

## **Introducció documentació generada per l'APCC en relació a la necessitat de l'abordatge de les agressions masclistes en l'àmbit del circ**

L'APCC, amb la Junta del 2019-2021, va prendre el compromís de desenvolupar un seguit de documents i reflexions per posar l'ètica de la cura i els feminismes en un paper més central. Per aquesta raó es va generar la Comissió ètica, que ja durant les primeres trobades ha vist la necessitat de generar un Codi Ètic, un Reglament de Règim Intern i un Protocol contra les violències masclistes en l'àmbit del circ. Aquest posicionament de l'anterior junta és, sens dubte, reflex de la societat i el moment actual dels moviments feministes, però també de la necessitat del circ, de les dones i persones dissidents de gènere del nostre sector de prendre la paraula.

L'actual Junta de l'APCC ha mantingut aquest compromís mogut per la necessitat de donar resposta i de proveir de procediments legals a l'associació, per tal de garantir els drets de les persones treballadores, persones sòcies i usuàries de La Central del circ. A continuació presentem diferents processos que han anat en paral·lel:

- Protocol marc
- Protocol de l'APCC
- Reglament de règim intern
- Modificació d'Estatuts de l'APCC

### **Com hem arribat fins aquí? Antecedents**

Venim d'una cultura patriarcal, que genera posicions desiguals respecte al gènere i l'orientació sexual, per això, el que necessitem és un canvi de cultura a tot a tot el sector, ja que aplicar un protocol ens fa responsables a tots i totes. Aquests documents, així com el procés participatiu i de sensibilització, ha estat una mostra d'un compromís explícit amb la lluita feminista i les lluites lgtbi+.

Abans i en paral·lel a l'associació, s'havien iniciat accions per començar a posar sobre la taula temes en relació amb el debat del gènere i la igualtat. Per posar algun exemple, el 2015 la UAB va engegar el Màster de gènere i comunicació amb una assignatura específica de Circ i Gènere, impartides per l'artista i sòcia Elena Zanzu, dins del mòdul de cultura. El 2016, i sota el paraigües de l'APCC i FACE, es va organitzar el projecte "Cara a cara" i en aquella edició una persona artista de circ i una persona experta en temes de gènere anaven juntes a veure un espectacle de circ per comentar-lo després.

El març de 2017 es va generar el cicle de xerrades i activitats en el marc del Circ d'Ara Mateix del Mercat de les Flors que portava per títol GÈNERE, CIRC I ARTS ESCÈNIQUES.

El 2018 es van dur a terme les Jornades de Circ i Gènere de l'Ateneu Popular 9barris, es van iniciar les Trobades de Cirqueres i fora de Catalunya, entre d'altres coses, es va elaborar la Guia de bones pràctiques en gènere per a la programació de festivals, impulsada pels festivals



Circada i Circaire. Un pas més enllà va ser l'obertura de la bústia antiviolençies de La Central del Circ el novembre del 2020.

La bústia antiviolençies de La Central del Circ tenia un marcat interès sensibilitzador, ple de sororitat, necessitat d'escoltar i donar resposta a les dones que havien vist o viscut qualsevol tipus de violència, per tal de fer de La Central del Circ un espai segur i lliure de masclismes. Aquesta bústia ha treballat en dos objectius: oferir un primer suport a les persones víctimes de violències masclistes dins el sector i dotar a la comunitat del circ de recursos per detectar i lluitar contra la violència masclista en aquest sector per tal de traçar un camí per una acció més col·lectiva.

Ara ens cal dotar de procediment i legitimitat aquesta intenció, per tal que tot el procés sigui efectiu, asseguri l'anonimat, la no revictimització i garanteixi la seguretat de les persones que en formen part.

Es tracta doncs d'una eina més en la presa de consciència per transformar la societat en la qual ens trobem per fer-la més justa, igualitària i lliure de violències.

### **Protocol Marc**

Per a la necessitat de la presa de consciència i com a proposta per generar debat i sensibilització, al març del 2021 vam començar el procés per a la creació d'un Protocol Marc en l'àmbit del circ, amb l'objectiu que serveixi com a guia per la sensibilització i l'abordatge d'agressions masclistes, sexistes i per raó de gènere i que també pugui ser una guia per a l'elaboració d'un protocol propi per a les organitzacions de circ. Aquest document planteja preguntes que cada entitat haurà de respondre en funció de les seves necessitats, circumstàncies, forces humanes i/o econòmiques i ha estat emmarcant dins d'una perspectiva feminista, restaurativa i comunitària.

