

PROTOCOLO DE GALIZA NOVA DE ACTUACIÓN FRONTE AS AGRESIÓNS MACHISTAS E LGTBIFÓBICAS

1. INTRODUCCIÓN

A Asemblea Nacional de Mulleres e a Asemblea LGTBI son dous organismos autónomos dentro de Galiza Nova, encargados de definir a liña política e organizativa que seguirá a nosa organización nos ámbitos feministas e de loita LGTBI respectivamente.

Son asembleas non mixtas, onde a capacidade de decisión reside naquelas persoas que viven máis brutalmente as opresións do sistema cisheteropatriarcal. As súas resolucións e o traballo a realizar abranguen a toda Galiza Nova.

Somos unha organización feminista e comprometida coas liberdades sexuais e de xénero, e estas loitas son un eixo vertebrador na nosa teoría e praxe militante. Acreditamos na transversalidade, polo que rexeitamos a consideración de prioritarias dunhas loitas sobre outras. É precisamente deste espírito do que nace este protocolo: non podemos permitir que as violencias machistas e LGTBifóbicas teñan cabida nos espazos da nosa organización. Precisamos transformar a realidade desde unha óptica feminista, e para iso é necesario deconstruírnos nós mesmas, revisarnos e aprender a detectar condutas sexistas e relacións de dominio dentro e fóra dos espazos políticos que ocupamos. Sabemos que para erradicar por completo estas violencias é imprescindible un cambio de sistema económico e social, derrubar as estruturas que o sosteñen. Mais dentro dun modelo patriarcal que nos limita, necesitamos urxentemente dotarnos de ferramentas inmediatas que nos faciliten varrer o sexismo das nosas accións e actividades.

Este protocolo aspira a ser unha axuda para xestionar agresións e condutas patriarcais dentro da organización e entre a propia militancia, mais tamén a funcionar como fío condutor para poder empregar estas estratexias e mecanismos en calquera ocasión do noso día a día.

Desde a ANM e a ALGTBI reivindicamos o noso dereito a sentirnos cómodas, seguras e libres nuns espazos que historicamente nos foron arrebatados ás mulleres e persoas diverxentes coa cisheteronorma. Tamén reivindicamos o noso dereito a combater activamente as agresións e a un tratamento colectivo integral da cuestión.

Hai certas premisas que, segundo entendemos, son comúns e contextualizan a necesidade da elaboración e aplicación dun protocolo:

- Nada xustifica unha agresión. As drogas de calquera tipo, a vestimenta, os ambientes festivos, as alteracións do estado de ánimo etc. non son atenuantes nin probas para escusar ao agresor.
- Os límites de cada persoa non son cuestionábeis. Son subxectivos, diversos e variábeis en función das vivencias. É lexítimo sentir unha agresión de distintas formas.

- 1 - A nosa socialización é nun sistema patriarcal, polo que todo o mundo pode ser
- 2 agresor nalgún momento, mais sabemos que é a categoría política de home
- 3 cisheterosexual a que ten os privilexios, a posición de superioridade e a
- 4 posibilidade de abuso de poder fronte a mulleres e colectivo LGTBI.
- 5 - Rexeitamos a dicotomía capitalista e patriarcal do público-privado, polo que
- 6 entendemos que o tratamento das agresións debe ser colectivo e non relegado a
- 7 esferas particulares ou restrinxidas.
- 8 - Débese atender sempre á decisión e ao consentimento da persoa agredida. O
- 9 obxectivo principal a curto prazo é garantir a súa seguridade e benestar.
- 10 - Acreditamos na autodefensa como ferramenta lexítima para as agredidas. As
- 11 agresións deben ter resposta.

13 2. AGRESIÓNS: RECOÑECER E COMBATER

14 a. QUE É UNHA AGRESIÓN?

15 Violencia non sempre é un concepto abstracto. A violencia que se exerce contra mulleres
16 e persoas do colectivo LGTBI son un conxunto de prácticas, máis ou menos normalizadas
17 e naturalizadas, que atentan directamente contra a propia integridade. Unha agresión é
18 calquera acción, actitude ou omisión que ten como obxectivo limitar a liberdade e
19 desempoderar a persoa á cal vai dirixida e que produce un dano psicolóxico, emocional
20 ou físico. Esta relegación a unha posición de inferioridade pode darse por diferentes
21 mecanismos. Cómpre non infravalorar as agresións verbais e aquelas que se definen
22 como micromachismos, aquelas que poden pasar desapercibidas por estaren máis
23 aceptadas, mais que non por iso son menos nocivas. A violencia pode ser exercida
24 voluntaria ou involuntariamente, consciente ou inconscientemente, e pode ser
25 detectada ou non polas partes involucradas.

