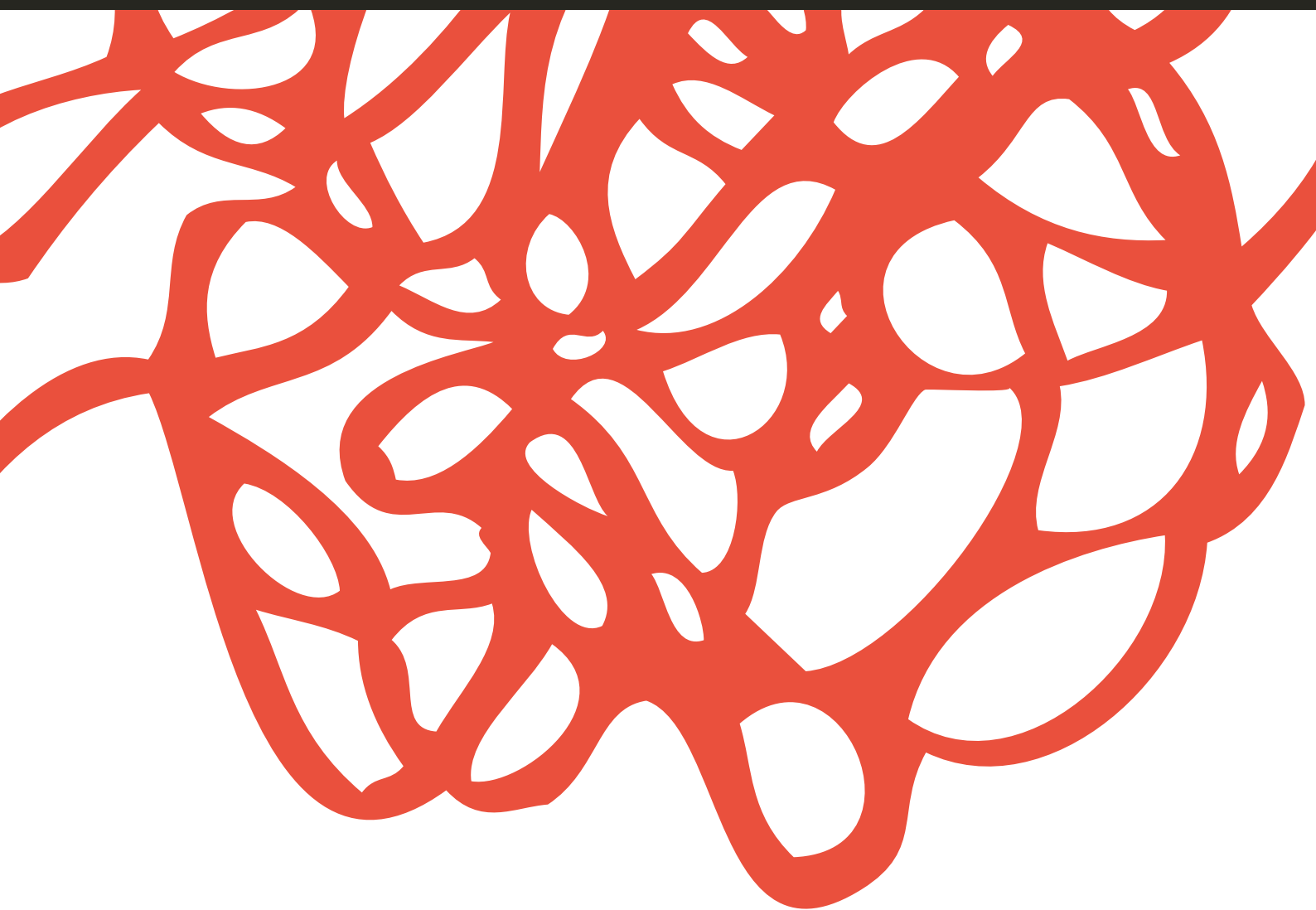


Gestió de les agressions masclistes

MANUAL PER A ORGANITZACIONS



filalagulla 

Índex

1. Presentació	4
2. Marc conceptual	8
3. Previ a l'abordatge: preparant les condicions organitzatives	12
4. Abordatge de les agressions masclistes	16
4.1. Consideracions generals	18
4.2. Passes inicials a seguir en la gestió d'agressions	21
4.3. Model d'intervenció:	23
4.3.1. Intervencions amb la persona agredida	24
4.3.2. Intervencions amb l'agressor	26
4.3.3. Intervencions amb la comunitat	29
4.4. Condicions per intervenir i per no intervenir	32
4.5. Com a facilitadora, cal estar preparada per reparar	35
5. A tall de conclusió: homes, us toca a vosaltres!	38

Presentació

Aquest document vol ser una eina per a totes les organitzacions que volen abordar el dolorós tema de les agressions masclistes que es produeixen al seu interior. Proposem una metodologia que és fruit del procés d'aprenentatge de Fil a l'agulla, després d'haver-nos vist abocades pel moment històric i per la nostra trajectòria amb entitats i organitzacions de tota mena que han comptat amb nosaltres en la important tasca d'esdevenir espais lliures d'agressions masclistes.

Aprendre a gestionar agressions masclistes no ha estat fàcil i en algunes ocasions hem comès errors que lamentem profundament. No hi ha paraules per expressar el que poden haver sentit les persones que no s'han sentit prou recolzades per nosaltres, estem en procés de reparar alguns d'aquests danys. Dedicarem un apartat a parlar de la responsabilitat de reparar de les facilitadores, ens sembla una qüestió central, hem de ser coherents amb el que prediquem i ser les primeres en no promoure la impunitat.

Junt amb les dificultats, hem anat recollint fruits i aprenentatges que ens han reafirmat en la necessitat de continuar i de compartir les nostres troballes.

Els fonaments d'aquesta proposta metodològica per gestionar les agressions els hem trobat en els plantejaments feministes i en la nostra missió com a facilitadores, dos pilars irrenunciables de la identitat de Fil a l'agulla. Per això, volem fer la nostra aportació a la gestió de les agressions masclistes des d'aquests dos llocs. Com a feministes volem que les agressions masclistes no quedin impunes. Estem a favor que les agressions surtin a la llum i valorem les aportacions que les feministes han fet en aquesta lluita. Aquestes aportacions ens ajuden a tenir una perspectiva política del problema i a focalitzar-nos en la impunitat, des de la consciència que la violència no pot veure's legitimada o justificada, ni explícitament ni implícitament.

Alhora, com a facilitadores, volem aportar els processos de reparació com una eina més de gestió de les agressions masclistes. En aquest sentit,

també incloem la mirada restaurativa i sistèmica. Volem posar el nostre granet de sorra per fer que l'abordatge de les agressions pivoti al voltant de les necessitats de reconeixement, de reparació, de no-repetició i de justícia que tingui la víctima. És per això que la nostra proposta és que les víctimes liderin el procés o donin el vistiplau als passos que cal fer per reparar el dany causat, perquè aquest és un dels principals focus de la proposta.

Un tercer fonament és l'aspecte sistèmic. La nostra metodologia implica un enfocament comunitari, en què l'entorn de l'agredida i l'agressor es faci responsable de la reparació i la prevenció de futures agressions. El treball amb la comunitat no sempre és possible, però la perspectiva sistèmica sempre ha d'estar present en la gestió de casos, ja que les agressions masclistes són conductes que reflecteixen el sistema de dominació heteropatriarcal i, per tant, hem de ser conscients que estem gestionant dinàmiques que transcendeixen a dues persones en concret, i que cal llegir amb una perspectiva històrica. La dominació patriarcal fa molts segles que existeix i és una font de trauma individual i col·lectiu que es manifesta en els abusos sistemàtics més o menys subtils que les dones i persones trans patim al llarg de la nostra vida, i en tot el dolor que hem heretat de les nostres avantpassades. Tenint en compte tot això, és fàcil comprendre que la gestió pot arribar a ser molt tensa, dura i amb una alta càrrega emocional. Però precisament per això pensem que no és suficient el fet de gestionar les agressions pensant només en dues persones. Perquè l'únic agressor no és l'home, és tota la comunitat, igual que l'agredida és també la comunitat sencera. Una tasca imprescindible en aquest abordatge comunitari és que els homes cis comencin a reflexionar sobre els seus privilegis i deixar-los anar. I que l'organització s'hagi de plantejar coses com la formació interna, les reunions, els òrgans de govern, etc. Això pot ser molest, però és un requisit per poder garantir la no repetició, aspecte fonamental de la nostra proposta. Cal un canvi de cultura interna.

És des d'aquests plantejaments que convidem a les organitzacions a llegir aquest Manual. Si existeix una situació concreta d'agressió masclista que voleu abordar, us oferim orientacions per gestionar-la des de plantejaments de justícia restaurativa i protecció a les víctimes. Però, més enllà de l'agressió, amb el present Manual us volem animar a treballar en una direcció concreta, la de generar una cultura organitzativa on les agressions no quedin impunes i on cada vegada sigui més difícil que passin. No hi ha cap organització que estigui lliure de masclisme. I, per tant, aquest Manual és una invitació a qualsevol grup que estigui interessat a posar consciència en el masclisme i aprendre a

reparar els danys generats. Aquesta és una responsabilitat col·lectiva que volem posar sobre la taula i que també assumim nosaltres.