En tot el procés han participat un total de 35 persones de manera intermitent en 6 trobades.

### **Protocol de l'APCC**

En paral·lel, però l'APCC ha generat el seu propi protocol, un protocol basat en les normatives imprescindibles com a entitat i que s'ampliarà, ja que és un document obert i permeable a les mirades compartides del procés col·lectiu, en què es busca protegir les persones que denuncien, a les persones que donen suport i a la mateixa entitat.

En paral·lel també s'inclouen nous articles als Estatuts de l'APCC, que es plantejaran en assemblea i la publicació del Reglament de Règim Intern, que estarà obert a revisió durant tot un any.

La presentació d'aquests documents és un punt d'inici, genera bases d'actuació i ajuda a compartir marcs, normatives i especialment solucions amb l'objectiu de teixir i compartir una cultura política i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i agressions no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen el conjunt del col·lectiu.

Junta de l'APCC. Juliol 2022



**GUIA DE L'ABORDATGE D'AGRESSIONS MASCLISTES EN  
L'ÀMBIT DEL CIRC. RESULTAT DEL PROCÉS PARTICIPATIU  
COORDINAT PER L'APCC.**

*Fil a l'agulla  
Juliol de 2022*



# DOCUMENT GUIA DE L'ABORDATGE D'AGRESSIONS MASCLISTES DE L' APCC

Presentació de la guia

Marc teòric i consideracions legals de l'aplicació del protocol

Principis bàsics que regeixen aquesta guia

A qui va dirigit i àmbit d'aplicació del protocol

Abast del protocol

Comissió d'abordatge. Qui la conforma i funcions

Prevenció

Circuit per a l'abordatge

Nivells de violència

Mesures

Valoració i continuïtat.

## 1. PRESENTACIÓ DE LA GUIA



Aquest document, és fruit d'un procés col·lectiu posat en marxa a l'abril i el maig 2022 des de l'APCC obert a totes les persones que en són sòcies, i en el qual s'ha fet un treball de consens per proposar aquest marc compartit pel que fa a la gestió d'agressions masclistes en els espais del circ.

La intenció d'aquest procés ha sigut la de consensuar una manera de gestionar les agressions masclistes que es donen en el marc del circ de Catalunya, establint els criteris que organitzen el nivell de gravetat d'aquestes agressions, i per altra banda proposant mesures de reparació dels danys, emmarcant aquest abordatge dins d'una perspectiva feminista, restaurativa i comunitària.

Aquest document, doncs, té vocació de dues funcions diferenciades

- **Servir de guia per a la sensibilització, la prevenció i l'abordatge** d'agressions masclistes, sexistes i per raó de gènere en el marc del circ per aquells professionals i organitzacions que no compten amb un protocol propi de la seva organització.
- **Servir de guia per l'elaboració d'un protocol propi per a les organitzacions del circ.**

Per tant, aquest document no és un protocol en si mateix, sinó un seguit d'orientacions per aquelles organitzacions i col·lectius de la naturalesa que siguin que ho necessitin, ja sigui a l'hora de redactar el seu propi protocol, ja sigui per orientar-se a l'hora d'abordar una situació concreta d'agressions masclistes en un espai de circ que no compta amb protocol propi.

Abans de fer servir aquesta guia, o generar el propi protocol cal preguntar-se:

- Tenim la voluntat les i el temps real per aplicar-lo?
- Tenim l'energia, ganes i els coneixements per a fer-ho?

És important no generar expectatives a la persona danyada que no són realistes amb les capacitats de l'organització o el col·lectiu. És important ser conscients i transparents amb les nostres limitacions, a la vegada que ens preguntem de quina manera podem seguir sent coherents i seguir compromeses amb el feminisme i la no impunitat davant les agressions.

**Nota sobre l'ús del llenguatge:** L'ús del llenguatge és important. Les paraules no són neutres i solen estar impregnades de fortes connotacions socials que afecten la posició que pren el que



defineixen. No és el mateix parlar de víctima, de supervivent, de persona agredida o persona que ha rebut el dany, així com no és el mateix parlar d'agressor, persona que ha comès l'agressió, o persona que ha generat un dany. En la redacció d'aquesta guia hem decidit utilitzar persona que ha rebut el dany i home/persona que ha causat el dany perquè són les expressions que més consens han trobat durant el procés col·lectiu que hem dut a terme. No obstant això, creiem que és important que cadascú trobi les seves pròpies paraules per definir la realitat que viu i que es vol crear.

