

## **BORRADOR PROTOCOLO VIOLENCIAS MACHISTAS. ADELANTE ANDALUCÍA**

### **Machismos cotidianos en la organización.**

Como organización, debemos ser conscientes de que somos sujetos socializados en un sistema patriarcal, sexista y machista que impone un juego de roles asignado a cada género en código binario para los roles. Nuestra organización debe caracterizarse siempre por trabajar, como uno de sus pilares fundamentales, el feminismo. Un feminismo de clase, que se trabaja hacia adentro y hacia afuera, intentando hacer cada día una organización más feminista e interviniendo en el movimiento feminista para destruir al patriarcado.

Vivimos en un sistema patriarcal y todas las personas que conformamos esta organización nos hemos educado y socializado en él, por lo que entendemos que debemos tomar la feministización de la organización como un camino (esperemos que no muy largo) que debemos recorrer junt@s.

Tenemos que construir de manera colectiva las herramientas para que todas y todos podamos aprender, no solo teóricamente, sino también en nuestra práctica cotidiana, qué es para esta organización el feminismo y la necesidad que tenemos de poner los cuidados en un primer plano. Pero el trabajo de deconstrucción y transformación no es solo "intelectual", sino que requiere cambios más profundos en nuestras actitudes, comportamientos, lenguaje... La construcción de una sociedad y, en consecuencia, de una organización feminista, pasa por la pérdida de privilegios masculinos y si esos privilegios no se abandonan, vamos a tener que destruirlos.

### **Cómo construir herramientas para una organización feminista**

Para saber qué herramientas nos hacen falta para construir una organización feminista, debemos saber cuáles son los problemas que tenemos e ir probando ciertas soluciones. Para algunas cuestiones podremos encontrar la fórmula en algún caso ya pasado y en otras tendremos que utilizar mecanismos de ensayo/error hasta encontrar la tecla que nos ayude a solucionar ciertos comportamientos individuales o colectivos, o derivas de la organización.

No debemos olvidar la máxima de que lo personal es político y, por tanto, algo que se pueda dar en el espacio privado (como una violencia machista en el ámbito de una relación de dos militantes, por ejemplo) también debemos intervenir en ello.

El tema de las denuncias falsas es un mito y lo sabemos, por tanto, partimos de que cuando una persona de nuestra organización denuncie algo así, es porque es cierto, y por tanto, el enfoque no es demostrar que lo que dices es así, poniendo el foco en la persona agresora y no en la agredida.

Podemos distinguir varias clases de problemas con respecto a comportamientos machistas, tanto de forma colectiva y estructural dentro de la

organización, como de forma individual por militantes concretos, aunque sin olvidar que se dan dentro de la estructura patriarcal en la que estamos. Pueden existir otros muchos, se exponen aquí sólo ejemplos de las cuestiones que más se repiten o las que hay que abordar con mayor cuidado:

#### Problemas de la organización:

- Menor militancia de mujeres
- Menor participación de mujeres en espacios públicos.
- Incomodidad en los espacios de ocio
- Acumulación de responsabilidades
- Menor importancia a las tareas hechas por mujeres o al trabajo de feminismo
- Horarios no compatibles con los cuidados de la vida.
- Lenguaje no inclusivo

#### Agresiones en espacios formales

- Comportamiento agresivo: voces, hablar de pie, echar la bronca continuamente...
- Infravaloración de las compañeras frente a los compañeros
- Toma de decisiones por vía inorgánica a través de canales informales
- Acoso político

#### Agresiones

- Acoso en espacios festivos o de ocio
- Acoso mediante redes
- Acoso físico
- Acoso sexual
- Intimidación verbal
- Violencia física

Hacemos esta distinción porque creemos que aunque la causa sea la misma, las consecuencias, pero sobre todo, las soluciones son diferentes y, por tanto, necesitamos diferentes herramientas para cada uno de los bloques.

El procedimiento para actuar ante los diferentes problemas variará en función del bloque en el que se encuentre cada caso.

Con respecto al **primer bloque** (problemas de la organización), las soluciones han de ser más de prevención y los resultados se verán a medio plazo:

1. Fortalecimiento del trabajo feminista en todas las asambleas así como a nivel nacional, dándole la importancia que merece.

2. Discutir con regularidad el trabajo (tanto teórico como de intervención) en toda la organización, incluidos los órganos de dirección.
3. Informar sobre el protocolo cuando se formalice una nueva inscripción.
4. Dar un papel protagonista a las mujeres de la organización, tanto en tareas de dirección, como en las actividades públicas y de formación.
5. Promover el desarrollo de las jóvenes como dirigentes políticas en las organizaciones juveniles.
6. Dedicar el tiempo necesario para formar a mujeres en las responsabilidades de dirección, de manera que se sientan competentes/cómodas en la realización de sus tareas.
7. No asignar una gran carga de trabajo a un número pequeño de mujeres.
8. Organizar reuniones que estén planificadas, con tiempo de comienzo y de final, donde se tengan en cuenta las necesidades de cuidadores militantes.
9. Asegurar espacio de ludoteca si algún/a militante lo requiere.
10. Implementar planes disuasorios de agresiones machistas en los espacios de ocio de las que somos responsables. Además de implementar protocolo en espacios como el encuentro de formación andalú que organizamos todos los años.
11. Ofrecer turno de palabra a las compañeras que aún no han intervenido en los debates antes que el segundo turno a los compañeros que ya han intervenido más veces.

