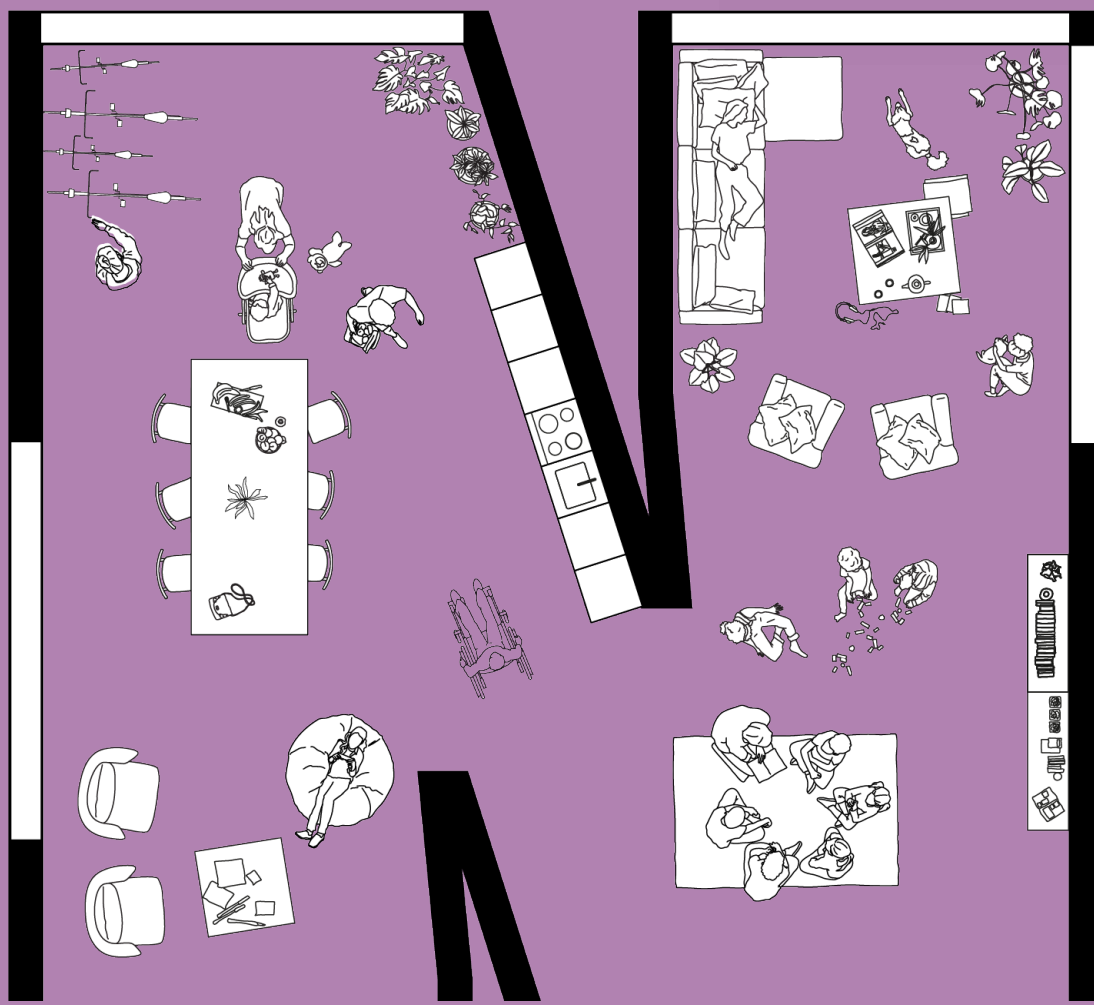

GUIA PER A L'ELABORACIÓ D'UN PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE D'AGRESSIONS MASCLISTES



Realitzat per:

filalagulla



Aquesta llicència permet copiar, distribuir i exhibir el text sempre i quan es respecti l'autoria, la no comercialització i la distribució sempre mantenint aquesta llicència.

Amb el suport de:

Promou i finança: la Generalitat de Catalunya - Departament d'Empresa i Treball



GUIA PER A L'ELABORACIÓ D'UN PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE D'AGRESSIONS MASCLISTES

01 PRESENTACIÓ DE LA GUÍA

1.1 Nota sobre el llenguatge

02 MARC CONCEPTUAL

03 EL PROTOCOL

3.1 Presentació del protocol

3.2 Aspectes legals

3.3 Principis bàsics que regeixen aquest protocol

3.4 Àmbit d'aplicació del protocol

3.5 Abast del protocol

3.6 Comissió d'abordatge

3.7 Prevenió

3.8 Circuit

3.9 Nivells de violència

3.10 Mesures de reparació

3.11 Valoració i revisió del protocol

1 PRESENTACIÓ DE LA GUIA

Aquest document vol ser una eina de suport per a aquelles organitzacions i comunitats que vulguin elaborar un protocol de prevenció i gestió d'agressions masclistes. Fer això, implica un canvi cultural, en la manera de comprendre i actuar davant d'aquest tipus de situacions i per això l'objectiu del document que teniu entremans és sobretot que fer aquest protocol ajudi a sentar unes bases que facilitin aquest canvi cultural.

Aquest document NO és un protocol acabat per copiar i enganxar. Creiem que cada grup necessita fer un procés profund de reflexió sobre la naturalesa de la seva organització, la comprensió que té de les violències masclistes i les opressions socials, la identificació amb els feminismes, la cultura relacional i comunitària que vol promoure, els mecanismes que utilitzarà per fer-ho, les capacitats que té al seu abast, les limitacions, quins límits posa a la violència, quines responsabilitats demana a qui l'exerceix, com garanteix el benestar de les que la pateixen... Obrir-se a aquests debats, formar-se i anar construint un posicionament consensuat, clar i comú, és el que garantirà que el protocol sigui una eina real i útil pel grup, construït sobre una base sòlida.

Al llarg de l'experiència de Fil a l'agulla en gestió d'agressions, hem constatat que el que fa que un gestió fracassi, precisament és la manca d'aquest treball previ de posicionament de la comunitat, que porta a qüestionaments del protocol, de les mesures aplicades, i que deixa massa aspectes oberts a la subjectivitat. Aquest posicionament ha de generar claredat i acord en la comunitat o organització per tal d'evitar la revictimització i l'escalada de conflictes derivats de la denúncia i impunitat.

La nostra voluntat, com a Fil a l'Agulla, és la de compartir aquí els nostres aprenentatges i experiència per guiar-vos en aquest camí. A continuació, trobareu una proposta de punts que, al nostre entendre, ha de recollir un protocol, i pistes sobre com treballar-lo internament.