El Manual conté els següents blocs:

En primer lloc, una delimitació conceptual que ens ajudi a saber de què estem parlant, quins tipus d'agressions hi ha, què les fa més greus, etc. Junt amb aquest bloc, un apartat per parlar dels aspectes que una organització ha de tenir en compte abans de l'abordatge d'una agressió: l'existència de protocols, circuits..., eines que les organitzacions poden tenir amb la previsió que les agressions passen i és millor avançar-se.

A continuació, un bloc centrat en l'abordatge de les agressions en si, on primer establim alguns requisits importants i marquem la direcció que ha de seguir el procés de treball, i després detallem els tipus d'intervenció que proposem. El treball amb la víctima és una part important i al voltant de la qual gira el conjunt de la proposta¹. També detallem en aquest bloc les intervencions a fer amb l'agressor i el treball que proposem amb la comunitat. Aquest treball comunitari, com hem dit, és un aspecte cen-

tral en la nostra proposta metodològica per transcendir les responsabilitats individuals i arribar a compromisos col·lectius contra la impunitat.

Per últim, un bloc on fem un recull de recomanacions per a organitzacions i, en especial, per als homes cis², en la línia de crear una cultura de no impunitat. No estem parlant de prevenir el masclisme, perquè som conscients que això, ara mateix, no és possible. Però sí que proposem generar col·lectius, associacions, partits, equips, cooperatives, espais... sensibles al tema, capaços de reconèixer el propi masclisme i de gestionar-ne els danys que causa en el si de la seva organització. Una organització que treballa activament en l'àmbit de la prevenció no només tindrà menys agressions a gestionar perquè crearà un clima de no impunitat, sinó que estarà més preparada per abordar aquelles que no hagi pogut evitar.

¹ Som conscients que el terme "víctima" pot simplificar la situació de la persona que ha patit l'agressió i que existeix un debat al voltant de la paraula més adequada, que algunes organitzacions parlen de supervivents. No hem trobat una bona alternativa per aquest terme, però volem mantenir present aquesta inadequació.

² Diem cis a les persones que s'identifiquen amb el gènere que se'ls ha assignat al èixer, en contraposició a les persones trans.

Marc conceptual

Parlar d'agressions masclistes ens porta a l'univers de les violències de diferents tipus i que han tingut diferents denominacions depenent del context:

- Violències masclistes: que s'exerceixen sobre les dones pel sol fet de ser dones, en el marc d'una societat patriarcal, de poder dels homes sobre les dones.
- Violències LGTBfòbiques: d'odi o aversió cap a les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBI+.
- Violència de gènere: que s'exerceix pels homes contra les dones, per part d'aquells que són o han estat cònjuges o units a elles per relacions d'anàloga afectivitat, fins i tot sense convivència en el moment de produir-se els fets.
- Violència sexual: segons l'OMS, relacions coitals no consentides, o bé intents, exhibicionisme, assetjament o coerció. Dins les violències sexuals el Codi Penal diferencia, de més a menys greu, entre els següents tipus:
 - Agressió: violència o intimidació. La forma més greu és la violació.
 - Abús: engany, coacció, sorpresa, ús de substàncies... no hi ha "violència" o intimidació i tampoc consentiment.
 - Assetjament: exigència de favors, la persona aprofita una situació de superioritat i la no acceptació d'aquestes exigències implica càstigs.

Per tant, en el context d'aquestes violències, considerem que una agressió masclista és qualsevol actitud, acció o omissió que discrimini i/o produeixi en l'altra persona un dany psicològic, emocional o físic.

La Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista la defineix com "la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels

homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat."³

Aquestes són algunes característiques de la violència masclista⁴ :

- Existeix quan hi ha un ús dels privilegis que el patriarcat reserva per als homes (cis).
- La violència és quotidiana, bona part està normalitzada i és invisible.
- Pot ser exercida voluntàriament o involuntàriament, conscientment o inconscientment.
- Pot ser detectada per qui la pateix o no. Depèn de cada persona, del context que l'envolti i de com ho ha viscut.
- Es dona a diversos escenaris: la parella, la família, l'entorn laboral, l'oci...
- A vegades es fan classificacions en graus o nivells en funció de la gravetat:
 - **Nivell 1:** micromasclismes, paraules i bromes, etc.
 - **Nivell 2:** agressions verbals (insults, vexacions), bavejos, tocaments no desitjats, assetjament, etc.
 - **Nivell 3:** agressions físiques i sexuals, conductes reiterades greus...

³ [Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Parlament de Catalunya](#)

⁴ [Elaborades a partir del Protocol Municipal per l'Abordatge de la Violència Masclista a Sabadell](#)

Les agressions són més greus si:

- Hi ha intencionalitat i premeditació.
- Si la persona amb l'actitud agressiva no escolta el feedback (verbal i no verbal) i reitera l'acció.
- Si ho ha fet amb més d'una persona diferent.
- Hi ha alguna evidència que faci o pugui fer això sense les condicions per les quals ha passat. Hi ha un risc real, per tant, de potencialment agredir a altres persones.
- Si la persona agredida no se sent amb capacitat de defensar-se.
- Si és forçada a fer una cosa que no vol.

Si ens aturem en la violència sexual en concret, les agressions són qualsevol intent o contacte sexual complet no volgut, no consentit d'un agressor a una altra persona. Inclou la violació, assalt sexual, l'assetjament sexual, exposició indecent, toc inadequat o pornografia infantil. S'inclou aquí tota violació de la integritat sexual d'una persona per una altra. La violència sexual causa dany a la víctima, a l'agressor i a les comunitats en què es produeix. És típicament experimentada com traumàtica per la víctima i pot ser tan aclaparadora que la persona no sap ben bé si sobreviurà. S'estima que 1 de cada 3 dones i 1 de cada 6 homes experimentaran alguna forma d'abús sexual en la seva vida.

Abans de plantejar-nos l'abordatge de les agressions masclistes serà important tenir en compte alguns aspectes claus que es deriven de les característiques que hem vist en aquest apartat:

- És important considerar la relació entre les agressions i les diferències de poder: amb relació al

gènere, l'edat, la posició en el lloc de feina o l'organització...

- Igualment cal tenir present la profunda inconsciència del poder associat al gènere, el significat de ser noi (cis), noia (cis), trans, persona no binària... en el context de l'agressió.
- El que cadascú sent és diferent i és important respectar també la vivència personal de la situació.

També és important el moment social i històric existent amb relació a les agressions masclistes, i la consciència més gran que han portat moviments de denúncia en els darrers anys, com el #metoo, la performance "Un violador en tu camino" de Las-tesis, etc.

Amb aquestes accions s'evidencia la importància del suport i la necessitat de comunitats involucrades en el treball al voltant de les violències masclistes. Sense cap mena de dubte, des de l'existència d'aquestes onades de reivindicació feminista, la legitimitat amb què ens hem sentit per denunciar ha augmentat considerablement.

Previ a l'abordatge: preparant les condicions organitzatives

Hi ha una idea útil per qualsevol organització que vol preparar-se per gestionar agressions masculines, i és la idea que hi haurà agressions. Això no agrada, i no volem que passi, però cal acceptar que n'hi haurà i que ens hem de preparar per abordar-les. És important comprendre el fet que la seva existència és consubstancial a viure en una societat patriarcal, i que els elements que a vegades es veuen com protectors ("és una organització petita", "tothom es coneix", "som bona gent", "som d'esquerreres"...) no eviten que les agressions es produeixin. El que cal, per tant, és reaccionar cada vegada més ràpid i millor, i aprendre de les situacions viscudes. Aquesta perspectiva pot semblar poc important, però ajuda a sortir de la "culpa" per passar a tenir una actitud més proactiva i responsable.

El primer aspecte que ajuda a una organització, per tant, és el fet de no resistir-se, no negar que hagi pogut passar un acte discriminatori o una agressió. Només si assumim que pot passar, i possiblement passarà, podem començar a desenvolupar la sensibilitat per detectar les situacions i a activar mecanismes i accions que ens eduquin en l'ús dels nostres privilegis.

Aquesta actitud de sensibilitat hauria de cristal·litzar en una política de l'organització. I crear una política vol dir dedicar-hi temps i recursos, perquè prioritzar el tema del masclisme no és només una qüestió de paraula, i cal generar espais, comissions, programes formatius... per tal de crear condicions favorables per a la gestió de les agressions. Fer aquest pas no és gens fàcil perquè suposa necessàriament tocar qüestions relacionades amb el poder. Suposa, en definitiva, qüestionar i potser revertir el joc de forces dins l'organització, tot afectant la capacitat d'incidir d'algunes persones.

Què pot fer una organització des d'aquesta perspectiva de preparació?

- **Quin és el marc normatiu.** En primer lloc, conèixer el marc que regeix l'organització. Existeixen

ja protocols establerts i definits als quals us hi podeu adherir segons el tipus d'organització. Hi ha protocols que regulen situacions de violència en l'àmbit laboral (protocol d'assetjament laboral i [sexual](#)), en l'àmbit educatiu [entre alumnat](#), en àmbit de la salut, en [entorns d'oci](#), per a [joves](#), etc. És clau per començar conèixer quin és el marc normatiu i com ens afecta, i quines responsabilitats tenen les organitzacions amb relació a les agressions produïdes en el seu si. Per exemple, en el cas d'entitats que treballen amb menors, és d'obligat compliment informar a familiars o persones tutores quan, com a responsable de l'entitat, t'assabentes d'una situació d'agressió.