## 2. MARC TEÒRIC I CONSIDERACIONS LEGALS DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

Entenem per violència, aquelles accions o omissions que des del poder i la posició de dominació d'un moment històric i social determinat es fan servir per controlar, dominar i sotmetre a persones o grups socials. Es manifesta de diferents formes en tots els àmbits de la vida, i impedeixen que les persones que la pateixen puguin exercir els seus drets, imposant i limitant les formes de vida, la llibertat de moviments i la lliure expressió.

En el context del masclisme, les violències masclistes són, tal com les defineix la llei catalana (DOCG, 2008):

“totes aquelles formes de violència exercides contra les dones, de forma puntual o continuada, amb la intenció de sotmetre-les -sigui de forma conscient o inconscient-, que, per mitjans físics o psicològics, inclosos amenaces, intimidacions o coaccions, tinguin com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat”.

Aquestes violències s'expressen i manifesten de diverses formes, adaptant-se a cada context, espai i relació concreta i poden ser exercides de manera puntual o reiterada. Podem classificar aquest tipus de violències segons la seva afectació i en l'àmbit en què ocorren:

- Violència física
- Violència psicològica
- Violència sexual
- Violència ambiental
- Violència simbòlica
- Violència econòmica o patrimonial



- Violències quotidianes

Aquesta guia parteix de la necessitat de protegir les persones vulnerades per aquestes violències, especialment dones, lesbianes i persones trans binàries i no binàries, a la vegada que proposa una manera d'abordar les situacions de violència que es donen en el context del circ per tal de transformar-les, sempre en un context de no impunitat.

Som conscients que actualment hi ha un marc jurídic i legal que vol fer la mateixa funció. Els protocols no van en detriment dels processos legals que cal activar en funció del cas i les circumstàncies, sinó que són un marc basat en el plantejament feminista i restauratiu en cas que es donin les condicions per treballar en aquest marc, paral·lel o no als processos legals que s'activin.

D'altra banda, és important assessorar-se legalment en relació als següents punts a l'hora de redactar un protocol coherent amb els nostres principis, per tal de determinar quines són les limitacions o els reptes a l'hora d'aplicar algunes mesures que volem assumir com a organització i quines són les persones que tenen responsabilitats legals a l'hora d'aplicar el protocol:

- Qui serien les persones amb responsabilitat legal que apliquen el protocol?
- Quins són els principals riscos que comportarien certes mesures proposades i en què consisteixen?
- Quines lleis o normatives emparen l'ús del protocol dins de la nostra comunitat o organització?
- De quina manera aquest protocol pot entrar en conflicte amb altres normatives, ja siguin de la pròpia comunitat o organització, o del marc legal vigent?
- Quina és la nostra postura davant d'agressions constitutives de delictes?
- Quines lleis o normatives podrien contradir l'ús del protocol? En quins casos? De quina manera podem anticipar-nos-hi? (Com per exemple, en casos d'organitzacions on hi ha relacions laborals)
- Què estem disposats, com a comunitat o organització, a assumir en relació als possibles perjudicis que l'aplicació del protocol podria implicar cap a les persones que apliquen el protocol, l'organització o la persona agredida, i què no?

### 3. PRINCIPIS BÀSICS D'AQUESTA GUIA



Perquè la gestió de les agressions masclistes sigui reparadora enlloc de retraumatitzadora, és important comprendre les bases que la regeixen, i estar-hi d'acord:

La guia té un posicionament feminista perquè comprèn que la base de les agressions masclistes i per raó de gènere és el sistema cisheteropatriarcal. Per tal de no caure en la mateixa dinàmica masclista en què la veu de les dones, lesbianes, i persones trans binàries i no binàries són menys escoltades i invisibilitzades, i perquè no creiem que la nostra feina sigui la de convertir-nos en jutges contrastant dues versions enfrontades, no qüestionem el relat de la persona que ha rebut el dany, és a dir, que no qüestionem que el dany denunciat hagi ocorregut, i aquesta informació serà la que vehicularà la gestió que aquesta guia proposa.