A la vegada, aquest és un camí d'aprenentatge constant, i en la línia de considerar els protocols com a documents vius, caldrà que seguim fent-nos preguntes que enriqueixin els protocols i que aquests s'adaptin a la realitat de cada organització i comunitat, així com als nous coneixements que com a societat anem generant respecte l'atenció i l'abordatge de les dinàmiques de discriminació i violència.

En aquest sentit, seguim caminant cap a l'elaboració de protocols integrals d'abordatge de la discriminació i la violència contra les identitats minoritzades. No obstant això, aquesta guia és per l'elaboració de protocols de gestió d'agressions masclistes i per raó de gènere, tot i que té l'esperit i

la mirada interseccional que hem après dels feminismes negres, i conté una proposta que té en compte els eixos de discriminació social, cultural i comunitària tals com el racisme, el capacitisme, la classe, etc., en la proposta de la seva redacció i aplicació.

1.1 NOTA SOBRE EL LLENGUATGE

El llenguatge que utilitzem és un reflex de com comprenem el món que ens envolta. A la vegada, cal considerar que les paraules contenen connotacions amb les quals no tothom s'hi identifica o s'hi sent còmode. En aquest sentit, no és el mateix parlar de víctima, paraula que rep una connotació de debilitat, per exemple, que parlar de persona agredida, o persona que ha rebut un dany. De la mateixa manera, quan parlem d'agressor, pot generar resistències perquè pot semblar que defineix la totalitat d'una persona que ha comès una agressió, i hi ha comunitats o organitzacions que prefereixen parlar de persona que ha comès l'agressió o dany. Tampoc tothom està d'acord a parlar d'agressions i prefereix centrar el focus en el dany ocasionat.

Aquest, doncs, és un altre debat que hem de tenir abans de redactar el nostre protocol, i ser conscients que no tothom vol ser anomenat de la mateixa manera. Per tant, serà important, a l'hora de posar-lo en pràctica, que demanem a les persones novament de quina manera volen ser anomenades, especialment la víctima.

En la redacció d'aquesta guia, hem utilitzat indistintament les paraules víctima, persona agredida, i persona que ha rebut el dany, així com agressor, persona que ha comès l'agressió o persona que ha comès el dany.

2 MARC CONCEPTUAL

Un protocol també ha de ser un document que estableixi uns límits clars que deixin el mínim de marge possible a la interpretació subjectiva. I tenir el posicionament clar i explícit és indispensable per fer-ho.

Elaborar un protocol no és una tasca ni senzilla ni ràpida. Ni, entenem, que és quelcom que es pugui delegar completament a una comissió, sinó que és també responsabilitat de l'organització o de la comunitat formar part del procés i estar d'acord amb els punts clau del protocol, i decidir conjuntament com volem, com a grup, entomar l'encàrrec de la gestió d'agressions. No obstant això, en el cas de les organitzacions amb una organització vertical que no promoguin un procés participatiu per a fer-ho, caldrà llavors ser molt clars amb la resta de persones a l'hora de fer públic el protocol, quins en són els punts claus i de quina manera l'organització gestionarà les denúncies d'assetjament i agressions masclistes.

Un protocol no és únicament un document que guardem en un calaix i el treiem quan en tenim necessitat, sinó que ha de ser una eina viva que ens ajudi, per una banda a reflexionar

conjuntament com a comunitat o organització sobre com el masclisme es manifesta al nostre col·lectiu, i des d'aquesta reflexió, prendre partit sobre com volem abordar aquestes situacions.

Des de Fil a l'Agulla creiem que l'eradicació de la injustícia i la transformació de les opressions en igualtat, parteix de l'acceptació que aquestes dinàmiques estan presents en les nostres relacions i grups, i que per a que els espais siguin verdaderament espais segurs, cal que en parlem obertament per tal que prenguem consciència d'aquestes actituds i agressions, sovint normalitzades, i qui exerceix violència pugui fer-se'n càrrec i reparar els impactes que tenen.

És per això que un protocol és una eina per:

- **Facilitar que la comunitat o l'organització sigui un espai segur amb una cultura de la no impunitat.**
- **Una oportunitat per a la comunitat o organització per fer un treball preventiu al voltant de les violències masclistes, reflexionant conjuntament què són, com es manifesten en la comunitat o organització, i com abordar-les.**
- **Garantir la reparació dels danys ocasionats a les víctimes.**
- **Repartir la responsabilitat de les agressions entre qui provoca l'impacte directe i la mateixa comunitat.**
- **Acompanyar a la persona que ha comès les agressions a prendre responsabilitat i reparar a les víctimes.**
- **Garantir la proporcionalitat perquè les mesures aplicades a la part agressora siguin reparadores per a la víctima, i no reproduïxin, a la vegada, el cicle de la violència.**

La gestió d'agressions masclistes que proposem Fil a l'Agulla parteix de quatre eixos vertebradors, que per una banda són un posicionament polític, però també un posicionament metodològic, que ens serveixen de guia al llarg de tota la intervenció, i sense els quals la gestió no és possible d'una manera que sigui justa i reparadora, evitant la revictimització, un nou cicle de violència, i la impunitat. Aquests eixos són el feminisme, l'anti-racisme i la interseccionalitat, la mirada restaurativa i l'abordatge col·lectiu i comunitari de la gestió.

Que la gestió d'agressions masclistes ha de ser **feminista** implica una comprensió profunda de l'origen de les violències que es denuncien, el seu impacte i les seves conseqüències. Això implica que:

- Tenim una comprensió profunda de l'origen cisheteropatriarcal de les violències que es denuncien.

- Comprenem el pes de la dimensió històrica i el trauma transgeneracional de la violència masclista als cossos de les dones, lesbianes i trans*.
- Sabem quins són els seus impactes i les seves conseqüències sobre les persones que pateixen aquest tipus de violència.
- Entenem que aquestes persones poden estar atravesades per diferents eixos d'opressió social, col·lectiu i comunitari, i que tenen com a resultat una acumulació del dany, i quines en són les seves implicacions.

Per tant, la gestió d'agressions masclistes i per raó de gènere ha d'implicar:

- La no impunitat davant les agressions
- el no qüestionament de les violències denunciades per part de la persona que ha rebut el dany.
- Que la persona que ha rebut el dany serà qui vehicularà la gestió de la resposta que se'n donarà.

