom sentit i es recullen les accions que els centres han de prioritzar per garantir els drets de les persones trans* i millorar la seva qualitat de vida durant l'estada a l'àmbit penitenciari.

A continuació recollim alguns dels articles de les tres lleis catalanes esmentades, que considerem que aporten el marc legal que justifica els objectius d'aquesta guia:

³ El Conveni d'Istanbul del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona és el primer instrument vinculant en l'àmbit europeu en aquesta matèria. El Conveni responsabilitza els estats adherits de l'incompliment de les mesures proposades. A Espanya va entrar en vigor l'1 d'agost de 2014 després d'haver-se ratificat i publicat al BOE del 6/06/2014: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5947.pdf>.

Definició de perspectiva de gènere

“La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.”

(Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, art. 2.e)

Regulació de la figura dels professionals d'igualtat de gènere

“1. L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar la regulació i el sistema de capacitació i formació dels professionals d'igualtat de gènere i garantir-ne la presència en els termes que estableix aquesta llei.

2. Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida d'acord amb la regulació a què fa referència l'apartat 1, per a implantar les 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.

3. L'Administració de la Generalitat ha de reconèixer la figura del professional d'igualtat de gènere en la relació de llocs de treball, particularment en els òrgans destinats a vetllar pel compliment d'aquesta llei.”

(Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, art. 9)

Centres d'execució penal

“1. 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 en el títol III, sempre que la prestació sigui compatible amb aquesta situació.

2. 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
- c) Elaboració d'un tractament penitenciari adequat en col·laboració amb la Xarxa.

3. El Govern ha de garantir a les persones transsexuals uns espais que siguin adequats per a preservar-ne els drets”.

(Llei 5/2008, 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, art. 80.1)

La perspectiva de gènere en l'àmbit dels centres penitenciaris

“1. 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, i en aquest sentit:

- a) Els centres d'execució penal han de tenir programes de tractament específics per als diferents col·lectius de dones, amb una atenció especial a dones joves, embarassades i mares, i també transsexuals, d'acord amb el que estableix aquesta llei. Aquests programes han d'ésser aplicats per equips d'intervenció professional qualificada, han de tenir en compte l'habilitació d'espais adaptats a les necessitats de les dones internes i fomentar-ne la reinserció amb criteris no sexistes.
- b) Els serveis i els centres d'execució penal han de desenvolupar programes formatius destinats a homes i dones interns amb l'objectiu de sensibilitzar-los sobre la igualtat de dones i homes i capacitar-los per a actuar en societat en termes d'igualtat efectiva.
- c) Els centres d'execució penal han de reforçar l'atenció mèdica i psicològica amb perspectiva de gènere i també l'educació sexual i reproductiva.
- d) L'Administració de la Generalitat ha de vetllar perquè les activitats orientades a la inserció laboral en els centres d'execució penal no perpetuïn els rols de gènere.

2. L'Administració de la Generalitat ha de garantir els mitjans humans i materials necessaris, i també la formació necessària del personal, en l'àmbit judicial i penitenciar, per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida.

3. Amb relació a la prevenció de la violència masclista i la protecció de les víctimes a què fa referència l'apartat 2, els programes de treball dels serveis i els centres d'execució penal han de tenir en compte la intervenció i el tractament especialitzat de les persones que compleixen condemna per haver comès delictes relacionats amb la violència masclista, i incloure tallers d'autoestima per a dones que n'han estat víctimes.

4. L'Administració de la Generalitat ha d'oferir formació específica en gènere, igualtat i drets de les dones a tots els professionals que treballen en centres penitenciaris i judicials i, específicament:

- a) Als equips d'assessorament tècnic penal, formats per professionals de la psicologia i del treball social especialitzats en l'àmbit judicial, concretament en la realització d'anàlisis pericials psicològiques, socials i psicosocials.
- b) Als cossos penitenciaris, amb l'objectiu d'evitar l'estigmatització de les internes i l'exercici de micromasclismes contra les dones.
- c) Als cossos judicials, amb l'objectiu d'evitar la perpetuació d'actituds i l'estigmatització de les dones que delinqueixen.”

(Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, art. 54)

Principis orientadors de l'actuació dels poders públics en relació amb les persones LGBTI

“D'acord amb els principis orientadors que inspiren aquesta Llei, l'actuació dels poders públics amb relació a les persones LGBTI ha de:

- a) Protegir la integritat, la dignitat i la llibertat de totes les persones, d'acord amb els drets fonamentals i els drets humans universals.
- b) Dotar d'un caràcter integral i transversal les mesures que adoptin en aquest àmbit.
- c) Garantir el respecte de la pluralitat d'identitats per orientació afectiva i sexual.
- d) Vetllar per la sensibilització en aquest àmbit, per la prevenció i la detecció de la discriminació, per l'atenció a les persones que en pateixin, per la recuperació d'aquestes persones i pel garantiment de llur dret a la reparació.
- e) Emprar la participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGBTI, i també llur realitat i necessitats específiques, tant en l'àmbit públic com en el privat.
- f) Atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGBTI, tenint en compte les interaccions de l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ésser causa de discriminació.

[...]

- i) Vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitació dels professionals. [...]
- k) Establir mesures de foment de les entitats que treballen per a fer efectius els drets i la no-discriminació de les persones LGBTI. [...]"

(Llei 11/2014, de 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, art. 6)

Formació i sensibilització

“Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.”

(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, art. 10.1)

Deure d'intervenció

“Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual,

identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.”

(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, art. 11.1)

Ordre públic i privació de llibertat

“En l'àmbit de l'ordre públic i de la privació de llibertat, el Govern ha de:

- a) Establir les mesures pertinents per a garantir un tracte i una estada adequats de les persones LGBTI a les dependències policials.
- b) Establir normes d'identificació i escorcoll per a persones transgènere d'acord amb la identitat sentida.
- c) Permetre i facilitar als detinguts i als interns transgènere, tant per part de l'autoritat policial com per part de l'autoritat penitenciària, la continuïtat de qualsevol tractament mèdic o hormonal que estiguin seguint.
- d) Garantir que els interns transgènere als centres penitenciaris rebin un tracte i tinguin unes condicions de vida que corresponguin al gènere amb què s'identifiquin.
- e) Garantir que en la formació inicial i continuada del personal de seguretat, com ara policies locals, Cos de Mossos d'Esquadra i personal penitenciari, entre altres, es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGBTI.
- f) Aplicar un protocol per a tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- g) Promoure la denúncia per part de les víctimes de violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.”

(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, art. 18)

3. Perfil de la persona referent de gènere

La persona que tingui encomanades les tasques de referent de gènere ha de ser un professional integrat en l'estructura orgànica del centre penitenciari, amb un ampli coneixement del seu funcionament, amb interès provat i formació suficient en el tema de gènere, coneixedora de les polítiques públiques en matèria de gènere, acceptada pel grup, amb cultura participativa i visió generalista i transversal dels objectius que es poden assolir i dels circuits adients per aconseguir-los.

La seva designació comporta, per raó de l'encàrrec, la pertinença a la comunitat de pràctica (CoP) de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya. Aquesta CoP s'entén com un espai d'ajuda mútua, col·laboració, formació, intercanvi i desenvolupament de treballs i projectes d'interès comú a tot l'àmbit. La vinculació a la comunitat requereix compromís i iniciativa per endegar projectes conjunts i accessibilitat a internet.

La CoP es reuneix de manera presencial i ordinària en quatre ocasions durant l'any, amb una convocatòria prèvia de l'òrgan referent de la Sub-direcció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat. De manera extraordinària, el grup de referents de gènere pot ser convocat en plenari o com a subgrup de treball, sempre amb una convocatòria raonada i amb una assistència subjecta a les necessitats de servei del centre penitenciari de procedència.

La transversalitat de la tasca i la dimensió del centre pot suggerir la designació simultània, si escau, de més d'una referent per centre penitenciari a criteri de la direcció del centre. Aquesta designació recau en la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima, a proposta de la direcció del centre corresponent, entre els professionals que de manera voluntària es presentin per ser designats o entre els que proposi la direcció amb criteris de transparència i publicitat.

Es valora que el compliment dels objectius proposats implica una dedicació mínima de quatre hores setmanals dintre de la jornada laboral ordinària de la persona en qui recau el nomenament. Les persones referents de gènere faran trimestralment una proposta de treball a la Direcció del centre en què s'ha de detallar els estàndards de qualitat (atenció individualitzada, atenció grupal, gestió de la informació) i s'ha de fer un càlcul aproximat de les hores necessàries per dur-la a terme (vegeu el punt 7. *Seguiment*).

Quadre 2. Guia ràpida de referents de gènere (RF) als centres penitenciaris

Marc legal

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre
- Llei 11/2014, de 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
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Perfil

Professional que forma part de l'estructura orgànica del centre penitenciar i que coneix les polítiques públiques en matèria de gènere, amb cultura participativa i visió generalista i transversal dels objectius.

Nomenament

El fa la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima a proposta de la direcció del centre penitenciar.

Funcions en relació amb l'àmbit institucional

- Donar respostes integrals en cas de detecció de discriminacions per raó de gènere.
- Fer visible les tasques com a RG fora de l'àmbit del centre penitenciar.
- Promoure la relació entre el centre penitenciar i les entitats i els recursos comunitaris vinculats a temes de perspectiva de gènere.
- Vehicular per mitjà de la taula de participació social de cada centre les necessitats específiques dels centres en relació a la perspectiva de gènere.
- Vetllar per la incorporació d'un ús inclusiu del llenguatge.
- Intentar que la imatge de la institució no perpetui estereotips de gènere i LGTBI.
- Incorporar la perspectiva de gènere en l'espai arquitectònic de les presons.
- Promoure la relació i coordinació amb altres referents de gènere o figures homòlogues.

Funcions en l'àmbit dels centres penitenciaris i el medi obert

- Donar visibilitat a les seves funcions entre els professionals i les persones privades de llibertat.
- Empoderar les persones privades de llibertat a través del gènere.
- Fomentar la transversalitat com un element multiplicador per aconseguir fer present la perspectiva de gènere.
- Vetllar per la llibertat i l'autonomia del col·lectiu LGTBIQ+.
- Generar vincle entre les persones privades de llibertat i la xarxa de recursos comunitaris.

