PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL ABORDAJE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

1.1. Introducción. Antecedentes y Genealogía.

Este protocolo se encaja en la genealogía de procesos de emancipación y transformación llevados a cabo por la Confederación Nacional del Trabajo a lo largo de su historia. Busca recoger, de forma sistemática y respetuosa, el testigo del trabajo realizado por las mujeres anarcosindicalistas a lo largo de la historia. Quiere poner énfasis en la lucha, fuerza y revolución que han realizado las mujeres que han dado valor y espíritu feminista a la Confederación Nacional del trabajo (CNT) y sumarse como herramienta de cambio a dicha genealogía.

Por ello, caminando por la historia de CNT, es importante pararse y destacar que en 1936 se fundó Mujeres Libres por un grupo de mujeres anarquistas, siendo la primera organización autónoma, proletaria y feminista que surgía en España. El objetivo de Mujeres Libres era terminar con “la triple esclavitud de las mujeres a la ignorancia, al capital y a los hombres”. Su lucha busca la emancipación de las mujeres, destapando y señalando los problemas, generados por la ideología machista, y relacionados con el papel de las mujeres en los espacios de militancia y revolución.

De esta genealogía se extrapola que, aunque la teoría anarcofeminista es importante, las experiencias de las mujeres anarquistas son la base de los cambios que se han ido generando en nuestros espacios de lucha y revolución.

Con este protocolo se quiere dar un paso más en ese camino de terminar con la opresión de las mujeres y sujetos políticos discriminados en los espacios y movimientos que se denominan de cambio y revolución, reconociendo, nombrando, visibilizando y señalando las violencias machistas que sufren las mujeres y dichos sujetos en ellos, y fuera de ellos también. Así dar la fuerza y el empuje necesario para conseguir su emancipación.

1.2. Justificación del protocolo

Desde la consciencia de las falacias existentes y extendidas que normalizan, justifican y niegan las violencias machistas que sufren las mujeres, sobre las que se fortalece y se expande la ideología machista que impregna nuestra sociedad. Una de las falacias comúnmente extendidas es que en

espacios liberados, de militancia, lucha y revolución, en los que la transformación de las relaciones de dominación de todo tipo es teóricamente deseada y llevada a la práctica, hace que las mujeres y los sujetos políticos discriminados posean una herramienta de autodefensa que blandir en falsos espacios de seguridad. Desafortunadamente, tras recoger experiencias personales de muchas compañeras y realizando debates sobre feminismo, se ha visto que esa aparente seguridad es completamente errónea en muchos casos aún hoy dentro de los espacios CNT. Es decir, es una herramienta necesaria.

Cuando ocurre una agresión y se denuncia públicamente, en muchas de las ocasiones se actúa desde la rabia, desde la pena o el paternalismo. Estas actitudes generan bloqueos e incredulidad por el dolor, la incomodidad y/o tensión que conllevan. Por esto, es importante realizar una reflexión previa sobre qué hacer cuando se observa, se conoce o nos cuentan una situación así, para cometer el menor número de errores e injusticias posibles desde un feminismo interseccional, de clase y combativo.

En un sistema social machista, colonialista y capitalista tan bien engranado como el que CNT quiere transformar, las personas que lo habitan interiorizan los valores y actitudes de dicho sistema. La transformación requiere no sólo discursos, sino actuaciones concretas. Cuando hablamos de renuncia y recorte de privilegios, tenemos que hablar del poder y el rango superior que poseen ciertos cuerpos por el hecho de ser, en detrimento de la libertad y seguridad de otros; es necesario visibilizar ese poder y rango sin complejos, visibilizando los abusos que se desprenden de ese desequilibrio; es necesario sistematizar herramientas que partan de posicionamientos feministas, decoloniales y de clase, que redistribuyan el poder y equilibren el rango entre todos los sujetos implicados en la transformación de las relaciones de dominación. Es necesario reparar en el seno de CNT el desequilibrio del que partimos por ser parte de este sistema.

Se entiende que la Confederación Nacional del Trabajo, con sus distintas estructuras a través de los Sindicatos de Oficios Varios y sus estructuras internas, se debe configurar como un espacio de seguridad y confianza para todas las afiliadas y participantes. Deben ser espacios donde se intercambien y se creen herramientas de (auto) defensa tanto personal como colectiva, no sólo es necesario protocolizar la actuación frente a las agresiones, sino también buscar y ofrecer alternativas de formación y emancipación de las mujeres y sujetos políticos discriminados, para aprender a reconocer las violencias y dotar de recursos propios para enfrentarlas, teniendo acceso a la información de todas las posibles vías a seguir para tomar decisiones libres.

Este protocolo no quiere identificar a las personas agredidas como víctimas, pretende crear formas propias de actuación contra una represión sistémica, en muchos casos difíciles de detectar, ninguneada o simplemente obviada. Generar un entorno seguro es muy importante, fomentando el desempoderamiento de las personas en una situación más ventajosa socialmente, reconociendo sus privilegios y trabajando activamente para desprenderse de ellos.

Decimos que los espacios de CNT, de militancia, lucha y revolución son antiautoritarios, autogestionados y feministas. Estos conceptos tienen un enorme contenido revolucionario, esto implica asumir el compromiso, que no se quede en una etiqueta autocomplaciente o en una imagen que permita a CNT acceder a personas y colectivos afines en el plano teórico: más allá de las palabras, las ideas que definen sus espacios deben ser implantadas por parte de todas las personas que los conforman, en el día a día, dentro de ellos y hacia afuera, en el discurso y en los hechos.

El antiautoritarismo, la autogestión y el feminismo son objetivos maravillosos que quedan, por desgracia, muy lejos de las actitudes y formas de vida presentes. Cada día resulta más evidente que están muy arraigados los valores del sistema en el que hemos crecido, y que la coherencia con un discurso revolucionario implica arrancárnoslos de raíz y sustituirlos por otros mediante su puesta en práctica en espacios liberados. Esta puesta en práctica se traduce en la creación de herramientas concretas (como pretende ser este protocolo) que nos permitan reaccionar ante los conflictos que se nos vayan dando, desde los más cotidianos hasta los más excepcionales, desde los más *naturalizados* hasta los más flagrantes. *Arrancar algo, de alguien* no es fácil ni inocuo, implica

pérdida, renuncia, incomodidad y dolor, implica determinación y se hace porque no queda más remedio para poder continuar, para poder vivir, para alcanzar un objetivo al que aún no se ha llegado pero que se imagina con total nitidez. En este protocolo esas tensiones están presentes y las enfrenta con la mayor claridad y templanza posibles.

Este protocolo es, pues, una herramienta (y no un objetivo) que surge de la necesidad de autoeducarnos colectivamente como un primer paso hacia la ruptura total con lo que nos oprime, desde dentro y desde fuera. También es un útil de autodefensa frente a actitudes machistas y LGTBI+fóbicas que vengan de nuestros propios compañeros o de personas ajenas y que atenten contra individuos concretos, colectivos enteros o contra cualquiera de los objetivos acordados en nuestras asambleas. Necesidad de autoeducación, autoprotección, autocuidado y sanación en un entorno seguro constituyen la justificación básica de este protocolo.

1.3. Declaración de principios

“Ser feministas o ser una mujer activista no implica, afortunadamente, no necesitar apoyo de nuestras amigas y amigos, ni ser completamente autónoma, ni tener que resolver cualquier problema personal sólo individualmente. Más aún, desafortunadamente, todas reproducimos formas de dependencia patriarcal y algunas veces nos comportamos de modo sexista. Reconocer limitaciones y contradicciones, compartir nuestros malestares en el diálogo con unas y otros, pedir ayuda, consejos, soporte, son prácticas feministas que nos pueden ayudar a crecer tanto a nivel individual como de manera colectiva” - Tijeras para todas

Este protocolo parte de los valores que caracterizan esencialmente CNT y supone un elemento de afirmación de los mismos:

- Apoyo mutuo y Solidaridad porque sabemos que la cooperación, la reciprocidad y el trabajo colectivo comportan los mejores resultados a largo plazo.
- Autogestión porque somos dueñas de nuestros deseos y necesidades de transformación y los colectivizamos.
- Federalismo porque la libertad, diversidad y soberanía mejoran nuestras condiciones de vida.

Por otro lado, este protocolo también busca un aterrizaje práctico de esos ideales como principios de actuación suscritos por nuestras asambleas. Es decir, busca aplicar los principios anarquistas:

- Como el de Autodefensa, porque toda agresión debe de tener una respuesta o seremos cómplices invisibilizándola.
- El de Solidaridad, porque *si nos tocan a una, respondemos todas* o seremos cómplices mirando hacia otro lado.
- El principio de Integridad, porque la neutralidad en un contexto de conflicto es el abandono de las personas agredidas y la complicidad velada a quienes agreden.
- El de Antiautoritarismo, porque las violencias machistas, independientemente de cómo se manifiesten, son consecuencia de una relación de poder, del hombre sobre la mujer, mantenido por el sistema y la sociedad actuales. Ignorar esto desde nuestro sindicato, nos hace cómplices.
- Y el de Pedagogía como herramienta de cambio porque la educación es fundamental para la transformación social y el medio más importante para llegar a una sociedad sin Estado y libre para todas las personas. Deconstruir todo lo que el sistema ha inculcado en las personas para entendernos como seres realmente libres pasa irremediabilmente por transformar las formas de relación de dominación basadas en roles impuestos por otras de promoción y enriquecimiento.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos a corto plazo

- Simplificar y sistematizar una respuesta coherente y efectiva, por parte de la Confederación Nacional de Trabajo, a los colectivos que usan los diferentes espacios de Confederación Nacional del Trabajo y de cualquiera que forme parte de la afiliación, ante violencias machistas.
- Contar con un entorno seguro es esencial, así como fomentar el desempoderamiento de las personas en una situación más ventajosa socialmente (principalmente hombres), reconociendo éstas sus privilegios y trabajando por desprenderse de ellos.
- Generar un debate permanente en torno a las actitudes y agresiones machistas, que alimentan al sistema patriarcal, dentro de la Confederación Nacional del Trabajo. Nuestras estructuras y organización también tienen que servir para favorecer el cuestionamiento, la reflexión y el cambio, no solo a nivel de la CNT, sino a nivel social.
- Conseguir crear un espacio emancipador y libre de patriarcado, para seguir combatiendo el capitalismo y las demás violencias que nos atraviesan como parte de la clase obrera.
- Reducir las situaciones de violencias machistas, conductas y actitudes que continúan alimentando los patrones patriarcales y machistas, y entorpecen la igualdad real.

