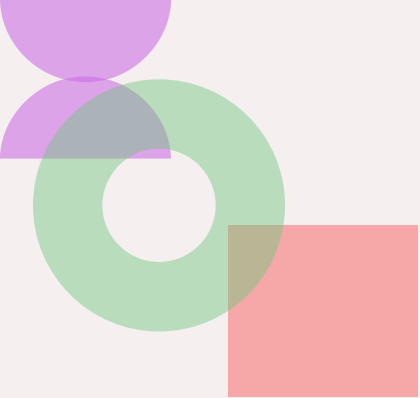


POLÍTICA PARA UN ESPACIO LIBRE DE AGRESIONES



Qué es este documento y por qué es necesario?

El sistema cis-heteropatriarcal (*ver notas 1,2,3*), las jerarquías y las relaciones de poder y opresión que trae consigo, atraviesan todas las esferas de nuestras vidas, y están presentes incluso en espacios supuestamente antiautoritarios y liberados. Entendemos que estas violencias, por ser sistémicas, deben ser abordadas conjuntamente, y es necesario asumir colectivamente la responsabilidad de que no tengan cabida en nuestras organizaciones de Economía Social y Solidaria.

Este protocolo pretende apoyar a quienes quieren construir un espacio compartido de seguridad y confianza para todas las personas y pretende ser una herramienta de (auto)defensa individual y colectiva frente a las diferentes opresiones y/o agresiones del sistema que se manifiestan en nuestros espacios de trabajo y dentro de nuestras organizaciones. Surge de la necesidad de autoeducación y autoprotección colectiva, y busca, a través del apoyo mutuo, acabar con la normalización de las agresiones y la complicidad del silencio creando un diálogo entre todas las personas.

Un espacio seguro para todxs es aquel en el que las personas son libres de expresarse, relacionarse, convivir y actuar como quieran, cuando quieran y con quien quieran sin enfrentarse al riesgo de violencia o persecución por razón de género, raza/etnia, sexualidad, clase, identidad, estatus migratorio, origen geográfico, edad, religión, diversidad neurofuncional, etc.

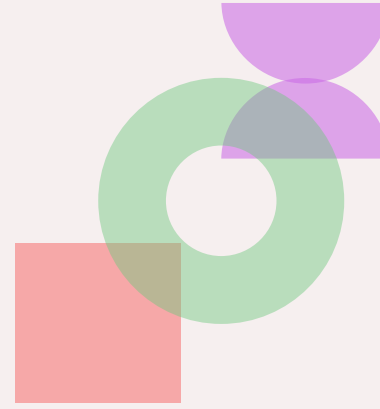
En este sentido, **no toleramos las agresiones sexistas (4), racistas (5), clasistas (6), LGTBIQ-fóbicas (7), xenófobas (8), especistas (9), capacitistas (10), ni ninguna forma de agresión o dominación**. Este documento es un primer paso de los muchos que hay que dar hasta que nuestras organizaciones y espacios sean realmente libres. Por ello, no lo entendemos como un documento estático. Es el resultado de un proceso que se adaptará continuamente en función de los contextos, espacios y tiempos concretos, y de los conocimientos que vayamos adquiriendo.

Qué es una agresión?

Una agresión es un abuso de poder de una persona hacia otra, no es un conflicto ni un malentendido. Se produce cuando alguien se siente agredidx. Cada persona tiene sus límites según sus experiencias vitales. No es legítimo cuestionar los límites de lxs demás.

Todxs podemos convertirnos en agresorxs en algún momento y sobrepasar los límites de alguien. No debemos olvidar que hemos sido educadxs en un sistema que promueve la desigualdad y en el que se naturalizan diversas formas de opresión y violencia. Las agresiones pueden reproducirse entre conocidxs y desconocidxs, entre compañerxs de militancia y dentro de los colectivos y organizaciones. Entendemos que el sistema patriarcal otorga un privilegio a la socialización

masculina-cis-blanca, y entendemos que las agresiones ocurren de manera más acentuada contra las mujeres, los cuerpos racializados y otros cuerpos no hegemónicos o identidades de género disidentes. Esto no significa que todos los hombres ejerzan el poder que el sistema les ha otorgado, pero sí que pueden creer que tienen derecho a hacerlo. Ya sea en el contexto familiar o comunitario, en las escenas de fiesta o en los espacios de trabajo, absolutamente nada justifica una agresión, ni el vestuario, ni las miradas, ni las jerarquías, ni, por supuesto, el uso de alcohol o drogas.