Tanmateix, amb el mateix compromís per l'equitat que ens impulsa a la redacció d'aquest protocol, caldrà afegir un posicionament **anti-racista i interseccional** en funció de la naturalesa i cultura de la nostra comunitat o organització, comprenent la base de la discriminació que cada eix d'opressió comporta. El posicionament anti-racista vol dir que:

- Tenim una comprensió profunda de com es manifesta el supremacisme blanc en les nostres vides, relacions i grups.
- Reconeixem que la raça és una construcció social.
- Comprenem els seus impactes i conseqüències sobre les persones que pateixen el racisme.
- Coneixem i sabem manejar la interseccionalitat d'una manera que sigui justa i compregui la complexitat del món en el qual vivim, no usant la mateixa vara de mesurar amb les persones minoritzades sistèmicament.
- Sabem que el pensament racialitzat comporta solucions racialitzades, i per tant, ens comprometem activament com a persones blanques a trencar amb aquesta dinàmica.
- Anomenem i ens focalitzem en els patrons sistèmics d'opressió manifestos en la nostra comunitat o organització, comprenent profundament els seus impactes i implicacions.

Les nostres comunitats són diverses, a nivell social i comunitari, i per tant, caldrà identificar quines són les cultures majoritàries i quines implicacions i impactes comportarà, aterrant el protocol al nostre ecosistema. Així doncs, és interessant fer aquesta indagació per tal d'incloure aquesta mirada més àmplia de la complexitat de les relacions humanes al protocol.

En aquest sentit, volem fer un incís respecte la gestió d'agressions masclistes o per raó de gènere entre menors. La nostra experiència acompanyant casos de gestió d'agressions entre menors ens fa pensar que és especialment important reflexionar i tenir un posicionament clar com a adultes sobre aquest tipus d'abordatge. És important evitar llegir amb ulls adults les vivències i agressions

que es donen entre menors, així com evitar aplicar les mateixes nocions de justícia que apliquem entre adults amb els menors, mantenint sempre el compromís amb la no impunitat. No fer-ho, ens podria fer caure fàcilment en l'abús de poder, per la forta dinàmica de rang existent entre adultes i menors. A la vegada, sabem que els infants actuen i es relacionen emulant el que aprenen dels adults, i és responsabilitat de les persones adultes ser referents dels comportaments i dels valors que volem pels menors. Pensem que la gestió d'agressions entre menors ha de prioritzar l'enfocament educatiu. Això no vol dir eximir de responsabilitat a qui ha agredit, sinó comprendre el moment vital i evolutiu del menor, i la responsabilitat que tenim en el seu camí cap a la maduresa de la comunitat adulta. En aquest sentit, caldrà valorar l'edat i les circumstàncies de cada menor implicat amb aquestes ulleres també, perquè el procés de presa de responsabilitat i reparació sigui una experiència d'aprenentatge per a la no repetició no traumàtica pel menor i adequada a les seves capacitats.

Decidim apostar per la **mirada restaurativa** des d'un plantejament antipunitivista que pretén acabar amb la impunitat com a mesura de creació d'espais segurs, garantint, per una banda, la seguretat de les persones agredides, i per l'altra banda, acompanyant a les persones que han comès una agressió a prendre responsabilitat pels seus actes i reparar a les seves víctimes. Per a fer-ho, hem de ser capaces de posar límits quan hi ha violència, en funció de la gravetat de la violència i altres factors agreujants. Al mateix temps, l'objectiu del procés que acompanyem és la reparació dels danys ocasionats contra la persona agredida, en primer lloc, i a la resta de la comunitat, en segon lloc. Això no vol dir que no estiguem d'acord amb l'autodefensa feminista o amb deixar-ho en mans de la justícia penal, sinó que també creiem amb el poder de transformació que un procés d'aquesta mena pot tenir, i en tot cas, que és la persona agredida qui ha de prendre la decisió sobre de quina manera vol conduir el seu procés de reparació. Al mateix temps, som conscients de la complexitat, l'esforç i la consciència individual i col·lectiva que suposa un procés de reparació dels danys, i per tant, que no ha de ser l'opció desitjada o possible de tothom. Caldrà doncs, que com a comunitat o organització decidim conscientment abans de redactar el nostre protocol, fins a quin punt vol assumir aquesta premisa o què voldrem que passi quan les decisions que la persona agredida necessita prendre no són les que la comunitat o organització preferiria.

La nostra feina com a gestores és, en última instància, acompanyar en la presa de responsabilitat. D'una manera resumida, per a que això ocorri, empenyem l'agressor en els següents passos:

1. Acceptar els fets
2. Reconèixer els danys
3. Estar obert a reparar
4. Garantir-ne la no repetició

Parlem de l'acceptació dels fets en dues línies: per una banda, implica fer l'exercici feminista d'acceptar el relat de la persona agredida com a verdader, assumint el rol de poder i el lloc de privilegi des del qual s'ha exercit la violència, més enllà de la consciència o la intenció de generar

cap impacte. Es tracta d'una acció més de tipus racional, al nivell de la comprensió de la dimensió de la situació davant la qual ens trobem.

El segon pas, de reconeixement dels danys ocasionats, implica ser capaç de fer l'exercici empàtic de sentir el dolor de l'altra persona com a propi. Es tracta d'un pas d'aprofundiment de l'acceptació dels fets, per tal de poder formular una disculpa congruent, amb una comprensió més gran de l'impacte.

Quan parlem d'estar oberts a reparar, vol dir que, quan acceptem els fets i reconeixem els danys, estem preparats per compensar el dany que hem generat, escoltant les demandes de reparació de la persona agredida.

Finalment, cal garantir la no repetició de l'agressió per tal de generar el marc de seguretat imprescindible perquè la reparació pugui dur-se a terme. Per a fer-ho, un ha de comprendre tant el marc heteropatriarcal que sosté les agressions masclistes, com també les actituds pròpies que porten a abusar del poder del privilegi masculí, i per últim aprendre noves eines de relació amb un mateix i la resta.

La comprensió del marc heteropatriarcal ens condueix al tercer eix vertebrador de la gestió, que és **l'abordatge col·lectiu i comunitari** de les agressions masclistes. Els conflictes que es generen a les comunitats al voltant d'una denúncia pública d'una agressió masclista, són una senyal que ens indica que aquesta temàtica atravesava a tota la comunitat de la manera com les dinàmiques socials atravesen les relacions humanes, i per tant, no és únicament un tema privat entre dues persones, sinó que té una dimensió col·lectiva que necessitem assumir. És a dir, la dimensió col·lectiva, comunitària i interseccional, situa la gestió d'agressions dins d'un marc sistèmic, entenent la dimensió social del cisheteropatriarcat, de la classe, del racisme, del capacitisme i els altres eixos d'opressió estructural

Què vol dir tenir un posicionament de dimensió col·lectiva, comunitària i interseccional?