- **Tenim protocol propi?** Segons el tipus d'organització es fa recomanable fer-ne un de propi, si no n'hi ha cap que reguli el marc d'actuació o que reculli els valors i criteris importants de l'organització. Per exemple, per organitzacions de voluntaris/es, activismes, etc., el fet que hi hagi un protocol definit pot ser important per dos motius:
 - El procés de crear-lo pot ser en si mateix un espai de reflexió i conscienciació important.
 - Si és conegut per a tothom, "les normes del joc" estan clares, i això pot facilitar la responsabilització de la persona agressora: "ja sabies quines podien ser les conseqüències", "ja saps quin és el posicionament de la nostra organització amb el tema".
- **Tenir mecanismes i una cultura de gestió dels conflictes.** Tot i que els conflictes i les agressions són coses diferents, de cara a una bona preparació com a organització és molt recomanable treballar per a una cultura de grup que té interès per abordar els conflictes, que fomenta el dissens i el diàleg, que té la voluntat de ser conscients i aprendre de les dinàmiques de poder i les diferències que hi ha, que té curiositat per les diversitats, que busca que les persones es relacionin i parlin de què els passa, els preocupa, els repta i els molesta, etc.

L'abordatge d'agressions masclistes té unes premisses i una gestió diferent a la de la gestió de conflictes. A vegades la diferència entre una gestió i altra s'ha atribuït a l'existència o no de relacions de poder, i no és ben bé així. En totes les relacions i, més encara, en tots els processos conflictuals, hi ha dinàmiques de poder que cal atendre. No és cert que la gestió de conflictes estigui basada en la igualtat.

El que ens interessa és que en el cas de les agressions masclistes, la diferència de poder és causada pel gènere. És de tipus social i, per tant, està reforçada per les estructures i la cultura, donant lloc a situacions de violència estructural i cultural. Aquest fet és clau per parlar d'agressions i no de conflicte. En aquests casos parlem de dany acumulatiu, ja que l'acció agressiva se suma a altres agressions prèvies que no necessàriament ha comès la mateixa persona, ni han passat en el mateix context, ni les ha rebut necessàriament la mateixa persona. Aquest fet fa que si no es fa res, participem de l'acceptació cultural del mateix fet, alimentant per tant la cultura heteropatriarcal.

Per tant, en el cas de la gestió d'agressions masclistes, a diferència de la gestió de conflictes, no atendrem la diversitat de relacions de poder que poden estar intervenint en la situació, sinó que atendrem la relació de desigualtat de gènere, és a dir, la violència i el dany causat per part de l'agressor a l'agredida fonamentat i promogut per l'existència d'un sistema patriarcal i masclista que permet aquestes conductes.

Si l'organització no té mecanismes per reparar altres tipus de dany causat per altres discriminacions o situacions, serà fàcilment percebut com a injust que es vulgui reparar un dany mentre n'hi ha tants d'altres desatesos, i això generarà resistències davant la gestió d'agressions.

- **Definir el circuit, passos, o procediment per actuar quan es detecta una agressió.**

És important que l'organització estigui preparada, tingui un mecanisme clar per saber a qui s'ha de

dirigir una persona si vol ajuda perquè ha viscut una agressió i quins són els primers passos. El fet d'haver definit això prèviament, dona suport al fet que, qui entomi el paper de fer-ne el seguiment, tingui la legitimitat de l'organització per fer-ho. Tenir el circuit definit ajuda molt:

- Perquè la protecció de qui pateix es pugui fer efectiva. Per exemple, poden ser útils en aquest sentit accions com: parlar amb X persones, que faran un grup de seguiment del cas, analitzaran la situació i veuran quin acompanyament poden oferir; acompanyar a denunciar si la persona ho vol; activar el protocol; posar-ho en coneixement de les persones amb autoritat o responsabilitat dins l'organització...
- A cuidar el procés de gestió. Moltes vegades el que complica la gestió d'agressions és com s'ha fet el mateix procés, perquè ha generat conflictes i tensions en el camí. Aquestes tensions afegides dificultaran que ens puguem centrar realment en l'agressió i haurem de fer contínuament una feina de separar els temes per anar-los abordant d'un amb un, i no confondre-ho tot. Algunes tensions i conflictes comuns que cal tenir en compte per tenir cura del procés de gestió són: persones que se senten excloses del procés de gestió i decisió, "per què ho estan gestionant X persones i no X altres o jo?" Si estan clars els mecanismes i les responsabilitats de cadascú, la gestió és més fàcil.

- **Fomentar espais de reflexió i sensibilització.** Fomentar espais de reflexió i sensibilització. Activitats de prevenció que ens ajudin a pensar-nos, a reflexionar sobre els privilegis, sobre com fem un ús o abús del poder, com discriminem sense ni adonar-nos, sobre com agredim i què vol dir reparar danys, etc.

Un punt de partida és preguntar-nos si a l'organització posaríem damunt la taula un cas de disci-

minació. Si la resposta és dubtosa o no ens atrevirem (perquè es negarà, perquè serem vistes com a problemàtiques...) vol dir que l'organització no és un espai segur. Cal aclarir que un espai de seguretat no és un espai on no hi ha agressions. És un lloc on serem escoltades i ho puguem plantejar sense tenir por. Perquè això passi cal crear condicions i anar obrint converses com aquesta, revisar com són les reunions, quines dinàmiques es donen, com és la conciliació, quins indicadors tenim de malestar i de desigualtat...

Una altra acció relacionada amb aquesta reflexió és tan simple com seure, escoltar, llegir, tenir curiositat... entrenar actituds diferents de posar-nos a la defensiva i entrar en el negacionisme, per tal de tenir una resposta responsable sense caure en la flagel·lació quan prenem consciència del masclisme.

- **Fer formació.** La gestió d'agressions requereix trobar l'equilibri entre:
 - Perspectiva feminista
 - Mirada restaurativa
 - Eines de facilitació i gestió de conflictes

Per tant, la formació sobre aquests temes és positiva per a l'organització. En primer lloc, és important l'educació en la gestió dels impactes que tenim en les altres persones. La nostra cultura de la culpa fa que sigui molt difícil relacionar-nos amb els errors, de manera que reconèixer-los és difícil. Tot i que habitualment no volem fer mal, és inevitable tenir un impacte en la resta de persones (podem fer comentaris feridors, tenir conductes que fan mal... sense que siguin deliberades). Necessitem aprendre a gestionar aquests impactes en general, no sols per totes les tensions que implica la convivència sinó també per agafar responsabilitat davant les discriminacions i els danys que inconscientment reproduïm. Aquest aprenentatge, llavors, no sols seria útil amb relació al masclisme, sinó també al racisme, el capacitisme, el classisme... o qualsevol situació on

algú ens indica que hem fet un mal ús del nostre privilegi. També en situacions quotidianes en les quals hem ferit a un company o companya, encara que no estigui aquest dany lligat a una situació de discriminació social.

Un altre tema de formació particularment necessari és la perspectiva feminista per a homes. Amb aquesta formació volem capgirar la manera en què s'acostuma a abordar la prevenció, i plantejar-la d'una manera que posi la responsabilitat d'aturar la violència i el masclisme a qui l'exerceix. Això suposa un canvi de focus i deixar de treballar per l'empoderament de les dones com a eina de prevenció de la violència per centrar-nos en els homes: reflexionar sobre què vol dir ser un home cis, quines són les possibles àrees cegues que tenim... Un aspecte fonamental del treball amb homes cis són els privilegis de manera que quan algú et diu que has estat masclista sigui molt més fàcil deixar de negar-ho i actuar amb responsabilitat.

Per últim, és necessària una formació específica en lideratge. Les persones amb poder formal i informal dins les organitzacions necessiten especial consideració, perquè tenen associada a la seva capacitat d'incidir una responsabilitat extra. La formació pot ser diferent depenent del tipus d'organització, però en general cal més formació en els temes anteriors, privilegis, discriminació, etc. per assegurar que no s'abusa del poder. A més, seria molt interessant plantejar la necessitat que els lideratges compleixin certs perfils i estiguin d'acord amb aquestes idees a la seva pràctica, i que quan cometin errors sàpiguen reparar. Per tant, és important definir quines capacitats ha de tenir una persona per ocupar una posició de poder en una organització. El canvi de cultura en una organització depèn en gran manera de les actituds i habilitats de les persones que tenen més visibilitat i legitimitat.

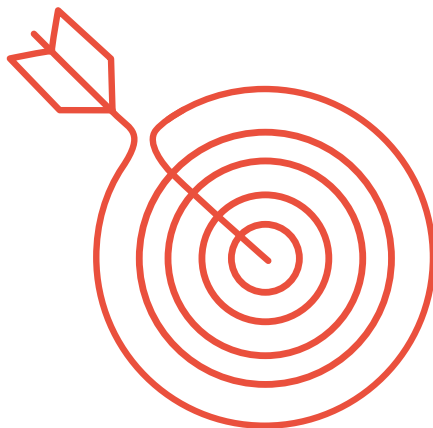
Abordatge de les agressions masclistes

La gestió d'agressions arranca quan una dona o una persona amb identitat de gènere no normativa denuncia haver rebut una agressió. I quan diem que denuncia, ens referim al fet que expressa que ha rebut una agressió amb el mitjà que triï. A vegades es dona la situació que la víctima no ho diu a l'organització directament i escull altres mitjans, com fer-ho públic mitjançant xarxes socials. Això no vol dir que l'organització pugui dir que no n'ha estat informada. La gestió ha de començar.