2.2. Objetivos a largo plazo

Erradicar con las situaciones de violencias machistas, conductas y actitudes que continúan alimentando los patrones patriarcales y machistas, y entorpecen la igualdad real.

3. DEFINICIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

3.1. Aclaración y origen del concepto de Violencia Machista

No todo el mundo entiende las agresiones de la misma manera, aunque hay que tener claro que **una agresión es un abuso de poder**, y que cualquiera podemos ejercer o sufrir violencia, ya que vivimos en una sociedad patriarcal y desigual donde la violencia está presente y naturalizada en sus diversos ámbitos. La socialización por género hace que asimilemos roles, conductas, actitudes, deseos, expectativas... haciendo que nos situemos en diferentes posiciones de esa jerarquía, pudiendo ejercer violencia hacia personas que se suponen vulnerables (mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados).

A la hora de ejercer cualquiera de las violencias machistas, existen diferentes intensidades en las agresiones y en las violencias, habiendo conflictos que se pueden resolver mediante varias conversaciones u otro tipo de trabajos. Y otros conflictos, que serán más complicados resolver, para los que se ha creado este protocolo. Una de las premisas que se han tenido en cuenta es que desde el momento en que una mujer se sienta agredida habrá que actuar de forma colectiva y sin entrar en juicios ni cuestionar su decisión. Además de crear un espacio en el que se sienta segura y cómoda, siempre debemos tener en cuenta su opinión y respetar sus deseos, sus tiempos, sus procesos para tomar las medidas necesarias.

Uno de los objetivos principales de este protocolo es la prevención de las violencias machistas, recordando que la mejor forma de combatir la violencia es visibilizándola, señalándola y cortándola de raíz.

Para terminar, es importante conocer qué significa el concepto violencia machista es todo acto de violencia basado en el género, es decir, llevado a cabo por el mero hecho de ser mujer, que pueda tener o tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual y/ o psicológico para la mujer, así como amenazar, coaccionar o la privación arbitraria de la libertad, tanto en público como en privado, independientemente de la relación entre el agresor y la agredida. También acoge las agresiones LGTBI+fóbicas.

- Estereotipos sexistas y LGTBI+fóbicos: los estereotipos son creencias, valores y normas ampliamente compartidas por una sociedad, y formados a lo largo del tiempo. Mecanismos ideológicos que refuerzan la desigualdad. Estos estereotipos y formas de conducta “adecuadas” para cada género, los vamos interiorizando a lo largo de la vida, especialmente en la infancia y la adolescencia durante los procesos de socialización primaria y secundaria. Los estereotipos sexistas o LGTBI+fóbicos asociados al género femenino se refieren a la dependencia, sensibilidad, afectividad, cuidados, lo que reafirma el deseo de agradar, ignorando los aspectos intelectuales. Son rasgos que configuran una identidad de “ser para otras personas”. Mientras las características asociadas al modelo masculino son las de fuertes, independientes, emprendedores, decididos, lo que les confiere la construcción de un “yo” como protagonista de sus vidas.

3.2. Tipos de Violencias Machistas

Cuando se habla de violencia machista se refiere a todas las formas mediante las cuales se intenta perpetuar el sistema de jerarquías de poder y opresión, impuesto por la cultura y sociedad patriarcal y capitalista. Tratándose de una violencia estructural que se dirige hacia las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados, con el objeto de mantener o incrementar su subordinación al género masculino hegemónico.

Esta violencia se expresa a través de conductas y actitudes basadas en un sistema de creencias machista y heterocentrista, que tienden a acentuar las diferencias apoyadas en los estereotipos de género, conservando las estructuras de dominio que se derivan de ellos. Es importante señalar que tanto los mitos, como los estereotipos culturales, necesitan de un vehículo para encarnarse en pensamientos, actitudes y conductas.

La violencia machista adopta formas muy variadas, tanto en el ámbito de lo público, como en los contextos privados. Ejemplos de ella son, entre otros, todas las formas de discriminación hacia las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados en distintos niveles (político, institucional, laboral), el acoso sexual, la violación, el tráfico de mujeres para prostitución, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo, la segregación basada en ideas religiosas y, por supuesto, todas las formas de maltrato físico, psicológico, social, sexual que sufren las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados... en cualquier contexto, y que ocasionan una escala de daños que pueden culminar en la muerte. A esto se le suman las actitudes racistas, xenófobas, transfobas, lesbófobas, homófobas a las que son sometidas las personas que

conforman estos grupos.

Existen diferentes clasificaciones sobre las violencias machistas. Para ello, se tiene en cuenta el abuso de poder que se ejerce en base a los roles y conductas establecidos por la sociedad patriarcal y que sufren mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados. Para poder elaborar este protocolo, se ha recogido la siguiente clasificación, considerando que representa mejor las violencias que se ejercen o se pueden ejercer dentro del contexto de la Confederación Nacional del Trabajo, como organización sindical y social. Sabiendo que las violencias machistas raramente suelen ejercerse en solitario, y como consecuencia, el gran impacto psicoemocional sobre el bienestar de la persona agredida. Para ello, se quiere trabajar en la prevención de agresiones y actitudes machistas dentro de nuestro sindicato, sus espacios, grupos de trabajo, cargos de secretaría, afiliación, actos y actividades.

También es importante señalar que la violencia machista en relaciones sexo afectivas también pueden estar dentro del sindicato y es nuestra responsabilidad conocerlas para poder señalarlas y combatirlas.

3.2.1. Violencia Social

Esta violencia también conocida como Violencia Ambiental o Simbólica, y es aquella que se expresa por medio de mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer, niñas y niños en la sociedad.

Por ello, desde la perspectiva feminista, se plantea que las diferencias sociales se construyen y reconstruyen por medio de las prácticas sociales. Algunas de las prácticas más utilizadas para ejercer esta violencia son el aislamiento, chistes, bromas, comentarios sexistas o LGTBI+fóbicos, burlas, estereotipos sexistas o LGTBI+fóbicos, el poder que generan los años de militancia y formación, roles sexistas y lenguaje sexista/machista, etc.

- Aislamiento a nivel interpersonal supone prohibir o restringir las relaciones personales (sociales, familiares) como fuente de apoyo, así como las actividades que fomenten la autonomía, la emancipación o la diversión, favoreciendo una relación de dependencia. A nivel grupal, significa ignorar esta situación, reforzando su mantenimiento y, por consiguiente, reforzando el aislamiento de la persona agredida.
- Chistes, bromas y comentarios sexistas y machistas son burlas que favorecen los mecanismos mentales que justifican la violencia contra las mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados. Es una violencia simbólica, a veces ni siquiera percibida como tal, que encuentra su sustento en el sistema patriarcal. Muchas veces se utiliza como parte de la propia identidad cultural, de las tradiciones o de las prácticas cotidianas. Son contenidos francamente discriminatorios hacia las mujeres u otros sujetos políticos oprimidos, minorías étnicas, culturales y sexuales, que se ocultan bajo el disfraz de la broma y encuentran repercusión porque se asientan en los prejuicios y estereotipos sexistas y machistas presentes en la sociedad.
- Uso machista y/o LGTBI+fóbico del lenguaje. En el momento en que aprendemos una lengua adquirimos un conjunto de valores y actitudes que nos sirven para organizar e interpretar nuestra experiencia. De ahí la importancia de evitar los usos androcéntricos y machistas y LGTBI+fóbicos de la lengua y de convertir ésta en un instrumento de comunicación entre las personas en el que no exista discriminación ni ocultación. El lenguaje, además de ser un medio importante por el que las personas se comunican y se relacionan, es un instrumento de transmisión de la concepción de la realidad en la que se vive. En este sentido la realidad que se nombra y se transmite por el lenguaje manifiesta una organización social diferenciada, que categoriza y jerarquiza por el sexo de nacimiento primero, y por el género social, después. Este proceso de diferenciación y jerarquización de

los sexos es lo que se denomina sexismo. Al interiorizarlo sentimos, pensamos y actuamos tal y como se estructuran las relaciones entre las personas, mediante etiquetas, subordinaciones, exclusiones o invisibilizaciones. Actualmente, sigue existiendo un uso sexista y LGTBI+fóbico de la lengua, mediante expresión oral y/o escrita, que transmite y refleja las relaciones jerárquicas y asimétricas de los diferentes sujetos políticos en la sociedad. El lenguaje es uno de los elementos que más influyen en la formación del pensamiento y es, a través de su uso, como expresamos nuestra concepción del mundo y reforzamos las interacciones de discriminación que en él se dan. Este puede ser un instrumento de cambio, de transferencia de cultura y conocimiento, pero también puede ser una de las expresiones más importantes de desigualdad. El sistema patriarcal enlazado con lo lingüístico, no radica en la lengua, sino en el uso que se haga de ella, en el sistema que consolida y acepta el machismo como vehículo de transmisión de subordinación, invisibilidad y humillación. El lenguaje no es sexista y LGTBI+fóbico, sí lo es el uso que de él se haga.