- Entendre que les comunitats són les responsables de generar espais de seguretat per a les persones que no gaudeixen de certs privilegis socials.
- Comprometre's a aturar la possible violència que se'n deriva, i per tant, reconèixer-se també com a responsables de prevenir les dinàmiques d'opressió en els seus espais, i reparar a les persones quan les pateixen.
- Deixar de gestionar les agressions masclistes i per raó de gènere com un tema entre dues persones afectades, i comprendre com la comunitat també és part afectada (especialment les persones no privilegiades), i part responsable (especialment les persones privilegiades).
- Diferenciar l'enfocament comunitari i la confidencialitat del cas, si així ho desitja la persona agredida.

Aquesta, al nostre entendre, és una de les tasques més complexes i enriquidores de la creació del protocol, i és important que la comunitat i l'organització participin de la reflexió col·lectivament. I quan això es faci en una organització jeràrquica, és important fer partícips als membres de l'organització de les seves reflexions i comunicar amb claredat les bases sobre les quals es proposarà la gestió de les agressions que es denunciïn.

3 EL PROTOCOL

3.1 PRESENTACIÓ DEL PROTOCOL

Contextualitzar d'on venim, saber per què estem redactant un protocol (és perquè ens ho han demanat? en sentim la necessitat? venim de gestionar un cas? és perquè és obligatori?) ens ajuda a situar-nos en relació en quin punt estem amb el tema. És una manera de donar sentit a la tasca que estem a punt d'emprendre, connectant les experiències passades, el moment present i anticipant-nos a un futur de major benestar dins la comunitat o l'organització. Algunes d'aquestes preguntes us poden servir de guia.

- Per què ara?
- Què és el que us ha portat a iniciar aquest protocol ara?
- Quines conseqüències ha tingut el fet que no ho hagueu fet fins ara?
- Què voleu fer amb això? Heu d'emprendre algunes accions per tal de reparar alguns danys?

3.2 ASPECTES LEGALS

Els protocols d'abordatge de les agressions masclistes mai són en detriment o en contra dels processos legals que cal activar en funció del cas, de les circumstàncies i de les necessitats de la persona que ha sigut agredida.

Aquesta guia ofereix un marc basat en el plantejament restauratiu, feminista i comunitari que és útil en cas que es donin les condicions per treballar en aquest marc, que pot ser paral·lel o no als processos legals que s'activin.

Tanmateix, l'aplicació de protocols i les mesures que com a comunitat o organització es proposen, cal situar-la també dins del marc legal corresponent. Per tant, caldrà assessorar-se amb les professionals corresponents prèviament de quins són els riscos legals als quals ens enfrontem a l'hora d'aplicar les mesures del protocol en funció de la naturalesa de la nostra comunitat i organització, per tal de decidir amb més solidesa i coneixement les propostes que formaran part del protocol. En aquest sentit, és important saber:

- Qui serien les persones amb responsabilitat legal que apliquen el protocol?

- Quins són els principals riscos que comporten certes mesures proposades i en què consisteixen?
- Podem anticipar-nos a possibles reaccions i accions legals contra l'organització per part de la persona agredida o la persona agressora o altres?
- Quines lleis o normatives emparen l'ús del protocol dins de la nostra comunitat o organització?
- De quina manera aquest protocol pot entrar en conflicte amb altres normatives, ja siguin de la pròpia comunitat o organització, o del marc legal vigent?
- Quines lleis o normatives poden contradir l'ús del protocol? En quins casos? De quina manera podem anticipar-nos-hi? (com per exemple, en casos d'organitzacions on hi existeixen relacions laborals?)
- Què estem disposades, com a comunitat o organització, a assumir en relació als possibles perjudicis que l'aplicació del protocol podria implicar cap a les persones que l'apliquen, l'organització o la persona agredida, i què no?
- Quina és la nostra postura davant les agressions constitutives de delictes?

3.3 PRINCIPIS BÀSICS QUE REGEIXEN AQUEST PROTOCOL

L'abordatge i gestió d'agressions masclistes parteix d'un posicionament col·lectiu que requereix fer-se preguntes sobre el què, el com i el qui, que seran els principis bàsics que guiaran la pròpia gestió. Quan parlem de posicionament estem parlant dels valors que ens organitzen, estem parlant del terra comú on arrelar-nos, estem parlant del lloc des d'on actuem i ens relacionem.

El posicionament, doncs, proposem que vagi al voltant dels quatre eixos compartits a l'apartat anterior, que són un posicionament polític, per una banda, a la vegada que una aposta metodològica de la gestió d'agressions:

➤ Els feminismes

- Què entenem per violències masclistes, la seva naturalesa el marc cisheteropatriarcal en el qual succeeixen?
- Quins tipus de violències masclistes i per raó de gènere identifiquem?
- Quin és l'impacte que generen?
- Quina és la nostra postura enfront aquesta realitat?
- Per què, com a comunitat o organització, no qüestionem el relat de les persones agredides que denuncien els fets?

- Quin és el paper que volem que tinguin les persones que han rebut violència en el procés de gestió de les violències?

➤ **L'anti-racisme i la interseccionalitat**

- Què entenem per supremacisme blanc i com es manifesta en les nostres vides, relacions i grups?
- Quins són els impactes i les conseqüències sobre les persones que el pateixen?
- Quina és la nostra postura enfront aquesta realitat?
- Quins altres eixos d'opressió social o cultural identifiquem com a presents entre les persones de la nostra comunitat o organització?
- De quina manera entomarem el compromís d'una gestió interseccional de les agressions masclistes i per raó de gènere?

➤ **El model de gestió i abordatge**

- De quina manera volem abordar el procés i quin serà el seu objectiu?
- De quina manera garantim la seguretat de les persones que han rebut el dany i la seva reparació?
- De quina manera acompanyarem a les persones que han causat el dany a fer-se'n càrrec i reparar?
- De quina manera ens comprometem amb la no impunitat?
- Quin model de gestió i abordatge és el desitjat per la comunitat o organització?
- En quines situacions apostem com a grup per altres vies de reparació i justícia?
- Estem obertes a que la víctima prengui mesures d'autodefensa feminista? En quins casos?
- Estem obertes a acompanyar la víctima a la justícia penal si així ho desitja? En quins casos?
- De quina manera volem posar en diàleg les necessitats de la víctima i les necessitats de la comunitat?

➤ **El paper de la comunitat**

- De quina manera la comunitat és responsable de les agressions que es denuncien en el seu si?