26 Vivimos nunha sociedade fondamente heteropatriarcal e estas agresións podemos velas
27 e sufrilas en calquera espazo: prazas, bares, concertos, e incluso dentro dos espazos da
28 nosa organización, coma nas asembleas ou nas xornadas formativas.

29 Pódense clasificar as agresións en físicas-sexuais (golpes, empurróns, tocamientos,
30 violacións), verbais (insultos, comentarios non desexados, ridiculización) e simbólicas
31 (invisibilización, apropiación de tempo e espazo, presións, intimidación). Dentro desta
32 clasificación xeral teñen cabida moitos tipos de agresións e, aínda que sabemos que a
33 percepción destas pode ter cuestións de máis ambigüidade ou subxectividade,
34 establécense graos para facilitar a xestión e resolución. Esta clasificación ten unha
35 utilidade eminentemente práctica.

36 I: violencias invisibilizadas, micromachismos, “brincadeiras”, comentarios, uso de
37 recursos corporais, sobrerrepresentación masculina, invisibilización das mozas e do seu
38 discurso, interrupcións, omisión de opinións, monopolio do espazo e os discursos.

1 II: agresións verbais, intimidación, infantilización.

2 III: agresións físicas e sexuais, condutas reiteradas ou banalización do anterior

3 IV: feminicidios e asasinatos LGTBfóbicos.

4

5 b. ASPECTOS A TER EN CONTA Á HORA DE ANALIZAR E ABORDAR UNHA
6 AGRESIÓN

7 Axentes involucrados:

8 - Persoa agresora

9 - Persoa agredida ou afectada

10 - Potenciadores da agresión, tanto activos coma pasivos. Os potenciadores activos
11 son aquelas persoas que secundan unha agresión: aquelas que rin un chiste
12 machista, as que fan calar a unha compañeira nunha asemblea para que un home
13 fale e as que defenden o discurso do agresor fronte ao da vítima. Os pasivos
14 confórmano as que perciben as agresións sen intervir para evitalas e aquelas que
15 se manteñen nunha posición de non intervención e silencio. Cando non te
16 posicionas nunha agresión, estás a colocarte sempre do lado do agresor.

17 - Defensa da agredida: son aquelas persoas que si toman parte na agresión,
18 apoiando e loitando para combatela.

19 - Órganos de Galiza Nova: formados polas asembleas locais e comarcais, ANM,
20 ALGTBI, Comisión Permanente, Dirección Nacional, Comisión de Garantías.

21 Espazos: en calquera espazo pode ocorrer unha agresión, mais a xestión e resolución
22 destas pode variar en función do contexto e condicións.

23 - Espazos propios de Galiza Nova: palestras, actos, xornadas, asembleas, Festigal,
24 manifestacións.

25 - Espazos dos que Galiza Nova non forma parte organicamente pero a súa
26 militancia si que participa ou asiste: asociacións culturais, organizacións
27 sectoriais, sindicatos, asembleas abertas, movementos sociais.

28 - Espazos públicos non politizados: aulas, lugares de ocio/festa, rúa.

29 - Espazos privados: familia, parella, relacións sexo-afectivas e amizades.

30 Tempos: o tempo xoga un papel importante á hora de actuar ante unha agresión e inflúe
31 tamén no grao de información que obtemos.

32 - Agresión en presenza de militancia

33 - Agresión onde non había presenza de militancia pero que se comunica dalgún
34 xeito a militantes de GN

35 - Agresión que coñecemos tempo despois de que tivese lugar.

1 Agresor: a nosa actitude non debe mudar en función da filiación política dun agresor.
2 Condenamos sempre as agresións, independentemente de onde veñan. Galiza Nova é
3 unha organización que ten como principios o feminismo e a loita LGTBI, polo que aquelas
4 persoas que coas súas actitudes se posicionen en contra delas, deberán saber que actúan
5 en contra de toda a organización. No caso de que o agresor teña relacións de amizade
6 estreita, familiares, sentimentais, etc. dentro dos espazos nos que se avalíe a agresión,
7 cómpre remarcar a necesidade de non deixarse influenciar por estas relacións.