- Roles sexistas: a partir de estos estereotipos sexistas se generan los roles sexistas, que son las funciones para las que cada uno de los sexos están legitimados. Son un conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas para cada género, que se transmiten socialmente y que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar. Los roles de género constituyen la expresión de las conductas y actitudes que han sido modeladas por los agentes sociales, y tienen implicaciones en la forma en la que nos vamos a enfrentar al mundo, y que pretenden condicionar nuestra posición social. Los roles sexistas tradicionalmente asociados al género femenino tienen que ver con las tareas asociadas a la reproducción y los cuidados, y se inscriben en el ámbito de lo privado, por lo que suelen ser trabajo invisibles e infravalorados. Mientras que los asociados al género masculino corresponden con tareas productivas, de mantenimiento y sustento económico, dentro del ámbito público, por lo que es un trabajo visible y valorado socialmente.
- Años de militancia y formación: cuantos más años de militancia tenga una persona, mayor es su papel en la toma de decisiones. Esto varía dependiendo de si es un hombre o una mujer la que mayor militancia o formación tenga. En ese sentido nos gustaría puntualizar la necesidad de un acompañamiento a las personas que deciden participar en la asamblea de cada sindicato, como forma de acoger y dar un espacio de cuidado a las nuevas afiliaciones. De esta forma, controlando esos sesgos de poder que se crean y alimentan por la experiencia militante, favorece a tener un espacio libre de violencias machistas, ya que se pueden repetir conductas y actitudes que coarten y limiten esta participación en las asambleas, grupos de trabajo, actividades, actos institucionales, etc. que la Confederación Nacional del Trabajo lleva a cabo a lo largo del estado español.

Violencias Machista dentro de la Organización de CNT

En este apartado se quiere destacar las violencias machistas que se dan dentro de los espacios y actos de la Confederación Nacional el Trabajo y cómo a nivel estructural se limita y obstaculiza la militancia de mujeres en nuestros sindicatos. Además, creemos que este tipo de violencia, por cómo está estructurada, no puede atenerse a las mismas normas que el resto de las violencias, ya que presumimos que todas y todos somos machistas de base, porque estamos educadas y educados por unos valores patriarcales y machistas, y esto es incuestionable. Por lo tanto, aquí no podemos ser inocentes hasta que se demuestre lo contrario. Es importante en este punto, y en todo el protocolo, que se tome la lectura con una perspectiva de reflexión, cuestionamiento y cambio para mejorar, y feminista.

Las mujeres, como militantes de CNT y como participantes de diferentes movimientos sociales, forman parte de esta sociedad patriarcal y se han socializado con unos determinados mandatos y relaciones de género que responden a modelos y estructuras androcéntricas y patriarcales. En este

sentido, desde CNT, como organización sindical y definida como feminista, se ha de reconocer e identificar que conductas de control, dominio y abuso de poder de los hombres militantes, que se dan sobre mujeres militantes. Este primer paso será imprescindible a la hora de empezar a combatirlo y cambiarlo.

Las violencias machistas en los espacios de militancia tienen un doble impacto sobre las mujeres, puesto que, además de los efectos que acarrearán en su salud y bienestar, se añade la dificultad de hacer evidente que los propios compañeros de militancia no son personas exentas de determinados mandatos androcéntricos y patriarcales. Esto, en la mayoría de las ocasiones, dificulta visibilizar y denunciar estas agresiones, ya que se añade la resistencia de muchas personas del sindicato a reconocer la existencia de actitudes machistas en compañeros que se definen como aliados o feministas. A menudo cuando nos encontramos con situaciones de violencia machista dentro de los espacios de militancia, se produce una negación "No puede ser...", "imposible, si yo lo conozco...", "bien, no fue exactamente así...", "pero ¿en serio?, ¿no estará exagerando...? Si es un militante ejemplar, "es un compañero trabajador, simpático y agradable", "militante de base", y todo esto sucede porque hace daño constatar que hemos sido socializados/das en el patriarcado y que se arrastran todos los prejuicios, tópicos, creencias, actitudes y comportamientos machistas, que no se han parado a cuestionar. Si se acepta que esto es así, solo así se podrá visibilizar y combatir.

Además, a todo esto, se puede activar otro mecanismo de defensa cuando se señala la violencia machista, que es la camaradería masculina. Ante el miedo o la inseguridad de otros hombres a poder estar en la misma situación o a poder ejercer violencia machista, se activan mecanismos de protección hacia el agresor por parte del resto de hombres. Es imprescindible que los hombres de la Confederación Nacional del Trabajo se posicionen junto a las compañeras que han sido agredidas y luchan por unas relaciones igualitarias y libres de violencias.

Se destacan algunas de las actitudes y conductas machistas que existen en la Confederación Nacional del Trabajo, a nivel organizativo y estructural, en lo relacionado con las asambleas, plenos y plenarias, actos y actividades, la duración y calendarización de estas, siendo en muchas ocasiones, en días y franjas horarias que imposibilitan, sobre todo a las mujeres, puedan acudir o tengan que marchar antes. Para ello, se proponen espacios de cuidados durante las asambleas, plenos y plenarias, actos y actividades.

Otras de las cuestiones son las relacionadas con las mujeres que ocupan un cargo dentro de la organización, encontrándose con críticas excesivas, ataques velados, silencios incómodos... que suceden más que por el cargo que ocupan y las funciones, por el hecho de ser mujer.

Con todo esto, se pretende visibilizar estas violencias machistas, ya que complican y obstaculizan que seamos realmente un sindicato de clase y feminista.

Abuso del Poder y Privilegios por el hecho de ser hombre dentro de CNT

Siguiendo con las violencias machistas, queremos visualizar en este apartado los machismos invisibilizados que hay dentro de nuestra organización, siendo CNT un sindicato de clase, que son todas aquellas formas sutiles de dominio, que tienen como principal objetivo forzar, coartar y destruir la autonomía personal de la mujer. Son formas de dominación que restringen y violentan insidiosamente el poder personal, la autonomía y el equilibrio psicoemocional de las personas sobre las cuales se dan, atentando contra la democratización de las relaciones.

Se trata de violencias menos explícitas y directas, mucho más normalizadas y naturalizadas, por ello se utilizan los términos de microviolencias o micromachismos, a menudo, para hacer referencia a estas. El término "machismos invisibilizados", abarca todo el calado y afectación que estas conductas y violencias tienen sobre las personas que las reciben, normalmente mujeres y niñas. Además, el término *micro* da la sensación de disminuir su importancia, cuando son un elemento fundamental de opresión patriarcal. Se considera importante tenerlas en cuenta puesto que a largo plazo pueden acabar generando conductas de dominio, control y abuso más explícitas y directas. Es por esta razón que, a pesar de haberlas podido incluir dentro de las violencias psicológicas, no lo

hemos hecho por su relevancia dentro de nuestra organización, Confederación Nacional del Trabajo. Para dejarlas bien explicadas, se diferencian tres tipos, que podríamos ver reflejados en nuestra organización:

- **Utilitarias:** aquellas que contribuyen a un desigual reparto de poderes y tareas entre hombres y mujeres, con el objetivo de hacer prevalecer la calidad de vida y privilegios de los hombres. Son ejemplos: la no participación en las tareas reproductivas y de cuidados, el abuso y el aprovechamiento de la capacidad de las mujeres como agentes de cuidados y bienestar, la repercusión de estos roles de cuidados a la hora de llevar a cabo la militancia dentro de CNT (por falta de tiempo para ello, espacios en lo que poder conciliar dentro de la misma organización, , la propia elaboración y organización de asambleas, actividades, actos de la CNT, etc.), la carencia de reconocimiento y el valor de las tareas de cuidados...
- **Encubiertas:** aquellas maniobras activas que pretenden que las mujeres tengan una fuerte dependencia de la aprobación masculina, para afianzar el dominio contra ellas. Son ejemplos: la creación de falta de intimidad (silenciar o ignorar, aislar, descalificar, no valorar a la otra, manipular los hechos en su contra, culpabilizarla constantemente, etc.), y la autojustificación y la autoindulgencia (hacerse el tonto, minusvaloración de los propios errores, evitar responsabilidades, etc.). Estas conductas también las podemos ver en espacios de toma de decisión como las asambleas, actividades, la organización y la coordinación de actos, etc.
- **Coercitivas:** aquellas actos que sirven para retener el poder utilizando la fuerza psicológica o moral de los estándares sociales masculinos. Son ejemplos el uso abusivo del espacio físico (uso de espacio público- asambleas, actividades, actos, cargos con responsabilidad, etc.) y del tiempo para uno mismo (tiempo de ocio, etc.). También significa apelar a la superioridad de la lógica masculina cuando las mujeres exigen cosas despreciando sus prioridades, a nivel militante, se puede observar cuando se ningunean las demandas de las mujeres en una huelga, o se piden espacios de cuidados, o que se acorten y cambien la calendarización de las asambleas del sindicato al que pertenece como afiliada para poder compatibilizarlo, cuando se pide que se trabajen las relaciones de poder, cuando se hace amiguismos para quitar importancia algún hecho dirigido a menospreciar a una compañera, la resistencia pasiva por parte de los hombres a peticiones y/o momentos importantes, etc.

3.2.2. Violencias psicológicas

Todas aquellas agresiones y/o conductas pasivas y/o activas, verbales y no verbales, repetitivas que atentan directamente contra la estabilidad psicoemocional de mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados, y a su dignidad, afectando de forma negativa en su autoestima, autoimagen, seguridad y confianza. La tolerancia social hacia este tipo de violencia sería un reflejo de las normas que, de forma más general, apoyan la dominancia patriarcal. El objetivo principal de la violencia psicológica es ejercer y mantener el control.

El patrón de conducta consiste principalmente en actos u omisiones repetitivas, cuyas formas de expresión pueden ser: prohibiciones humillaciones, coacciones, condicionamientos, amenazas, intimidación, actitudes que puedan afectar a la autoestima y al estado psicoemocional, privación de la libertad de la palabra, silenciar la palabra y opinión de una persona, desprecio, paternalismo, chantaje/extorsión, indiferencia, silencios, celopatía, descalificar, desconfirmar, mistificar, etc.