Funcions en relació amb la formació, l'àmbit laboral i el lleure

- Fomentar la formació en matèria de gènere.
- Afavorir l'educació en perspectiva de gènere a través del lleure.
- Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

Seguiment

- Control de les accions dutes a terme als centres penitenciaris vinculades a les funcions de la figura del referent de gènere.
- Conèixer les teories i la metodologia sobre l'avaluació d'accions públiques.

4. Funcions de la persona referent de gènere en relació amb l'àmbit institucional

La persona referent de gènere ha de disposar d'una designació que li garanteixi el reconeixement, la validació com a interlocutor en temes de gènere, la capacitat de representar la institució davant òrgans i organismes externs i l'eficàcia en el desenvolupament de les seves tasques. A continuació es proposen diferents objectius i algunes accions que poden contribuir a assolir-los.

4.1. Proporcionar respostes integrals en cas de detecció de discriminacions per raó de gènere

- a) Vetllar perquè el centre penitenciari tingui un document normalitzat que autoritzi o doni el consentiment perquè la referent de gènere pugui fer les gestions necessàries per posar en pràctica procediments per garantir la no-discriminació d'individus concrets, respectant els requisits de protecció de dades.
- b) Conèixer els circuits institucionals en matèria de prevenció, detecció, actuació i resolució de casos de discriminació i assetjament per raó de gènere. Específicament, s'haurà de conèixer les funcions del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i dels serveis d'atenció integral de la Direcció General d'Igualtat per tal de derivar-los els casos d'assetjament detectats, o aquells que es reclamin en virtut del seu àmbit competencial i, en tot cas, actuar de manera coordinada quan la matèria ho requereixi (vegeu l'annex 3).
- c) Promoure la creació de circuits i protocols concrets, en el cas que no n'hi hagi, per tal de garantir l'aplicació de la legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere.
- d) Assessorar la direcció del centre en temes de la seva competència. La referent de gènere ha d'orientar la direcció en novetats legals, propostes formatives, millores adaptatives a les diferents situacions relacionades amb el gènere i les noves realitats personals, afectives i de relació (comunicacions intracentre, horaris i franges per a dones transsexuals en centres d'homes, etc.), i també en circuits i procediments que facilitin la inclusió de la perspectiva de gènere al centre.
- e) Garantir l'acompanyament a les persones víctimes de discriminació. La referent podrà proposar col·laboracions amb entitats externes en el cas que els recursos del centre no puguin donar el servei d'atenció psicològica o d'acompanyament a les persones que se sentin víctimes de discriminacions o de tràfic d'éssers humans, o les que es consideri que, pels seus condicionants, necessiten una atenció especial.

4.2. Donar visibilitat a les funcions de la persona referent de gènere fora de l'àmbit del centre penitenciari

- a) Elevar informes sobre la seva actuació.

Amb periodicitat trimestral, la referent de gènere ha d'informar de les seves actuacions i propostes la direcció del centre penitenciari per tal que traslladi aquesta informació a

l'òrgan de referència dins de la Sub-direcció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat.

- b) Donar a conèixer fora del centre penitenciari la tasca realitzada dins de la institució a favor de la inclusió de la perspectiva de gènere.

La referent de gènere és la figura que representa polítiques públiques a favor de la igualtat i no-discriminació per raó sexual i de gènere dins i fora del centre penitenciari. Com a tal, ha d'estar disposada, a criteri de la direcció del centre, a participar en activitats fora del centre penitenciari per raó a la matèria que tracta, a intervenir en xerrades, jornades, congressos, etc.

- c) Informar per mitjà del web o la intranet del Departament de Justícia dels recursos i les formacions que s'ofereixen als professionals i a les persones privades de llibertat sobre perspectiva de gènere i equitat.

Aquesta tasca l'ha de fer en coordinació amb la persona responsable del web o la intranet del Departament, de manera que s'hi habiliti l'espai adient per recollir la informació, actualitzar-la i, si s'escau, incloure-hi un altre apartat de preguntes freqüents orientat a la difusió.

4.3. Promoure la relació entre el centre penitenciari i les entitats i els recursos comunitaris vinculats a temes de perspectiva de gènere

- a) Contactar amb els recursos i les entitats locals per donar a conèixer les activitats que es duen a terme als centres penitenciaris.
- b) Afavorir la participació d'entitats, associacions i organismes locals en les activitats del centre penitenciari per tal de donar visibilitat a les iniciatives de l'àmbit.
- c) Participar en la fira d'entitats del centre promovent estands d'entitats vinculades al gènere (prevenció de violència masclista, apoderament de la dona, drets col·lectius LGBTI, etc.).
- d) Contactar amb el servei públic d'atenció integral LGBTI local de referència per conèixer els recursos que ofereix, establir-hi sinergies i col·laboracions i coordinar la tramitació de denúncies i incidències (vegeu l'annex 3).

4.4. Vehicular per mitjà de la taula de participació social (TPS) de cada centre (perifèriques o de segon nivell) les necessitats específiques dels centres en relació amb la perspectiva de gènere

- a) Participar activament en les reunions de la TPS del centre penitenciari.⁴ Per tal que la perspectiva de gènere hi sigui present, cada centre penitenciari convidarà les persones que actuen com a referents de gènere a assistir als plenis o a les reunions dels òrgans de participació de la TPS quan l'ordre del dia abordi un tema de la seva competència. La referent de gènere ha de tenir coneixement previ de l'ordre del dia de les reunions i

⁴ La Taula de Participació Social en l'àmbit penal i penitenciari actua com a òrgan consultiu i de relació entre el departament competent en matèria d'execució penal i les entitats col·laboradores i de voluntariat que treballen en els processos de reinserció social a Catalunya, amb la finalitat de coordinar la participació ciutadana, com a dret fonamental de la ciutadania.

capacitat per proposar al secretari de la TPS d'incloure-hi punts relacionats amb el seu encàrrec o d'especial rellevància.

- b) Recollir les necessitats, suggeriments i propostes de millora dels professionals del centre en matèria d'equitat de gènere i traslladar-la a la TPS, així com informar la resta de professionals dels acords presos en la TPS en la matèria de la seva competència.
- c) Cercar recursos externs, per mitjà de la TPS, i mantenir actualitzada la informació de les entitats col·laboradores en relació amb el gènere.

4.5. Vetllar per fer un ús inclusiu del llenguatge i perquè la imatge pública de la institució no perpetui estereotips de gènere

- a) Proposar la revisió de documents tipus, cartells i informacions d'ús genèric del centre penitenciari per tal que s'ajusti als requisits de l'ús inclusiu del llenguatge i a la normativa en matèria de gènere.

En els documents s'ha d'evitar fer un ús discriminatori del llenguatge que nodreixi estereotips ni fomenti desigualtats de manera directa ni subliminal. A més, s'ha de mirar de fer un ús no binari del llenguatge. Per exemple, en formularis en què se sol·licita el sexe i només hi ha dues caselles (“home” – “dona”) s'ha d'intentar incloure-n'hi una tercera (“no binari” o “altres”).

- b) Promoure en l'àmbit un ús correcte de la llengua, oral o escrita, evitant expressions o frases fetes que puguin ser discriminatòries i ofensives.

L'ús del llenguatge reflecteix el sistema de valors, prejudicis i creences de la societat. De vegades, els valors es mostren per mitjà d'acudits i frases fetes que al llarg del temps perduren com a discriminacions adreçades a dones o persones del col·lectiu LGBTI. S'han d'eradicar aquestes pràctiques per sexistes, encara que se'n faci ús en un àmbit informal.

4.6. Incorporar la perspectiva de gènere en l'espai arquitectònic de les presons

- a) Repensar i suggerir la transformació, si cal, d'espais dels centres per tal que siguin inclusius i no facin perdurar discriminacions.

Els elements arquitectònics també poden perpetuar d'una manera física i simbòlica discriminacions. Les institucions penitenciàries han de vetllar per adequar els seus espais per tal que les dones, tradicionalment població interna minoritària, puguin accedir en condicions d'igualtat, però amb respecte a la seva idiosincràsia, a tots els serveis i espais comuns (esportius, sanitaris, oci...). També les cel·les han de tenir condicions que no siguin discriminatòries respecte de les dels homes. Cal d'evitar la massificació i promoure l'equitat pel que fa a l'espai d'ús personal.

- b) Suggerir, si escau, la transformació de lavabos, dutxes i vestidors.

Els lavabos, dutxes i vestidors dels centres penitenciaris han de ser percebuts per les persones trans o queer com a espais no hostils. S'ha de tenir cura de proposar torns

diferenciats per usar-los, segons la identitat de gènere o, fins i tot, de modificar-los per garantir que tots els gèneres s'hi sentin còmodes i segurs.

c) Detectar elements arquitectònics discriminatoris.

Tradicionalment la presó, també com a espai arquitectònic, ha estat pensada per a homes i adreçada a homes. Això afecta no tan sols la població privada de llibertat, sinó el conjunt de professionals. La institució ha de tenir en compte la seva opinió per tal de fer espais menys discriminatoris i més adequats a les seves necessitats: ubicació i estat dels lavabos, uniformes, abolició d'espais foscos o insegurs... La persona referent de gènere ha d'incorporar la mirada de gènere en aquest sentit, conèixer les reivindicacions i promoure solucions factibles.

d) Generar amb la intervenció en els mòduls un ambient que afavoreixi la presència de la perspectiva de gènere i la conscienciació sobre l'equitat i la igualtat.

4.7. Promoure la relació i la coordinació amb altres referents de gènere o figures homòlogues

- a) Participar en reunions conjuntes de totes les persones referents de gènere dels centres penitenciaris i medi obert a fi de posar en comú objectius, necessitats, propostes de millora i bones pràctiques professionals.
- b) Conèixer i difondre entre les figures homòlogues els acords i prioritats de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes com a òrgan col·legiat encarregat de coordinar les accions derivades de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat.⁵
- c) Intervenir activament en tasques promogudes per la CoP de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya i suggerir nous camps d'actuació d'interès comú.
- d) Impulsar accions col·laboratives que impliquin diversos centres penitenciaris, especialment els del mateix territori, i que tinguin com a objectiu avançar en la igualtat i l'equitat de gènere.
- d) Coordinar les seves actuacions amb les actuacions homòlogues d'altres organismes territorials (Ajuntament, Diputació, consells comarcals...) i el Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament de Justícia.