Una agresión puede ser física o no, e incluye comentarios ofensivos o desagradables, abuso verbal, insultos, burlas, comentarios despectivos... y todo lo que tenga que ver con disminuir o ridiculizar a la otra persona. También incluye formas de contacto físico no deseadas, y bromas o exhibición de símbolos machistas, racistas, lgtbiq-fóbicos, etc. Estamos hablando sobre lógicas opresivas que dictan formas de dominación de unas personas sobre otras, por lo que todas las partes se ven afectadas y necesitan reflexionar y deconstruir sus concepciones.

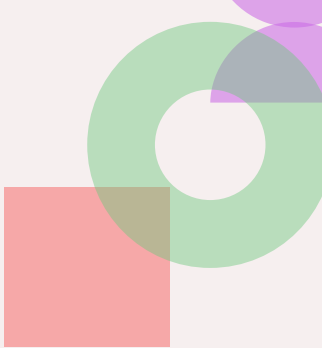
En contextos laborales y organizativos, una cultura organizativa autoritaria y patriarcal es, por ejemplo, la que promueve un entorno competitivo, la sobrecarga de trabajo y la presión excesiva para cumplir los plazos. Esta cultura también se expresa cuando se subestiman o ignoran ciertos comentarios o acciones (por ejemplo, no dar espacio o menospreciar a las personas que tratan de definir conscientemente los límites entre el trabajo y la vida personal), cuando algunas personas tienen más tiempo para exponer sus ideas que otras, y cuando no se permite compartir los sentimientos y sólo se toman como válidos los argumentos racionales. Otros ejemplos son la falta de transparencia y horizontalidad en los procesos de toma de decisiones, la asignación de tareas a una persona en función de prejuicios sexistas/racistas, la no promoción de espacios y tiempos para el cuidado y el trabajo reproductivo (por ejemplo, la preparación de la comida, la limpieza y el arreglo de los espacios, la provisión de apoyo logístico y también emocional son tareas siempre aseguradas por las mismas personas). La falta de cuidado en el uso del lenguaje, y en la producción de material gráfico y escrito (fotos, artículos, revistas, correos electrónicos, etc.) de carácter sexista, racista, lgtbiq-fóbico, etc. son también ejemplos de agresiones.

Por último, es importante entender que las personas que sufren agresiones no son "víctimas", sino sujetos activos con capacidad propia de decisión e interacción. Aunque este documento surge como una herramienta colectiva transversal para cuidar nuestros espacios de trabajo, debemos actuar siempre con el consentimiento de la persona que se ha sentido agredida, escuchando y respetando su decisión personal y política.

Protocolo de actuación para prevenir diferentes formas de opresión, hacer frente a una agresión y promover espacios de trabajo más seguros

Prevención (antes):

Es fundamental que en nuestras organizaciones promovamos un discurso interno y externo marcadamente feminista y que sus principios y propuestas estén presentes de forma transversal en nuestros proyectos, encuentros, reuniones y actividades, para avanzar hacia la igualdad efectiva. Entre otras cosas proponemos:

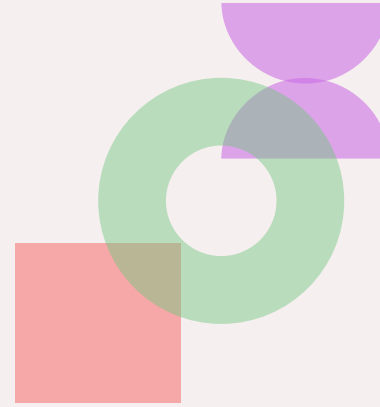
- 
- Realizar un autodiagnóstico (*ver nota 11*) en tu organización para identificar qué tipo de agresiones y/u opresiones pueden estar ocurriendo en tus espacios de trabajo;
 - Adoptar, difundir y asumir públicamente un compromiso con este protocolo contra las agresiones machistas (siguiendo exactamente esta propuesta y/o incluyendo adaptaciones para adecuarse a diferentes contextos/realidades);
 - Estableciendo prioridades, programando actividades y distribuyendo el espacio de habla y expresión con una perspectiva feminista;
 - Utilizar un lenguaje inclusivo (*ver nota 13*) en la comunicación externa e interna;
 - Preguntar por los pronombres de cada persona y no asumir la identidad de nadie (por ejemplo, pronombre ella, el o elle);
 - Poner en marcha actividades periódicas de sensibilización y formación en cuestiones de género para trabajadorxs y activistas (*ver nota 14*);
 - Proporcionar mecanismos y documentos para difundir las buenas prácticas.

