




# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ABUSO DE PODER O COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS**



**E**ste protocolo es una propuesta para resolver situaciones en las que haya podido haber un abuso de poder o un comportamiento violento. La metodología que sigue es la de la justicia restaurativa, que implica la voluntariedad de todas las partes para participar en un proceso de responsabilización y reparación del daño.

Se entiende por comportamiento violento o abuso de poder una conducta que está basada en una relación de poder, como machismo, racismo, clasismo u homofobia. En el caso de Ecologistas en Acción, existen abusos de poder en los que podemos caer desde privilegios como el conocimiento académico, el centralismo, al estilo de comunicación, la experiencia, el tiempo de activismo, la condición de contratadx, o el conocimiento de la organización. Todo esto está explicado en detalle en la guía de buenos tratos de Ecologistas en Acción.

La ilustración que aparece en la portada es obra de la artista Emma Gascó



Esta actividad recibe financiación del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

# ¿QUÉ ES LA JUSTICIA RESTAURATIVA?

**E**n primer lugar, hay que dejar claro que la responsabilidad de que no haya comportamientos violentos es de todo el colectivo: no es de una persona encargada, ni de un grupo de mujeres, ni mucho menos de una persona que haya sido agredida. Infligir un daño basado en un abuso de poder que tiene causas estructurales y/u organizativas no solo tiene efectos sobre una/s persona/s en cuestión, sino que debe entenderse como un daño organizativo. Por ello, todo el grupo debe colaborar en extinguir dichas actitudes. En ese sentido, el primer paso es fomentar la cultura dialógica en la organización y la resolución autónoma por parte de los grupos. Aquí proponemos un marco general del que podamos apropiarnos y usar en cada caso.

El paradigma restaurativo pone la atención en las necesidades de las personas cuyas relaciones se han visto afectadas por el conflicto para ir hacia un restablecimiento de la confianza y una toma de responsabilidad individual y colectiva. Creemos que es pertinente crear espacios facilitados de expresión y escucha mutua, donde las vivencias y necesidades de las personas implicadas puedan ser acogidas y donde se posibilite llegar a acuerdos que funcionen para todxs. Además, puede generar aprendizajes valiosos para la organización de cara a cómo gestionar los conflictos que puedan surgir en un futuro.

El enfoque que busca es el de la responsabilización de la(s) persona(s) con dichos comportamientos y la justicia restaurativa para la(s) persona(s) afectada(s). Pero como decíamos, más allá de un enfoque personal, también responsabiliza al grupo de detectar la violencia estructural, corregirla y repararla. **Los principios de la justicia restaurativa son:**

## **Seguridad, cuidado y agencia para las personas afectadas.**

- **Responsabilización y transformación de la persona que ha ejercido la conducta violenta.**
- **Acción, cuidado y responsabilización comunitaria.**
- **Transformación de las condiciones sociales que perpetúan la violencia.**
- **Igualdad entre las partes o adecuado equilibrio de poder.**
- **Imparcialidad o multiparcialidad del facilitador/a.**

La responsabilización implica que la(s) persona(s) que ha tenido una conducta violenta se compromete a trabajar, con ayuda externa si fuera necesaria, sus actitudes para repararlas y erradicarlas con el objetivo de volver a funcionar con normalidad en el grupo. Si no existiese voluntad para participar en este proceso, se pasará a emplear un enfoque de arbitraje, definido más adelante.

# PASOS DE UN PROCESO RESTAURATIVO

**E**n este punto se proponen una serie de pasos a dar cuando se produzcan este tipo de comportamientos porque muchas veces el grupo o las personas no tenemos herramientas ni suficientes, ni adecuadas.

Los pasos buscan ayudar a la identificación y reducción de los comportamientos violentos, siempre cuidando al grupo y a todas las personas implicadas, incluida a la persona que ha ejercido ese comportamiento. De manera resumida los pasos serían:

## 1

La persona afectada se dirigirá al **observatorio de buenos tratos** (ver más adelante) para comunicar una conducta violenta. Esta comunicación será de carácter confidencial por parte del observatorio (pero no necesariamente para la persona afectada). El observatorio tiene un plazo de 5 días para responder y poner fecha para reunirse con la persona que lo ha solicitado. El observatorio verá cómo puede ayudar a resolver la situación internamente. Si en un plazo máximo de 3 meses la situación no se ha resuelto, se pasará al paso 2.

## 2

Se continúa el proceso de justicia restaurativa mediante un **grupo de acompañamiento**. Si el observatorio lo considera necesario o si se han superado 3 meses sin resolución, se creará el grupo de acompañamiento para diseñar el proceso de responsabilización y reparación. Este proceso durará un tiempo orientativo de 3 meses, ampliable con el acuerdo de las personas implicadas según la complejidad de la situación.