⁵ La Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes va ser creada pel Decret 305/2016, de 18 d'octubre, com a òrgan col·legiat de l'ICD en el qual estan representats tots els departaments de la Generalitat.
<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/d/2016/10/18/305>

Cas 1

Els interns d'un centre penitenciar han fet una proposta al col·laborador de l'entitat encarregada de fer les activitats de teatre per representar una petita obra d'autoria pròpia dins el marc de la fira d'entitats que s'organitza cada any. La proposta és acceptada per la direcció del centre i es reserva una data al teatre.

Quan es comença a treballar el guió, el col·laborador de l'entitat detecta matisos que no respecten la igualtat de gènere i que són susceptibles de comunicar un missatge discriminatori, encara que de manera no evident. Es genera un petit debat entre els participants, una part dels quals defensa no variar el guió.

El membre de l'entitat encarregada de l'activitat de teatre decideix fer la consulta a la taula de participació social del centre; la taula la deriva a les referents de gènere del centre, que són convidades a un assaig de l'obra.

Després de valorar el tema, exposen les raons per les quals el guió reflecteix comportaments micromasclistes que, encara que estan normalitzats en la nostra societat, provoquen la perpetuació de desigualtats i discriminacions. Expliquen el concepte de micromasclismes als interns i exposen altres exemples clarificadors. S'aprofita la reunió per valorar conjuntament alternatives al guió que, sense modificar substancialment l'obra, no incorporin elements discriminatoris; també hi ha l'opció de mantenir-los i fer-ne una crítica dins de la mateixa obra.

5. Funcions de la persona referent de gènere en l'àmbit dels centres penitenciaris i el medi obert

La referent de gènere és una figura reconeguda per la direcció del centre que està a disposició tant de les persones privades de llibertat com dels professionals del centre. El seu servei, de caire orientatiu en aplicació de les lleis i normatives d'equitat i igualtat en matèria de gènere, ha de ser conegut per tota la població del centre sense excepció i, per tant, s'ha de difondre per garantir el bon desenvolupament de les seves tasques i poder arribar a tots els agents implicats. Tothom, tant les persones privades de llibertat com els professionals, podrà adreçar-se al servei per tal de consultar, rebre informació o denunciar fets relatius al gènere.

A continuació se suggereixen diferents objectius associats a l'àmbit i accions que poden ser útils per assolir-los.

5.1. Fer visible les funcions de la persona referent de gènere entre professionals i persones privades de llibertat

- a) Promoure que els nous ingressos a la institució penitenciària o al medi obert disposin d'informació sobre l'existència i les funcions de la referent de gènere al centre.

En la informació que es facilita a tothom en el moment d'ingressar en un centre penitenciar hi ha de constar l'existència d'una o més persones que actuen com a referent de gènere, amb l'horari de visita i les principals funcions que desenvolupa, i també com contactar-hi en cas de necessitat (amb una instància registrada prèviament). Aquesta informació s'ha de recollir en un document accessible, tipus díptic o tríptic normalitzat, que s'ha d'elaborar en cas que el centre no en disposi.

- b) Reivindicar un espai propi.

És important que la direcció del centre faciliti a les persones amb l'encàrrec de ser referents de gènere un espai on fer les funcions de consulta i execució. També fora bo disposar d'una adreça específica de correu corporatiu (com, per exemple, tenen a CP Brians 1: juvurefgenereb1.justicia@gencat.cat), que s'hauria de donar a conèixer entre els professionals, on rebre de manera privada consultes i suggeriments.

- c) Reconeixement de la seva designació.

La persona referent de gènere ha d'actuar i presentar-se com a tal a altres professionals de l'àmbit penitenciar, així com a les persones privades de llibertat, amb independència de la tasca laboral que desenvolupi (educador social, treballador social, funcionari d'interior, bibliotecari...), sense que això signifiqui obviar aquesta tasca però posicionant-se com a figura referent en matèria de perspectiva de gènere.

5.2. Empoderar les persones privades de llibertat a través del gènere

- a) Garantir la privacitat i la confidencialitat dels temes que tracta.

Atesa la intransferible i única forma que cadascú té d'abordar el gènere i l'àmplia casuística que pot ser tractada per la referent de gènere d'un centre penitenciari (violència de gènere intrainstitucional, processos de trànsit i diversitat sexual, expressions de gènere, discriminació de la dona en el tracte amb els professionals, etc.), no es pot concretar un protocol unívoc d'orientació de tots els casos, però en tots s'ha de garantir sempre la confidencialitat. La persona referent de gènere ha de vetllar per mantenir la màxima privacitat en les entrevistes i gestions públiques a fer, i s'ha d'encarregar de buscar i condicionar una sala d'entrevistes adient, sense revelar de manera innecessària la sol·licitud d'atenció, i ha de respectar els ritmes i els moments de la persona interessada, així com la manera com desitja gestionar l'entrevista.

- b) Afavorir l'autonomia i la responsabilitat de les persones privades de llibertat.

Un cop s'estableix la relació voluntària amb la referent de gènere, la persona privada de llibertat podrà establir una pauta de seguiment, iniciar tràmits i vinculació a entitats i demanar assessorament personal, segons les seves necessitats i sota la seva responsabilitat.

- c) Exercir mesures d'acció positiva amb el col·lectiu de dones.

La referent de gènere cuidarà, especialment en centres d'homes amb una unitat per a dones, que les condicions de les dones (espais utilitzats, condicions de les cel·les, horaris, destinacions, llenguatge utilitzat, tracte quotidià, possibilitat d'activitats, alternatives de lleure, etc.) no siguin discriminatòries per a elles. S'aplicaran sempre criteris d'equitat o d'acció positiva si cal.

- d) Treballar pel reconeixement igualitari del col·lectiu LGBTIQ+

Les presons han de ser especialment curoses respecte del col·lectiu LGBTIQ+ per tal d'evitar la reproducció d'estereotips propis de la societat patriarcal i per garantir el respecte a la diversitat sexual.

- e) Vetllar per la no-discriminació per raó de gènere de les persones d'origen estranger com a col·lectiu especialment vulnerable.

La persona que exerceix les funcions de referent de gènere ha d'identificar i esbrinar, amb extrema cautela, per motius obvis de sensibilitat i gravetat, si les persones d'origen estranger privades de llibertat han estat obligades a delinquir, han patit maltractament personal, institucional o sistèmic o han estat subjectes al tràfic d'éssers humans en el país d'origen per raons de gènere. En aquests casos la referent de gènere considerarà la possibilitat de tramitar la sol·licitud d'asil per protecció internacional a demanda de la persona concreta.

5.3. Fomentar la transversalitat com un element multiplicador per aconseguir una cultura de gènere dins el centre penitenciari i al medi obert

- a) Celebració de diades vinculades al gènere.

Projectar, programar i realitzar celebracions de dies internacionals o efemèrides relacionades amb el gènere (Dia Internacional contra la Violència de Gènere, Dia de la Dona, Dia Internacional contra l'Homofòbia, Transfòbia i Bifòbia...), en les seves diferents modalitats.

- b) Impulsar la creació de material gràfic (murals, cartells, infografies, tríptics, fullets...) en relació amb la igualtat, l'equitat i la diversitat, així com la seva distribució i presència en el centre.
- c) Fomentar, participar i difondre accions transversals vinculades a la perspectiva de gènere: representacions teatrals, concursos literaris, producció digital, exposicions artístiques, programes de ràdio, tertúlies, clubs de lectura, etc.

Com a membres de la CoP de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya, poden proposar treballs de tipus col·laboratiu que ajudin a la generació d'una cultura on la perspectiva de gènere sigui present. Per exemple, enregistrament d'un vídeo amb participació de tots els centres penitenciaris amb motiu de la celebració del Dia contra la Violència de Gènere; cercar un lema comú i integrador vinculat a la celebració d'una diada significativa; organitzar una exposició itinerant; afavorir intercanvi de materials, etc.

- d) Plantejar la inclusió de píndoles formatives sobre gènere en els programes específics en col·laboració amb els professionals que els duguin a terme.
- e) Orientar i facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes d'intervenció i d'atenció especialitzada.
- f) Promoure la participació multidisciplinària en el Programa sobre perspectiva i equitat de gènere i en el Programa d'intervenció psicoeducativa amb dones en les sessions escolars.
- g) Impulsar i participar en grups de debat *inter* i *intra* centres sobre el tema de gènere de caràcter multidisciplinari.
- h) Intentar la implicació de tot el personal i tots els col·lectius que interactuen a la presó en la consecució d'un model cultural igualitari i no discriminatori.
- i) Tenir coneixement de processos, activitats i serveis oferts pel centre penitenciari per detectar mancances en temes de gènere, i si escau, suggerir que s'hi incorpori la perspectiva de gènere.

5.4. Vetllar per la llibertat i l'autonomia del col·lectiu LGBTIQ+

- a) Afavorir el reconeixement de gènere i el compliment del marc normatiu sobre persones transsexuals (Instrucció 1/2019, 15 de novembre, per garantir els drets i la no-discriminació de les persones transgènere i intersexuals als centres penitenciaris de Catalunya).

- b) Garantir criteris d'igualtat i equitat en el tracte al col·lectiu LGBTIQ+ i establir circuits de demanda o queixa davant situacions de greuge. En cas de queixa o demanda, la persona interessada autoritzarà la referent de gènere per fer els tràmits corresponents, mitjançant una instància registrada.
- c) Facilitar el procediment per al canvi de nom sentit en la targeta sanitària, en el cas de persones del col·lectiu LGBTIQ+
- d) Encarregar-se de la gestió dels tràmits vinculats a temes de gènere del col·lectiu LGBTIQ+:
 - Acolliment, informació i inici –voluntari– de reconeixement de gènere en l'àmbit penitenciari per a persones transsexuals, d'acord amb el marc legal.
 - Informar la unitat de convivència de les característiques de la persona en relació amb el que estableix la Instrucció SMPRAV 1/2019 perquè es tinguin en compte les particularitats en la convivència. Cal tenir cura en la interpretació del gènere i l'expressió de gènere, i sempre ha de ser la persona interessada qui, de manera voluntària, podrà acollir-se a la instrucció esmentada; s'ha de respectar l'autonomia de la persona per definir-se lliurement, sense que ningú forci la situació.
 - Orientació, seguiment de les persones transsexuals i vinculació a les diverses entitats que participen al centre, i derivació als serveis de salut per a persones trans* de l'Institut Català de la Salut (ICS).⁶
- e) Promoure un sentit del llenguatge respectuós amb la diversitat i la llibertat en el gènere. Evitar i rebutjar comentaris que impliquin prejudicis morals i estereotips associats a estils de vida fora de l'heteronormativisme o que fomentin l'exclusió i el tracte desigual.
- f) Fomentar espais de reunió per al col·lectiu LGBTIQ+ dins del centre, respectant sempre la voluntat de les persones de fer-los servir o no.