Actuación ante una agresión

Como se ha mencionado anteriormente, este protocolo constituye una respuesta colectiva y organizada a las agresiones, procurando un enfoque constructivo y alejándose de cualquier tipo de punitivismo. Propone lo siguiente:

- Cuando se identifica una agresión, se habla con la persona que la ha sufrido y se le pregunta si quiere una respuesta colectiva. Si la persona agredida no quiere dar ninguna respuesta, respetamos su decisión y le decimos dónde encontrarnos en caso de necesidad;
- En caso de que la persona quiera una respuesta colectiva, denunciamos la agresión a un miembro de la Comisión Feminista y acompañamos a la persona agredida. Se informa a quien inició la agresión de cómo su comportamiento ha afectado a la persona que se ha sentido agredida y se le invita a reconocer, pedir disculpas y corregir este comportamiento;
- La Comisión Feminista estará presente de forma permanente en la entidad y atenderá las agresiones, siendo al mismo tiempo responsable de la aplicación del protocolo, de la organización de las distintas actividades de sensibilización y de la supervisión de la comunicación interna y externa de la organización.

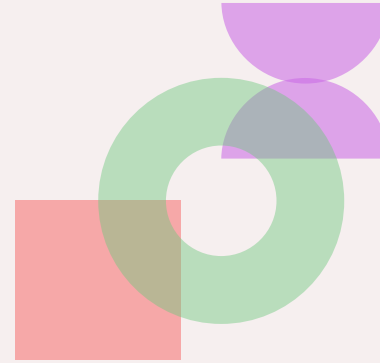
Agradecemos a todas las personas, organizaciones de la Economía Social y Solidaria y colectivos que han contribuido y ayudado a consolidar este protocolo. También a lxs compañerxs que hemos ido encontrando a lo largo de los años en las calles, en los espacios de trabajo, en los viajes, en los proyectos, en las asambleas, en los centros sociales, etc. Es a partir de esta inteligencia colectiva que hemos podido escribir este protocolo.



TERMINOLOGÍA

- **(1) Cisgénero o cis:** persona cuya identidad de género se corresponde con el género o sexo asignado al nacer, en contraposición a transgénero.
- **(2) Heterosexual o hetero:** persona que se siente atraída afectiva y/o sexualmente por personas identificadas con un género o sexo diferente al suyo.
- **(3) Patriarcado:** sistema social en el que persisten las desigualdades de poder y que se traduce en la superioridad masculina en todos los aspectos de la organización social; al comprender que la dominación masculina es mayor cuando se trata de un hombre heterosexual y cisgénero, se habla de un sistema cis-heteropatriarcal.
- **(4) Sexismo:** discriminación basada en el género o el sexo de una persona, asumiendo que uno es superior al otro.
- **(5) Racismo:** discriminación basada en percepciones sociales basadas en las diferencias biológicas entre las personas, considerando que algunas personas deben ser clasificadas como intrínsecamente superiores o inferiores en función de su pertenencia a un determinado grupo racial o étnico.
- **(6) Clasismo:** discriminación basada en la clase social de una persona, asumiendo que las personas con más recursos son superiores.
- **(7) LGBTIQfobia:** discriminación contra cualquier tipo de persona que se identifique como lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, queer u otras identidades no binarias.
- **(8) Xenofobia:** miedo, aversión o profunda antipatía hacia personas percibidas como ajenas a una comunidad, sociedad o nación, a menudo catalogadas como extrañas o extranjeras.
- **(9) Especismo:** opinión de que una especie, en este caso la humana, tiene todo el derecho a explotar, esclavizar y matar a otras especies de animales porque éstas se consideran inferiores.
- **(10) Capacitismo:** forma de discriminación o prejuicio social contra las personas discapacitadas.

HERRAMIENTAS PARA PROMOVER ESPACIOS MÁS SEGUROS EN NUESTRAS ORGANIZACIONES:



(11) AUTODIAGNÓSTICO PARA LAS ORGANIZACIONES

Por qué necesitamos esto?

Dada la influencia patriarcal en la sociedad actual, es muy probable que las organizaciones (de ESS) estén impregnadas de sus valores. Por ello, cambiar la "cultura organizativa" y transformarla en un entorno feminista y verdaderamente solidario es una parte a menudo olvidada pero crucial para mantener las buenas relaciones y construir un entorno de trabajo más seguro y amable.