La guia proposa una perspectiva interseccional que compregui la complexitat de les relacions humanes i sigui sensible amb el ventall d'experiències que d'això se'n deriva. És per a això que recomana formació i coneixement sobre els diferents eixos d'opressió social, comunitària i cultural existents en cada organització o col·lectiu, per tal que l'aplicació del protocol tingui en compte aquesta realitat i no generi noves injustícies contra altres col·lectius minoritzats.

La guia proposa un model de justícia restaurativa que ha d'assegurar, per una banda, la seguretat de les persones que han rebut el dany, i acompanyar a les persones que l'ocasionen a prendre responsabilitat i reparar, d'una manera contundent, si cal, però també respectuosa. Això s'emmarca dins del compromís de la comunitat amb la no impunitat dels danys masclistes, i dins la voluntat de transformació de les dinàmiques sexistes i per raó de gènere en el circ i en el món.

Els quatre passos per una bona reparació dels danys i presa de responsabilitat són els següents, i és part de la vocació de les mesures d'aquesta guia, la d'acompanyar a les persones que ocasionen danys a fer aquests passos, com a manera de no perpetuar la impunitat:

1. Acceptació dels fets
2. Reconeixement dels danys ocasionats
3. Obertura a atendre les demandes de reparació
4. Garantir la no repetició





Finalment, la dimensió col·lectiva i comunitària situa les agressions masclistes dins d'un marc sistèmic, entenent la dimensió social del cisheteropatriarcat, i entenent que són també les comunitats, els col·lectius i les organitzacions responsables de generar espais de seguretat per a les persones que no gaudeixen de certs privilegis socials i aturar la possible violència que se'n deriva, i per tant, responsables també de prevenir les dinàmiques masclistes en els seus espais i reparar a les persones que el pateixen, quan les pateixen.

## 4. A QUI VA DIRIGIT. ÀMBIT D'APLICACIÓ DE PROTOCOL

En elaborar un protocol, caldrà definir amb claredat els límits que aquest abarca, pel que fa a les persones i espais. És a dir, de les actituds de qui, que causen dany a qui, i que ocorren on, es compromet a responsabilitzar-se l'organització. Ens ajudarà fer-nos preguntes en aquestes tres direccions:

En relació a l'home cis que causa el dany: Ens responsabilitzem de conductes violentes exercides per homes cis de l'organització o també per homes cis que no pertanyen a l'organització (ex: usuari, proveïdor, visitant...)?

En relació a la persona que pateix el dany: Ens responsabilitzem tant si la persona agreujada forma part del col·lectiu com si no?

En relació a l'espai: Ens responsabilitzem de les conductes masclistes que ocorren dins l'espai? De les conductes masclistes exercides per membres de l'organització dins i fora de l'espai? Qualsevol altre espai? Espais relacionats amb l'àmbit de treball i de la comunitat (festes, celebracions, excursions, festivals...)?

## 5. ABAST DEL PROTOCOL

En elaborar un Aquest apartat també ens ajuda a establir els límits del protocol. En aquest cas, ens referim a la definició de les conductes que empara el protocol.



- Ens volem responsabilitzar de conductes masclistes (exercides d'homes cis cap a les dones, lesbianes i trans pel fet de ser-ho)?
- Volem responsabilitzar-nos de conductes patriarcals que causen dany per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació del desig?
- Volem responsabilitzar-nos de tota conducta sexista i lgtbiq+fòbica?
- Volem responsabilitzar-nos de qualsevol conducta agressiva alineada amb eixos de discriminació social (racisme, capacitisme, gordofòbia,...)?
- Hi cap tot en aquest protocol? Necessitem protocols paral·lels per abarcar altres violències? Necessitem protocols per la gestió de conflictes?

Sigui quina sigui la decisió que prenguem, és important que sigui acotada i estigui clarament definida i sigui coneguda per tota l'organització.

## 6. COMISSIÓ D'ABORDATGE. QUI LA CONFORMA I FUNCIONS

Un altre aspecte que necessitem establir en un protocol és qui farà la gestió, quines seran les persones encarregades d'aplicar el protocol i vetllar per l'acompliment de les mesures que el protocol plantegi.

Altra vegada, hi ha moltes possibilitats i opcions, en funció de la naturalesa de l'organització:

- L'existència d'una comissió fixa
- La creació d'una comissió específica per cada vegada que s'activi el protocol
- Un versió mitxa entre les dues anteriors
- L'equip de direcció o coordinació, en el cas que n'hi hagi
- Demanar suport per la gestió a un servei professional extern
- Delegar la gestió o demanar suport a una organització afí
- ...