5.5. Fomentar el vincle entre les persones privades de llibertat i la xarxa de recursos comunitaris relacionats amb el gènere i el respecte a la diversitat

- a) Informar les persones privades de llibertat i vincular-les als recursos i entitats propers al seu lloc de residència.
- b) Tenir coneixement del funcionament de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situació de violència masclista, dels circuits territorials i dels protocols per a l'abordatge de les violències masclistes, així com dels recursos i serveis públics que es proporcionen de manera gratuïta a la dona maltractada i als seus fills en el conjunt del territori de Catalunya.⁷

⁶ En la data d'elaboració d'aquesta guia, a Barcelona existeix TRÀNSIT (CAP de Numància) com a servei de referència.

⁷ La Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral es crea a partir de l'articulat del capítol IV de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La Xarxa és el conjunt coordinat de recursos i serveis públics de caràcter gratuït per a "l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació de les dones que han patit o pateixen violència masclista i els seus fills i filles, en l'àmbit territorial de Catalunya".

http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/families/violencia_masclista/xarxa-datencio-i-recuperacio-integral/.

- c) Proposar i coordinar sortides programades de les persones privades de llibertat amb l'objectiu que coneguin i es vinculin amb les entitats del territori per tal de afavorir una reinserció eficaç.
- d) Impulsar, en la mesura del possible i en col·laboració amb els treballadors socials, que les famílies de les persones privades de llibertat es vinculin també a les entitats.
- e) Traspassar els casos vinculats a la referent de gènere del centre penitenciari a la referent de gènere de medi obert quan la persona hi tingui accés.
- f) Vetllar per la continuïtat de les accions en relació amb el gènere iniciades en el règim ordinari, un cop la persona pot accedir al medi obert.

Cas 2

El cap d'unitat del departament d'ingressos d'un centre penitenciari d'homes rep una persona que es presenta per al compliment d'una sentència. Abans de l'entrevista el CUSI detecta que la persona té aspecte de dona, i decideix trucar a la referent de gènere del centre per ser més acurat en l'aplicació de les directrius que ja coneix.

El CUSI presenta la referent de gènere a la dona esmentada, i aquesta és informada d'algunes qüestions relacionades amb els seus drets i deures penitenciaris. Aquesta entrevista té un impacte psicosocial molt positiu. La dona observa que es respecta el seu gènere sentit i que té recursos per resoldre els dubtes afegits que té una persona transsexual quan ingressa en un centre penitenciari.

Posteriorment, la dona explica a la referent de gènere que aquell moment va ser molt important per a ella. Estava acostumada a tractes policials diferents al seu país d'origen, i fins i tot a Catalunya. Tot i que els cossos policials complien la llei, no havia trobat un equip de professionals que li donessin l'espai i el temps per acompanyar-la en els processos de seguretat, que es feien d'una manera freda i impersonal, i a ella li suposaven un gran estrès afegit pel fet de ser dona transsexual.

6. Funcions de la persona referent de gènere en relació amb la formació, l'àmbit laboral i el lleure

La formació és imprescindible per aconseguir el canvi cultural que proposa la figura del referent de gènere i que implica transformar un model fortament arrelat i basat en els principis del patriarcat per un altre de fonamentat en la igualtat, l'equitat i la justícia. Per ser efectiva, aquesta formació hauria d'arribar a tots els col·lectius que configuren la població penitenciària o s'hi relacionen: persones privades de llibertat, professionals de tractament i d'interior, personal sanitari i docent i entitats voluntàries i col·laboradores que desenvolupen la seva tasca a la presó.

Tothom ha d'implicar-se per aconseguir el canvi en els valors que perpetuen el patriarcat, i això no és possible sense la reflexió, el coneixement i el sentit crític que promou l'educació.

D'altra banda, el pas per la presó ha d'estar orientat cap a la reinserció. La capacitació laboral, per mitjà de la formació en oficis i en treball productiu, contribueix a fer-la realitat. Però s'ha d'estar alerta per no reproduir entre la població penitenciària les discriminacions laborals que es donen a l'exterior i així contribuir a la igualtat d'oportunitats amb independència dels gèneres.

A continuació es proposen alguns objectius a assolir, així com accions que poden contribuir a fer-los realitat.

6.1. Fomentar la formació en matèria de gènere

- a) Analitzar i estudiar les necessitats formatives en matèria de gènere, tant de les persones privades de llibertat com dels professionals.
- b) Transmetre a la direcció del centre i als òrgans encarregats de la formació del personal de Serveis Penitenciaris la conveniència de fer tallers i cursos adequats a les necessitats detectades, preferiblement al mateix centre per minimitzar el cost de la formació.
- c) Conèixer l'oferta formativa del CEJFE, l'EAP, l'ICD i d'altres entitats especialitzades en la matèria, i també els recursos que ofereixen (bibliografia, recursos en línia, trobades, jornades, guies, etc.) que poden ser útils als professionals i les persones que compleixen condemna.
- d) Impulsar accions de formació i sensibilització sobre la realitat LGBTIQ+ entre els professionals i els comandaments, especialment donant difusió a la 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.
- e) Proposar models alternatius de formació adequats a les necessitats del centre.

Per exemple, afavorir el model de formador de formadors; organitzar píndoles de durada breu sobre un tema específic; proposar professionals amb coneixements per impartir una formació concreta; assumir com a referent el paper de formador, etc.

- f) Coordinar accions formatives amb entitats voluntàries i col·laboradores en matèria de gènere que intervinguin al centre penitenciari.

- g) Fer campanyes de sensibilització i formació adreçades a les persones privades de llibertat i als professionals del centre impartides per entitats, associacions o organismes externs especialitzats en temes de gènere. En la mesura del possible, fer participar les famílies en aquesta formació per mitjà de xerrades, espais de reflexió, intervenció grupal, etc.

6.2. Afavorir l'educació en perspectiva de gènere a través del lleure

- a) Treballar de manera coordinada amb els professionals d'activitats de lleure, artístiques i d'esport per tal d'incorporar la perspectiva de gènere i garantir l'accés a aquestes activitats en condicions d'igualtat i equitat.
- b) Promoure la pràctica d'activitat física esportiva en el temps de lleure, especialment entre internes grans.
- c) Fomentar les activitats esportives mixtes en el cas de centres amb unitats de dones.
- d) Col·laborar amb la biblioteca del centre per tal d'incloure material audiovisual i oferta bibliogràfica amb perspectiva de gènere i promoure'n l'ús.
- e) Proposar sortides programades amb activitats vinculades al gènere.⁸

6.3. Promoure la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral

- a) Detectar, analitzar i corregir els estereotips de gènere vinculats a determinats llocs de treball.
- b) Conèixer l'oferta en tallers productius i formatius i promoure el tractament de dades estadístiques segregades per sexe en relació amb l'accessibilitat a tallers productius i formatius.
- c) Vetllar perquè l'oferta formativa en l'àmbit laboral del centre penitenciari no perpetui discriminacions per raó de gènere ni fomenti estereotips.
- d) Promoure que en els itineraris d'inserció laboral es tingui en compte l'equitat de gènere i que s'hi pugui accedir sense discriminacions potenciant la participació amb un sentit igualitari.
- e) Proposar accions positives dins de les normatives laborals dels centres per tal de facilitar l'accés als itineraris d'inserció laboral i els tallers productius i formatius i la promoció de les dones i el col·lectiu LGBTI.
- f) Detectar, recollir i derivar a l'òrgan competent, a petició de la persona interessada, possibles greuges laborals per raó de gènere.
- g) En cas de detecció d'alguna situació d'assetjament sexual en l'àmbit laboral, actuar d'acord amb el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de

⁸ Vegeu el Recull de bones pràctiques a l'apartat 8 d'aquesta guia.

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.⁹

Cas 3

En un centre penitenciari s'ofereixen, per al mòdul de dones, dues places d'operadora de carretons.

Sovint, aquestes places queden vacants perquè cap dona s'hi presenta com a candidata. L'educador del mòdul pregunta a les internes per què no se n'hi presenta cap, malgrat que el lloc és prou interessant, tant pel sou com perquè és un bon mitjà d'inserció laboral i, a més a més, permet el desplaçament de la treballadora fora del mòdul. Elles contesten que és una feina d'homes i creuen que no tenen prou habilitats per conduir la màquina.

El fet es posa en coneixement de la referent de gènere que, juntament amb l'educador del mòdul, organitzen un taller dividit en diferents sessions on es definirà què són els estereotips i els rols de gènere, es faran dinàmiques per trencar aquests rols i conscienciar les dones sobre la seva capacitat per canviar-los. Les dues últimes sessions consistiran en pràctiques de conducció i maneig del carretó.

⁹ El document ratificat pel Govern el 4 d'agost de 2015 va ser aprovat per la Mesa General de Negociació de l'Empleat Públic de l'Administració de la Generalitat. Estableix un marc d'actuació i vol ser una eina per prevenir, detectar i resoldre casos d'assetjament sexual en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i els organismes que en depenen: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematics/09lgtbi/DEST_columna_dreta/Protocol-assetjament-sexual.pdf.

7. Seguiment

Incorporar la perspectiva de gènere als centres penitenciaris significa un canvi en el model cultural que afecta tots els agents: professionals, interns, entitats voluntàries i col·laboradores... Aquest canvi, com qualsevol altre canvi cultural, requereix un procés, no sempre lineal, que, atès el seu caràcter qualitatiu, és difícil de mesurar. No obstant això, és evident que qualsevol política pública ha de ser objecte d'una avaluació objectiva per tal de limitar biaixos, valorar encerts i mancances, afavorir la reflexió i proposar mesures correctores per avançar en la consecució dels seus objectius. En aquest sentit, les persones referents de gènere han de ser agents facilitadors de canvi i, com a tals, han de fer un seguiment de les accions proposades per aconseguir-lo.