## 3

Proceso de arbitraje. Si tras 3 meses no se consigue que el proceso esté en marcha se porque no ha funcionado la responsabilización por parte de la(s) persona(s) que ha tenido un comportamiento violento, será la organización, a través de la Secretaría o el Consejo Confederal (según el ámbito del proceso), la que se responsabilice y tome las medidas pertinentes y con proporcionalidad. Para ello la Secretaría/Consejo Confederal decidirá quién se encarga de llevar a cabo este proceso.



# DENUNCIA O CONSULTA AL OBSERVATORIO DE BUENOS TRATOS.

**E**l Observatorio de buenos tratos es un órgano de carácter confederal formado por un grupo de personas con formación en feminismo y en resolución no violenta de los conflictos aprobado por el Consejo Confederal. Serán las figuras de referencia a las que las personas que hayan percibido una agresión acudirán para solicitar un proceso de acompañamiento y escucha. Estas figuras se renovararán en cada Congreso Confederal, pudiendo estar un máximo de 9 años.

## Tareas

- **Ayudar a fomentar el feminismo en toda la estructura de Ecologistas en Acción, promoviendo las relaciones de buen trato (utilizando las herramientas existentes) e identificar comportamientos violentos grupales.**
- **Ser la referencia para consultas sobre comportamientos violentos.**
- **Ser la referencia para personas que quieran denunciar agresiones de manera confidencial.**
- **Escuchar las necesidades de las personas agredidas y ver cómo pueden ser satisfechas.**
- **Poner en marcha un proceso para corregir comportamientos violentos.**
- **Activar un grupo de acompañamiento para iniciar el proceso de justicia restaurativa.**

## Pasos a seguir


(por el observatorio de buenos tratos en caso de denuncia):

- **Escuchar a la persona afectada por comportamientos violentos.**
- **Tomar actuaciones de urgencia, si fueran necesarias, para garantizar la protección de la persona afectada.**
- **Reunirse con la persona en la que se han observado los comportamientos violentos para ver cómo se puede solucionar el problema.**
- **Identificar y dimensionar el daño/s infligido/s, ocasionado/s y/o sentido/s.**
- **Aplicar medidas para corregir comportamientos violentos.**
- **Velar por que el proceso se desarrolle de forma justa y con garantía de derechos para todas las partes.**
- **Si se considera necesario activar el grupo de acompañamiento.**

# GRUPO DE ACOMPAÑAMIENTO

**E**l grupo de acompañamiento estará formado por un número variable de personas, orientativamente, 5, propuestas por el Observatorio de buenos tratos. Dado que es un grupo muy vulnerable, tiene que estar formado por personas voluntarias con experiencia en facilitación y en género. El observatorio velará por que el proceso no sea largo para impedir el agotamiento de dicho grupo y de las personas más implicadas en el proceso. También velará por que la información sensible sobre el proceso no sea usada por terceras personas de forma que se entorpezca el proceso restaurativo:

## Tareas

- **Acompañar a las personas afectadas huyendo de dinámicas violentas y tratando de desescalar la tensión para no reproducir lógicas patriarcales.**
  - **Aplicar una serie de medidas de urgencia y cautelares previas al proceso de responsabilización.**
  - **Involucrar a la persona que ha tenido comportamientos violentos en el proceso de manera que examine dichos comportamientos y sea parte activa de la propuesta de medidas de solución y restauración.**
  - **El grupo puede tomar medidas urgentes y cautelares, como apartar a la persona que ha tenido comportamientos violentos del espacio donde estos comportamientos se han ejercido. Se evaluará la continuidad de dichas medidas urgentes y cautelares una vez que la persona con comportamientos violentos proponga las medidas de reparación y restauración. En todo caso, la dinámica general sería encontrar espacios de encuentro seguros en los que ir reparando el daño y restaurando la relación hasta donde las partes lo deseen.**
  - **Validar las medidas de solución y restauración junto con la(s) persona(s) afectada(s).**
  - **Controlar las medidas de solución y restauración.**
  - **Evidenciar las violencias estructurales de cada caso y buscar la manera en que el colectivo puede corregirla y trabajarla.**
  - **Defender los intereses generales de la organización**
  - **Emplear la herramienta de los círculos restaurativos.**
- 

# Propuesta de organización de círculos restaurativos

Se trata de un proceso de diálogo con varias fases:

**Paso 1:** Reuniones preparatorias con las personas implicadas (individualmente o en grupos de afinidad). El enfoque restaurativo parte de que cada persona que quiera expresarse y ser escuchada pueda pedir que se cree un círculo. Las reuniones servirían para:

- Escuchar la vivencia de cada persona en relación con el conflicto,
- Explicar con más detalle el proceso previsto y de qué forma este proceso podría ofrecer las condiciones de un "lugar seguro" donde poder mostrarse y escucharse
- Consensuar qué personas podrían formar parte de un círculo posterior para poder dar una respuesta adecuada al conflicto.