Estas conductas provocan en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación a su estructura psicoemocional y autoestima. Las agresiones verbales y no verbales reiteradas u ocasionales, tienen como objetivo el control y sometimiento de la persona agredida y con el fin de provocar la aceptación o sumisión a la voluntad de la otra persona. Es una de las peores formas de violencia, ya que implica una agresión a la psicoemocionalidad de la persona, haciendo que la persona agredida se sienta insegura y vulnerable frente al agresor/a. La violencia psicológica es mucho más difícil de detectar, ya que las heridas no son visibles en el momento, pero los efectos que generan en la

persona pueden ser mucho más duraderos y dolorosos que la violencia física.

A continuación, se explican algunas de ellas:

- Privación de la libertad de la palabra: situaciones en las que se silencia la palabra y/u opinión de una persona bien levantando la voz, ignorando su turno de palabra o desvalorizando y censurando sus opiniones. Estas situaciones pueden ocurrir en asambleas, plenos y plenarias, congresos, reuniones, en actos institucionales y en los que se participa como CNT, ante familiares, amistades o personas desconocidas.
- Intimidación: supone una forma de dominio interrelacional y social, donde la persona agresora utiliza el miedo para lograr sus objetivos.
- Desprecio: significa una falta de respeto, reconocimiento y aversión, donde se humilla y pone en duda la capacidad de la persona agredida, mientras aparece un sentimiento de superioridad en la persona agresora.
- Paternalismo: tendencia a aplicar las formas de autoridad y protecciones tradicionales y machistas en las relaciones sociales. El resultado de ello es que, la persona a la que se trata desde la perspectiva paternalista no adquiere capacidad de decisión propia y tiende a ser insegura y dependiente.
- Humillaciones: cualquier tipo de acto que denigre, de forma pública o privada, las creencias de una persona, al igual que su cultura, sexo, género, raza, pensamiento, conocimiento, etc.
- Amenazas: se busca infundir inquietud o miedo mediante el anuncio de un posible daño futuro, intentando cohibir las actuaciones de la persona agredida.
- Chantaje/Extorsión: supone la amenaza de daño y/o difamación pública para obtener algún provecho de alguien u obligarla a actuar de una determinada manera.
- Indiferencia: relacionado con el desprecio, significa ignorar las opiniones o aportaciones de una persona con el fin de generar sentimientos de inferioridad.
- Devaluación: creación de rumores, historias injuriosas o motes que infravaloran personal, grupal y socialmente a la persona agredida.
- Silencios: falta de interés o negativa de tratar temas importantes, reforzando situaciones o actitudes sexistas o LGTBI+fóbicas.
- Celopatía: respuesta de una persona a sus sentimientos de inferioridad, tratando de dominar las situaciones mermando la autoestima de la otra persona, menospreciando sus logros e intentando derribar la seguridad en sí misma.
- Descalificación: considerar a una persona como estúpida, tratarla como inmadura y tomar decisiones sin consultarle, u oponerse constantemente a sus pensamientos y decisiones, haciéndole sentir sin valor o capacidad para realizar ciertas actividades, actos, funciones o proyectos.
- Desconfirmación: ignorar, ningunear a partir de no escuchar opiniones porque no se considera a la persona capacitada para ello.
- Mistificación: manipular, tergiversar, tratar de mentirosa a la otra persona, etc.
- Agresiones verbales: se refieren al uso de la palabra para hacer sentir a una persona que no hace nada bien, ridiculizarla, insultarla o humillarla, ya sea en la intimidad o ante la asamblea de su sindicato, plenos y plenarias, congresos, en actos institucionales y actividades y en los que se participe como CNT, ante familiares, amistades o personas desconocidas.
- Agresiones no verbales: utilización de miradas y/o gestos cuyo fin es coaccionar los actos u

opiniones de otra persona, aumentando sus sensaciones de inseguridad personal y miedo.

3.2.3. Violencias sexuales

Todas aquellas conductas y/o agresiones de carácter sexual, no verbales y verbales, que tienen como objetivo atentar contra la integridad física y psicológica, coartar la libertad y dignidad de la mujer, sin su consentimiento ni su deseo, causándole daño y mostrando el poder que tiene por la estructura patriarcal establecida. Esta violencia machista conforma uno de los núcleos de opresión más fuertes y repetidos contra mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados.

Algunas de estas conductas son acoso sexual, transmisión de enfermedades por engaño/omisión de información ni medidas pertinentes, tocamientos o conductas sexuales no deseadas, sexting, exhibición/provocación sexual, violación, explotación sexual, trata y tráfico de personas, etc.

- **Acoso Sexual:** abarca desde comentarios sobre el cuerpo de la mujer en los que se objetiviza y humillar, hasta el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.
- **Transmisión de enfermedades por engaño/omisión de información ni medidas pertinentes:** quien mantenga relaciones con otra persona sin haber puesto en su conocimiento el posible contagio/medios para prevenirlo.
- **Exhibición/Provocación Sexual:** quien ejecute o haga ejecutar a otra persona actos de exhibición sexual provocando en esta persona una situación hostil o humillante.
- **Violación:** quien atente contra la libertad sexual de otra persona, utilizando violencia, o sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realice actos que atenten contra la libertad, integridad, dignidad y/o indemnidad sexual de la otra persona.
- **Explotación Sexual:** toda actividad que implique la utilización del cuerpo de la mujer basada en una relación de poder por parte de otra persona para su beneficio o para obtener algún beneficio de naturaleza económica y/o sexual. Naturaleza controladora de las relaciones de poder individual y social que tiene lugar entre la persona agredida y su agresor/a.
- **Trata y tráfico de personas:** es la acción de captar, transportar, trasladar, acoger o recibir personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación sexual.

3.2.4. Violencias físicas

Cualquier acto que inflige daño, usando la fuerza o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas. Se refiere a las acciones, comportamientos u omisiones que amenazan o lesionan la integridad física de mujeres, niñas y niños, y otros sujetos políticos discriminados. Así, podemos decir que la violencia física se ejerce mediante la fuerza física en forma de golpes, empujones, patadas y lesiones provocadas con diversos objetos o armas. Puede ser cotidiana, puntual o cíclica, en la que se combinan momentos de violencia física con periodos de tranquilidad. El maltrato físico se detecta por la presencia de magulladuras, heridas, quemaduras, moratones, fracturas, dislocaciones, cortes, pinchazos, lesiones internas, asfixia o ahogamientos.

Esta violencia se manifiesta a través de pellizcos, bofetadas, apretones que dejan hematomas o no, tirones de cabello, sacudidas, empujones, puñetazos, patadas, arrojamiento de objetos, golpes en diferentes partes del cuerpo, laceraciones, quemaduras, fracturas o heridas con armas que puede provocar hasta la muerte de la otra persona. En ocasiones suele terminar en suicidio u homicidio de la

persona agredida.

3.2.5. Violencias económicas

Se da en el ámbito privado y consiste en controlar el acceso de la persona a recursos económicos, materiales. De esta forma, se genera una dependencia económica de las mujeres hacia los hombres, ejerciendo estos un abuso de su posición y poder. También es violencia económica evitar o negar el acceso al mercado laboral como fuente legitimada de estos recursos, sometiendo a las mujeres a cambio de “seguridad y estabilidad” económica.

Esta violencia se da de igual forma en el ámbito público, donde el sistema capitalista y patriarcal no favorece ni facilita el acceso de las mujeres a las fuentes de recursos económicos como son el trabajo remunerado y protegido mediante leyes y convenios. Esta dinámica social, cultural e institucional, limita la independencia económica de las mujeres.

Otras formas de violencia económica son impedirle trabajar de forma remunerada, apropiarse de sus recursos, impedirle acceder a recursos comunes, endeudar la otra persona, etc. Y todo esto tiene como consecuencias la dependencia económica, endeudamiento, la ruina, etc.

Sujetos participantes:

- **Agresores Activos:** ejercen la violencia directamente sobre la/s persona/s. Es necesario conocer de primera mano su versión de los hechos y sus creencias al respecto. No hay que presuponer la agresión, sino preguntarle por la situación...).
- **Agresores Indirectos o Pasivos:** dirige o induce a veces en la sombra a sus seguidores/as para que realicen actos de violencia con sus supervivientes/agredidas.
- **Reforzadores de los Agresores:** son los pares que apoyan al intimidador/a, por ejemplo, riéndose. La neutralidad no existe ante una situación de violencia machista.
- **Agredidas/Supervivientes** (agredidas es mejor término para no revictimizar o estigmatizar a la persona que recibe la violencia): lo constituyen aquellas personas que padecen la violencia.
- **Defensoras/Acompañantes de las supervivientes/agredidas:** son los pares que tratan de ayudar y proteger a la víctima/superviviente/agredida.
- **Agresores y Reforzadores Pasivos (testigos):** son quienes prefieren mantenerse alejados de la situación.

3.3. Efecto de las Violencias Machistas

Las violencias machistas se consideran un problema social grave porque, además de mantener una relación de opresión estructural, tienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas que las reciben y sobre los colectivos y organizaciones donde se dan.

El patriarcado y la violencia machista se ha utilizado tradicionalmente para romper internamente las resistencias al sistema, por eso como CNT, tenemos el deber de hacernos más fuertes y ser pilares importantes (como somos) en la lucha feminista para que estas desigualdades, violencias y opresiones se visibilicen y se corten de raíz. Además de ser un motor de cambio social y de transmisión de valores feministas, anticapitalistas, antirracistas y de clase, empezando por cada uno de nuestros sindicatos. Aun siendo conscientes de que la sociedad que nos rodea, mantenga esta opresión estructural e institucional.