En la gestió d'agressions masclistes, la versió de la víctima mai es qüestiona. Cal tenir aquesta idea present en tot el procés, perquè la gestió de l'agressió en cap cas implica investigar o contrastar la seva versió, en especial tenint en compte que les dones no menteixen quan denunciïn haver patit una agressió masclista⁵. La investigació dels fets no és la funció d'un procés de gestió de l'agressió. Per tant cal iniciar un procés mitjançant el qual s'escolta a la víctima i es dona suport a l'agressor per tal que assumeixi responsabilitat pel que ha fet i reperi el dany. De nou, quan s'escolta l'agressor en cap cas és per contrastar el que diu la víctima. Es pot conèixer la perspectiva de l'agressor, però mai negar l'experiència de la víctima.

El procés que s'inicia pot ser purament autogestionat o pot ser paral·lel a un procés judicial. Per Fil a l'agulla és recomanable denunciar aquells fets que constitueixen delictes, encara que respectem absolutament les decisions que en aquest sentit pren la persona agredida. L'actuació des de la mirada restaurativa no va en contra de fer ús de la justícia penal. En els casos en què l'agressió constitueix un delictes, el risc de no denunciar és la impunitat de l'agressió. Per tant, cal un debat a fons sobre aquest tema, on és important que les organitzacions també coneguin les seves responsabilitats legals.

⁵ <http://blogs.vidasolidaria.com/galarazi/2010/02/07/mito-desmontado-mujeres-victimas-violencia-mienten/>



ABORDATGE DE LES AGRESSIONS MASCLISTES

Consideracions generals

Principi de protecció de la o les persones agredides i la no-revictimització

L'abordatge de l'agressió no ha de posar en perill la seguretat de les víctimes. No ha de suposar un nou procés traumàtic. Això passa per:

Que el procés estigui validat per la persona agredida i que tingui el grau d'implicació que desitgi i la informació que demani, i tenir present que aquestes necessitats poden variar en el temps. No assumir que la persona agredida vol formar part del procés, si no l'ha iniciat ella o encara que l'hagi iniciat. A vegades són membres d'una comunitat que volen gestionar els impactes que ha tingut una situació d'agressions. En qualsevol dels casos, un requisit per l'inici del procés és la validació de la víctima. La víctima ha d'estar d'acord en l'inici de la gestió i ha de poder decidir com vol ser-hi o no ser-hi present.

- Mai posar en dubte l'existència de l'agressió o fer preguntes que puguin fer que la persona se senti posada en dubte.
- No assumir que la persona agredida vol determinar coses.
- Tenir en compte el llenguatge que es fa servir. Hi ha qui parla de no fer servir la paraula víctima, que s'associa a una persona sense agència, vulnerable i dèbil, quan no té per què ser aquesta la vivència de la persona.
- Tenir molt en compte qui inicia el procés:
 - És la persona agredida? Llavors podem explorar què és el que vol, quin suport necessita.
 - És l'agressor? Hem d'estar molt atentes de no iniciar un procés revictimitzador. Necessitem assegurar-nos molt de quina és la voluntat de l'agressor.
 - És l'entorn? Amistats o persones de suport? Què necessiten?
 - És el grup que està gestionant la situació? Necessiten suport per com fer-ho?

Necessitat de diferenciar la gestió d'altres conflictes que sempre hi ha.

Aquest és un repte constant, ja que quan s'assenyala una agressió, sortiran altres situacions de conflictes, dificultats, malestars, etc. Per tant, és bàsic tornar de nou a la situació que es treballa i entendre que una cosa va darrere l'altra. La persona agressora pot sentir que és un boc expiatori i hi ha més persones que a l'organització han fet el mateix i no les han assenyalat. A vegades és així, i cal ser conscient del que implica ser el primer, acompanyar-ho, i donar suport a l'organització per tal que el cas serveixi per marcar un precedent i busqui les maneres d'implicar a la comunitat en l'assumpció de responsabilitat.

Prevenir els conflictes derivats de la gestió de l'agressió.

Un altre tema típic és la dificultat que hi ha per la gestió de la situació mateixa, a causa de:

- Les persones que han de gestionar-la no estan legitimades.
- S'han imposat unes mesures de les quals l'agressor no se'n sent part i no responen a les necessitats de la persona agredida.
- La persona agredida no se sent guia del procés.
- Les persones que gestionen tenen vincles estrets amb les persones directament implicades i això els dificulta la gestió i els suposa molt d'estress emocional.

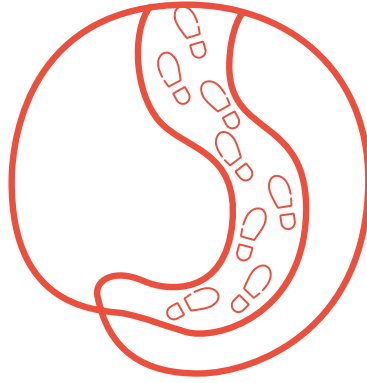
Conèixer aquestes dificultats pot ser útil per a l'organització perquè poden ser indicadors i recomanacions d'allò que cal fer.

Resultats desitjats

Per últim, i com a punt de partida de la gestió de les agressions masclistes, és útil tenir clar cap a on estem caminant, i quins són els resultats que esperem obtenir. Entenem que el procés ha de tenir com a resultat desitjat (i no sempre possible, per cert):

- La reparació de la persona agredida (eix central de la nostra actuació)
- La reparació de la comunitat agredida.
- L'assumpció de responsabilitat individual per part de l'agressor.
- L'assumpció de responsabilitat col·lectiva per part de la comunitat en la qual l'agressió ha tingut lloc, en especial per part dels homes cisgènere.

En l'assumpció de responsabilitat i la reparació és central la garantia de no repetició. Això suposa que tant l'agressor com la comunitat es transformin. I tot plegat implica que dissenyem una metodologia i una intervenció integral amb perspectiva comunitària.



ABORDATGE DE LES AGRESSIONS MASCLISTES

Passes inicials a seguir en la gestió d'agressions

L'agressió ja ha succeït i l'organització se n'ha assabentat. Però, qui farà la gestió? Tenim un grup assignat? Cal definir aquest grup?

Per decidir qui se'n fa càrrec serà important considerar els coneixements tècnics, habilitats, sensibilitats i consciència de gènere de les persones que faran la gestió. També el seu posicionament i legitimitat dins de l'organització. Facilita el procés el fet que hi hagi certa distància emocional amb les persones implicades, ja que si hi ha rols múltiples i, per exemple, la persona a més de compartir l'organització és amiga, més difícil es pot fer la gestió. Si és difícil trobar aquesta distància emocional, una possibilitat és externalitzar la gestió.

Una vegada establert el grup, aquest haurà de valorar la intervenció que li sembla més adequada, depenent de si ha passat fora de l'organització, o amb altres persones que no hi pertanyen, etc. I també haurà de decidir com gestionar-ho, si amb una intervenció d'autodefensa, una gestió restaurativa... És important valorar cada cas individualment, perquè no tot val per tot. A vegades es podrà parlar amb la persona agredida, a vegades no, a vegades no voldrà ser part del procés... Per tant, hi poden haver moltes circumstàncies diferents i moltes portes d'entrada a la gestió. Pot ser que hagi passat fa temps, pot ser que qui porta el tema no sigui ni la víctima ni l'agressor i sigui un grup... El que ha de ser invariable és el nostre focus: reparar la persona agredida. I cal que l'organització tingui clarat amb el focus.

El fet de tenir un protocol pot ajudar a prendre totes aquestes decisions inicials, ja que en realitat, el primer pas seria seguir el procediment que aquest protocol estableix. Si es tracta d'un cas que no es dona en el marc d'una organització o si aquesta no té protocol, els passos a seguir depenen de qui ha posat de manifest l'agressió i amb quina intenció.

Per tant caldrà clarificar la intenció de qui manifesta la situació i arribar a un posicionament de l'organització sobre la gestió i el seu objectiu. També caldrà especificar qui gestionarà l'agressió, bé sigui una comissió o bé un suport extern. En qualsevol cas és important que les persones que vagin a gestionar tinguin cert grau de legitimitat i protecció per part de l'organització.

A continuació ens centrem en les orientacions per treballar amb la víctima i amb l'agressor.



ABORDATGE DE LES AGRESSIONS MASCLISTES

Model d'intervenció

4.3.1. Intervencions amb la persona agredida

La proposta de treball amb la víctima és central des de l'enfocament de la perspectiva restaurativa. Aquest enfocament se centra en la seguretat de qui ha estat agredida i qüestiona els patrons subjacents i les estructures de poder. Per tant és important conèixer les necessitats de les persones que han patit el dany, ja que aquestes determinaran en gran manera el procés a seguir. Les persones agredides, per tant, han de jugar un paper actiu en la gestió.

Si qui es dirigeix a nosaltres és l'**agredida**, el primer pas és atendre quina és la seva necessitat.

Cal veure què seria més reparador que passés, i escoltar les seves necessitats de reparació. A vegades la persona agredida ho té claríssim i a vegades l'hem d'ajudar a desxifrar-ho i definir-ho. Potser necessita deixar de compartir espais amb l'agressor, o que aquest es formi, o un reconeixement dels fets... A vegades el que necessita és temps. No s'ha de donar per fet que la persona agredida vol parlar amb l'agressor, perquè aquesta és una opció molt minoritària. Serà molt important recordar a la persona els motius que té per denunciar l'agressió, perquè ella se sentirà culpable per estar posant això sobre la taula. Per tant, un objectiu important és fer-li suport i contrarestar aquesta sensació de la víctima d'estar fent una cosa mal feta. Cal reforçar-la i celebrar la seva denúncia, i els nostres comentaris i preguntes han d'anar en aquesta direcció.