7.1 Fer un seguiment de les accions dutes a terme als centres penitenciaris vinculades a les funcions de la figura del referent de gènere

- a) Les persones referents de gènere han de fer trimestralment una proposta de treball a la direcció del centre, detallant els estàndards de qualitat (atenció individualitzada, atenció grupal, gestió de la informació), amb un càlcul aproximat de les hores necessàries per dur-la a terme.
- b) Han d'elevat un informe de les propostes i actuacions del trimestre anterior a la direcció del centre penitenciar per tal que traslladi aquesta informació a l'òrgan de referència dins de la Sub-direcció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat. Aquest informe ha de contenir tant dades quantificables com aspectes qualitius que es considerin rellevants per orientar possibles correccions o iniciatives (vegeu l'annex 2 d'aquesta guia).
- c) En qualsevol moment, a requeriment de la direcció del centre penitenciar i/o de la Sub-direcció General de programes de Rehabilitació i Sanitat, facilitarà informació qualitativa i quantitativa sobre les actuacions dins de la seva competència amb dades desagregades per sexe.

7.2 Conèixer les teories i la metodologia sobre l'avaluació d'accions públiques

- a) Conèixer els plans de govern vigents en matèria de gènere i els seus indicadors d'avaluació.
- b) Proposar indicadors útils i homologables per tal d'identificar i corregir discriminacions per raó de gènere.
- c) Suggestir tècniques d'avaluació i mecanismes de correcció adaptats a la realitat de l'àmbit penitenciar que puguin ser aplicats a tots els centres penitenciaris.

8. Recull de bones pràctiques

El calendari de la Fundació Salut i Comunitat

La Fundació Salut i Comunitat és una organització no governamental sense finalitat de lucre que té com a principals objectius contribuir a la salut i al benestar social de la comunitat per mitjà del desenvolupament d'accions de promoció de la salut i la qualitat de vida. L'any 2004 va dissenyar un calendari que regalava al personal, a usuaris i a proveïdors on es definia, entre d'altres, una de les idees força de tota l'entitat per a l'any: "Un any per promoure criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats."

Els principis Nestlé d'igualtat d'oportunitats per a la dona

Nestlé, la primera indústria d'alimentació mundial, és una de les empreses més avançades en temes específics d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Va editar un díptic i el va enviar a tot el personal de la companyia, on queda palès el compromís de la direcció. Hi diu, textualment: "Nestlé España SA està compromesa en l'establiment i desenvolupament de polítiques [...] sense discriminar per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones."

Prevenió d'abusos al RACC

El RACC té habilitada a la seva intranet la "Bústia de l'empleat/ada". Qualsevol treballador pot emprar aquest espai per descriure vivències, siguin positives o negatives, que afectin el seu treball diari. Així mateix, es demana a la persona (que queda en l'anonimat) que indiqui quina importància atorga al fet i si vol que s'actui en conseqüència. Altres empreses, en el marc del sistema de gestió de la qualitat, recullen també totes les incidències. I, en aquest context, també hi ha canals per vehicular els casos d'assetjament cap a la direcció.

Guia per a un ús no sexista del llenguatge

Intermón Oxfam, amb el convenciment clar que "el llenguatge no és neutre i que no sempre el genèric engloba homes i dones", va elaborar una *Guia per a un ús no sexista del llenguatge*. Aquest document d'ús intern dona pautes a la globalitat de l'organització per emprar el llenguatge de forma no sexista, proposa fórmules i posiciona l'entitat per actuar en aquesta mateixa línia, que cada responsable ha d'assumir al seu departament.¹⁰

Voluntaris gais i bisexuals expliquen la seva realitat a escolars

Les CHIEFF, ONG estudiantil de Charleroi (Bèlgica) i un grup voluntaris gais i bisexuals, han creat un curs per a centres escolars. En aquest curs dos joves LGTB (un home i una dona)

¹⁰ Informació extreta de: <http://www.bcn.cat/plansigualtat/nova/pdf/recull/recull.pdf>. Ajuntament de Barcelona. Plans d'igualtat.

s'ofereixen a respondre preguntes relacionades amb la seva orientació sexual amb l'objectiu de millorar el coneixement de la realitat LGTB entre els escolars.¹¹

Decàleg per a empresaris i periodistes¹²

Aprofiten la participació en les jornades “Mitjans de comunicació i igualtat: una aliança necessària”, organitzades pel Consell d'Audiovisuals d'Andalusia, per elaborar un decàleg de bones pràctiques que es resumeix en els següents punts:

1. Regularàs sobre totes les coses.
2. Visibilitzaràs la dona en les teves informacions.
3. Donaràs a la dona el paper que li correspon.
4. No prendràs a les expertes en va.
5. Igualtat per als altres i per a tu mateix.
6. Et formaràs en la matèria.
7. No cauràs en el llenguatge sexista.
8. Proposaràs nous models igualitaris.
9. Faràs de la igualtat una qüestió transversal.
10. Honraràs el teu públic.

AGEMI desenvolupa un banc de recursos de bones pràctiques en el sector dels audiovisuals i mitjans de comunicació

The Advancing Gender Equality in Media Industries (AGEMI) desenvolupa una iniciativa internacional amb el suport de la UE per a la promoció de la igualtat de gènere al sector de les indústries audiovisuals i dels mitjans de comunicació. Administra un banc de recursos de bones pràctiques en aquest àmbit obert a tothom, amb la intenció que serveixin per facilitar el canvi cultural dins les empreses i també en el terreny formatiu, en aspectes tan estratègics com les condicions de treball, la lluita contra els estereotips pejoratius o els mecanismes d'accés als llocs de presa de decisió. Per a dotar-lo dels millors continguts, AGEMI ha fet una crida a poder rebre informació de les millors bones pràctiques existents d'organismes i empreses [mitjançant una plataforma en línia](#). Aquestes bones pràctiques poden ser mecanismes de monitoratge, polítiques internes d'igualtat o codis ètics.

¹¹ Pràctica recollida a *Eines per a persones LGTB en ciutat petites i mitjanes*, UB, 2018 dins del Projecte Divercity, coordinat per la Unitat d'Investigació Social Europea (ESRU) del Departament d'Antropologia Social de la UB. https://www.ub.edu/web/ub/es/menu_eines/noticies/2017/11/040.html.

¹² Els punts desenvolupats es troben a: https://www.eldiario.es/andalucia/buenas-practicas-materia-igualdad-comunicacion_0_263173801.html.

Biblioteca vivent de persones LGBTI

A Breslau (Polònia) un projecte de biblioteca vivent, dut a terme per l'associació Diversja, inclou persones LGBTI entre els participants i té com a objectiu contrarestar estereotips i prejudicis.¹³

Implicació de les dones en la fixació de temes prioritaris en polítiques públiques

L'any 2011 el govern britànic, per mitjà de l'Oficina d'Igualtat, va elaborar un qüestionari en línia i va organitzar diverses trobades amb dones per saber quins temes en matèria d'igualtat consideraven prioritaris per ser tractats en l'agenda del govern. Amb això s'intentava donar veu a les dones en el disseny de polítiques públiques amb perspectiva de gènere, més enllà de conèixer la seva opinió sobre les ja dissenyades.¹⁴

La bandera de l'Arc de Sant Martí es fa visible en edificis públics

A l'Ajuntament de Nottingham (Regne Unit) la bandera de l'Arc de Sant Martí oneja amb força regularitat. Donen suport a l'Orgull local i promocionen el Dia Internacional Contra l'Homofòbia.¹⁵

Participació d'interns penats per violència de gènere en la prevenció i sensibilització contra la violència amb adolescents d'instituts de la ciutat de Manresa i comarca

El CP Lledoners desenvolupa un projecte comunitari en què els interns que hi compleixen una condemna vinculada a un delictes de violència de gènere reflexionen i comparteixen experiències amb alumnes d'instituts. En una primera fase el centre penitenciari i els professors fixen la viabilitat del projecte i els seus objectius. A continuació es programa una visita dels alumnes al CP Lledoners on, a més de conèixer què es un centre penitenciari, com funciona i les seves activitats, interactuen amb un grup d'interns que han exercit violència de gènere. En una fase posterior aquests interns visiten l'institut. Es projecta un curtmetratge realitzat i protagonitzat pels mateixos interns que han escenificat una situació de violència de gènere. Posteriorment escolten la situació personal dels interns, que els han explicat la seva pròpia experiència, i es fa un debat. El tema es treballa a l'aula durant aproximadament 3 mesos.

¹³ Pràctica recollida a *Eines per a persones LGTB en ciutats petites i mitjanes*, UB, 2018. L'entitat ACATHI organitza una iniciativa semblant al Centre Penitenciari Brians 2.

¹⁴ Pràctica recollida a:

http://ajuntament.barcelona.cat/participaciociudadana/sites/default/files/documents/movimiento_feminista_y_gobierno_de_la_ciudad.pdf.

¹⁵ Pràctica recollida a *Eines per a persones LGTB en ciutats petites i mitjanes*. UB, 2018.

Taller de fotografia “Mira. Dones som tots” al CP Puig de les Basses, amb l'objectiu de conscienciar sobre la igualtat

L'exposició desenvolupada pel taller de fotografia del CP Puig de les Basses treballa la generació de retrats ficticis de dones per mitjà de parts dels rostres reals dels homes participants (nassos, boques, orelles...). Sota el lema “Dones som tots” s'intenta que els homes s'hi reconeixin, s'hi vegin reflectits i deixin de buscar diferències centrant-se en allò que ens fa iguals.

Punts de llibres amb frases patriarcals i les seves alternatives

L'any 2017 l'Ajuntament de Capellades (Barcelona) va fer i repartir entre la població punts de llibres que recollien a l'anvers frases típiques de la cultura patriarcal. Per exemple, “Els nens no ploren”, “Per tu ho deixo tot”. Al revers hi havia una petita explicació del que aquestes frases impliquen en la perpetuació d'un model discriminatori, i també s'hi inclou una alternativa a les frases. Per exemple, “Les nenes ploren i els nens també si ho necessiten”.

Bústia lila per la igualtat

La iniciativa parteix d'un acord de col·laboració entre la Direcció General de Treball de Canàries i l'Institut Canari d'Igualtat per garantir la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i evitar les discriminacions. Es concreta en un formulari d'accés lliure i anònim, i d'enviament automatitzat, que vol donar les màximes facilitats a l'hora de posar en coneixement de l'Administració qualsevol situació de discriminació.