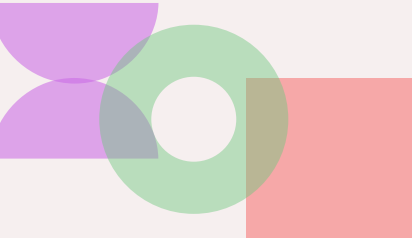
Para lograr esta transformación en nuestros lugares de trabajo, se necesita mucha reflexión, compromiso y revisión. Debemos tener en cuenta que los valores patriarcales que intentamos abordar son estructurales y forman parte de un entramado complejo, estando presentes en todo el sistema (desde lo político, hasta lo social, económico, cultural, etc.). Por lo tanto, no es una tarea fácil. Lograr el cambio no es sólo una cuestión de voluntad, sino también de tiempo y recursos.

Este documento pretende ser un punto de partida para construir ese espacio de trabajo feminista y de cuidados tan necesario. Es un conjunto de consejos, recursos y preguntas que puedes plantearte individual y colectivamente en tu organización para diagnosticar y avanzar hacia una mejor cultura organizativa.

Cuestionando nuestras prácticas:

Desde el punto de vista de la organización:

1. ¿Lxs trabajadorxs de tu organización son conscientes de los problemas de la igualdad de género y el antirracismo?
2. ¿Disponéis de datos para controlar la evolución de la igualdad?
3. ¿Habéis lanzado alguna campaña interna para combatir los estereotipos de género, el machismo y el racismo?, ¿habéis creado una comisión feminista en la organización?
4. ¿Habéis puesto en marcha procesos de contratación para limitar los prejuicios de género, sexistas y racistas?, ¿cómo y cuáles?
5. ¿Tenéis un plan de comunicación para animar a las mujeres e identidades disidentes a participar en los órganos de representación?
6. ¿Se fomenta la detección y promoción del talento de mujeres y otras identidades?
7. ¿Se organizan programas de formación feminista?
8. ¿Se garantiza la igualdad en los ascensos y en la asignación de bonificaciones?
9. ¿Existe formación en materia de negociación salarial con visión de género?



10. ¿Se promueve el teletrabajo y la flexibilidad horaria?
11. ¿Se proporcionan servicios para facilitar el cuidado de lxs niñxs?
12. ¿Se fomenta el disfrute del permiso de paternidad?
13. ¿Se ofrecen a lxs empleadx con contratos precarios o a tiempo parcial los mismos beneficios que al resto?
14. ¿Se tiene en cuenta que los conflictos son importantes, asignando espacio, tiempo y recursos para abordarlos?
15. ¿Se dispone de un mecanismo para que lxs miembrxs del equipo puedan comunicar que han sufrido agresiones de género?
16. ¿Se usa un lenguaje inclusivo tanto en la comunicación interna como en la externa?

17. ¿Se incluyen las tareas de reproducción en las descripciones de los puestos de trabajo?

18. ¿Hay tareas de organización que nadie asume y que siempre recaen en la misma persona (por ejemplo, tomar acta en una reunión, contestar al teléfono, abrir la puerta, preparar los espacios de reunión, imprimir, etc.?)

Desde una perspectiva más personal:

19. ¿Me siento segurx y protegidx en mi contexto laboral en términos de género, machismo y racismo?

20. ¿Siento que se valora mi trabajo?

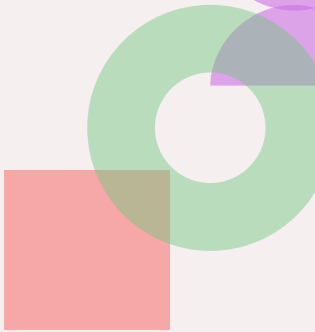
21. ¿He sufrido algún tipo de agresión laboral?

22. ¿A quién puedo recurrir en caso de sentirme incómodo en mi contexto laboral?

(12) ASAMBLEAS DE CUIDADO

Nuestras organizaciones deben promover el bienestar y el cuidado de las personas que trabajan en ellas a través de la implementación de dinámicas internas que aseguren la construcción de equipos de trabajo democráticos, cohesionados y motivados. En primer lugar, asegurar el cuidado de las personas implica incorporar mecanismos de prevención y gestión de conflictos y violencia, contemplar la diversidad y establecer y gestionar mecanismos de escucha, diálogo y consenso. En este sentido, una estrategia a considerar es la creación de Asambleas de Cuidados (AC). Estas son un espacio/tiempo de encuentro y puesta en común en el que la expresión de sentimientos y el cuestionamiento sobre el machismo son los principales objetivos a través de estrategias de apoyo mutuo, es decir, de escucha activa, diálogo horizontal y respeto y apoyo emocional entre iguales.