- 8 - Se forma parte de GN (e polo tanto do BNG).
- 9 - Se forma parte do BNG (e non de Galiza Nova).
- 10 - Se forma parte doutra organización coa que Galiza Nova ten relacións.
- 11 - Se forma parte de dunha organización coa que Galiza Nova teña relacións, ou
12 directamente non está integrado en ningunha organización.

13 Información e seguimento

- 14 - Non cuestionamento dos relatos das persoas agredidas.
- 15 - Non potenciación nin difusión de rumores.
- 16 - Loita activa contra a invisibilización das agresións machistas e LGTBIfóbicas.
- 17 - Posicionamento firme e claro en contra de ser un entorno potenciador da
18 agresión.
- 19 - Resolución da agresión, entendendo isto coma unha resolución formal, non a que
20 desapareza o conflito ou as tensións.
- 21 - Acompañamento das persoas agredidas e creación de espazos seguros que
22 garantan sempre a comodidade das vítimas.

23 Este protocolo está deseñado para aplicar en todas as localidades/comarcas do País e
24 afecta ao conxunto da militancia de Galiza Nova.

25

26 c. COMBATER AS AGRESIÓNS

27 i. ACTUACIÓN DENTRO DE GALIZA NOVA

28 Sendo Galiza Nova unha organización de que asume a loita feminista e LGTBI como un
29 dos seus piares básicos, calquera acto contrario a ela será un ataque contra o conxunto
30 da organización. Nos artigos do 8 ao 12 dos estatutos aparece recollido como deben
31 resolverse os conflitos dentro da organización e cales son as sancións posibles *[ao final*
32 *do documento]*. Sendo estas agresións machistas e LGTBIfóbicas, a opinión das ANM e
33 ANLGTBI deberá ser tida en conta para as resolucións. En todo caso, será a Dirección
34 Nacional o maior órgano de toma de decisións.

35 Refírese este apartado ás agresións nas que militantes da nosa organización estean
36 directamente implicados por seren algún dos axentes mencionados anteriormente en

1 calquera dos espazos citados. As medidas do artigo 9 serán tomadas segundo o grao de
2 agresión cometida.

3 Do mesmo xeito, comezarse un proceso para abordar agresións que acontezan con
4 persoas que non sexan de Galiza Nova mais que impliquen algunha relación organizativa
5 ou uns espazos comúns, sexan do tipo que sexan.

6 Os órganos implicados decidirán que tratamento da información se fará en cada caso,
7 sendo honestas con nós mesmas e sabendo do necesario que é poñerlle cara aos
8 agresores por un compromiso coa seguranza de todas. Do mesmo xeito, valorarase a
9 posibilidade de elaborar un comunicado público da agresión se a vítima así o desexase.

10

11

12

ii. ACTUACIÓN FÓRA DE GALIZA NOVA

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

Máis alá da actuación orgánica a desenvolver dentro das esferas de GN perante estas
situacións, temos que ter claros uns principios á hora de enfrontarnos ás agresións. A
nosa posición nunca pode ser a de ficar observando en silencio. Ante unha agresión
temos que dar un paso adiante e posicionarnos, tentando evitar que o dano da vítima
resulte maior. A nosa prioridade sempre son as compañeiras agredidas: elas van ser quen
marquen as nosas liñas de actuación pois son elas quen deben decidir os pasos a dar. A
nosa primeira actuación, por tanto, debe ser acompañalas nun proceso de escoita activa,
intentando poñer fin á situación de violencia na que se atopen. Ao mesmo tempo, é
importante que tentemos quedarnos con datos do agresor que poidan axudar a
identificalo posteriormente no caso de que a vítima queira denunciar (tatuaxes,
pendentes, marcas na pel, etc)

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

Nos casos de violencia física e sexual, se a compañeira agredida quere presentar
denuncia, é aconsellable acudir a un centro sanitario. Alí poderán facerlle un
recoñecemento médico no que consten as lesións que presenta, e no caso de agresións
sexuais, recoller mostras biolóxicas para o proceso xudicial. Debemos ter en conta que
nos supostos de violencia machista e agresión sexual, as profesionais sanitarias van
realizar un parte de lesións, documento médico-legal co que se lle informa ó xulgado
desta situación. Se a vítima non quere que se inicie este proceso xudicial, debemos
advertir ás facultativas para que non o realicen, mantendo o anonimato e a protección
da vítima. Se non é preciso un recoñecemento médico, poderemos acompañar á
compañeira agredida a presentar unha denuncia na comisaría da policía.