Premis UIM (Unión Iberoamericana de Municipalistes) a les bones pràctiques locals amb orientació de gènere

Tenen l'objectiu de reconèixer, valorar, enfortir i socialitzar bones pràctiques de municipis d'Iberoamèrica perquè acompanyin nous processos en qualitat de “ciutats mentores”. El barem que es fa servir per valorar els projectes té en compte la creativitat, la innovació, la transversalitat, la implicació de diverses àrees i agents amb un sentit holístic del gènere, la capacitat de rèplica, la sostenibilitat i el seu impacte mesurable.

Cicle de cinema LGBTI

El Festival de Cine LGBTI, organitzat pel cinema New Horitzons a Breslau (Polònia), presenta, amb diferenciació formal i temàtica, pel·lícules per promoure una cultura LGTB diversificada.¹⁶

¹⁶ Pràctica recollida a *Eines per a persones LGTB en ciutats petites i mitjanes*. UB, 2018.

Instrument d'autoavaluació de competències (CD-HIDAEC) per a dones de baixa qualificació

L'eina ha estat desenvolupada per la Fundació SURT. Se centra en les competències de caràcter transversal necessàries per donar resposta a situacions laborals complexes. Per exemple, capacitat d'aprenentatge, identificació de les pròpies capacitats, relació interpersonal, comunicació, gestió de l'estrès, responsabilitat, treball en grup, etc. El CD-HIDAEC s'ha dissenyat perquè les dones puguin prendre consciència de les seves competències, les valorin, i si no les tenen les adquireixin i desenvolupin. S'empodera la dona en el seu procés de recerca de feina, i els resultats d'aquest procés es poden incorporar al seu currículum com a competències.¹⁷

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència

Elaborada per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB. Implica la revisió dels plans d'estudi dels centres docents a partir de 2018 i fa un seguit de recomanacions generals per no obviar la perspectiva de gènere en la docència: metodologies de participació, llenguatge no sexista, donar la paraula de manera igualitària, no tolerar comentaris discriminatoris a classe, etc.

Caminant per carrers amb nom de dona

Activitat desenvolupada per l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat. Amb la ruta es posa de relleu la manca de visibilitat de les dones en l'espai públic, s'explica la història de les dones que donen nom a les places i els carrers triats i es reforça la memòria històrica.

Xerrada-concert de rap

Activitat desenvolupada per l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. L'artista de rap El Chojin va intercalar durant un concert de tres hores cançons denúncia amb reflexions i anècdotes personals sobre diversos temes: la necessària igualtat, la violència i les seves formes, les fòbies a la diferència, etc. Hi havia la possibilitat d'interactuar amb el públic assistent, majoritàriament jove, al qual es demanava l'opinió i es donava l'opció de preguntar. La fórmula va permetre debatre de manera distesa amb persones que normalment no haurien anat a una conferència tradicional temes molt importants aprofitant llenguatges alternatius, com la música i el rap.

¹⁷ Es pot trobar l'eina en línia a: <http://www.surt.org/hidaec/es/index.html>.

9. Recursos en línia

Cercador de normativa de gènere de l'ICD

<http://normativa.dones.gencat.cat/>

Cinc recursos sobre igualtat de gènere d'interès per a entitats. Xarxanet, 2018

<http://xarxanet.org/juridic/noticies/cinc-recursos-sobre-igualtat-de-genere-dinteres-entitats>

10 guies d'estil per un llenguatge inclusiu. Xarxanet, 2019

<http://xarxanet.org/formacio/noticies/10-guies-destil-un-llenguatge-inclusiu>

10 punts de la *Guia d'ús no sexista del llenguatge*. Ajuntament de Barcelona

<http://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>

Dossier *Periodisme no sexista per a una ciutadania plural*. Associació de dones periodistes de Catalunya, primavera de 2013

http://www.adpc.cat/new_site/wp-content/uploads/2013/04/DONES_43_Dossier.pdf

Eines per a persones LGTB en ciutats petites i mitjanes. Projecte *divercity*. Universitat de Barcelona, maig de 2017

<http://divercity.ub.edu/wp-content/uploads/2016/05/Eines-per-a-persones-LGTB-en-ciutats-petites-i-mitjanes.pdf>

Eines per prevenir i combatre la LGBTI-fòbia a les ciutats petites i mitjanes dirigides a professionals, governs local i ONG. Projecte *divercity*. Universitat de Barcelona, maig de 2017

<http://divercity.ub.edu/wp-content/uploads/2016/05/Eines-per-prevenir-i-combatre-la-LGBTf%C3%B2bia-dirigides-a-professionals-governos-local-i-ONG.pdf>

Equitest. Qüestionari d'autoavaluació per a la igualtat a l'empresa

<http://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest>

Gènere i presó. Programa de perspectiva i equitat de gènere. Col·lecció *Compartim*. CEJFE. Departament de Justícia, 2018

http://justicia.gencat.cat/web/.content/home/departament/publicacions/llobres_per_colleccio/col_leccions_actives/programa_compartim/pc-19-genere-i-presos.pdf

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura, 2011

<https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local. Ajuntament de Dènia

http://www.denia.es/adjuntos/prom_social/guia_bienestar.pdf

Guia de coeducació i atenció a les diversitat a les aules. Filalagulla i Educació sense fronteres, 2013

<https://es.slideshare.net/annafil/guia-de-coeducaci-catal>

Guia de contes no sexistes. Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló. Regidoria de Polítiques d'Igualtat dona-home

https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=cab208a7-2117-433d-9a1f-d89bb41cf90f&groupId=232140

Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2018

http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/Guiaiversitatsexualigenereuniversitats/Guia-diversitat-sexual-i-genere-universitats_DEFINITIVA.pdf

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència. Observatori per a la Igualtat UAB, juny de 2017

https://www.uab.cat/doc/Guia_perspectivagenere_docencia

Guia per a l'elaboració de protocols davant de violències sexuals en espais públics d'oci. Diputació de Barcelona. Àrea de Presidència. Gabinet de Premsa i Comunicació, 2018

https://www1.diba.cat/llibreria/lstDetall_Publicacions.asp?Opener=Libreria&ID=60917

Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal. Mònica Gelambí Torrell. Diputació de Barcelona, juliol 2016

<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/56866.pdf>

Guies pròpies del Col·lectiu Punt 6, vinculades a temes urbanístics i arquitectònics amb perspectiva de gènere

<http://www.punt6.org/guias-propias-de-col%C2%B7lectiu-punt-6/>

Glossari de termes LGTBI elaborat per l'Ajuntament de Barcelona

<https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/recursos-i-actualitat/glossari>

Instrucció 1/2019 per garantir els drets i la no-discriminació de les persones transgènere i intersexuals als centres penitenciaris de Catalunya

http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/instruccions_i_circulars/instruccio1-2019-sp.pdf

Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022 (Acord de Govern 9/07/2019)

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

Programa d'intervenció psicosocial amb dones privades de llibertat. Direcció general de Serveis Penitenciaris. Departament de Justícia, 2017 (es facilitarà amb sol·licitud raonada)

Recursos pedagògics per a la igualtat de la Regidoria de feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona

<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/recursos-i-actualitat/recursos-pedagogics-i-de-sensibilitzacio>

Recursos per a la recerca, de l'Institut Català de la dona (2018)

http://dones.gencat.cat/ca/ambits/centre_documentacio/productes_documentals/recursos_recerca/

Regidoria de feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona

<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/compromis-amb-lequitat-de-genere>

Reglament per a l'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2018)

https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/reglament_equitat_v18_comissio_presidencia_final.pdf

Test per autoavaluar la capacitat de detectar discursos discriminatoris en els mitjans de comunicació. Grup de Periodistes Ramon Barnils

<https://www.media.cat/discursosdiscriminatoris/test-alertadiscriminacio-01/>

10. Glossari

androgínia

Combinació de característiques femenines i masculines en una mateixa persona que supera el binarisme i afavoreix l'anomenat *gènere fluït* o el potencial dinamisme entre diferents gèneres.

asexual

Persona que no sent atracció sexual per cap sexe o identitat de gènere o que manifesta un interès baix o nul en la pràctica d'activitat sexual.

binarisme de gènere

Sistema de classificació del gènere humà en home i dona.

cisgènere

Persona en qui el sexe de naixement s'adapta totalment a la seva identitat de gènere.

discriminació

Tracte diferent i menyspreador envers una persona o un col·lectiu per motius arbitraris, en funció d'algun dels seus trets, que poden ser ètnics, de gènere, d'orientació sexual, de religió, de parla, d'edat, de salut, d'estament social o de qualsevol altra mena.

drag queen

Terme que designa una persona que crea i interpreta un personatge amb característiques externes molt exagerades i estereotipades que no es corresponen amb les del seu sexe biològic, amb una intenció histriònica per entreteniment, diversió, paròdia, etc. Poden ser persones de qualsevol orientació sexual.

equitat de gènere

Defensa de la igualtat de l'home i la dona a l'hora d'accedir als béns i serveis, així com a la presa de decisions en els àmbits de direcció, polítics, culturals, socials i acadèmics.

expressió de gènere

Forma i manera de mostrar-se al món –que inclou els gustos, la manera de parlar, de vestir, els gestos i el comportament– que s'espera culturalment d'un determinat gènere. Cada persona té la seva expressió de gènere, amb independència de la seva orientació i identitat sexual.

gènere

Conjunt de característiques socials i culturals assignades a les persones en funció del seu sexe que comprèn valors, comportaments, actituds i expectatives de vida que es classifiquen com a masculins o femenins.

identitat sexual

Es refereix a la percepció subjectiva de la persona quant al seu sexe cerebral (sentir-se dona, home, sense gènere, tots dos...), amb independència del seu sexe biològic, amb el qual el seu sentiment pot coincidir (cisgènere) o divergir (trans, agènere, andrògin...). Cal distingir-la de l'orientació sexual, ja que una persona amb sexe biològic home, per exemple, pot identificar-se com a dona i sentir-se atreta sexualment per homes, per dones o per homes i dones.

igualtat

Concepte segons el qual totes les persones han de ser tractades igual i tenir els mateixos drets polítics, econòmics, socials i civils, amb independència de la seva raça, capacitat, edat, orientació sexual, gènere, religió, etc.

intersexuals

Persones que han nascut amb caràcters sexuals dels dos sexes.