- Per què la comunitat ha de ser part activa en la reparació de les víctimes de violències masclistes que es denuncien en el seu si?
- De quina manera abordarem els impactes que generen les denúncies d'agressions masclistes en altres dones, lesbianes o trans* de la comunitat?
- De quina manera la comunitat assegura la seguretat de les víctimes?
- Quins mecanismes farem servir per mantenir la confidencialitat i fer una intervenció amb mirada sistèmica?
- Quin és el paper de la comunitat per a no reproduir i repetir situacions d'agressions ja viscudes?

➤ **El llenguatge que farem servir**

Per últim, i en relació a la importància del llenguatge, després d'haver reflexionat al voltant d'aquestes qüestions, serà el moment de determinar de quina manera anomenarem els fets, els rols implicats en el procés:

- De quina manera volem anomenar la tasca que fem en aquesta gestió? Volem parlar d'agressions masclistes, de danys masclistes, de danys, de violències masclistes? Per què?
- De quina manera volem anomenar els diferents rols implicats en aquest procés? Per què?
- Farem servir llenguatge inclusiu? De quina manera? Quins pronoms utilitzarem per anomenar cada rol?

3.4 ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

En elaborar un protocol, caldrà definir amb claredat els límits que aquest abarca, pel que fa a les persones i espais. És a dir, de les actituds de qui, que causen dany a qui, i que ocorren on, es compromet a responsabilitzar-se l'organització. Ens ajudarà fer-nos preguntes en aquestes direccions:

➤ **En relació a l'home que causa el dany**

- Ens responsabilitzem de conductes violentes exercides per homes de l'organització o també per homes que no pertanyen a l'organització o a la comunitat (ex: usuari, proveïdor, visitant, amistats...)?

➤ **En relació a la persona que pateix el dany**

— Ens responsabilitzem tant si la persona agreujada forma part del col·lectiu o l'organització com si no?

— Què farem en cas que no?

➤ **En relació a l'espai on ocorre**

— Ens responsabilitzem de les conductes masclistes que ocorren dins l'espai?

— De les conductes masclistes exercides per membres de l'organització dins i fora de l'espai?

— En qualsevol altre espai?

— En espais relacionats amb l'àmbit de treball i de la comunitat (festes, celebracions, excursions, festivals...)?

➤ **En relació a la temporalitat**

— Té efecte retroactiu?

— Serà d'aplicació per agressions viscudes a partir de la seva aprovació?

➤ **Si som part d'una comunitat de cohabitatge**

— Fins a quin punt intervenim sobre les relacions de violència dins d'una unitat de convivència?

— Tenim permís per denunciar certes violències que presenciem o detectem dins d'una unitat de convivència?

— Quan sí? Quan no?

— De quina manera volem vehicular-ho?

➤ **Si a la nostra organització o comunitat en formen part menors d'edat**

— Com ens situem davant les agressions perpetrades d'adults cap a menors?

— Quin és el nostre posicionament com a comunitat o organització?

— Coneixem els límits i imperatius del marc jurídic i legal al voltant d'aquest tema?

— A partir de quina edat s'aplica aquest protocol?

— Volem gestionar les agressions entre menors de la mateixa manera que les abordem quan es donen entre adults? En quins casos sí i en quins casos no?

- De quina manera aquest protocol assegura que el procés de reparació i presa de responsabilitat d'aquests menors implicats s'emmarca també dins d'una intervenció que ha de ser a la vegada part de l'etapa de creixement i formació en la que aquestes persones es troben a la vegada que vetllem per la cultura de no impunitat?

3.5 ABAST DEL PROTOCOL

Aquest apartat també ens ajuda a establir els límits del protocol. En aquest cas, ens referim a la definició de les conductes que empara el protocol. Siguin quines siguin les decisions que prenem, és important que siguin acotades i clarament definides i conegudes per tota la comunitat o l'organització.

➤ De quines actituds ens volem responsabilitzar?

- De conductes masclistes, exercides d'homes cap a dones, lesbianes i trans* pel fet de ser-ho?
- De conductes patriarcals que causen dany per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació del desig?
- De tota conducta sexista i lgtbiq+fòbica?
- De qualsevol conducta agressiva alineada amb eixos de discriminació social (racisme, capacitisme, gordofòbia, classe...?)
- De quina manera ens fem càrrec de la interseccionalitat present en les persones implicades? Com assegurem la no impunitat d'altres violències emparades en la majoria social del grup en l'aplicació del protocol? És a dir, com en l'aplicació d'aquest protocol ens assegurem de no reproduir dinàmiques racistes, capacitistes, gordòfobes, classistes, en pro de la protecció de les víctimes de violència de gènere, prioritzant únicament aquest eix d'opressió?
- Hi cap tot en aquest protocol? Necessitem protocols paral·lels per abarcar altres violències? Necessitem protocols per a la gestió del conflictes?

➤ **Abús Sexual Infantil (ASI).** Abusos perpetrats d'adults sobre menors d'edat.

Apostem fermament per parlar-ne, per llunyà i surrealista que ens pugui semblar que estigui present als nostres espais. L'ASI segueix sent tabú, tot i que 1 de cada 5 menors el pateix, sense distincions de classe, gènere o origen!!! Parlar-ne és trencar el silenci, és deixar de negar la barbàrie que ens expliquen les xifres.

- Què ens mou a parlar d'ASI? Som capaces de parlar-ne? Què en sabem?
- Sabem detectar-lo?
- Què podem fer per prevenir-lo?

3.6 COMISSIÓ D'ABORDATGE

Un altre aspecte que necessitem establir en un protocol és qui farà la gestió, és a dir, qui seran les persones encarregades d'aplicar el protocol i vetllar pel procés de responsabilització i reparació fins a poder-li donar un tancament.

Podem tenir una comissió fixa que s'encarregui de la gestió dels casos, crear una comissió específica cada vegada que necessitem activar el protocol, o delegar la gestió o demanar suport extern. Quin és el model adequat per la comunitat? En quins casos es voldrà fer d'una manera o d'una altra? A vegades hi ha certes situacions que poden fer-se més complexes i pot ser recomanable demanar suport extern.

A l'hora d'escollir o proposar les persones per formar part de la comissió de gestió, caldrà tenir en compte quines circumstàncies propicien que una persona NO pugui formar part de la comissió d'abordatge. Podem pensar en vincles emocionals forts amb les persones implicades de manera directa. I això voldrà dir que hi ha persones que podran gestionar en unes ocasions, però no en unes altres.