La idea de que exista un protocolo de actuación frente a las violencias machistas surge de la necesidad poner un límite, cuidar y luchar, marcando un antes y un después, en nuestra organización, como Confederación Nacional del Trabajo, sobre nuestras actuaciones como sindicato de clase, tanto dentro de nuestros espacios físicos como en los espacios en los que participemos y

organicemos fuera. Además de marcar un proceso de cuidado, protección y seguridad para las personas que sufran algunas de estas violencias machistas, ya que sabemos que la sociedad, la justicia y las instituciones patriarcales y capitalistas infravaloran a las mujeres agredidas, infantilizan, ignoran, culpabilizan y señalan. Por ello, se tienen en cuenta los efectos negativos y nocivos, tanto a nivel psicoemocional, sexual, físico y social, de las mujeres que son agredidas.

En este apartado hay que destacar la importancia de las redes de apoyo mutuo, que actúan como agentes restaurativos de los efectos anteriormente descritos. Estas conforman espacios de gran importancia en la hora de identificar la violencia recibida y establecen mecanismos de respaldo colectivo en la defensa y superación de esta. De aquí la importancia también de elaborar este protocolo como herramienta para agilizar, tener más cuidado y mejorar el despliegue de redes de apoyo mutuo en las violencias machistas, evitando la maximización de sus efectos.

Tenemos que entender que una agresión del tipo que sea, sobre una mujer, es una de las consecuencias de la violencia machista, pero no la única. Una agresión es el resultado de un conjunto de procesos y no un hecho puntual. Por lo tanto, para sanar las consecuencias que sufre la mujer agredida, hay que tener en cuenta todos los aspectos que la rodean (su entorno, espacios, relaciones...). Y por todo esto, como sindicato de clase y con un gran trabajo social, como Confederación Nacional del Trabajo, tenemos que señalar y frenar estas violencias.

4. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA EN LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

4.1. Concepto de prevención

Para erradicar la violencia machista se necesita, no sólo responder a cada agresión con seriedad, claridad y sin ambages, sino (y muy fundamente) la prevención a través de la pedagogía. De otra forma, CNT, con cualquier otro espacio inserto en esta sociedad (aunque tenga la determinación de superarla y transformarla), será reproductor del sistema patriarcal y machista.

La prevención busca erradicar el machismo y las relaciones basadas en los roles hegemónicos de género, superándolas. La principal dificultad radica en la necesidad de identificar, cuestionar y transformar el efecto que la socialización de género y la estructura patriarcal generan en las actitudes y conductas de todas. Con el esfuerzo preventivo sostenido de forma rigurosa en el tiempo, se reducen y erradicán las expresiones de violencia machista.

Es fundamental generar espacios de trabajo colectivo donde reflexionar sobre cómo el género atraviesa las experiencias de la afiliación, sobre el poder y el rango, sobre el privilegio, el control, la dependencia, los modelos aprendidos que sustentan el machismo interiorizado y las referentes que lo han denunciado y han construido alternativas basadas en el apoyo mutuo y la libertad.

La prevención también debe dirigirse a fortalecer los factores de protección existentes en las personas y en el entorno de CNT y a eliminar los factores de riesgo. Como ante cualquier exigencia, ante el patriarcado caben dos respuestas: la sumisión (reproduciendo sus consecuencias) y la rebelión, que también todas llevamos dentro.

Erradicar las relaciones de poder atravesadas por el género en el entorno autogestionado de CNT beneficia a toda la afiliación, por lo que ésta es la protagonista y responsable de sostener el trabajo de prevención.

Por ejemplo, para lograr los objetivos y conseguir un espacio libre de patriarcado son fundamentales realizar las siguientes actividades y/o talleres:

- Talleres de transformación de la mentalidad y revisión de los privilegios del patriarcado dirigidas a los hombres: reflexión del poder y de los privilegios masculinos.
- Talleres mixtos y no mixtos en formación feminista.

4.2. ¿A quién se dirige la prevención?

A toda la afiliación de CNT. Es básica la responsabilidad colectiva en la construcción de espacios libres de violencia en la Confederación, de formarse para que así sea y de generar herramientas y recursos necesarios a fin de erradicar las relaciones de género vigentes.

Esa responsabilidad pasa por revisar prácticas y discursos, identificar actitudes y conductas machistas y/o violentas e iniciar procesos que las transformen individual y colectivamente.

Es el colectivo el responsable de erradicar la violencia de sus estructuras y las relaciones de dominación atravesadas por el género son un objetivo compartido, así como sus beneficios.

Se en este protocolo una metodología preventiva basada en tres ejes de actuación:

1. A trabajar por hombres: Entendiendo que el género es un sistema de organización social y jerarquización de unas vidas sobre otras, es imprescindible que aquellos que resultan privilegiados en esta jerarquía, reflexionen y trabajen de forma autónoma.

Este trabajo por parte de los hombres en exclusiva busca la toma de conciencia de la posición detentada, así como de cómo afecta esa posición a su militancia en CNT. La diferencia de rango y poder en el sistema patriarcal, acarrea que las tareas de prevención también sean diferentes.

Así, por parte de los hombres hace falta un trabajo destinado a erradicar la masculinidad hegemónica, a desprenderse de sus privilegios, a pensar qué papel juegan como hombres en la reproducción de modelos violentos y en su transformación.

2. A trabajar por mujeres: El trabajo debe ir enfocado a la emancipación y a la autodefensa feminista ante las violencias machistas.
3. Por parte de CNT: Como organización hay que analizar desde el feminismo cualquier ámbito de trabajo o actuación, hay que cuidar activamente que los espacios y actividades sean feministas y desarrollar una constante autocrítica desde estas cuestiones.

4.3. ¿Cómo prevenir las Violencias Machistas en CNT?

Para prevenir las violencias machistas debemos crear en la organización una cultura de no tolerancia y facilitar herramientas para combatirla. Por ello, aprobar y poner en marcha el presente protocolo ya es en sí misma una medida de prevención, pues implica que la organización se compromete en su conjunto a avanzar hacia la erradicación de las violencias machistas y permite reducir su incidencia.

No se trata de señalar a las personas, sino señalar conductas machistas que se ejerzan sobre colectivos oprimidos (mujeres y personas LGTBIQ+) en el contexto de cualquier expresión de la actividad sindical y social de forma radical.

Prevenir las violencias y trabajar para modificar las relaciones de género dentro de los colectivos no es un trabajo a corto plazo, sino que implica un trabajo continuo y profundo en el cual la reflexión colectiva, el cuestionamiento constante de las propias prácticas y discursos y la erradicación de los modelos aprendidos son imprescindibles. Es por eso que, a pesar de los ejes y acciones apuntadas

para trabajar, se pueden plantear muchos más y todos ellos como complementarios, aportando para este cambio. Sin una transformación de las relaciones de género a nivel social, este trabajo es mucho más difícil; pero crear modelos alternativos en este sentido es imprescindible para visibilizar y posibilitar otras formas de relacionarse justas y equitativas.

4.4. Pedagogía: Líneas de Trabajo y Acciones para la Prevención de carácter general en la CNT

Este protocolo no pretende recoger todas las formas posibles de prevención, sino generar vías para empezar a hacerlo y, como en todo lo demás en CNT, aprender haciendo colectivamente.

El trabajo por la prevención de la violencia machista se debe hacer desde diferentes ámbitos. Primeramente, el trabajo genérico es para toda la militancia y entorno a CNT. La configuración actual de CNT hace que el primer eje dinamizador donde trabajar son los espacios mixtos. Cuando la realidad de los diferentes núcleos, de la militancia y del nivel de formación lo permita con garantías es hacer un siguiente paso valorando la posibilidad de generar grupos de hombres para profundizar todo lo que se trabaja en espacios mixtos.

Un objetivo es dotar de suficiente formación y herramientas a la militancia para evitar que se reproduzcan visiones y prácticas machistas de algún tipo; aun así, la fuerte influencia del patriarcado y de la posibilidad que cualquier persona (por muy formada que esté, por muy militante que sea) pueda llevar a cabo este tipo de prácticas hace necesario un protocolo de actuación. Por lo tanto, para prevenir las violencias machistas hace falta compromiso, conciencia y formación.

También es importante que la formación no se quede en un plano teórico, sino que podamos generar espacios de reflexión mixtas y no-mixtas sobre las propias creencias, actitudes, prácticas y expectativas respecto las relaciones afectivas y sexuales, y los roles de género desde la experiencia militante.

Como se ha mencionado anteriormente las acciones sobre los ejes, aquí se hace un listado tanto de acciones como de objetivos a desarrollar.

ACCIONES:

- Formaciones con perspectiva feminista.
- Formación específica en violencia machista.

Trabajo con hombres:

ACCIONES:

- Creación de grupos de hombres feministas
- Formaciones con grupos de hombres
- Participación en espacios feministas mixtos

Trabajo con mujeres:

ACCIONES:

- Creación y apoyo a grupos de Autodefensa Feminista
- Creación de redes de apoyo mutuo feministas
- Formación para la emancipación

Otras acciones de prevención:

a) Fomentar la participación de mujeres y potenciar una mayor implicación de las mujeres en las estructuras de la organización y en las luchas sindicales derribando los obstáculos que sean

necesarios.

b) Revisar dinámicas internas androcéntricas que expulsen a las mujeres de la participación en la organización (revisar dinámicas de relación, pensar medidas de conciliación para las asambleas, facilitar espacios de cuidados, uso de los tiempos, ocupación del discurso y el espacio, etc.).

c) Generar espacios mixtos y no-mixtos donde trabajar dinámicas internas de relación para señalar las dinámicas de poder dentro de los GT, Asambleas, etc. Así como las tareas de cuidados (del colectivo, del espacio, de los procesos) y sobre quiénes recae en el funcionamiento cotidiano de los sindicatos. DE otro modo, espacios donde potenciar dinámicas de relación dentro de la organización desde la cuidado y el respeto, no impositivas ni coercitivas, donde se puedan meter diferentes maneras de hacer (poner atención en no interrumpir, respetar la diversidad de voces, no manipular ni copar la palabra en los debates desde los hombres, etc.).

d) Trabajar para romper con la división sexual del trabajo dentro de las prácticas de la organización, reflexionando sobre quién realiza las diferentes tareas y potenciando la rotación y su socialización y aprendizaje.