LGTBIQ+

Terme que està format per la inicial de les paraules *lesbiana*, *gai*, *transsexual*, *transgènere*, *travesti*, *bisexual*, *intersexual* i *queer*; el símbol + s'afegeix per representar altres col·lectius sexuals. És equivalent a la sigla LGBTIQ+ (només canvia l'ordre de les lletres *b* i *t*).

mesures d'acció positiva

Mesures específiques que han d'adoptar els poders públics per corregir les situacions patents de desigualtat entre homes i dones.

noves feminitats

Concepte que es refereix a nous models de comportament, d'actitud i d'expectatives de dones que defugen els mandats de la feminitat hegemònica i s'empoderen.

noves masculinitats

Concepte que al·ludeix a nous models de comportament, actitud i expectatives per als homes i que es fonamenta en la igualtat i el respecte envers les dones i la eradicació de tot comportament sexista o discriminatori pel que fa a la diversitat sexual i de gènere, així com d'aquells trets que constitueixen la masculinitat hegemònica.

orientació sexual

Fa referència a l'atracció sexual per altres individus de l'espècie, que varia en funció del sexe o el gènere que atrau la persona (homosexual, bisexual, heterosexual, pansexual...) o la intensitat (asexual).

pansexual

Persona que sent atracció per qualsevol gènere basant-se no en la seva aparença sinó en els seus sentiments, en la seva manera de comportar-se o de relacionar-se. També es pot considerar una variant de la bisexualitat, encara que la persona pansexual pot sentir atracció per persones no binàries o intersexuals.

patriarcat

Sistema polític, econòmic i ideològic que ubica la dona en una posició d'inferioritat respecte de l'home en tots els àmbits.

perspectiva de gènere

Eina o mecanisme d'anàlisi que vol explicar el fenomen de la desigualtat i la manca d'equitat entre persones per raó del gènere.

queer

Corrent social que fuig de les identitats estàtiques binàries, entenent que les persones transiten entre els gèneres. També considera que la raça, la classe social, el lloc de naixement i el gènere generen jerarquies socials.

sexe

Característiques biològiques de les persones que, en entrar en contacte amb la nostra cultura, ens divideix en mascles i femelles.

sexisme

Actitud o comportament jeràrquic i discriminatori respecte d'una persona per raó del seu sexe.

sororitat

Moviment que promou la germanor entre dones. Es diferencia de la solidaritat perquè fomenta un canvi en les relacions entre les dones basant-se en l'horitzontalitat i la igualtat.

trans*

Concepte paraigua que inclou els diferents termes relatius a les persones que tenen una identitat i/o una expressió de gènere diferent de les expectatives culturals basades en el sexe biològic assignat en el naixement. L'asterisc inclòs en la paraula trans pretén visualitzar i incloure la gran diversitat d'identitats i percepcions del gènere: persones transsexuals, transgènere, andrògines, trans no binàries i altres.

transfòbia

Rebuig a les persones transsexuals i transgènere.

transsexual

Persona que no se sent identificada amb el gènere que li van assignar i que decideix o ha decidit fer un procés de trànsit. Hi ha identitats de gènere que no es corresponen amb la necessitat de sotmetre's a processos quirúrgics i/o hormonals i se senten excloses de la denominació transsexual.

transversalitat de gènere

“L'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics per tal que una perspectiva d'igualtat de gènere sigui incorporada en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels/per les actors/ores normalment involucrats/ades en l'adopció de mesures polítiques” (Consell d'Europa, 1999).

transvestisme

Acció de vestir-se amb roba que la societat defineix com a “pròpia” del sexe contrari; no implica necessàriament una determinada orientació sexual.

11. Algunes adreces i telèfons d'interès

Centre LGBTI de Barcelona

Carrer del Comte Borrell, 22

08015 Barcelona

938 80 51 11

Adreça electrònica: info@centrelgtbibcn.org

Direcció General d'Igualtat

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Carrer de Sepúlveda, 148-150

08011 Barcelona

Tel 93 228 57 57

ICD (Institut Català de les Dones)

ICD Barcelona

Plaça de Pere Coromines, 1

08001 Barcelona

Tel. 93 495 16 00 / Fax 93 443 94 56

ICD Girona

Delegació del Govern a Girona

Plaça de Pompeu Fabra, 1

17002 Girona

Tel. 872 97 58 74

ICD Lleida

Delegació del Govern a Lleida

Carrer de Lluís Companys, 1, entresol

25003 Lleida

Tel. 973 70 36 58

ICD Tarragona

Delegació del Govern a Tarragona

Carrer de Sant Francesc, 3

43003 Tarragona

Tel. 977 24 13 04

PIAD (Punts d'Informació i Atenció a les Dones)

Són serveis públics, gratuïts i confidencials de l'Ajuntament de Barcelona on s'ofereix informació, assessorament i orientació a les dones en diversos àmbits, així com atenció psicològica i assessorament jurídic. Hi ha un PIAD en cada districte de Barcelona.

Tel. 93 619 73 11

Servei d'Atenció a Homes (SAH)

Carrer de Garcilaso, 23-27

08027 Barcelona

Tel. 93 349 16 10

Adreça electrònica: sah@bcn.cat

És un servei gratuït de l'Ajuntament de Barcelona adreçat específicament a homes que volen aconseguir relacions sentimentals construïdes des de la igualtat i la no-violència.

SAI Servei d'Atenció Integral LGBTI

http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgbti/atenciointegral/

SAI Barcelona (Central)

Carrer de Sepúlveda, 148-150, 6a planta

08011 Barcelona

Tel. 93 551 77 17

Adreça electrònica: arealgbt.tsf@gencat.cat

SAI Granollers

Carrer del Portalet, 4, 4a planta

08401 Granollers

Tel. 93 842 67 14

Adreça electrònica: lgbti@granollers.cat

SAI Lleida

Avinguda de Tortosa, 2

25005 Lleida

Tel 973 700 457

Adreça electrònica: dretscivils@paeria.es

SAI Manresa

Consell Comarcal del Bages

Carrer de la Muralla de Sant Domènec, 24

08241 Manresa

Tel 93 693 03 63

Adreça electrònica: sai@ccbages.cat

SAI Tarragona

Avinguda d'Andorra, 7 bis (local 3)

43002 Tarragona

Tel. 977 241 935

Adreça electrònica: anagar@gencat.cat

SAI Terrassa

Edifici Glòries. Carretera de Montcada, 596

08223 Terrassa

Tel. 93 731 59 82/93 739 70 00 (ext. 3680 i 3639)

Adreça electrònica: atencioLGTBIQ@terrassa.cat

Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA)

Carrer de Marie Curie, 16

08042 Barcelona

Adreça electrònica: sara@bnc.cat

Servei d'Atenció Socioeducativa de l'Agència ABITS per al Treball Sexual (SAS)

Carrer de València, 344, entresol

08009 Barcelona

Tel 93 256 44 56

Adreça electrònica: sas@bcn.cat

És el servei específic que l'Ajuntament de Barcelona posa a disposició de les dones que exerceixen o han exercit treball sexual a la ciutat de Barcelona i per a víctimes d'exploració sexual.

Tel. gratuït 900 722 200

Servei Trànsit de l'ASSIR Esquerra

CAP Numància

Carrer de Numància, 23, 1a. planta

08015 Barcelona

Telèfon: 934 19 12 69

Adreça electrònica: transit.bcn.ics@gencat.cat

A nivell hospitalari s'atenen les persones trans des de la Unitat d'Identitat de Gènere de l'Hospital Clínic, on s'accedeix només per derivació des de la unitat Trànsit de l'ASSIR Esquerra Direcció General d'Igualtat

12. Annexos

Annex 1. Procediment de vinculació amb els serveis de salut per a persona trans de l'ICS

Procediment de vinculació amb els serveis de salut per a persona trans de l'ICS, d'acord amb l'article 18.c de la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia


La vinculació amb el Servei de Salut per a persones trans es fa mitjançant sortides amb força pública, programades de tractament o en permisos de 2n i 3r grau.

En les sortides amb força pública, s'ha d'enviar un correu electrònic al departament d'ingressos i a la direcció del centre perquè la sortida es posi en coneixement del Cos de Mossos d'Esquadra (MMEE) i així garantir un escorcoll d'acord amb el gènere sentit de la persona (tingui reconegut O NO el gènere per resolució de serveis penitenciaris o al Registre Civil), ajustant-se, doncs, a allò que disposa la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

“Establir normes d'identificació i escorcoll per a persones transgènere d'acord amb la identitat sentida.”

(Llei 11/2014, art. 18.b)

Annex 2. Informe d'actuacions de les referents de gènere



Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia

Informe d'actuacions de les referents de gènere

Centre i període

Nom del centre _____

Període d'actuacions _____

<u>Accions previstes en el trimestre</u>	<u>Grau de compliment</u>
_____	_____

Valoració

Altres accions

Valoració

Nombre de persones ateses durant el període

<u>Persones privades de llibertat</u>	<u>Professionals</u>	<u>Consultes externes</u>
_____	_____	_____