Com a comunitat o organització, hem de poder decidir què dona seguretat en relació a les persones que integren la comissió. Com podem garantir al màxim que la comissió, amb la seva gestió, no revictimitzarà la persona que ha patit l'agressió, ni es retraumatitzaran persones que integren la comissió? Què demanem en termes de coneixements, habilitats, legitimitat, moment vital, a les persones que facin l'abordatge?

A nivell de coneixements, recomanem:

➤ **A nivell de coneixements**

- Formació en feminismes
- Saber distingir entre la gestió d'agressions i la gestió de conflictes, i entre la gestió, la mediació i la negociació.
- Formació en gestió d'agressions (podeu veure el Manual de gestió d'agressions penjat a la web de Fil a l'Agulla)
- Coneixements sobre trauma.

➤ **En relació a les habilitats i aspectes personals**

- Empatia, compassió
- Fermesa i capacitat de posar límits
- Fluïdesa per seguir el curs del procés sense forçar-lo amb idees preestablertes
- Capacitat de garantir la proporcionalitat
- Eines d'autocura
- Transparència en relació a les pròpies limitacions
- Obertura i voluntat d'aprenentatge
- Motivació

➤ **Alguns elements que poden informar que necessitem suport extern**

- Alt nivell de malestar generalitzat: el grup s'ha dividit, hi ha gent que ha marxat
- La gestió d'agressions entronca amb conflictes previs
- El nivell de violència de l'agressió és molt elevat
- La creació de la comissió genera tensions: manca d'acord, ningú s'hi vol posar
- La conducta és reiterada i malgrat haver intentat fer-ne alguna gestió, la violència continua.
- El lideratge de la comunitat o l'organització és qüestionat de manera substancial

➤ **Les funcions específiques d'aquesta comissió**

És important que el protocol reculli quines són les funcions específiques que l'organització o col·lectiu encarrega a la comissió d'abordatge, quin marge de decisió tindrà la comissió, i qui executarà cadascuna de les decisions preses.

- Les funcions es concentren al voltant d'una denúncia i la seva gestió?
- Com entenem el rol de la comissió en la gestió?
- És rol de la comissió acompanyar les persones més implicades, o bé assegurar-se que això passi, tot i que no ho farà necessàriament la pròpia comissió?

- Les funcions inclouen la prevenció i generació d'espais segurs de manera continuada i quotidiana? De qui és aquesta responsabilitat?
- És responsabilitat de la comissió assegurar que tota persona de l'organització coneix el protocol? De qui és aquesta responsabilitat?
- La comissió és l'encarregada de la revisió i actualització del protocol? Si no, qui?

➤ **Els rols presents durant el procés d'abordatge i gestió de les agressions**

Finalment, també serà necessari establir rols i com es repartiran dins i fora de la comissió. Alguns dels rols necessaris en l'acompanyament i la gestió d'agressions poden ser:

- Grup de suport de la persona agredida: grup de persones amb qui ella pot comptar per compartir el que necessita, o atendre les necessitats vinculades amb el procés.
- Persona que acompanya i fa el seguiment amb la persona agredida: persona o persones que fan el seguiment més estret amb la persona, per a veure com està, com van canviant les seves sensacions i vivències a mesura que es va aplicant el protocol, etc.
- Persona o persones que estan en el procés d'identificació: que es reuneixen amb la part agredida i agressora per iniciar el procés d'actuació
- Grup de suport de la persona agressora: qui l'acompanya en el procés de presa de consciència, de responsabilització i pot ser compassiva també amb les dificultats de la persona per encarar i entomar el procés, alhora que l'anima a fer-ho.
- Persona que acompanya i fa seguiment amb la persona agressora.
- Persona o grup que lidera el procés col·lectiu de presa de responsabilitat i consciència sobre l'estat de la qüestió del gènere i les discriminacions dins del grup.
- Altres

3.7 PREVENCIÓ

Des de Fil a l'agulla apostem per un treball diari i quotidià per transformar els nostres espais, i no esperar a rebre denúncies i activar el protocol.

Tot el treball de posicionament fet com a organització o comunitat, com a punt de partida del protocol, informarà també de les accions preventives que podem dur a terme per fer front al masclisme i a les discriminacions que operen en la nostra organització o comunitat.

- Quina és la cultura que volem que predomini?
- Quins compromisos prenem com a organització i com els durem a l'acció?
- Què ens dóna suport a la creació d'espais segurs?

➤ **Algunes idees al voltant de la prevenció**

- Formació en gestió de conflictes
- Espais de gestió de conflictes
- Formació en violències masclistes
- Formació als homes cis de l'organització sobre feminismes, violències masclistes i privilegis.
- Formació transversal en poder i privilegis.
- Espais de diàleg i reflexió per conèixer les violències específiques del col·lectiu minoritzats que formen part de la comunitat o organització. Parlar de la multiplicitat de rols, la complexitat en la interseccionalitat i reflexionar conjuntament sobre els reptes que poden generar en l'abordatge d'agressions i la gestió de conflictes.
- Formació en reparació des d'una mirada restaurativa.
- Treball al voltant del negacionisme.
- Espais i/o rituals de comunitat on enfortir els vincles i la confiança
- Espais de gestió emocional

Us animem a tenir una mirada curiosa i obrir-vos a la creativitat per generar mecanismes i pràctiques que s'adiguin a la cultura i idiosincràsia de la vostra organització.

3.8 CIRCUIT

Definir detalladament i amb claredat el circuit és indispensable per crear un marc de seguretat. El més important és garantir la seguretat de la persona que ha patit el dany. Què ens ajuda a fer-ho?

- **Confidencialitat.** és un dret de la persona que ha patit dany, i un deure de l'agressor, del seu entorn i de tota l'organització o comunitat.

- Per què és important per a la persona agredida la confidencialitat? És possible que es puguin generar nous danys en cas que el cas sigui públic? De quina manera podem prevenir-ho? Cal sensibilització de la comunitat per tal de garantir la seguretat de la persona agredida?
- Confidencialitat en relació a què? Què és allò important que cal que resti en l'anonimat? Què és allò important que la comunitat està bé que conegui? De quina manera podem fer pedagogia per evitar el safareig i les parts més doloroses?

➤ **Prevenir la potencial revictimització**

Hem de ser conscients de les potencialitats i els límits del procés d'abordatge. Hem de comunicar amb claredat què es pot o no esperar de la gestió. Si no, correm el risc de generar unes expectatives en la persona agredida o el seu entorn que resultin inassumibles pel marc del protocol de l'organització/comunitat.