Els protocols poden ajudar a definir les mesures a prendre, ja que habitualment diferencien nivells de gravetat i, a partir d'aquí, fan propostes d'intervenció. També caldrà considerar si és una única acció o si és reiterada. El fet de tenir protocol, però, no determina el que ha de passar, perquè la nostra proposta implica centrar-nos en el que necessita la víctima. Si les mesures que estableix el protocol no estan alineades amb el que la persona necessita, cal fer una combinació i crear una proposta a mida. Això no treu valor als protocols, que són també la manera

que tenen les organitzacions de ser reparades elles mateixes. Constitueixen un recordatori del fet que les organitzacions també reben un dany amb les agressions i, com a tals, han de ser reparades.

És important tenir en compte que potser la persona agredida no està per debatre tot això, i el llenguatge s'ha d'adaptar al seu estat psicològic, que podem revictimitzar-la si no posem el focus en el seu benestar. I amb relació al llenguatge, cal saber de quina manera vol ser anomenada.

Un altre tema que cal considerar és que la víctima pot tenir dificultats per parlar del tema, i en aquest sentit és necessari fer-li suport a la persona per tal que expressi fins a on vulgui. I no cal que ho faci en una sessió única. Cal deixar clar que tot és opcional, que la persona se senti sostinguda i amb capacitat d'escollir (que és el que l'agressió no li ha donat). Està bé saber si necessita suport terapèutic, sabent que aquesta opció no és necessària per tothom i que caldrà preguntar-ho. La persona necessita un sistema de suport i aquest pot venir de diferents llocs. Per últim, dir que un entorn que creu a la víctima pot ser en si mateix reparador.

De manera global, en les intervencions amb la persona agredida cal tenir presents les necessitats que pot tenir⁶:

- Seguretat i cura: seguretat física i emocional i en les relacions; paciència per recobrar la confiança; a vegades, es necessita separar l'agressor de la víctima.
- Ser creguda, absoluta i vindicada: "et crec"; "no és la teva culpa"; reconèixer que el que ha passat està malament.

⁶ Extret de *Little Book of Restorative Justice for Sexual Abuse: Hope through Trauma* de Judah Oudshoorn amb Lorraine Stutzman Amstutz i Michelle Jackett

- Tenir veu i empoderament: escoltar la seva veu; generar opcions per guanyar control sobre la seva vida de nou.
- Necessitat d'expressar-se i afligir-se: de passar el procés de dol, explorar la seva identitat (també el ser sexual), amb la possibilitat d'expressar els impactes patits, a vegades directament als agressors.
- Suport i educació: suport terapèutic; entendre que l'estrès posttraumàtic és una resposta normal; guanyar claredat en temes com l'erecció o l'orgasme com a resposta, sense que vulgui dir que els agradi o vulguin.
- Informació i opcions: saber quin suport està disponible, com pot ajudar, que fa l'agressor perquè no passi una altra vegada...
- Necessitat d'assumir responsabilitats: és crucial tenir permís per equivocar-se al mateix temps que es té suport en el procés de sanació. La persona agredida ha de sentir que té diferents estratègies per fer front a la situació, que pot preguntar com estan funcionant les opcions triades.

Algunes preguntes útils a les sessions amb la persona agredida poden ser:

- Qui ha resultat danyada? Quin és el dany? Què és allò que fa mal?
- Què necessita per restaurar el dany? (això pot donar pautes de quina pot ser l'actuació a prendre)
- Qui n'és responsable?
- Què pot fer la persona responsable per restaurar el dany i restablir les relacions (en cas que sigui desitjable per part de la persona agredida)?

Algunes idees per l'acompanyament a la persona agredida:

Defugiu el fet de nomenar a qui ha patit com a víctima, per l'associació negativa d'això relacionada amb una vulnerabilitat i indefensió que no té perquè estar present⁷. Cal conèixer com se sent, com ho viu i què necessita.

- Doneu valor a la seva experiència i vivència.
- Sovint hi pot haver un procés de culpabilització. Aquest fa difícil identificar la situació, parlar-ne i demanar suport, i que pugui dir què necessita sense pensar en com això pot afectar negativament a l'altre o a la comunitat.
- Donar suport a les seves necessitats.
- Si ha viscut situacions d'abús prèvies, pot ser que s'activin i estiguin presents.

És important tenir en compte que són les necessitats de la víctima les que guiaran la resta d'intervencions.

⁷ Com hem dit a la Presentació, la paraula "víctima" no sempre és la més adequada per aquesta realitat i per tant cal conèixer com se sent la persona.

4.3.2. Intervencions amb l'agressor

Així com el focus en la mirada restaurativa li atorga a la víctima la centralitat a l'hora de definir el que necessita i guiar el procés, aquesta mateixa mirada té unes implicacions per a l'agressor: suposa sovint fixar condicions o demandes a la persona agressora com a mesures per restaurar la seguretat o la confiança, i prevenir que el dany es torni a repetir; a més d'un protocol de seguiment amb l'objectiu d'assegurar-se que les demandes es compleixen.

Si és l'agressor el que vol iniciar la gestió, la intervenció amb l'agressor anirà en la línia d'indagar quines són les seves intencions. El posicionament de Fil a l'agulla és només treballar amb aquells agressors que de manera inequívoca reconeixin el dany causat, entenguin la dimensió masculista de la seva conducta, i estiguin disposats a entrar en un procés de presa de consciència i responsabilitat pels seus privilegis i la violència que se'n deriva. A més, en cap cas parlem amb la víctima a petició de l'agressor. Aquest és un posicionament com entitat que no tenen per què compartir totes les organitzacions, però sí que caldrà tenir uns criteris de quan intervenir o no amb els agressors.

Per començar la intervenció amb l'agressor és important la manera en què es produeix la primera conversa amb ell, amb la finalitat que es faci càrrec de la situació.

Aquestes són algunes pautes per la primera conversa:

- Explicar-li la situació concreta i deixar espai per tal que pugui compartir com se sent, què li passa quan se li explica.
- Escoltar allò que necessiti expressar.
- Quina és la seva disposició a complir amb les mesures que es deriven de les necessitats de reparació que la víctima i també de l'organització.

Els agressors, per la seva part, també tenen una sèrie de necessitats:

- Necessitat de prendre responsabilitat⁸:
 - Passar de la negació a anomenar el que està fet malament: "Jo he fet això"
 - De la minimització a reconèixer el dany: "Com a resultat hi ha persones malmeses..."
 - De la justificació a la presa de responsabilitat: "Asseguraré que mai més tornarà a passar"
 - De la racionalització a acceptar responsabilitat i buscar maneres de reparar: "A través de ..."
- Necessitat de ser tractat amb dignitat i respecte i tenir suport. Necessiten fer-se responsables en un context de suport, on la presa de responsabilitat, la separació i la incapacitació són opcions.
- Creure en la seva capacitat de canviar. El canvi requereix espai segur pels agressors per ser vulnerables, entendre's a ells mateixos així com el mal que han fet.
- Associació i companyonia. Necessiten comunitats i professionals que es comuniquen entre ells.

Per ajudar en el procés de responsabilització de l'agressor és important també seguir aquestes pautes:

- Empatitzar i comprendre l'impacte de la conducta/actitud d'un mateix.
- Comprendre la relació entre el gènere i l'agressió. Consciència de privilegis i de poder.

8 Extret del *Little Book of Restorative Justice for Sexual Abuse: Hope through Trauma* de Judah Oudshoorn amb Lorraine Stutzman Amstutz i Michelle Jackett

- Sortir de la culpa que congela i de la por i la victimització, i entrar en la responsabilitat.
- Estar obert a escoltar les necessitats de les víctimes.

Finalment el procés es tanca quan comencem a notar certa garantia de no repetició, i de capacitat d'entomar responsabilitats. No podem garantir que no tornarem a fer mal, que no tornarem a ser masclistes, el que sí que podem garantir és que seguirem treballant per tal que aquests actes de masclisme siguin menys, menys greus i que, sobretot, tindrem obertura a escoltar i entomar responsabilitat i reparar el dany immediatament.

Arribar a aquesta presa de responsabilitat és un procés difícil que es veu dificultat d'alguns mecanismes de defensa habituals:

- Mecanismes que no permeten reconèixer la conducta violenta: negació, minimització, justificació i externalització de la responsabilitat.
- Conductes de boicot: absències o canvis permanents de les sessions, arribades tard i equivocacions de dia i hora, canvis permanents dels temes plantejats, postura victimista, entre d'altres.
- Actituds negatives amb la persona que fa l'acompanyament: demostra permanentment el desacord, desvaloritza la seva funció o les seves opinions, culpa dels seus problemes, etc.
- Posició de pseudomotivació: manté una postura condescendent, intentant agradar a la professional per camuflar el seu malestar.