El grupo puede decidir entre integrar a los hombres cis o hacer de estos espacios momentos no-mixtos. Basándose en la experiencia de RedPES y RIPESS durante el proyecto 4 Care Work Environment, las AC tienen dos objetivos principales:



1) Ampliar la conciencia colectiva sobre el machismo (y sus vínculos con otros mecanismos de opresión como el racismo, el clasismo, el capacitismo, etc.): Teniendo en cuenta que las relaciones de poder y los privilegios promovidos por el sistema condicionan a todas las personas, todas pueden beneficiarse de los ejercicios de deconstrucción y de adquirir una conciencia crítica frente a los procesos de subordinación y violencia a lxs que están sometidas (o a lxs que someten a otras) y que durante mucho tiempo han sido normalizados y devaluados. Así, crear una AC puede ser, como lo fue para algunas de las mujeres de nuestras redes, un espacio para compartir situaciones de violencia (más o menos graves/explicitas) que han vivido a lo largo del tiempo, permitiéndoles validar los sentimientos y pensamientos que se habían guardado hasta entonces. Escuchar los ejemplos de otrxs desarrolla una sensibilidad para identificar actitudes y comportamientos violentos, que pueden ser más o menos sutiles. También permite reconocer como violentas algunas situaciones que antes no se identificaban como tales, debido al aislamiento de la persona. Observamos que los intercambios en AC promovieron la deconstrucción de las ideas y sentimientos internalizados que fueron impuestos acríticamente por el sistema en el que vivimos, y que la presencia de un colectivo feminista es indispensable para esta toma de conciencia.

2) Garantizar un espacio/tiempo para la expresión de los sentimientos y el apoyo mutuo

Disponer de un espacio para compartir sentimientos, además de ser un movimiento contrahegemónico frente al carácter productivista, mercantilista y deshumanizado que promueven las sociedades patriarcales, colonialistas y capitalistas en las que vivimos, permite crear proximidad y unión entre las personas. El hecho de compartir su vulnerabilidad crea cohesión, y el sentimiento de solidaridad en el grupo repara su autoestima, y aumenta su capacidad de adaptación y defensa del entorno en el que vivimos. Saber que existe un espacio al que podemos recurrir en cualquier momento es sumamente estructurante desde el punto de vista psicológico y contrarresta el miedo y la lógica aislada e individualista que promueve el sistema. Además, este apoyo mutuo es un punto de partida para el empoderamiento individual y colectivo.

Para facilitar una participación adecuada y significativa en estas AC, proponemos lo siguiente:

- Que sean periódicas y estén bien planificadas; la periodicidad permite legitimar estas instancias como espacios decisivos y comprender la importancia de participar en ellas.
- Cuidar las condiciones metodológicas y materiales de estas asambleas para garantizar la comodidad, la confianza y una participación equitativa y de calidad. Contar con facilitación permite mediar las intervenciones evitando posibles repeticiones, estar atentx a las ideas, sentimientos, necesidades y peticiones de todxs lxs participantes etc. También es importante establecer una hora de inicio y de finalización, así como estimar los tiempos de realización de cada tema.

El potencial de un AC radica en que es un espacio/tiempo de cuidado, que se diferencia de otras reuniones de trabajo que tienen finalidad productiva. Las AC son ante todo un momento de Cuidados. Ser conscientes de cómo opera en nosotrxs esta presión productiva, y ser creatívxs para proponer formas alternativas de estar juntxs, es un elemento clave para deconstruir la lógica capitalista que hemos interiorizado.

(13) UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje que utilizamos es extremadamente importante porque con él no sólo nombramos, sino que definimos la sociedad que nos rodea. El lenguaje es poderoso y dinámico, no estático, y pertenece a quienes lo hablamos, no a los grandes pensadores del lenguaje. Somos completamente libres de transformarlo para hacer sociedades más igualitarias.

"Lo que no se nombra no existe" decía Steiner, pero ¿quién tiene el poder de nombrar? La lengua no se ha hecho por sí misma, sino que ha sido definida por personas concretas que han decidido qué géneros han de usarse en cada momento, cuál es el genérico, etc. Estas personas han sido mayoritariamente hombres, blancos y heterosexuales, lo que refleja el sentido androcéntrico de nuestras lenguas.