➤ **Recepció de denúncies**

- Com rebrem les denúncies? (bústia, correu electrònic, entrevista)?
- Qui pot denunciar? (només la persona agredida, testimonis...)?
- Com assegurem que hi ha un clima de seguretat perquè les persones que vulguin denunciar tinguin espai per a fer-ho lliurement?

➤ **Treball amb la persona que ha rebut el dany**

- Qui és la persona adequada per interlocutar amb la persona agredida? Per què?
- Quin és l'objectiu d'aquests espais?
- Quines actituds i habilitats són importants en aquests espais?
- De quina manera l'informarem sobre el protocol, la temporalitat de la seva aplicació, els seus límits i els possibles escenaris en els quals ens podem trobar durant el procés?

- Quines són les preguntes importants a formular-li?
- Quin és el seu grup de suport, les seves funcions i com serà la nostra relació amb el grup de suport?
- Quantes entrevistes farem amb ella?
- Quin és el nostre posicionament si decideix emprendre altres mesures reparadores per a ella, com l'autodefensa feminista o iniciar un procés legal? Està comprès així en el protocol i dins l'organització o comunitat?
- De quina manera tenim en compte la interseccionalitat, en cas d'estar-hi present, en el tractament de la situació?

➤ **Determinació de les mesures de reparació**

- Com establirem un diàleg entre les demandes de reparació de la persona agredida i les mesures proposades pel protocol, que garanteixin la proporcionalitat?
- Quina temporalitat fixarem de cara les mesures aplicades i el procés de gestió?
- Quines seran les conseqüències de no complir amb aquests terminis?
- De quina manera tenim en compte la interseccionalitat, en cas d'estar-hi present, en el tractament de la situació?

➤ **Treball amb la persona que ha comès l'agressió**

- Qui és la persona adequada per interlocutar amb la persona que ha comès l'agressió? Per què?
- De quina manera se li traslladarà la informació sobre l'agressió i les mesures de reparació que se li demanen, de manera que garanteixi la confidencialitat, si escau, i la seguretat de la persona agredida?
- Quines actituds i habilitats són importants per conduir aquesta conversa?
- Quins són els aspectes de la conversa que seran rellevants de cara el procés de reparació?
- Qui és el seu grup de suport i qui seran les persones que l'acompanyaran durant el procés?

- De quina manera tenim en compte la interseccionalitat, en cas d'estar-hi present, en el tractament de la situació?

➤ **Treball comunitari**

- Quines accions pot emprendre el grup per crear condicions de reparació?
- Caldran espais per gestionar conflictes derivats de l'agressió o del procés d'abordatge? Com els identificarem?
- De quina manera tenim en compte la interseccionalitat, en cas d'estar-hi present en el tractament de la situació? De quina manera previndrem els sistemes de creences que s'activen al voltant de la persona agredida o la persona agressora respecte el seu origen, etnicitat, cultura, classe, etc., en relació a l'agressió, per tal de no generar noves agressions des d'altres eixos de discriminació social, cultural o comunitari?
- Voldrem espais no mixtes per compartir els impactes que l'agressió haurà pogut generar a altres membres de la comunitat?
- Voldrem espais no mixtes per a homes cis per treballar la seva co-responsabilitat a crear una cultura de no impunitat?
- Voldrem espais mixtes per compartir aprenentatges i noves estratègies, així com assumir noves responsabilitats per altres agressions que no han sigut denunciades i reparar-ne els seus impactes?
- Hem d'incloure altres tipus d'espais per parlar sobre el tractament que hem fet de la interseccionalitat i els possibles impactes que se'n derivin?

➤ **Seguiment**

- Com garantim el bon curs del procés i l'acompliment de mesures?
- Com garantim que l'agressor ha complert les mesures de reparació i que hi ha garanties de no repetició?
- Com anirem informant del procés a les parts implicades?
- Quines són les conseqüències de no seguir allò acordat?

➤ **Tancament**

- Com sabem que és el moment de donar el procés per finalitzat?
- Com ho farem de manera clara i explícita?
- En quin moment?
- Hi ha elements que poden fer que s'hagi de tancar la gestió abans d'haver finalitzat el procés? (trencament de la confidencialitat, negacionisme persistent, boicot al procés, manca de condicions per a la seva continuació...).

3.9 NIVELLS DE VIOLÈNCIA

En aquest apartat establirem els nivells de violència per cada tipus d'agressió. La voluntat és trobar un consens entre el tipus de violència i l'impacte que cada tipus de violència genera, per tal d'establir un diàleg entre allò més objectiu i l'impacte subjectiu que les violències masclistes i per raó de gènere ocasionen i establir un marc d'actuació i propostes de mesures de reparació en funció del nivell de gravetat de la violència denunciada.

Per a fer-ho, cal diferenciar entre les violències generals contra dones, lesbianes i trans* que es poden patir en qualsevol context, i les violències específiques que es donen en funció de la naturalesa i el context de l'activitat de l'organització o la comunitat es desenvolupa. És a dir, hi ha certes violències que no es donen de la mateixa manera si som part d'una organització política, una empresa de serveis educatius, un grup d'investigació científica, un grup de teatre intergeneracional, un col·lectiu de cultura popular o una comunitat de co-habitatge. Per tant, és interessant identificar i incloure aquelles violències específiques de la nostra organització o comunitat, tant per un objectiu de prevenció com d'aterrar la nostra pròpia realitat al protocol.

Un cop tenim llistades les violències que hem identificat, es tracta de fer un treball de classificació d'aquestes violències segons gravetat, tal i com proposa el següent exemple:

NIVELLS DE GRAVETAT DE LA VIOLÈNCIA					
VIOLÈNCIES D'IMPACTE COL·LECTIU	NIVELL 1	NIVELL 2	NIVELL 3	NIVELL 4	NIVELL 5
Ús de llenguatge sexista	Mirades lascives	Insultar	Pegar	Violació amb o sense penetració	Feminicidi o intent de feminicidi

La dificultat d'aquesta tasca rau en aïllar aquestes conductes violentes del context en el qual es donen. No obstant això, cal afegir una nova dimensió que ens ajudarà a establir la gravetat de les accions de violència: els agreujants.

➤ Agreujants

Els agreujants són factors a tenir en compte a l'hora de valorar la gravetat d'un cas. Són fets que potencialment generen més dany, més indefensió o perpetuen els danys a la persona que ja ha sigut danyada o altres, i per tant són situacions que necessiten una especial atenció i ens ajudaran a establir el nivell de gravetat de les violències denunciades.

En cas que es valori que la situació conté un o més agreujants, ja sigui en els fets denunciats o durant el procés, les mesures aplicades seran d'un nivell superior a les proposades en relació al tipus de violència.