Sigui quin sigui el format, és important que el protocol reculli tant quines habilitats i coneixements creiem que han de tenir les persones que l'integren, com el seu posicionament i legitimitat dins de l'organització. Per exemple:

Eines de gestió de conflictes, sensibilitat, coneixement, consciència i perspectiva de gènere, capacitat de garantir proporcionalitat, equidistància emocional, compromís amb la confidencialitat...

Tant important com l'anterior, és tenir clar quines circumstàncies propicien que una persona NO pugui formar part de la comissió d'abordatge. Podem pensar en vincles emocionals forts amb les persones implicades de manera directa. I això voldrà dir que hi ha persones que podran gestionar en unes ocasions, però no en unes altres.

També és important tenir clar que, des del marc comunitari, hi ha altres rols que també serà important que algú cobreixi: grup de suport a la persona danyada; grup de suport de l'home cis que ha comès el dany.

Finalment, és important que el protocol reculli quines són les funcions específiques que l'organització o col·lectiu encarrega a la comissió d'abordatge, quin marge de decisió tindrà la comissió, i qui executarà cadascuna de les decisions preses. Algunes preguntes que us poden ajudar:

- Les funcions es concentren al voltant d'una denúncia i la seva gestió? Com entenem el rol de la comissió en la gestió?
- Les funcions inclouen la prevenció i generació d'espais segurs de manera continuada i quotidiana?
- És responsabilitat de la comissió assegurar que tota persona de l'organització coneix el protocol?
- Quines senyals seguirem per valorar que es necessita suport extern en la gestió del procés de reparació?

## 7. PREVENCIÓ



En el marc de la prevenció, i amb el compromís de generar una cultura segura per a totes les persones que habiten els espais del circ, recomanem:

- Formació per a homes cis sobre poder, privilegi, ús del privilegi, presa de responsabilitat i reparació.
- Formació en gestió de conflictes
- Formació i reflexió col·lectiva al voltant de les Violències Masclistes
- Animar als homes cis a generar converses sobre el propi masclisme i el seu rol com a homes, entre iguals.
- Formació transversal sobre poder i privilegis, per aplicar una mirada interseccional ajustades a la realitat diversa de cada relació i col·lectiu.
- Revisar col·lectivament els criteris amb els quals es reparteixen les diverses tasques i el poder, en les diverses organitzacions.
- Tenir suports visuals permanents als espais de treball i entrenament per recordar la importància de mantenir la seguretat en els espais.

Afegim, a més, un recull de violències específiques que es donen en el marc del circ que necessiten d'especial atenció i un seguit de recomanacions per als homes i les organitzacions que en formen part.

### **Violències específiques del circ:**

- Ocupació de l'espai sonor (tant al parlar com a l'escoltar)
- En espais mixtes, presa de decisions unilateral o «tenir l'última paraula»
- Gestos violents
- Culpabilitzar la resta
- Actitud paternalista («ja ho faig jo», «mira, jo te n'ensenyó»...)
- Malgeneritzar, és a dir, assignar un gènere erroni a una persona a partir de la seva expressió de gènere o idees preconcebudes sobre la seva identitat.
- Controlar l'alimentació, recomanar fer dieta, exigir fer dieta d'aprimament
- Reproduir el masclisme i violències masclistes o lgtbiq+fòbiques a les obres de manera acrítica.



- Mirades, comentaris i menyspreu cap als cossos dissidents/no normatius (trans, no binaris, grassos, diversitat funcional...)
- Utilitzar els pronoms erròniament de manera continuada
- Pràctiques intrusives i opinions no demanades en l'entrenament

#### **Violència verbal:**

- Alçar la veu
- Comunicació violenta
- Insults
- Deixar en evidència públicament
- Comentaris gordofòbics

#### **Violència sexual:**

- Flirtejar amb alumnes
- Sexualització del cos de les dones, lesbianes i trans binàries i no binàries
- Tocaments tècnics sense consentiment
- Tocaments sense consentiment i sense necessitat tècnica
- Tocaments no desitjats
- Comentaris sexualitzats
- Comentaris sexualitzats en el desenvolupament del teu rol professional («que sexy estàs quan estires»)
- Mirades lascives, mirar de manera invasiva
- Tractar amb desig sexual
- Sexualització del vestuari de les dones, lesbianes i trans binàries i no binàries
- Despullar o fer despullar innecessàriament, sense explicar que pot negar-se a fer-ho