Objectius per al proper trimestre

1/2

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia

Accions previstes per al proper trimestre

Comentaris

Referent de gènere

Lloc i data

J-SI20102

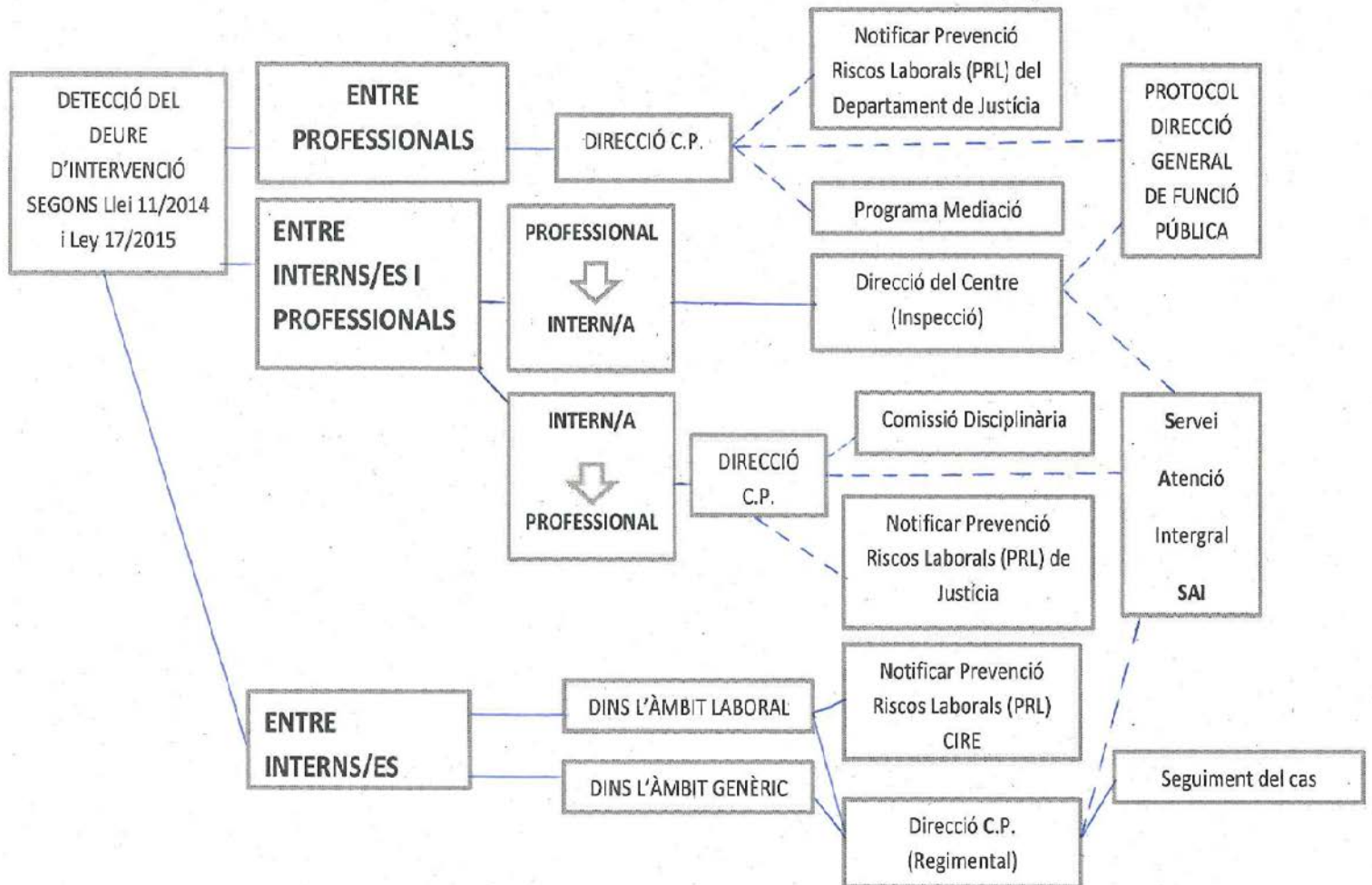
Nota: aquest informe s'ha de lliurar trimestralment a la direcció del centre, que el trametrà a la Sub-direcció de Programes de Rehabilitació i Sanitat.

Sub-direcció de Programes de Rehabilitació i Sanitat

2/2

Annex 3. Circuit d'intervenció de la referent de gènere en casos de discriminació per raons de gènere

La RG haurà d'informar a la Direcció del C.P. i a la Secretaria de M.P.R. i A.V. de manera escaient sense perjudici d'informar també al SAI.



Annex 4. Formulari de sol·licitud de reconeixement d'identitat de gènere a efectes de la instrucció 1/2019



Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia
**Secretaria de Mesures Penals,
Reinserció i Atenció a la Victima**

Sol·licitud de reconeixement d'identitat de gènere per a persones trans

Dades de la persona sol·licitant

Cognoms i nom _____

NIF/NIE _____ Sexe legalment reconegut
 Home Dona

Centre Penitenciari _____ CIC _____

Objecte de la sol·licitud

La persona esmentada, acollint-se a la Instrucció 1/2019, per garantir els drets i la no discriminació de les persones transgènere, transsexuals i intersexuals als centres penitenciaris de Catalunya, declara la seva condició de persona trans i sol·licita el que s'especifica a continuació.

1. Nom amb què sol·licita que l'anomenin _____

2. Tractament que sol·licita segons el gènere amb què s'identifica
 Home Dona

3. Centre penitenciari o unitat penitenciària a on sol·licita el trasllat d'acord amb la identitat de gènere sentida
 A un centre penitenciari o unitat per a homes
 A un centre penitenciari o unitat per a dones
 No desitja canvi de centre

S'informa que el reconeixement de gènere a efectes penitenciaris sense canvi al Registre Civil pot veure's afectat en àmbits diferents de l'estrictament penitenciari (trasllats, jutjats o altres instàncies no penitenciaris), i pot afectar la forma per adreçar-se a la persona sol·licitant (l'ús del nom oficialment acreditat), així com aspectes sobre l'escorcoll personal o l'ús d'elements propis de la seva expressió de gènere. En tot cas, en les actuacions de caràcter oficial, incloses les documentals, s'haurà d'emprar el nom i el sexe oficialment acreditats.

Data _____

Signatura de la persona sol·licitant _____

J-SP1929

Nota: l'original ha de quedar diligenciat a l'expedient de l'intern i, en cas d'haver-hi una petició de canvi de centre o unitat, ha d'anar acompanyat d'un informe de la Junta de Tractament.

1/1

Annex 5. Ocupació laboral i catàleg de formació del CIRE per a centres penitenciaris

Els quadres següents reflecteixen l'ocupació mitjana a tallers l'abril de 2019. Consulteu el detall al catàleg de llocs de treball de cada centre penitenciari.

CP BRIANS 1 Homes i Dones

		TIPUS D'OCUPACIÓ	OCUPACIÓ (jornades)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Muntatge
		T2	Muntatge
		T3	Impremta
		T4	Manipulats
		DONES	Muntatge simple
	SERVEIS	FLECA / OFFICES	
BOTIGUES			
SERVEIS AUXILIARS (UMS mixt)			131
FORMACIÓ	SOC	Dos cursos d'operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents. Neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals (pendent d'inici, ja validat l'espai). Canvi de jardineria (no SOC) a activitats auxiliars en floristeria.	
	No SOC	Activitats auxiliars en vivers, jardins i centres de jardineria.	
	Activitat CIRE	Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues.	
Espais laborals / formatius MIXTOS: els serveis auxiliars de l'UMS i aula d'informàtica.			

CP BRIANS 2

		TIPUS OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (jornades)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Manipulats	330
		T2	Muntatge	
		T3 T4	Confecció industrial	
	SERVEIS	CUINA/FLECA/CAFETERIA		153
		BUGADERIA/BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS				231
FORMACIÓ	SOC	Operacions de lampisteria, fontaneria i calefacció i climatització domèstica. Operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents. Operacions bàsiques de restaurant i bar (pendent).		
	No SOC	Activitats auxiliars en vivers, jardins i centres de jardineria.		
	Activitat CIRE	Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues.		
Espais laborals / formatius MIXTOS: la cafeteria exterior (interns i internes provenen de la UMS de Brians 1.)				

CP QUATRE CAMINS

		TIPUS OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (persones)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Confecció	391
		T2/T3/T4	Muntatge	
	SERVEIS	CUINA/FLECA/CAFETERIA		165
		BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS				207
FORMACIÓ	SOC	Operacions de fontaneria, calefacció / climatització domèstica. Operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents. En procés aula per a operacions bàsiques de restaurant i bar.		
	Activitat CIRE	Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues. Confecció industrial bàsica (un mòdul d'un certificat de professionalitat).		

CP PONENT I RAÏMAT

		TIPUS OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (persones)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Muntatge	200
		T2	Arts gràfiques	
		Dif. espais	Confecció	
		RAÏMAT		15
	SERVEIS (Ponent + Raïmat)	CUINA/FLECA/CAFETERIA		118 + 2
		BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS (Ponent + Raïmat)			64 + 1	
FORMACIÓ	SOC	Arranjaments i adaptacions de peces i articles de tèxtil i pell. Operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents.		
	Activitat CIRE	Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues. A Raïmat, PRL específic serralleria i fusteria.		

CP PUIG DE LES BASSES

		TIPUS OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (persones)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Muntatge	209
		T2	Muntatge	
		T3	Muntatge	
		T4	Manipulats	
	SERVEIS	CUINA/FLECA/CAFETERIA		131
		BUGADERIA/BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS			93	
FORMACIÓ	SOC	Aula homologada per curs SOC de fleca i brioxeria. Pendent d'inici.		
	Activitat CIRE	Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues.		
Espais laborals / formatius MIXTOS: taller de manipulats.				

CP LLEDONERS

		TIPUS OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (persones)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Confecció/muntatge	213
		T2	Manipulats/muntatge	
		T3	Muntatge	
		T4	Muntatge	
	SERVEIS	CUINA/FLECA/CAFETERIA		105
		BUGADERIA/BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS			104	
FORMACIÓ	SOC		Operacions de fontaneria, calefacció / climatització domèstica.	
	Activitat CIRE		Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues.	

CP MAS D'ENRIC

		TIPUS OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (persones)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Confecció/muntatge	210
		T2	Muntatge	
		T3	Muntatge	
		T4	Muntatge	
	SERVEIS	CUINA/FLECA/CAFETERIA		100
		BUGADERIA/BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS			84	
Espais laborals / formatius MIXTOS: taller de manipulats i muntatge, cuina i serveis auxiliars.				

CP JOVES

		TIPUS OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (persones)
OCUPACIÓ	TALLERS	T1	Muntatge	38
	SERVEIS	CUINA/FLECA/CAFETERIA		58
		BUGADERIA/BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS				44
FORMACIÓ	SOC	Soldadura amb elèctrode revestit i TIG. Pendent d'homologació aula fleca i brioxeria.		
	No SOC			
	Activitat CIRE	Operador/a de carretons, cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a fleques i botigues.		

CP DONES

		TIPUS D'OCUPACIÓ		OCUPACIÓ (persones)
OCUPACIÓ	TALLERS	Taller	Manipulats	20
	SERVEIS	CUINA/CAFETERIA		50
		BUGADERIA/BOTIGUES		
SERVEIS AUXILIARS				18
FORMACIÓ	SOC	Serveis auxiliars de perruqueria. Operacions d'enregistrament i tractament de dades i documents. Arranjaments i adaptacions de peces i articles de tèxtil i pell.		
	No SOC			
	Activitat CIRE	Cuina bàsica i d'aprofundiment, PRL general i específic per a botigues.		

Activitat parcialment finançada a càrrec dels crèdits rebuts del Ministeri d'Igualtat (Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere).