En los últimos años han surgido herramientas específicas para orientarnos sobre cómo incorporar el lenguaje inclusivo en los lugares de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación y otros entornos. Aquí puedes consultar algunas de estas guías que, en diferentes idiomas, explican cómo hacer un uso no patriarcal del lenguaje encontrando alternativas al masculino genérico, cómo no caer en binarismos (hombre/mujer) entendiendo que hay otras identidades y que es imprescindible hacer un uso adecuado de los pronombres (ella/él/elle) sin asumir la identidad de nadie.

Consulta estas guías de lenguaje inclusivo en diferentes idiomas:

ENGLISH | **PORTUGUÊS** | **FRANÇAIS** | **CASTELLANO**

(14) CONSEJOS PARA CREAR ACTIVIDADES/REUNIONES MÁS SEGURAS

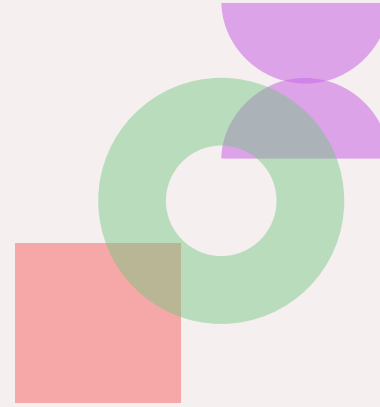
En todos los espacios de trabajo, talleres, charlas o actividades grupales es fundamental crear un espacio seguro para todas las personas que van a participar en él. Para ello, y especialmente cuando se habla de autocuidado, creemos que es importante reconocer la importancia de dedicar tiempo (y otros recursos) para que se produzca de forma significativa y efectiva. Además, la creación de un espacio seguro es un proceso de varios niveles que debe mantenerse durante toda la actividad.

Antes de la actividad:

- Los espacios de trabajo deben ser seguros, acogedores y cómodos, permitiendo a los participantes relajarse, fomentando su participación y creando un clima de solidaridad y confianza. Esto podría incluir sentarse en círculo* y alegrar el espacio.

* Creemos que la disposición del espacio tiene una base política y que la distribución es importante. En la mayoría de los talleres tradicionales, lxs participantes se sientan detrás de las mesas o en los pupitres, en filas sin verse entre sí, y la persona responsable del taller se sitúa al frente en una posición más jerárquica. Es importante romper con la formalidad de los espacios de los talleres tradicionales, que pueden fomentar la desconexión entre las personas y ahogar la capacidad de lxs participantes para involucrarse plenamente en el espacio. Nuestra educación, y nuestros talleres relacionados con la ESS, deben ser capaces de analizar y cuestionar el poder. Sentarse en un círculo, y todxs al mismo nivel, es una buena manera de hacerlo.

- Pregunta siempre si lxs participantes tienen alguna preferencia para sentarse. Ten en cuenta que algunas personas pueden tener problemas de audición, de espalda o dificultades para estar sentadxs durante mucho tiempo.
- Observa la sala y ten en cuenta consideraciones como la ventilación y la accesibilidad para todxs lxs participantes.
- Lo ideal es que el espacio cuente con zonas interiores y exteriores, y que siempre haya zonas de reunión separadas para las pausas. Todas las zonas deben ser accesibles para las personas con discapacidad.
- Prepara un formulario de consentimiento -para utilizar citas, fotos, imágenes y audio generados en el proceso- que lxs participantes puedan firmar.



Durante la actividad:

- Comunicar a todxs lxs participantes que éste es un espacio seguro y libre de agresiones y actitudes discriminatorias de todo tipo (machistas, racistas, homófobas, transfóbos, capacitistas, especistas, etc.)
- Inicia la sesión con una ronda de nombres y pronombres (ella/él/elle), para que todxs se conozcan y para que no se asuma la identidad de nadie.
- Utiliza un lenguaje inclusivo.
- Elige un formato accesible, pregúntate si, por ejemplo, lxs participantes están familiarizadxs con la tecnología que vas a utilizar en la sesión. Asegúrate de que todo el mundo pueda oír y ver la disposición de los contenidos, el diseño y los colores.
- Intenta recordar que recibir opiniones -especialmente críticas- es una oportunidad para aprender más y mejorar continuamente.

Después de la actividad:

- Asegurarse de hay consentimiento para usar imágenes.
- Ofrecer ayuda y hablar individualmente con lxs participantes que puedan haberse visto afectadxs por/durante el proceso.
- Asegurarse de que cualquier material que se haya acordado compartir con lxs participantes se comparta de forma comprensible.