Aquests són alguns consells per a persones acusades d'agressió que poden ajudar a superar els obstacles anteriors⁹:

- Supera la fase de negació: fa vergonya, però és important tenir el coratge per acceptar i reconèixer que el teu comportament ha fet mal.
- Respecta que la persona agredida té l'autoritat per decidir com cuidar-se i com gestionar la situació
- Aprèn a escoltar.
- Practica la paciència, no forçis una solució o un diàleg.
- Mai MAI culpis la víctima: nota la teva pròpia tendència a posar excuses, dir que està exagerant i no és tan greu, que ella ho buscava, etc. i para't. Això fa mal i el responsable en una agressió és sempre qui ha tingut el comportament, mai qui el pateix.
- Parla només per a tu. No suposis com se sent l'altre.
- No silenciïs. Parla de tu i la teva experiència, d'una manera respectuosa, que respecta la de l'altre.
- No t'amaguis darrere de les amistats. Fer-los saber que si volen recolzar-te i no només defensar la teva reputació i reaccionar a les acusacions, han d'ajudar-te a fer autocrítica i donar-te suport per acceptar la situació i el dolor que se'n desprengui.
- Respecta els desitjos de la persona agredida i de la comunitat.

⁹ Extret de "[Cómo dar el primer paso. Consejos para personas acusadas de agresiones sexuales](#)", Wispy Cockles" i [Rompiendo el Bloqueo a tratar las Agresiones Sexuales y el Maltrato en los Entornos Anarquistas](#)

- Acceptar la situació, prendre responsabilitat i actuar en conseqüència ajudarà a la persona agredida, a la comunitat i a tu. Responsabilitza't. Evita el maltractament i l'agressió abans no tingui lloc.
- Busca suport en amistats, família o professionals.

Accions possibles per a la persona agressora:

- Treballar amb una xarxa de suport, compassiva i, al mateix temps, amb capacitat de desafiar, que tingui els coneixements i l'experiència suficients per acompanyar l'agressor.
- Treball individual amb una persona especialitzada.
- Treball grupal amb altres persones en la mateixa situació amb acompanyament o sense.
- Sessions amb acompanyament extern o sense per treballar l'impacte i la presa de responsabilitat en la comunitat, amb tota o una part.
- Amb la persona agredida, sempre que aquesta ho vulgui.
- Fer aportacions a la comunitat més enllà del cas = involucrar-se de diferents maneres amb el tema.

4.3.3. Intervencions amb la comunitat

Les idees exposades fins aquí donen una idea de l'enorme paper que tenen les organitzacions en l'erradicació de les agressions masclistes. La realitat, però, és que la vivència de les agressions és molt traumàtica per organitzacions de tota mena (equips de treball, empreses, associacions, partits polítics, comunitats de vida...). Quan una agressió surt a la llum es desperten molts processos. En l'àmbit intern de l'organització és habitual la creació de bàndols en funció de lleialtats i afinitats (persones que creuen a la persona agredida, d'altres que no), el secretisme o la inacció per por a les repercussions o al ressò fora de l'organització, i la incapacitat per donar una resposta adequada a la situació que posi al centre la restauració del dany a la persona agredida. Així, es perpetuen situacions molt doloroses per les persones agredides, que poden acabar marxant de les organitzacions, i realitats d'impunitat pels agressors emparats per una cultura i unes dinàmiques que no afavoreixen la presa de responsabilitat.

En l'àmbit extern, fer una intervenció per gestionar agressions implica posar-se a l'ull de l'huracà per diferents motius. Determinats casos estan acompanyats d'un gran ressò mediàtic i a les xarxes socials, de manera que la confidencialitat a vegades queda compromesa i s'ha de treballar en una atmosfera pública de tensió i acusacions. El moviment feminista pot tenir també opinions diverses i legítimes al voltant de la necessitat d'actuar en aquestes situacions o d'adoptar mesures d'autodefensa feminista, i aquesta diversitat forma part de la complexitat de la intervenció.

En el millor dels casos es pot decidir fer alguna cosa amb relació a l'agressió que s'ha posat damunt la taula, i això es fa mirant d'abordar la situació concreta entre la persona agredida i l'agressor.

La invitació d'aquest Manual és passar d'aquest tractament individualitzat de l'agressió a un abor-

datge col·lectiu de gestió de les agressions sexistes que tenen lloc a l'organització, tant si surten a la llum com si no. Es tracta un procés que ha d'aportar major consciència de la manera en què les agressions es perpetuen a les organitzacions i capaciti els seus membres per actuar. Són objectius que van més lluny de la gestió de l'agressió concreta, i que volen caminar cap a una cultura de no impunitat amb relació al masclisme i a qualsevol dinàmica de discriminació social.

Per tant, la primera idea que cal tenir en compte en l'abordatge comunitari de les agressions és que no té a veure amb les conductes concretes que ha tingut l'agressor, sinó que té a veure amb tots i cadascun dels homes cis que formen part de l'organització. L'únic agressor no és el que ha estat acusat. I, per això, el primer pas que poden fer els homes de l'organització és obrir-se a la possibilitat que ells també hagin tingut conductes masclistes que constitueixen agressions masclistes.

Aquest canvi de paradigma implica un canvi de focus, en el sentit que les intervencions apunten cap a un canvi de cultura, cap a les bases que han sustentat l'agressió. Això vol dir entendre primer les pautes culturals que ho han permès, i també crear nous patrons de relació, fer alguna cosa per transformar la cultura actual.

La cultura que ha permès les agressions masclistes s'endinsa en generacions i generacions. Té un impacte històric que ha generat molt dolor, i que no ha tingut espais on ser escoltat ni reparat. Per tant, aquest dolor serà present en la gestió comunitària de les agressions. Això vol dir que no cal esperar que hi hagi un cas per abordar la necessitat de reparació de la comunitat, perquè es pot començar a fer aquesta feina ja, sense esperar que hi hagi una acusació d'agressió. Qualsevol grup o col·lectiu pot crear espais comunitaris on el dolor històric associat amb el masclisme pugui ser escoltat i atès, i aquesta és la primera conseqüència de la perspectiva comunitària: que deixem de pensar que no cal fer esperar l'inici de la gestió d'agressions al moment que es denunciï un cas. Casos en tenim totes en les

nostres experiència de vida. Material no en falta.

És a partir d'aquesta proposta que gira gran part de la intervenció a l'organització.

Aquest plantejament, però, no vol dir que no calgui atendre la situació concreta, perquè una altra pregunta crucial que cal que respongui l'organització és què farà que no torni a passar una cosa semblant. Què farà que no es repeteixi l'acció de l'agressor? Això passa, inevitablement, per un procés de transformació en què l'organització pugui reflexionar i crear condicions perquè no es repeteixi.

Una última idea en l'abordatge comunitari de les agressions és que igual que l'organització ha permès que passés l'agressió, l'organització en el seu conjunt ha estat també víctima de l'agressió. Ha patit danys. Per tant necessita ser reparada. La veu de l'organització que expressa aquest dany i expressa què necessita per ser reparada ha de ser una part del procés de treball. A vegades, els protocols són una manera que tenen les organitzacions de plasmar aquesta idea de fons, que és la necessitat de reparació del grup.

Dit això, plantejem algunes accions comunitàries en la gestió de les agressions a les organitzacions:

- **Els principis.**

Sovint pot ser útil iniciar les intervencions realitzant una sessió amb tota l'organització o amb una part representativa que ens serveixi per clarificar els principis de l'actuació. Amb quina perspectiva i quina ètica ens proposem intervenir. Cal que l'organització en tingui coneixement i sàpiga quin serà el pla d'acció, i en un primer moment això es pot fer en un espai mixt amb tot el grup. A partir d'aquest moment, però, proposem tenir espais separats, un per homes cis i un per dones i persones amb altres identitats de gènere, trans i no binàries.

- **El treball amb els homes cis.**

Les sessions amb homes cis a les organitzacions tenen l'única i exclusiva funció de donar els coneixements i les eines necessàries per aprendre

a fer un bon ús dels seus privilegis, sent capaços de detectar i assumir les seves violències i de reparar els danys que causen. En aquest camí és fonamental treballar els principals obstacles que generalment fan que els homes cis no assumeixin responsabilitat. Per una part, el negacionisme al voltant de les agressions (negar-les, minimitzar-les, no reconèixer-les...) i per una altra part, la ceguesa al voltant dels privilegis. La inconsciència dels privilegis de cadascú al voltant del gènere dificulta l'abordatge de les agressions i, per tant, és impossible pensar a reparar si els homes no s'adonen del que generen. Per tant, es tracta de donar suport als homes cis per aprendre sobre privilegis, llegir, informar-se i buscar feedback de les persones properes que els puguin parlar del seu impacte (per exemple, dones del seu entorn que els diguin com és estar amb ells).

Aquesta feina no es pot fer en una única sessió. En fan falta almenys dos i potser més, depenent del grau de negacionisme i del treball previ. En realitat no és un treball que s'acaba amb la intervenció, de fet, podem considerar la intervenció culminada quan el mateix grup i l'organització començar a responsabilitzar-se i a pensar en possibles accions de futur. Vol dir que la responsabilitat comença a entomar-se i la intervenció externa és menys necessària.

- **El treball amb les dones, trans i lesbianes.**

Considerem que no és aquest col·lectiu qui ha de fer el treball principal en la prevenció i l'atenció de les violències a les organitzacions. Es pot fer treball amb les dones, trans i lesbianes en cas que es vulguin abordar alguns temes específics, però la responsabilitat major en el canvi de cultura ha de recaure en els homes, i no afegir una càrrega extra a les dones. Així i tot, pot tenir sentit fer alguna sessió per explorar com és la seva experiència amb els homes cis en l'organització concreta, i què necessiten les dones o persones amb altres identitats de gènere dels homes cis de l'organització. Es tracta d'un procés anàleg a la

reparació individual, però de forma col·lectiva, les dones tenen molt a dir sobre la manera en què el masclisme afecta la seva manera de pertànyer a l'organització i apunten les violències quotidianes i normalitzades que han també de cedir si volem crear espais que siguin realment segurs per tota la comunitat.