34

35

36

37

A decisión de poñer ou non unha denuncia perante as forzas de seguridade do estado é
moi complexa. Non debemos ser nós quen xulgue a decisión de quen opta por non poñela
e non iniciar un proceso xudicial. Será a persoa agredida quen tome as decisións no
tocante á súa seguridade, e o que para nós pode resultar seguro, pode non selo para ela.

1 É importante ter coñecemento dos protocolos que se seguen nos servizos de urxencias
2 para que, no caso de facer un acompañamento, sexamos de axuda e non unha traba máis.

3 Naqueles casos nos que o agresor forme parte de organizacións coas que Galiza Nova
4 mantén relación, haberá que comunicarllo á organización na que milite así como cortar
5 relacións orgánicas mentres non se tomen as medidas oportunas.

6

7 **Conclusións finais**

8 O protocolo ten que elaborarse colectivamente tras un proceso de formación, debate,
9 reflexión e observacións das ferramentas, competencias e capacidades que posuímos. Ter
10 claros os obxectivos a curto, medio e longo prazo que queremos acadar a través deste
11 proceso. Debe ser unha optimización da praxe feminista. Unha falta de implicación e de
12 colaboración á hora de elaborar o protocolo pode demostrar unha falta de formación, ao
13 non identificar as agresións, ou de contradicións á hora de combatelas.

14 Pretendemos identificar e facer visíbeis as condutas sexistas que acontecen nos nosos
15 espazos, así como sensibilizar e desnaturalizalas. Mais tamén consideramos importante
16 ter un discurso propio sobre que son as agresións e cales son as súas consecuencias.

17 O obxectivo máis ambicioso e a longo prazo ao que aspiramos por medio da elaboración
18 de protocolos coma este é promover a reflexión interna de cada militante para que sexan
19 axentes transformadores en todos os espazos que ocupen.

20 Alén da necesidade de combater as agresións máis palpábeis, somos conscientes das
21 dificultades de que as mozas teñan un papel visíbel e activo nas organizacións, e como
22 feministas temos a obriga de garantir a súa participación identificando e solucionando
23 situacións incómodas e/ou excluíntes, creando espazos seguros e mudando as cuestións
24 estruturais que fan que isto no sexa así, rachando co discurso que apela ao
25 empoderamento individual como fonte de cambio.

26

27

28

1 ANEXO: ESTATUTOS ACTUAIS DE GALIZA NOVA

2

3 Art.8.- Son causas de sanción dunha ou dun militante:

- 4 a) Boicotear a posta en práctica das decisións maioritarias da Organización.
5 b) Actuar contrariamente ao programa e ás resolucións da Asemblea Nacional.
6 c) Manter actitudes ou prácticas que danen a Organización.

7

8 Art.9.- Os acordos e sancións serán tomados polos órganos de dirección dun nivel
9 superior ao organismo onde se encontre militando a ou o militante. No caso das e dos
10 membros das Dirección Nacional, os acordos serán tomados pola propia Dirección
11 Nacional. En virtude da gravidade dos actos que se sancionen as medidas que se poderán
12 adoptar son:

- 13 a) Advertencia da sanción.
14 b) Censura.
15 c) Destitución dos cargos que ocupa, no seu caso. Esta destitución terá carácter
16 temporal até que se reúna o órgano que o elixiu.
17 d) Suspensión da militancia.
18 e) Expulsión de GALIZA NOVA.

19

20 Art.10.- Os acordos sinalados no artigo anterior poderán ser recorridos diante do órgano
21 inmediatamente superior ao que tomou o acordo e, en última instancia, diante da
22 Dirección Nacional. En calquera caso, este proceso non significa a paralización do acordo
23 tomado até que haxa unha resolución superior.

24

25 Art.11.- A afiliada ou o afiliado causará baixa por calquera dos seguintes motivos:

- 26 a) Petición propia, apresentada por escrito perante a correspondente Asemblea
27 Comarcal.
28 b) Deixar de cotizar durante seis meses.
29 c) Perda das condicións requiridas nos presentes Estatutos.
30 d) Por expulsión validamente acordada nos órganos competentes.

31

32 Art.12.- A Asemblea Nacional ou, no seu caso, a Dirección Nacional, poderán nomear
33 unha Comisión de Garantías ou de resolución de conflitos.

34