e) En este sentido, también es importante revalorizar las tareas reproductivas y de cuidados que probablemente están invisibilizadas y desvaloradas también dentro del sindicato.

f) Trabajar por la equidad en la asunción de responsabilidades; potenciando que las mujeres asuman cargos y la visibilización de estas.

g) Incorporar un lenguaje no sexista coherente con un planteamiento de relaciones de género igualitarias.

h) Revisar y reflexionar sobre las relaciones de género que se establecen en nuestros espacios de ocio, para que no reproduzcan violencias machistas.

i) Construir espacios y generar actuaciones para prevenir las agresiones (sensibilización sobre la violencia e identificación de esta, facilitación de posibles recursos al alcance en caso de que se den agresiones, autodefensa feminista, etc).

j) Creación de grupos de hombres feministas para revisar la identidad masculina y qué significa y qué implica ser hombres en una sociedad patriarcal y más concretamente en una organización como CNT. Los grupos de hombres pueden ser una oportunidad para realizar un trabajo de formación, debate y reflexión que ayude a repensar la masculinidad para poder transformarla: la propia y la de otros hombres.

k) Romper la camaradería únicamente masculina para tejer vínculos saludables con hombres y mujeres.

l) Revisión de prácticas cotidianas: Los hombres tienen que reflexionar sobre sus derechos y privilegios como hombres y en cómo se relacionan con las mujeres. Hay que empezar para hacerse preguntas como: ¿Qué cosas hago yo como hombre que perpetúa las violencias machistas? ¿Qué beneficios saco como hombre de mis acciones? Son preguntas que pueden ayudar los hombres a hacer una revisión de las acciones y comportamientos generadores de violencias machistas. Del mismo modo, se pueden formular las mismas preguntas en plural o bien enfocadas a terceras personas (qué hace o qué hacemos).

m) Escuchar y dar el valor que merecen las opiniones de las compañeras que trabajan y conocen el ámbito de trabajo feminista, dar el valor que merece y asumir como propia la perspectiva de género y el feminismo.

n) No tolerar las manifestaciones del machismo. Ser críticos y autocríticos para mejorar en este ámbito de lucha y de la vida.

ñ) Creación de grupos de mujeres de autodefensa feminista para generar redes de cuidados, solidaridad y emancipación. Es un espacio de encuentro desde donde discutir sobre situaciones

cotidianas de violencia y buscar mecanismos para afrontarlas.

4.5. Aplicación

Será responsabilidad de la Secretaría de Formación de cada regional la organización de, al menos, una formación al año para la erradicación de la masculinidad hegemónica y otra para la emancipación de las mujeres no mixta.

El resto de formaciones que no realice el regional recaerá en la Secretaría de Formación de cada sindicato en la medida de sus posibilidades.

Las acciones que corresponden con la organización del sindicato (ej. creación de grupos de hombres feministas) recaerán en la Secretaría de Organización y las que corresponden a relaciones (ej. creación y apoyo a grupos de Autodefensa Feminista, creación de redes de apoyo mutuo feministas) a los grupos de trabajo feministas o en su defecto Organización.

Con referencia a cada epígrafe del resto de acciones:

- a) S. Organización y S. General.
- b) S. Organización y S. General
- c) S. Organización
- d) S. Organización y S. General
- e) S. Organización, S. General y todo el comité.
- f) S. Organización, S. General, todo el comité y todo el sindicato.
- g) S. Organización, S. General, todo el comité, todo el sindicato y regional.
- h) Todo el Sindicato.
- i) S. Organización y S. General.
- j) S. Organización y todo el Sindicato.
- k) Todo el Sindicato.
- l) Todo el Sindicato.
- m) S. Organización, S. General y todo el sindicato.
- n) S. Organización, S. General, todo el comité y todo el sindicato.
- ñ) S. Organización, S. General y grupo de trabajo de feminismo o similar.

5. GRADACIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Para gradar las violencias machistas se proponen: un catálogo de agresiones jerarquizadas por gravedad y organizadas por la dificultad de detección, otro de respuestas en relación a la gravedad de las agresiones y un último de agravantes a tener en cuenta a la hora de valorar las situaciones. Las medidas adoptadas irán en consonancia con la gravedad de las agresiones. La gravedad no está únicamente relacionada con que las agresiones sean más o menos explícitas (fáciles de detectar, por

tanto). La gravedad se entiende como el nivel de consecuencias resultantes para la vida de la mujer agredida o sujeto político discriminado agredido. Los agravantes y circunstancias de cada situación habrán de ser valorados con detenimiento. La relación entre las agresiones y las medidas no es lineal. Sin embargo, en ninguna circunstancia, las agresiones de nivel 2 se responderán con medidas por debajo de la separación de espacios temporal o definitiva.

5.1. Valoración de la gravedad

Se valoran dos niveles de gravedad en este protocolo con con dos subniveles en el nivel 2:

- Nivel 1

Son todas aquellas agresiones que acostumbran a pasar desapercibidas por el hecho de estar normalizadas, darse de manera sutil, no ser reconocidas como violencias, y muy a menudo invisibles a una detección externa.

Ejemplos: Ridiculizar, infantilizar, invisibilizar, humor sexista, culpabilizar, denominar con adjetivos degradantes, desautorizar, desacreditar, menospreciar, inferiorizar, ignorar/no escuchar, hacer sentir incompetente, objetivizar/cosificar, manifestar celos y sospecha, acusar falsamente de infidelidad, juzgar por vida sexoafectiva, babosear, atribuir tareas y espacios desiguales en función del género, frivolar contenidos de la lucha feminista ...

- Nivel 2

Son todas aquellas agresiones que comportan el ejercicio de poder y violencia sobre la agredida, las cuales se considerarán como graves o muy graves en función de la situación y dependiendo de los agravantes. Las hemos subdividido en dos apartados:

- Nivel 2.1.

De detección difícil. Ejemplos:

Amenazar, humillar, degradar, chantajear, controlar, hacer comentarios vejatorios sobre apariencia física, exigir obediencia, esconder objetos personales, aislar, intimidar, provocar celos conscientemente y malintencionada, explicar intimidades sexuales, generar ambiente hostil hacia la persona agredida, imponer presencia a la fuerza en actos sociales de la agredida, obligarla a hacer cosas sin consentimiento, cuestionar el consumo, poner impedimentos para que la mujer no se mueva libremente, juzgar por la manera de bailar o vestir, justificar actitudes en base a la manera de bailar/vestir de la agredida, justificar comportamientos sexistas por el alcohol, forzar a tener prácticas sexuales no seguras, invadir espacios, asediar...

Se contemplan varias vías de actuación.

- Nivel 2.2.

De detección fácil. Ejemplos:

Gritar (para dominar), escupir, golpear, morder, coger por el cuello, retener o cerrar, quemar, cortar, violación (con o sin penetración), exhibicionismo sexual, inmovilizar, forzar prácticas sexuales no deseadas, hacer fotos o videos sin consentimiento, hacer daño a las personas/animales próximos a la agredida, tocamientos sexuales o no sexuales no deseados, arrinconar, insultar, invadir espacios, empujar, romper objetos para intimidar, acosar...

Al poner en riesgo la integridad física (además de la psicológica) de la agredida, se requerirá en muchos, casos la expulsión directa del agresor del espacio.

5.2. Medidas

A continuación, se expone qué medidas se tomarán en función del nivel de gravedad.

- **Aviso:** Se expone la situación al hombre, se contextualiza la gravedad de lo sucedido y se le comunica la aplicación de un periodo de vigilancia de tres meses.
- **Aviso contundente:** Se expone la situación, se contextualiza la gravedad y se comunica un periodo de vigilancia de un año.
- **Separación de espacios:** se vetarán espacios para el hombre dando prioridad de participación a la mujer que ha sido agredida. Esta medida puede ser temporal y revisable o permanente.
- **Expulsión temporal:** de espacios concretos durante un año, momento en el que se volverá a valorar la situación.
- **Expulsión definitiva del sindicato.**

A continuación, se exponen con mayor detalle las medidas y su correspondencia con la gravedad de las agresiones cometidas.

- El aviso, asertivo o contundente con el agresor, es una primera confrontación donde se exponen los hechos con claridad y concreción y se comunica el periodo de vigilancia y se le apela para dar pasos y reconducir sus actitudes y conductas machistas.
- La separación de espacios supone que el agresor tendrá vetada la participación donde la agredida participe, ya que se le da prioridad como medida restitutiva. Se entienden como espacios, no solo los físicos (locales, asambleas, encuentros, etc), también los virtuales (grupos en app, listas de correo, etc)
- Las agresiones de nivel 2, conllevarán, al menos una de las siguientes medidas: separación de espacios, expulsión temporal o expulsión definitiva.

En todos los casos se apela al agresor para llevar a cabo trabajo introspectivo para abordar de manera profunda las formas de hacer y relacionarse en clave de género. Puede ser positivo que se lleve a cabo con profesionales que trabajen de manera específica el repensar las formas de relación en base al género, y que tengan experiencia en abordaje de casos de hombres que han tenido relaciones abusivas con mujeres.

5.3. Agravantes

Son circunstancias y factores a tener en cuenta a la hora de valorar las situaciones de violencia machista y poder categorizar su gravedad para aplicar medidas ajustadas. Suponen argumentos objetivos en un terreno donde es sumamente difícil y problemática la presentación de pruebas propia de la justicia patriarcal y tradicional.

Su presencia agrava la agresión, por lo que también aumenta la importancia y consecuencias de las medidas adoptadas. En el caso de agresiones de nivel 1, la presencia de agravantes, las convierten en agresiones de nivel 2; en el caso de agresiones de nivel 2.1, la presencia de agravantes, las convierten en nivel 2.2. Por ello, las medidas impuestas también aumentan su calado en consonancia.