**Paso 2:** Círculo(s) de diálogo facilitado: de asistencia voluntaria, idealmente con un máximo de 8-10 participantes. La estructura del círculo daría espacio a todas las personas presentes para expresarse sobre su vivencia y sus motivaciones en relación a la situación de conflicto y para recibir escucha, para crear así una base común que permita una búsqueda de respuestas a la situación de conflicto en forma de propuestas de acción. Para determinar quienes participarán en

cada círculo, las personas que soliciten ser escuchadas pedirán la presencia (no obligatoria) de quien quieren que las escuche y quien quieren que las acompañe. Con cierta probabilidad de necesitar una o varias sesiones (idealmente durante los días siguientes) para finalizar el proceso.

**Paso 3:** Evaluación: Al final de cada círculo se acordaría un tiempo tras el cual se evaluaría la realización de las propuestas de acción, con una mirada de aprendizaje: preguntando qué aspectos de las propuestas de acción hemos logrado poner en práctica, cuáles no y por qué. Sería por tanto un espacio libre de juicios morales: no evaluamos si hemos hecho bien o mal, sino qué ha funcionado y qué no. El objetivo sería poder ajustar si es necesario las propuestas de acción para que correspondan a la capacidad de la organización de realizarlas.

Tanto las reuniones preparatorias como el círculo serían facilitados por un equipo de dos a tres personas que deberían contar con competencias en la facilitación de espacios de escucha empática. Estas personas serían preferiblemente internas a Ecologistas en Acción, eventualmente contando con el apoyo de alguna persona externa.

# PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

**A**plicable exclusivamente en supuestos en los que la persona acusada de agresión no se responsabiliza de sus actos, bien desde el principio, o después de que el grupo de acompañamiento haya trabajado en el caso. Si así fuera, la organización, a través de la Secretaría Confederal o el organismo que ésta designe, se responsabilizará de los actos y determinará medidas. Implica un proceso de investigación formal que se llevará a cabo por tres personas de la Secretaría Confederal de Ecologistas en Acción, con experiencia en regulación de conflictos y en género, que dirimirán, tras escuchar a las diferentes partes involucradas (no necesariamente de manera simultánea) qué ha ocurrido y podrán aplicar medidas sancionadoras, siguiendo el principio de proporcionalidad. Las medidas se ratificarán en la Secretaría Confederal. En este supuesto, la medida más grave supondría la expulsión de la organización, aunque existen medidas intermedias como la suspensión temporal de la participación en los grupos de trabajo, en campañas u otras:

En la implementación de las medidas serán circunstancias **agravantes**:

- **El abuso de situación de superioridad jerárquica.**
- **La reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona afectada hubiera utilizado los procedimientos de solución.**
- **La persona que comete la agresión es reincidente en las conductas violentas.**
- **Existen dos o más personas afectadas.**
- **Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona que ha agredido hacia la persona afectada, testigos.**
- **Se ejerzan presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral, activista o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.**

Posibles **sanciones**:

- **Expulsión temporal de un espacio de la organización (área, campaña, grupo de trabajo, comisión).**
- **Expulsión de algún espacio de la organización (área, campaña, grupo de trabajo, comisión).**
- **Expulsión temporal de la organización.**
- **Expulsión de la organización.**