Con respecto al **segundo bloque** (agresiones en espacios formales), se entiende que podremos evitarlos cuando las medidas del apartado anterior sean puestas en marcha de manera permanente y estén interiorizadas. Mientras tanto, hay que tomar algunas medidas puntuales para que no se sigan repitiendo ciertos comportamientos:

1. Llamar la atención de forma colectiva a los compañeros que realicen dichas acciones.
2. Asegurarnos de que las decisiones se toman por canales orgánicos.
3. En caso de que se hayan intentado ambas cosas y no se haya solucionado el problema, pasaremos al protocolo del tercer apartado.

Con respecto al **tercer bloque** (agresiones),

- Las denuncias se harán a la responsable andaluza de feminismos que lo elevará a la permanente para poner en marcha una comisión feminista ad hoc (mixtas o no, según crean necesario las compañeras) compuesta como mínimo por una compañera propuesta por la CN, una compañera de la Coordinadora provincial o en su defecto de la misma asamblea o comarca donde se haya producido la agresión y la propia responsable andaluza de feminismos. Esta comisión estará abierta a más personas dependiendo de la casuística del hecho.

- Dicha comisión será la encargada de llevar a cabo el protocolo, cuya aplicación no excederá más de dos meses.
- En caso que haya interpuesta una denuncia por vía legal se suspenderá la militancia inmediatamente al compañero y luego se aplicará el protocolo.

Para llevar a cabo este proceso debemos enfocarlo a las necesidades de la compañera agredida, en saber qué necesita. Pero también evitar el enfoque disciplinario o sancionador a la hora de poner en marcha las medidas, aunque dependiendo de la gravedad, en algunos momentos habrá que sancionar o incluso expulsar al compañero. Este protocolo es útil tanto para casos internos como externos (mujeres ajenas a la organización que tengan un problema con un compañero de la organización):

- 1) La compañera denuncia a cualquier persona de la organización lo sucedido o alguna persona ha estado presente en dicha agresión y lo denuncia a cualquier otra de la organización. O la compañera que ha vivido la agresión, o a quien haya acudido se pondrá en contacto con la responsable andaluza que lo elevará a la permanente para poner en marcha la comisión ad hoc.
- 2) La comisión hablará con la compañera para que pueda contar qué ha pasado, cómo se siente, y qué necesita... En caso de que la compañera afectada lo solicite, se sumará al proceso una compañera de su mismo territorio. Se pueden dar algunas claves para gestionar ese momento, cómo ser empáticas con la persona, qué decir y qué evitar. Es fundamental no caer ni en paternalismos ni infantilizar o minusvalorar su experiencia, pero tampoco echar más leña al fuego.
  - a) En caso de que la compañera sea militante se le recordará que hay un protocolo para estas cuestiones, se le explicará. Se buscará la manera de atender las necesidades que demande.
  - b) En caso de que ella no sea militante se le explicará que la organización tiene un protocolo que llevará a cabo, se buscará la manera de atender las necesidades que demande y en caso de que compartan espacios de intervención y la compañera así lo quiera, se priorizará la participación de ella en ese espacio a la de nuestro compañero hasta que acabe el proceso del protocolo.
- 3) En función de ello se habla con el agresor. Escuchando primero y haciéndole ver, después, que ha cometido una agresión machista y que hay que poner solución a dicho problema.
- 4) Tras esto, la Comisión encargada deberá elaborar un plan concreto de actuación del protocolo (fechas, debates, medidas) que consensuará primero con la compañera que ha vivido la agresión y posteriormente se lo comunicará a la dirección territorial, si así lo quiere la compañera si es militante, y al compañero.

Según lo que haya pasado, se pondrán en marcha diferentes mecanismos:

- i. Si creemos (incluyendo a la compañera agredida) que el comportamiento o agresión ha sido puntual o es posible que el compañero rectifique, se tendrán con él 3 formaciones: patriarcado y división sexual del trabajo, cuerpo y

sexualidad, micromachismos y masculinidades.

- ii. Si creemos que para el caso concreto hacen falta otros debates, se valorará desde la Comisión y se estudiará el cambio. Durante este tiempo, si el compañero es imagen pública de la organización, pasará a un segundo plano. Si las dos personas comparten espacios de militancia (asamblea, comisiones, órganos...) o intervención y la compañera así lo quiere, se priorizará la participación de ella a la de él hasta que el proceso se haya cerrado. Si tras ellas, consideramos que el compañero ha asumido su responsabilidad, éste hablará con la compañera agredida para disculparse y cerraremos protocolo desde la resolución del conflicto.
- iii. Si creemos que el comportamiento o agresión es continuada, creemos que no hay posibilidad de que el compañero rectifique, la agresión ha sido muy grave o tras los debates no hay una asunción de responsabilidad, se procederá a su expulsión que será responsabilidad de la comisión de garantías.
- iv. Si tras pasar un tiempo de la expulsión, hubiera cambios en el agresor, volveríamos a llevar a cabo el protocolo.

Este protocolo, una vez aprobado, deberá hacerse llegar a toda la militancia y simpas y ser debatido en todas la asambleas.