A continuación, se categorizan y describen los agravantes:

Agravantes	Definición
Reiteración, frecuencia y cronicidad	Cuando una agresión mantiene en el tiempo o se repite

Negación del problema o escudarse en otros motivos.	El agresor niega las evidencias de violencia en los avisos que se llevan a cabo, o no reconoce los actos de violencia como propios y como una manera de relacionarse si no como consecuencias del uso de drogas o alcohol.
Antecedentes de agresión	Ya teníamos conocimiento de la existencia de una o más personas agredidas por parte de la misma persona.
Combinación de diferentes formas de violencia	El uso simultáneo o combinado de dos o más violencias.
Romper el pacto de confidencialidad	Ante un aviso por parte de las personas que gestionan la situación de violencia, no respetar el pacto de confidencialidad planteado.
Establecer alianzas	Buscar protección o aliados y causar posicionamiento en contra la mujer.
No aceptar el protocolo	Ante los avisos y/o las medidas no aceptarías.
Violencia psicológica pública	Humillaciones y coacciones públicas.
Tener públicamente un discurso feminista	Hipocresía
Que la mujer ya haya abordado con él la	

6. METODOLOGÍA

A continuación, se expone qué vías de denuncia de un caso de violencia se posibilitan por parte de CNT. Por último, se entra en los pasos a seguir para resolver y reparar la situación de violencia detectada. También se explicita cuál es la vía o las vías posibles que se ofrecen y que se tienen que seguir en el momento que se recibe un caso de violencia machista. Se detallan los criterios previos generales a tener en cuenta que tendrán que ser vectores de todo el proceso. A continuación, se procede a analizar cuáles serán los agentes legítimos y consensuados para actuar en una situación de violencia.

En su articulación en la NO, supone añadir al TÍTULO XI. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS de la Normativa Orgánica: CAPÍTULO VI: Actuación ante casos de violencia machista.

6.1. Criterios generales del proceso

Encontramos diferentes requisitos, transversales al proceso, que se deben cumplir con el para garantizar un proceso justo y resolutivo:

Confidencialidad:

En ningún caso el nombre de la denunciante debe conocerse. La Comisión de Cuidados velará por preservar el derecho a la intimidad de la mujer y no trascenderán sus datos ni entre la afiliación ni en el Comité del sindicato. Su nombre no figurará en la documentación y se referirán a ella sin datos reales. Las únicas personas que podrán estar al corriente de los detalles del caso son las que estén en la Comisión de Cuidados. Es más, debe haber compromiso explícito por todas las personas involucradas en el proceso de que cumplirán con el acuerdo de confidencialidad. A su vez, se entiende que todas las personas de CNT se comprometen a garantizar la confidencialidad de la información, y que se tomarán medidas en caso de que alguno de sus miembros lo incumplan

Proporcionalidad:

Las medidas deben ser proporcionales a los hechos y su gravedad, y buscarán dar respuesta y reparación a una situación de violencia.

Ritmo y voluntad de la mujer

El proceso se ajustará a las necesidades y voluntad de la mujer y será ella quien decida en qué medida quiere involucrarse en el proceso. De igual modo, la Comisión mantendrá informada a la mujer de cómo evoluciona el proceso y los siguientes pasos, sin necesidad de entrar en detalle.

Es importante que todos los pasos que se den vayan sincronizados con la voluntad de la mujer. No hacerlo significa causar una situación de doble victimización que infantiliza a la mujer. Por ello, hay que evitar paternalismos (“tú estás confundida por la situación” o “no sabes qué quieres”) y ser conscientes de que los procesos de denuncia de una situación de violencia no tienen porque ser lineales.

Objetividad y garantías

Al activar un proceso de violencia machista, se debe velar por los derechos de ambas partes con una revisión objetiva del proceso. Para que realmente haya garantías, hay que evitar que los vínculos personales obstaculicen la valoración objetiva de la situación. Debemos velar porque el garantismo no nos lleve a la parálisis y por tanto a la connivencia con el agresor, ni perder de vista cuál es la problemática, estructural, a abordar: las violencias machistas.

6.2. Ámbitos de actuación

El ámbito de actuación del presente protocolo se circunscribe a las situaciones de violencia machista ejercida por uno o varios afiliados de CNT dentro de los espacios del sindicato, ya sea a otra/s afiliada/s de CNT o de otras organizaciones.

Estas situaciones de violencia abarcarán tanto las ejercidas dentro del espacio del sindicato o sus convocatorias (local, manifestaciones, acciones sindicales, etc.), como los espacios compartidos entre militantes, pertenezcan o no estrictamente al ámbito del sindicato. En este segundo escenario encontraríamos, por ejemplo, violencias machistas ejercidas en el espacio de socialización después de una manifestación, piquete, asamblea, u otros.

6.3. Agentes que intervendrán en el proceso

Es imprescindible evitar juicios públicos para minimizar los daños ocasionados a las personas implicadas en el proceso (la mujer agredida, el hombre que ha cometido o no la agresión/es, y las personas que acompañarán el proceso). Es por eso que la decisión de las medidas a tomar en cada caso se harán en asamblea sin el nombre ni ningún dato identificativo de las personas implicadas en el proceso, garantizando así la confidencialidad y la objetividad en la revisión del caso.

Por todo lo que se ha explicado hasta ahora, resulta imprescindible que haya una comisión reducida que valore el caso y establezca un plan de trabajo y presente sus conclusiones a la asamblea.

A. Comisión de cuidados

Características:

1. Serán aplicables los art. 192 y 193 de la NO.
2. Será elegida en asamblea.
3. Estará integrada por, al menos, 1 miembro del Comité local.
4. Tiene que tener cierto carácter de permanencia, pero a la vez tiene que ser rotativa. Las personas que participen tienen que tener una permanencia de 2 años.
5. Preferentemente habrán recibido formación Confederal en prevención y abordaje de la violencia machista y perspectiva de género. (Se deberán hacer formaciones periódicas a nivel confederal/regional para las personas que formen parte de esa comisión).
6. Debe tener herramientas para derivar a otros servicios cuando sea necesario y servicios de referencia por poderse asesorar si se considera oportuno.
7. La Comisión estará formada por 3-4 personas, siempre con un mínimo de dos mujeres.
8. Preferiblemente serán militantes implicadas en el grupo de feminismos del sindicato, si lo hubiera.
9. Si un miembro de la comisión tiene una relación intensa o tiene proximidad emocional con las personas afectadas, no podrá participar en el desarrollo del caso, porque esto puede influir en la objetividad de las medidas.
10. Las personas de la comisión podrán recibir asesoramiento de las personas que hayan gestionado casos anteriores, o asesoramiento externo si procede.
11. Si una persona que forma parte de la Comisión es denunciada por un caso de violencia machista o bien se salta los compromisos adquiridos en el protocolo (confidencialidad, respetar el ritmo de la mujer, etc.), será expulsada de la Comisión.
12. En el caso de que la situación de violencia machista sea entre un hombre y una mujer de diferentes sindicatos de la CNT la comisión estará formada por 2 personas de cada sindicato y una del SP Regional y se le aplicarán las mismas características que las descritas en este apartado.

Tareas:

1. Será responsabilidad de la Comisión:
2. Recepción de la demanda de abordaje de un caso de violencia/s.
3. Revisión de cada caso.
4. Inicio del procedimiento.
5. Análisis del caso.
6. Redacción de un informe de conclusiones y medidas propuestas.
7. Comunicación a persona agredida, persona denunciada y a Comité.
8. Presentación del caso a la Asamblea.
9. Seguimiento del caso.

B. Persona agredida

C. Persona denunciada

D. Testigos

E. Asamblea

6.4. Vías de denuncia

1. Los sindicatos dispondrán de un correo electrónico específico donde podrán recibir las denuncias y que estará sujeto a la más estricta confidencialidad. Solo las personas integrantes del Comisión de Cuidados dispondrán de la clave de acceso, que será custodiada por la persona del Comité Local participante en la Comisión.
2. Las denuncias serán interpuestas por la mujer agredida ante la Comisión de Cuidados del sindicato al que esté afiliada por correo electrónico o presencialmente.
3. Igualmente, la mujer podrá dirigir su denuncia a cualquier persona de su sindicato. Por ejemplo personas próximas a la afiliada y que éstas se pongan en contacto con la Comisión de Cuidados a través del correo electrónico o personalmente.

7. PROCESO A SEGUIR EN LOS CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA

7.1. Activación del caso

El Comisión de Cuidados pondrá en marcha el procedimiento antiagresiones machistas ante cualquier denuncia realizada por una mujer del sindicato en el plazo máximo de 15 días desde la recepción de la denuncia.

A partir de este punto, los plazos establecidos en el procedimiento podrán ser modificados siempre que la mujer lo demande.

7.2. Análisis del caso

7.2.1. Entrevista con la mujer que ha sido agredida

El Comisión de Cuidados iniciará el análisis del caso escuchando el testimonio de la mujer agredida y recogiendo toda la información útil para la valoración del caso (ver Anexo 1 “Ficha de acogida”), en el plazo máximo de 1 mes desde la activación del caso.

Previo a la entrevista, se informará a la mujer de las personas que conforman la Comisión para que tenga la opción de poder solicitar que alguien no esté. Asimismo, al inicio de la entrevista se le explicará el protocolo e informará sobre el proceso.

Esta entrevista será realizada por las dos mujeres miembro de la Comisión de Cuidados, si bien la información recabada será accesible para todos las personas de la Comisión.

Durante la escucha a la mujer se tendrá en cuenta:

- Crear un ambiente de respaldo donde la mujer no se sienta juzgada, facilitando un espacio tranquilo y relajado donde pueda expresar emociones y sentimientos.
- Realizar una escucha activa y empática.
- Realizar contención, si es necesario.
- Evitar reforzar la estigmatización o los sentimientos de culpabilidad que pueda sentir.

- No adoptar una actitud sobreprotectora y/o paternalista, evitando dar consejos sobre la manera concreta de actuar.
- Respetar sus decisiones.
- Acoger y evaluar las demandas explícitas e implícitas que presenta la mujer para hacer posible una derivación al recurso más adecuado.