Pot passar que en aquestes sessions hi hagi diferents perspectives entre les dones, inclús conflictes o danys a reparar. Podem explorar i treballar aquests aspectes i així ho vol el grup sense perdre de vista quin és el focus de la intervenció: que elles siguin reparades i que l'organització creï espais que siguin més segurs per aquests col·lectius.

• **El treball mixt amb tota l'organització.**

Una vegada realitzades aquestes sessions pot tenir sentit o no fer una nova intervenció mixta, segons si s'han complert alguns requisits:

- Que el grup de dones vulgui (igual que en sentit individual).
- No cal que hi vagi tothom, hi va qui vol.
- Que les persones que faciliten o gestionen vegin que els homes estan preparats per assumir responsabilitat.

Si aquesta darrera condició no es compleix, és millor no fer de nou sessions mixtes perquè pot ser retraumatitzador.

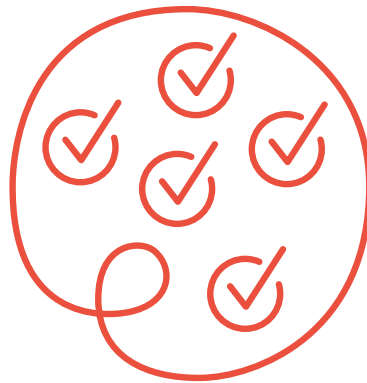
En el cas que es decideixi fer una sessió conjunta, el tema central ha de ser la presa de responsabilitat dels homes cis. En aquest tema és important tenir en compte on acaba i on comença la responsabilitat pel que passa a altres persones, i aquest pot ser un escull a tractar. Si un home té un impacte concret a l'organització, és possible que aquest impacte vingui a reforçar opressions històriques en les dones. Aquesta conducta concreta pot despertar un dolor que transcendeix el moment actual. El dubte que sol sortir és quina parcel·la de dany ha d'assumir aquest home? Aquí es pot tenir més o menys generositat a l'hora d'agafar responsabilitat. Hi haurà homes que voldran as-

sumir el que han fet ells, però no el que han fet els seus avantpassats. La proposta és apostar per la generositat, és a dir, promoure una ètica que qüestioni que les nostres responsabilitats comencen i existeixen tan sols amb relació a les conductes que tenim. Hem de considerar la possibilitat d'obrir-nos també a heretar la responsabilitat dels danys que s'han causat amb anterioritat, de la mateixa manera que heretem els privilegis. Existeixen moltes experiències de processos de reparació protagonitzats per descendents de les persones que van cometre els fets.

Un altre tema relacionat amb la presa de responsabilitat és el fet que el que nosaltres som no és el mateix que el que nosaltres representem pels altres. Hem de ser conscients de com em percep l'altre, perquè això marca l'impacte. Per això és important deslligar la intenció de l'impacte que tenen les nostres accions. Per això és important entendre quin rol representem les persones més enllà de la identitat individual o de les nostres sensacions internes. Un home representa molt per ser home i, per tant, és necessari relacionar-nos també amb allò que representem.

Quan estem en un col·lectiu on hi ha generositat, el potencial de reparació és immens. A vegades necessitem que repari qui ha causat el dany, però moltes vegades no. Moltes vegades necessitem que algú estigui a l'altre costat. Algú que representi el rol que pugui assumir responsabilitat.

Per acabar aquest apartat de l'abordatge comunitari cal tornar a fer esment a les dificultats que podem trobar-nos a causa de la gran diversitat de situacions. Hi ha molts pocs casos que segueixin una pauta clara dins una organització. Encara més quan passen a la comunitat en sentit més ampli, al poble, al barri... La manera d'abordar les agressions requereix sempre una dosi de creativitat i d'anar veient què es necessita, i no es pot fer des de pautes molt estrictes. És per això que és útil partir d'uns principis i una ètica que ens guiïn, i no tant de passes determinades.



ABORDATGE DE LES AGRESSIONS MASCLISTES

Condicions per intervenir i per no intervenir

Abans de tancar aquest bloc relacionat amb l'abordatge de les agressions volem fer algunes referències a les condicions necessàries per intervenir.

La gestió de les agressions pot arribar a ser un procés molt complex per totes les persones que formen part de l'organització i que estan relacionades amb el cas. Per tant, és important tenir en compte si en l'àmbit personal estem o no en condicions per assumir aquest repte, tant per les persones que pertanyen a l'organització i assumeixen aquesta responsabilitat com per les persones externes que volen facilitar la gestió des de fora. I estar en condicions vol dir que podem garantir que amb la nostra intervenció no revictimitzem la persona que ha patit les agressions, que continua sent l'aspecte més crucial de la gestió, i que tampoc ens retraumatitzem a nosaltres mateixes.

Amb aquesta premissa, estem en una situació favorable per assumir la gestió d'agressions quan tenim les següents condicions:

• Interès i motivació:

Si ets una dona cis o persona trans/no binària és molt important que et preguntis amb total llibertat si realment té sentit per a tu la gestió d'una agressió o d'agressions en general. És important que ho fem des de l'opció, per no reproduir els estereotips masclistes que ens obliguen a estar en el rol de cuidadores i que podria convertir l'experiència de la gestió amb un fet revictimitzador. Si ets home cis i vols gestionar agressions, pregunta't a fons per què ho vols fer i assegura't que no és per situar-te al lloc dels bons, només estàs legitimat si et saps també agressor i tens experiències en reconèixer-ho i reparar danys. Assegura't que fas la gestió acompanyat d'altres persones que no siguin homes cis.

• Coneixements necessaris:

- Sensibilitat, consciència i comprensió amb relació a les causes, les diverses manifestacions més o menys subtils i les conseqüències de la violència masclista. Formació en feminisme.
- Saber distingir entre la gestió d'agressions i la gestió o mediació de conflictes: quines són les diferències en l'àmbit conceptual i quines conseqüències tenen aquestes diferències a l'hora d'intervenir i abordar les situacions que es plantegen.
- Entendre la importància de l'existència de mecanismes i protocols per a la gestió d'agressions així com les seves limitacions.
- Haver llegit a fons i estudiat el Protocol, en cas que existeixi, i entendre'n l'esperit.
- Saber desxifrar totes les qüestions que sorgeixen al voltant dels casos per poder centrar-se en l'eix gènere, i reconèixer l'existència d'altres problemàtiques sense que desplacin la gestió de l'agressió com a focus principal.
- En les sessions amb les víctimes, saber recolzar sense qüestionar, ni ser paternalista ni revictimitzar. En cas de cometre alguna equivocació com a facilitadora, és necessari saber reparar, perquè les facilitadores també podem revictimitzar.
- En les sessions amb agressors, saber confrontar de forma ferma i compassiva alhora, i aprendre a detectar quan hi ha i quan no una voluntat de transformació que va més enllà de la paraula.
- No tenir programes o idees preestablerts del que necessitarà una situació, i tenir molta obertura per escoltar a la víctima, que és qui conduirà el procés. També cal saber buscar l'equilibri entre seguir la víctima i te-

nir en compte la proporcionalitat que garanteix el protocol.

- És útil tenir coneixements bàsics sobre trauma.

• **Habilitats personals:**

- Ser conscient de les maneres en què la gestió pot fer-nos reaccionar en l'àmbit personal per temes de la nostra història, i tenir mecanismes per abordar les reaccions pròpies.
- Veure's capaç d'aguantar la confidencialitat i saber gestionar les ganes de compartir els casos fora dels espais de la gestió.
- Ser transparent amb relació a les limitacions pròpies.
- Estar oberta a l'aprenentatge i disposada a rebre formació.

Per contra, **estem en una situació desfavorable per assumir la gestió d'una agressió** quan no es compleixen aquests requisits anteriors: no tenim motivació per fer-ho, o no tenim els coneixements i les habilitats necessàries. És important saber reconèixer aquests límits perquè el que hem de poder garantir és que la nostra gestió no sigui revictimitzadora per la persona o persones que han patit o per nosaltres mateixes.

A més de la manca d'aquestes condicions, podem detectar alguns indicadors per saber que la gestió hauria de confiar-se a persones externes amb expertesa en el tema:

• **Indicadors de dificultat:**

- El nivell de malestar de l'organització és alt; s'han creat bàndols al voltant de l'agressió, hi ha abandonaments traumàtics de l'organització, o es percep que el col·lectiu s'està trencant.
- Existeixen conflictes previs tan barrejats amb la gestió que es fa difícil assumir-la.
- Existeixen situacions de rols múltiples

entre les persones, és a dir, que a més de pertànyer a l'organització són familiars, parelles, exparelles o tenen altres vincles que fan difícil separar el que pertany a un àmbit o a l'altre.

- Es parteix d'agressions amb un alt nivell de violència.
- Costa trobar consensos al voltant de la comissió que ha de gestionar l'agressió i dels passos a donar.

Quan es detecten aquests elements o el debat sobre la gestió mateixa es fa conflictiu, recomanem buscar suport extern. Aquest suport pot ser remunerat o demanar a la comissió d'agressions d'alguna organització amiga que faciliti la gestió. I es pot oferir fer-ho a la inversa quan siguin necessari.