A la vegada, per alguns tipus d'agreujants, enlloc o a més d'aplicar mesures d'un nivell superior, pot ser interessant aplicar mesures addicionals i específiques, que caldrà consensuar amb la comunitat i organització, com per exemple, en els casos d'interseccionalitat.

Alguns dels agreujants més comuns són:

- Intencionalitat
- Reiteració contra la mateixa persona o altres
- Antecedents del mateix tipus de violència o semblants
- Repetició després d'un avís
- Combinació de diversos tipus de violències
- Dany a les persones especialment vulnerables, com per exemple, menors
- Dany a persones atravesades per un altre eix d'opressió social, comunitari o cultural i que representa una minoria dins del grup, que hem identificat i que estan presents en la comunitat o organització (raça, classe, capacitats, normativitat corporal, neurodivergència...)
- Relació de parella o familiaritat
- Relació de poder: professor/alumna, cap/subordinada, professional/client, persona del Consell Rector/persona sense càrrec de poder, sòcia/no sòcia, etc.

Agreujants durant el procés

- Trencar la confidencialitat, cosa que vulnera encara més a la persona agredida.
- Difamació o treure credibilitat a la persona agredida sistemàticament
- No estar obert a prendre responsabilitat i reparar
- Boicotejar el procés, directament o indirectament a través d'altres persones
- Voler posar-se en contacte amb la persona agredida sense el seu consentiment

➤ Atenuants

Els atenuants són factors a tenir en compte a l'hora de valorar el procés de reparació que està fent la persona que ha causat el dany. En cap cas, afecten al nivell de gravetat dels fets. D'una banda, reconeixen la complexitat de les relacions i vides humanes, i per altra banda poden funcionar com una guia de bones pràctiques que la comunitat reconeix positivament.

- Quines propostes d'intervenció tindrem en compte a l'hora de valorar els atenuants?

Alguns factors a considerar com a atenuants habitualment són, entre d'altres:

- La persona que ha causat el dany és part d'un grup minoritzat per altres eixos d'opressió social, cultural o comunitari, i és important aquest factor per valorar el cas.
- No haver tingut formació prèvia o coneixements sobre violències masclistes, per motius externs a la persona agressora.
- No reiteració, els fets han ocorregut una sola vegada
- Iniciativa pròpia cap a la sensibilització i presa de responsabilitat.

3.10 MESURES DE REPARACIÓ

En aquest apartat posarem en relació els nivells de gravetat amb les mesures de reparació que demanem a la persona agressora. Cal que siguem congruents amb les nostres possibilitats i limitacions a l'hora de proposar-los, és a dir, que siguem realistes en relació als nostres ideals i les nostres capacitats.

Una altra manera de veure les mesures de reparació, és la de considerar que són propostes que acompanyen o empenyen a la persona que ha comès l'agressió a prendre responsabilitat pels danys ocasionats i reparar-los.

En aquesta línia, són mesures que dansen al voltant d'aquests quatre passos, amb mesures d'aquest tipus:

➤ **Acceptació dels fets**

- Conversa i avís contundent amb la persona que ha comès l'agressió per explicar la situació.
- Reconeixement públic dels fets (especialment quan la persona agressora té una projecció pública destacada i quan això ha passat en un espai públic)

➤ **Reconeixement dels danys**

- Formació i teràpia especialitzada per a homes que cometen agressions masclistes.
- Reconeixement públic que inclogui un reconeixement dels danys ocasionats.

➤ **Obertura a reparar**

- Obertura a escoltar, comprendre i complir les demandes específiques de la persona que ha estat agredida (com per exemple, cobrir les despeses de teràpia que aquest fet ha requerit, demandes de separació d'espais, etc.).
- Predisposició a comprendre i complir amb les demandes de reparació de la comunitat, inclosa l'expulsió temporal o definitiva de l'organització o comunitat.
- Disculpes a les persones agredides.

➤ **Garanties de no repetició**

- Formació per a la sensibilització i comprensió del marc cisheteropatriarcal en el qual s'emmarquen les violències exercides.
- Teràpia enfocada en el reconeixement dels privilegis i l'origen de les violències exercides, per tal d'adquirir, amb el temps, altres eines relacionals.

Novament, les violències específiques i els agreujants, també poden comportar mesures concretes que caldrà definir i destacar en funció del que la comunitat o organització consideri apropiat, així com les mesures aplicables en funció dels agreujants que puguin aparèixer durant el procés.

A aquestes mesures que com a comunitat o organització demanem als membres del nostre grup, s'hi sumen les demandes de reparació que farà la víctima. Per orientar-nos, són mesures que aniran al voltant de les següents preguntes:

- Què ha de passar perquè jo em pugui sentir millor i ja no necessiti alguna de les mesures proposades?

3.11 VALORACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

➤ Valoració de la gestió concreta

- Qui pot donar feedback? A qui el volem preguntar?
- De quina manera recollim el feedback? (qüestionaris, entrevistes individuals, converses grupals, valoracions quantitatives...?)
- Qui serà la persona o el grup de persones encarregades d'interpretar-lo i processar-lo?
- Guia de preguntes: quines intervencions han ajudat a desencallar els moments difícils? Què ha funcionat? Què ha aportat aquesta gestió? S'han complert els objectius? Què ha sigut el més difícil? Què hauria de millorar?

➤ Revisió del protocol a partir dels aprenentatges a partir de les gestions concretes i nous coneixements que els feminismes van elaborar

Perquè el protocol sigui una eina viva que ens serveixi per garantir la seguretat de l'espai per a totes les persones que l'habiten, cal que el puguem revisar a la llum dels aprenentatges que cada gestió brinda, i gràcies a les preguntes i reflexions que ofereixen els feminismes i la lluita contra la discriminació social. En aquest sentit, és interessant que anem nodrint aquest document amb modificacions, ajustaments i noves incorporacions, que han d'anar de la mà del compromís continu de la comunitat o l'organització amb la cultura de no impunitat i la transformació de les dinàmiques socials que fan mal i són presents en els grups.

- De quina manera recollim els aprenentatges adquirits a partir de les gestions i l'aplicació que hem fet del protocol?
- Quins passos es seguiran per a la modificació del protocol?
- Qui o quines persones són les encarregades de fer aquestes modificacions?
- De quina manera es garantirà, si escau, la participació de la resta de la comunitat o organització, en aquestes modificacions?
- A través de quins òrgans de participació les persones de l'organització o comunitat podran fer propostes de modificació del protocol? Quan podran fer-ho?
- Hi ha aspectes d'aquest protocol que no seran en cap cas, modificables? Quins? Per què?

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.