7.2.2. Entrevista con el hombre que ha cometido la agresión/es

Escucharemos la explicación del hombre sobre los hechos, no para contraponerla a la explicación hecha por la mujer, sino para averiguar cuál es su posicionamiento y como se sitúa ante los hechos, en el plazo máximo de 1 mes desde la activación del caso.

Su relato y posicionamiento ante la situación de violencia se tendrá en cuenta para determinar las medidas a tomar y si hay o no agravantes de la situación. Para hacerlo, además de su relato, se tendrá en cuenta si él se muestra más o menos colaborador, si reconoce los hechos de violencia o si por el contrario hay una negación, etc.

7.2.3. Entrevista con testigos del caso

La Comisión escuchará el testimonio de las personas mencionadas tanto por la mujer como por el hombre en sus respectivas entrevistas siempre que ayuden a esclarecer los hechos, en el plazo máximo de 1 mes desde la activación del caso.

7.3. Resolución del caso

Una vez recabada toda la información, la Comisión de Cuidados se reunirá, al menos $\frac{3}{4}$ partes de sus miembros, para dirimir qué medidas se tendrían que tomar para abordar el caso. La Comisión redactará un informe con sus conclusiones y su propuesta de medidas.

Este informe tendrá que redactarse y enviarse al Comité Local en el plazo máximo de 7 días desde el fin del análisis del caso.

Una vez recibido el informe, el Comité convocará una asamblea extraordinaria para la resolución del caso en el plazo máximo de 15 días.

Tanto la persona denunciante como la denunciada, recibirán el informe de la Comisión que se tratará en asamblea en un plazo previo mínimo de 15 días. Igualmente, la mujer en ningún caso estará obligada a asistir personalmente a la asamblea.

La asamblea del sindicato será la encargada de resolver el caso y decidir las medidas a tomar. Para proteger la confidencialidad y evitar la pérdida de información, no se enviará información adjunta al orden del día sobre el caso: será la Comisión quien exponga y presente a la asamblea, salvaguardando la privacidad de los datos, la denuncia, el procedimiento seguido y la propuesta de resolución de la comisión.

Con esta información, la asamblea podrá aprobar, rechazar o modificar las medidas presentadas. En ningún caso se podrá expulsar a la denunciante por el hecho de haber denunciado.

En caso de que la asamblea decida la expulsión o inhabilitación de la persona denunciada, procederá de acuerdo a la normativa orgánica en su TÍTULO XI.

7.3.1. En caso de violencias entre sindicatos

El informe que la Comisión redacte se enviará al Comité Local de los sindicatos implicados en el plazo de 7 días desde el fin del análisis del caso.

Una vez recibido el informe, cada sindicato convocará su propia asamblea extraordinaria para la resolución del caso en el plazo de 15 días. Ambos sindicatos serán autónomos a la hora de decidir las medidas a tomar.

7.3.2. Comunicación de las medidas

Comunicación de las medidas a ella

En el plazo de 7 días desde la celebración de la asamblea, el sindicato al que esté afiliada la mujer le informará de las medidas que se hayan decidido implementar.

A partir de aquí, la/s mujer/es tendrá/n un número de teléfono de alguna persona de la Comisión de Cuidados para poder avisar siempre que le pase algo.

Comunicación de las medidas a él

En el plazo de 7 días desde la celebración de la asamblea, el sindicato al que esté afiliado el hombre le informará de las medidas que se hayan decidido implementar y que, en el caso, tendrá que seguir.

Comunicación de las medidas a otros agentes estratégicos

Si se ha valorado que es necesario hablar con agentes que pueden beneficiar al buen despliegue del proceso de reparación de violencia, se hará después de haber hablado con el hombre y la mujer. Estos pueden ser, o bien agentes que se considera que pueden ser cómplices para garantizar el éxito del proceso, o bien agentes que pueden generar muchas resistencias, o incluso llegar a boicotear el proceso. En este último caso hay que velar porque los agentes externos eviten generar una violencia ambiental contra la mujer (creándole un ambiente intimidatorio u hostil).

Esta fase de resolución del caso no se tiene que alargar más de dos semanas.

7.4. Procesos de recurso

Las personas denunciadas podrán interponer un recurso ante la asamblea del sindicato en el plazo máximo de 15 días desde que tiene conocimiento de la resolución.

En el recurso se expondrán las razones de su desacuerdo, junto con una contrapropuesta de resolución del conflicto.

Sólo se podrá presentar un recurso si se cumple alguna de estas dos condiciones:

1. Que la resolución del conflicto que se recurre contradiga expresamente algún acuerdo de la organización.
2. Que en el procedimiento se haya incumplido alguno de los pasos del proceso descrito en el protocolo o en otra parte de esta normativa orgánica que afecten directamente al conflicto o hayan provocado la indefensión de alguna de las partes.

La aprobación o no de este recurso se incluirá en el orden de la asamblea ordinaria que se convoque en el ámbito que corresponda.

7.5. Seguimiento del caso

Una vez analizado y resuelto el caso de violencia, la Comisión de Cuidados hará un seguimiento para ver cómo evoluciona el trabajo con el hombre, y el estado de la mujer.

7.5.1. Seguimientos periódicos

La Comisión de Cuidados hará un seguimiento periódico (aproximadamente, cada 3 meses, a pesar de que dependerá de lo que se valore en función de la gravedad de cada caso y de la evolución del mismo).

Los seguimientos periódicos también tendrán que servir para garantizar que ni el hombre ni otros agentes han tomado represalias contra la mujer.

7.5.2. Evaluaciones finales

El proceso no se tiene que eternizar. Se estima que en casos de violencia de los niveles 2.1 y 2.2 donde no hay una expulsión definitiva, el tiempo de vigencia de las medidas será de un año mínimo. Aun así, esta es una cuestión que tendrá que decidir la asamblea.

Una vez finalizado el periodo inicialmente establecido, se hará una evaluación del estado de la cuestión para ver si el caso se puede dar por resuelto o si hay que ampliar el plazo de trabajo.

7.6. Medidas a tomar en caso de incumplimiento de los acuerdos

Estas medidas solo se piensan por aquellas situaciones en las cuales el hombre u otros agentes incumplan los compromisos acordados por la asamblea del sindicato.

- Si el hombre no ha cumplido las medidas que se le han solicitado su caso sube de nivel.
- Si alguien encubre un agresor o represalia a alguna de las personas que sabe posicionadas en contra del agresor, pasará a formar parte del proceso. La Comisión propondrá a la asamblea del sindicato aplicar alguna de las medidas del protocolo a las personas que encubran casos de violencia.
- Si alguien de la Comisión incumple los compromisos adquiridos en los casos de resolución de situaciones de violencia machista, será expulsada de la Comisión y la asamblea valorará la aplicación de otras medidas dispuestas en el protocolo.
- En caso de que el hombre no solo no asuma las medidas que se le adjudican, sino que siga ejerciendo violencia contra la mujer agredida, contra cualquier otra mujer, o contra las personas que están llevando el proceso, su caso subirá de nivel y la Comisión volverá a presentar el caso a la asamblea, donde se aplicarán los agravantes que correspondan.

8. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Teniendo en cuenta siempre acuerdos confederales y estatutos, respetando la autonomía de los Sindicatos que conforman la confederación, se procederá a difundir tras la aprobación del presente Protocolo en toda la Confederación. Serán responsables de ello las Secretarías de Organización y General. Los tiempos serán los habituales en la difusión como la del resto de acuerdos de Congreso.

En cuanto al desarrollo de lo que se propone en este texto, también respetando los ritmos de cada sindicato y territorialmente cada regional, dependiendo de las Secretarías de Organización y General, se hará un seguimiento en el año siguiente del conocimiento del mismo y de las acciones que se lleven a cabo de prevención y de otras para valorar cómo se está conociendo y trabajando contra la violencia machista, con especial atención a la creación y formación de la Comisión de Cuidados en cada sindicato. Lo que supone hacer un dictamen que anualmente deberá conocerse por toda la organización, respetando siempre la identidad de personas que se vieran afectadas.

Agradecimientos

EMBAT - *Protocolo movimiento popular de Sabadell y de las fiestas de Sant Cugat*

ANEXO 1. FICHA DE ACOGIDA

(Extraído de Embat)

Esta ficha tiene como objetivos:

- Realizar una primera acogida de la mujer.
- Recoger la demanda y la historia sobre la situación de violencia machista sufrida.
- Valorar las necesidades de la persona y el nivel de riesgo.
- Si fuera necesario, derivar a los servicios pertinentes y hacer seguimiento de la derivación.

La información básica* que se ha de recoger en esta ficha es la siguiente:

FICHA DE ACOGIDA	
HECHOS: ¿Qué ha sucedido? -Recoger la información de la forma más objetiva posible. - Clara y Sencilla, para facilitar la resolución. - No juzgar ni cuestionar, acompañar y apoyar. - Mantener una posición de escucha y cuidado en todo momento.	
TIPOS DE VM: ¿Qué tipos de VM ha sufrido? - Detectar y recoger para poder llevar a cabo la resolución correspondiente	
Sobre las Violencias Machistas sufridas - Frecuencia - Continuidad - Gravedad	
Personas Implicadas	
Momento en el que ha sucedido:	
EL ENTORNO: ¿Cómo ha reaccionado el entorno de la agredida? (compas de militancia, amistades, familiares...)	
CONSECUENCIAS: ¿Cómo y en qué te está afectando? (a nivel psicológico, físico, relacionales, social, etc.)	

PETICIONES DE LA PERSONA AGREDIDA: - Concretarlas y recogerlas	
NECESIDADES IMPLÍCITAS QUE SE PUEDAN VALORAR (Atención psicológica, asesoramiento jurídico, intervención institucional, denuncia, etc.)	

** Esta ficha es ampliable, se puede incluir más información de que la que ya recoge, si la Comisión de Cuidados correspondiente así lo valora*