ABORDATGE DE LES AGRESSIONS MASCLISTES

Com a facilitadora, cal estar preparada per reparar

Una de les experiències més difícils que pots tenir com a facilitadora d'un procés d'agressions és que la persona agredida se senti també agredida per tu. I que, per tant, l'estiguis revictimitzant. És duríssim estar posant un munt d'energia, d'esforç, i de bones intencions a una situació i que finalment el resultat sigui que has fet mal. És molt dur.

Així i tot, la teva responsabilitat és fer el que estem demanant a la comunitat que faci, no qüestionar el que la víctima posa sobre la taula, escoltar, reconèixer, estar oberta a reparar, aprendre i buscar la manera de garantir que no ho repetiràs.

Per molta preparació i experiència que tinguis (o a vegada passa perquè encara no en tens) cada situació és nova, té elements diversos a considerar i, per tant, se't poden escapar coses, també la nostra pròpia mirada humana esbiaixada fa que a vegades tinguem punts cecs sobre el que hem d'aprendre i, a vegades, aquest aprenentatge només succeeix quan ens equivoquem, fem mal i la persona ferida té la valentia i la generositat de fer-nos-ho veure. Per tant, cal que ens prenguem molt seriosament cada error que cometem i treballem per no tornar-lo a cometre, si no no seríem coherents amb el que estem predicant.

A tall de conclusió: homes, us toca a vosaltres!

Els feminismes i els plans de prevenció de les violències masclistes fa molts anys que estan dotant d'eines, suport moral, caliu i sororitat a les dones, les persones no binàries i el col·lectiu LGTBI, que són les persones receptores de la violència. És increïble tot el que s'ha aconseguit i els efectes beneficiosos que té l'apoderament de les dones i persones LGTBI. A algunes ens ha canviat la vida. Ara bé, és perillós creure que si una dona està molt empoderada, això evitarà que visqui violència. Per això, en aquest capítol final i a tall de conclusió, volem fer una crida als homes per tal de prevenir les agressions des d'una nova perspectiva.

Des de Fil a l'agulla volem fer un gir en com s'acostuma a abordar la prevenció de les agressions masclistes i plantejar-la d'una manera que posi la responsabilitat d'aturar la violència i el masclisme a qui l'exerceix: els homes cisgènere.

Volem deixar de centrar-nos en el que les dones han d'aprendre per aturar la violència i passar a focalitzar-nos en el que els homes han d'aprendre per deixar d'agredir. Amb això volem que les dones no hàgim d'invertir més energies per canviar la situació, perquè ja n'hi ha prou amb el desgast quotidià de sobreviure a les agressions quotidianes. És reparador, doncs, que les dones puguem descansar o dedicar-nos als nostres somnis, projectes, etc. i faci la feina qui realment l'ha de fer. Qui és responsable del problema, ho és de la solució.

Tot seria molt més fàcil si els que exerceixen la violència masclista, els homes, estiguessin igual de compromesos amb les relacions sanes i equitatives com ho estem les que patim la violència. Per això el món d'avui necessita homes capaços d'afrontar el repte d'acceptar el seu masclisme inconscient, agafar el compromís sincer de fer-se'n responsables, i deixar de ser còmplices del masclisme d'altres homes.

Així doncs, el que fem a continuació és detallar els elements que han d'incloure, des del nostre punt de vista, els programes o processos de prevenció de la violència destinats a homes.

1. Preparar-se per a ser acusats: segurament passarà que en algun moment us puguin dir que el que heu fet és masclista, potser un comentari que us faci una persona propera o pot ser una denúncia dins la vostra organització o a les xarxes socials, els homes cis actualment estan molt més en el punt de mira. Cal estar preparats per quan ens passi a nosaltres o a homes del voltant, i evitar les justificacions per començar a acceptar que sí, que un és masclista.
2. Trobar la força per afrontar el repte de mirar cap endins i reconèixer el masclisme propi de manera sincera, no "perquè toca" o dona punts.

Quins són els principals obstacles per afrontar aquest repte d'analitzar-se personalment?

- El fet de no voler ser qui ha fet mal
- Haver patit abusos o violència d'algun altre tipus, el fet de tenir ferides obertes, no treballades (et situes immediatament en la posició de víctima)
- El fet de voler ser recunegut com a feminista

Quines coses poden ajudar a fer aquesta tasca amb sinceritat?

- Connectar amb l'amor i estima cap a les dones del seu voltant per aprendre a tractar-les millor.
- Sentir-se part d'una comunitat a la qual valoren i fer-se càrrec del compromís amb el tema que la comunitat els hi demana.
- Compromís fort i profund amb ells mateixos: quin tipus d'home, de persona vull ser? Estar disposats a replantejar-se la seva

identitat i actituds i a deixar anar privilegis com a camí personal per estar millor i ser realment el que volen ser.

3. Treballar el negacionisme interior: “Jo també soc masclista”. Assumir el paper de qui oprimeix no agrada ningú. La majoria de les persones estem en contra de les injustícies i les volem combatre. Ara bé, ens costa assumir que potser nosaltres tenim un paper actiu en l'existència d'aquestes injustícies. Ens és difícil creure que potser, per combatre-les, també hem de fer una mirada endins, qüestionar les nostres actituds i obrir-nos a la possibilitat de perdre estatus, de perdre privilegis. I com que ens és difícil, tenim molts mecanismes inconscients per a negar o minimitzar el que ha passat. A més, aquest negacionisme està reforçat culturalment per una cultura que ha negat durant molts i molts anys, i segueix negant, les agressions masclistes.
4. Aprendre a escoltar: el privilegi cega, i ser-ne efectivament conscient requereix escoltar constantment la banda oprimida. Homes, necessiteu cultivar la capacitat d'escoltar, reconèixer i validar la vivència i els relats de les dones i persones LGTBI del vostre voltant. Escoltar, però, pot ser molt difícil quan estàs al cantó privilegiat. Per això, recomanem fer-ho acompanyats, ja que els espais entre iguals acostumen a facilitar l'auto-revisió i el compromís per tal de tenir un paper actiu promovent la transformació del masclisme propi i dels altres. Cal fer una puntualització amb relació als espais d'homes que volen treballar en aquests temes: poden ser guardadors per les persones que en formen part, però des del punt de vista de la prevenció de les agressions, un grup d'homes que no treballi de manera profunda els seus privilegis no pot considerar-se un grup aliat del feminisme.
5. Conèixer el propi masclisme i identificar les situacions d'agressió o de micromasclisme: cal pensar en tots els àmbits, les reunions i els espais polítics (ús de la paraula), la sexualitat, les actituds de superioritat intel·lectual, les tasques

de cura, l'ús del temps, els espais laborals, etc.

6. Adquirir eines per a reconèixer, prendre responsabilitat i reparar. Pots fer una llista de les agressions que recordis haver comès en el passat. Pots fer alguna cosa per millorar la situació ara? Quines mesures pots prendre per no repetir-ho en el futur?
7. Tenir un paper actiu en la transformació dels altres homes: deixar de ser còmplice de les actituds d'altres. Aprendre a acompanyar altres homes en la presa de responsabilitat col·lectiva. Si tens fills o criatures al teu entorn de les quals ets referent assegura't que els eduques per no ser violents, que els fas conscients dels seus privilegis i els ensenyes a fer-ne un bon ús.

Acompanyar processos de presa de consciència d'aquest tipus requereix espais de seguretat, confiança i vincle per tal de combinar l'actitud d'acompanyament i la confrontació o el repte respecte als seus privilegis i actituds masclistes quan faci falta. L'equilibri entre aquestes dues facetes és la clau. És comú que quan l'home comença a fer introspecció, es trobi amb les seves pròpies ferides, fins i tot aquelles que tenen a veure amb la seva socialització de gènere. Si bé això forma part del procés, no és suficient quedar-se aquí: la persona ha d'afrontar també com fa mal, de manera conscient i inconscient, i aprendre a fer-se'n càrrec de manera activa.

Un debat que pot estar present és si les dones han d'acompanyar aquest procés d'aprenentatge i presa de consciència. És important prendre la decisió de manera conscient, no fruit de la tendència que siguin les dones que tornin a assumir les cures i el suport a aquests processos.

Si tenim en compte els privilegis, és difícil que un home s'adoni del seu masclisme tot sol, doncs tindrà punts cecs. Potser hi ha dones que vulguin donar un suport, i d'altres que no. És important que ho facin perquè volen, sense sentir-se obligades, ja que això seria contraproductiu i no transformaria les dinàmiques de masclisme, sinó que l'estaríem reproduint.

Per últim, és imprescindible que tota aquesta tasca que encomanem als homes, la d'acceptar el masclisme inconscient i agafar el compromís sincer de fer-se'n responsables, es porti endavant des de la més absoluta absència de protagonisme. A l'ombra i sense fer soroll. És una feina que caldrà fer sense buscar reconeixement, i amb l'actitud d'estar al servei d'una de les tasques més importants de la nostra societat.



A **Fil a l'agulla** acompanyem persones i grups en moments de canvi i de crisi. Treballem tenint en compte la dimensió social, psicològica i transpersonal dels processos que les persones, els grups i les organitzacions vivim.

La nostra mirada està fortament inspirada i nutrida del treball de processos, els feminismes i els plantejaments restauratius. Oferim formació, assessoraments, acompanyaments, facilitació i ens adaptem a les necessitats de qui atenem. La nostra és una proposta rigorosa i professional al temps que propera i humana.