#### **Violència física:**

- Negar/infravalorar la gravetat d'una lesió i pressionar per seguir practicant
- Menysprear la vivència de dolor per qüestions de gènere
- Relacionar les lesions amb el gènere, més enllà de l'evidència científica
- Pressionar en l'entrenament més enllà dels límits i el consentiment d'una persona
- Obligar en l'entrenament més enllà dels límits i el consentiment d'una persona
- Infravalorar les capacitats físiques per raó de gènere



### **Violència psicològica:**

- Pressuposar la inferioritat tècnica de les companyes dones, lesbianes o trans.
- Qüestionar les opinions tècniques de les dones, lesbianes o trans.
- Aprofitar la necessitat de suport d'una dona, lesbiana o trans per mostrar superioritat
- Menyspreu de la cura emocional en pro del treball tècnic
- Culpabilitzar dels errors a la resta
- Pressionar en l'entrenament més enllà dels límits i el consentiment d'una persona
- Obligar en l'entrenament més enllà dels límits i el consentiment d'una persona
- Pressió psicològica i manipulació per superar nous reptes en l'entrenament

### **Violències col·lectives (informen de la cultura del grup):**

- Competitivitat pel reconeixement
- Divisió sexual del treball i les tècniques de circ
- Invisibilització de les tasques de gestió i cura dels espais (administratives, ordre...)
- Prioritzar el benestar dels homes davant les qüestions de gènere
- Estereotipació dels cossos
- Cultura d'impunitat que afavoreix als homes
- Humor masclista
- Presa de decisions fora dels espais formals
- Ús de llenguatge no inclusiu
- Espais dominats per homes: físicament, intel·lectualment, políticament, higienicament (no tirar la cadena del WC, suar les colxonetes i no netejar-ho)
- Justificar agressors si es consideren «genis»
- Manca de suport a la gestió d'agressions

### **Violència econòmica/laboral**

- Bretxa salarial
- Perjudici durant embaràs, lactància i maternitat
- Relació de poder entre programadors
- Assignar tasques de cura a dones que es dediquen a gestió cultural
- Apropiació intel·lectual
- Contractar únicament homes cis per tasques de direcció i dramatúrgia
- Poca programació d'espectacles de dones, lesbianes i trans



### **A tenir en compte. Riscos a prevenir.**

Dins del circ s'hi estableixen una sèrie de relacions que cal tenir especialment en compte pels riscos que comporten i la relació de poder que s'hi estableix, que llegides amb perspectiva de gènere esdevenen relacions on potencialment la violència que s'hi pot arribar a generar és més greu.

Sumat a això, la pràctica del circ comporta i necessita, en força de les relacions que s'hi estableixen, molt de contacte físic i treball a través del cos. Tot i no ser un risc en si mateix, sí que implica que cal tenir més consciència de què suposa el contacte físic, ja que moltes de les violències masculines s'inscriuen en el cos de la persona que les pateix, i per tant són font de possible abús i estan vinculades al trauma i al dany acumulat.

A continuació desglossem algunes d'aquestes relacions, i fem algunes recomanacions:

- La relació professorat/alumnat

La tasca del professorat és acompanyar a l'alumnat a descobrir els seus propis límits i animar-lo a superar-los en pro de l'aprenentatge. Les metodologies per a fer-ho són diverses i depenen en certa mesura de l'estil i la personalitat de cada professor. No obstant això cal tenir en compte la relació que cadascú pot tenir amb els seus propis límits i el nivell d'exigència que es demana en cada formació i per a cada alumne, perquè l'alumne també pugui decidir si això és el que desitja i fins a on vol arribar i a través de quins mitjans.

D'altra banda, cal tenir en ment que la pròpia naturalesa de la relació professorat/alumnat implica una diferència de poder de qui ensenya sobre qui és aprenent, i per tant, els impactes de l'un sobre l'altre són més grans. En aquest marc, sovint, tenir feina pot dependre de la relació que es té amb el formador, cosa que pot derivar en actituds complaents de l'aprenent cap al formador. Tampoc es pot oblidar que, encara que aquestes relacions són entre adults que es poden trobar en diversos espais i formats, la relació de poder entre formador i aprenent no desapareix del tot.