# Algunos ejemplos de comportamientos violentos y actitudes a evitar

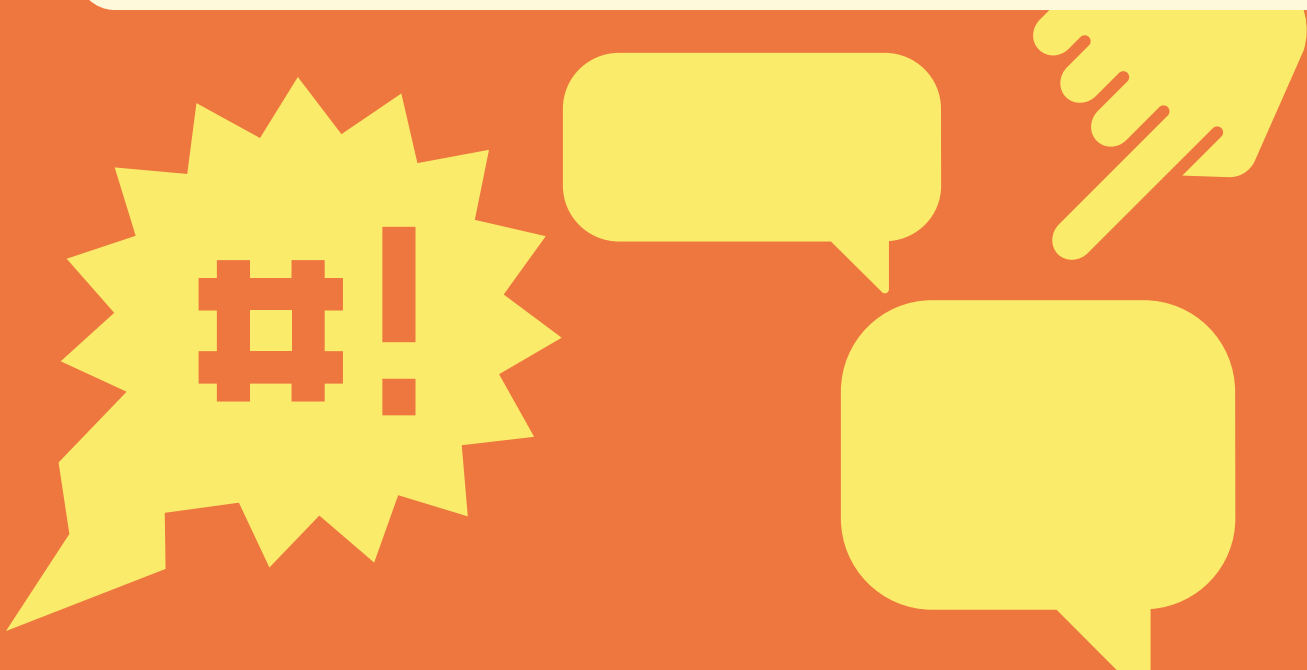
Ni la discriminación ni la dominación son siempre fáciles de detectar. Con mucha frecuencia, la discriminación se asienta en situaciones institucionalizadas con las que hemos convivido y convivimos de manera normalizada y que se nos presentan como naturales, lógicas y justificadas.

Como en el iceberg de la violencia (ver la guía de buenos tratos), en las asociaciones son más frecuentes los casos de violencia sutil e invisibilizada en las formas de hacer o de expresarse. Además, los canales de comunicación y las formas de participación vienen también apoyándose en herramientas tecnológicas como correo electrónico, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea para smart-phones, etc. y se han constituido en espacios virtuales de participación, donde, por tanto, pueden también producirse estos comportamientos violentos de manera análoga.



Aquí presentamos algunas actuaciones de este tipo que por desgracia aún ocurren en nuestra sociedad, sobre las que se debería reflexionar (no es cuestión de memorizar la lista, sino de entender las razones).

- **Tocar a una persona sin su consentimiento.**
- **Realizar comentarios sexuales vejatorios.**
- **Realizar comentarios racistas, homófobos, clasistas, etc.**
- **Valorar a las personas según su aspecto físico**
- **Contar chistes sexistas, racistas u homófobos.**
- **Amenazar.**
- **Amedrentar.**
- **Invisibilizar (no prestar atención a demandas o ideas, obviar trabajos, etc.).**
- **Desautorizar (por ejemplo restar valor al criterio de las mujeres, de jóvenes o de personas que llevan poco tiempo en la organización).**
- **Ocultar información relevante que dificulte la plena participación de las personas en la organización.**
- **Ridiculizar.**
- **Imponer (por ejemplo dar más valor al criterio de los hombres que al de las mujeres, o de las personas con más tiempo en organización).**
- **Insistir excesivamente sobre nuestro punto de vista generando sensaciones de acoso.**
- **Utilizar formas violentas en las discusiones (gritos, vehemencia, etc.).**
- **Acaparar la palabra o las tareas visibles (generalmente los hombres o las personas de más trayectoria o de más edad acaparan más los espacios públicos, restando espacio al resto).**
- **Descuidar las tareas invisibles (limpieza, logística, etc.).**
- **La coacción, la manipulación y el chantaje emocional.**





Elvira Gano

**PROTOCOLO DE  
ACTUACIÓN EN CASOS  
DE ABUSO DE PODER O  
COMPORTAMIENTOS  
VIOLENTOS**

ecologistas  
en acción 