Algunes recomanacions per a homes cis formadors:



- Eines de revisió del consentiment
  - Explicar prèviament a l'hora de demostrar un exercici què és el que es farà i com
  - Demanar permís
  - Comprovar, després de la demostració, com està la persona
- Establir el nivell d'exigència que es demanarà, i comunicar-ho a l'alumnat.
  
- La relació portor/àgil, mà a mà.

En algunes disciplines del circ es treballa amb binomis, sovint formats per un home cis (portor) i una dona, lesbiana o trans (àgil). La naturalesa del tipus de treball que fan implica molta afinitat, que sumada a la exigència física i psicològica que comporta l'entrenament, pot comportar actituds de dominació per part del portor cap a l'àgil.

Cal apuntar també la dificultat que suposa per una dona, lesbiana o trans posar límits al seu company, amb qui sovint hi existeix una relació d'intimitat o de forta amistat, i el risc que això pot comportar en cas d'existir represàlies contra ella, de continuar entrenant conjuntament.

Algunes recomanacions:

- Parlar prèviament en iniciar els entrenaments sobre els límits de cadascú, i com comunicarem que estem davant d'un límit, les coses que ens generen malestar i què necessitem en aquestes situacions.
  
- Relació laboral de subordinació
  
- En aquest apartat estem parlant de les relacions entre artistes, programadors culturals i treballadors administratius, i parlem de violències que s'inscriuen en el marc laboral, i juguen amb la possibilitat de les persones de tenir feina, cosa que pot ser un motiu pel qual no denunciar agressions o haver de cedir davant de situacions d'assetjament.
  
- Fisioterapeutes i altres professionals de la salut





Pel treball físic que implica la pràctica del circ, alguns centres compten amb professionals de la salut especialitzats, com fisioterapeutes. La necessitat d'un acompanyament en cas de lesions, i el contacte físic que fisioterapeutes i altres professionals de la salut requereixen per fer la seva feina, poden ser font de tocaments no desitjats i agressions masclistes o per raó de gènere.

Recomanacions a tenir en compte de bones pràctiques i ètica professional:

- Explicar quin tipus de tocament es farà i en quina zona, de quina manera i el motiu de cada tocament abans de fer-lo.
- Demanar consentiment explícit per fer aquests tocaments.
- Explicar, en cas de negar-se a fer un acompanyament, els motius pels quals es pren aquesta decisió, i oferir alternatives.
- Preguntar pels pronoms del pacient i usar-los correctament
- Evitar infravalorar les vivències dels pacients per raó del seu gènere.
- Formació en qüestions trans\* i salut
- Explicar als pacients que tenen dret a no despullar-se, especialment si no és necessari.
- Bona percepció del feedback del pacient per notar si hi ha tocaments que estan generant malestar més enllà del propi malestar físic.
- Fer formació al voltant del consentiment

## 8. CIRCUIT PER L'ABORDATGE

Definir detalladament i amb claredat el circuit és indispensable per garantir que les persones implicades en tenen coneixement, i això ajuda a crear un marc de seguretat.

El més important és garantir la seguretat de la persona que ha patit el dany. Què ens ajuda a fer-ho?

- Confidencialitat: és un dret de la persona que ha patit dany, i un deure de l'agressor, del seu entorn i de tota l'organització o comunitat.
- Prevenir la potencial revictimització: hem de ser conscients de les potencialitats i els límits del procés d'abordatge. Hem de comunicar amb claredat què es pot o no esperar de la



gestió. Si no, correm el risc de generar unes expectatives en la persona que ha patit el dany o el seu entorn que resultin inassumibles pel marc del protocol de l'organització.

Per tant, és important preguntar-se com garantirem la confidencialitat i com previndrem la revictimització en totes les fases de la gestió.

Una proposta de fases, i preguntes guia, és la següent:

1. **Recepció de denúncies:** com es farà (bústia, correu electrònic, entrevista)? qui pot denunciar (només la persona danyada, testimonis)? Com assurem que hi ha un clima de seguretat perquè les persones que vulguin denunciar sentin que tenen espai per fer-ho? Quin tipus de denúncies rebrem? Hi haurà diferenciació entre queixes, avisos, denúncies d'agressió? Què en determinarà la diferenciació entre cada tipus de notificació?
2. **Treball amb la persona que ha rebut dany:** Escoltar-la, validar-ne el relat, donar-li suport emocional i contenció, ajudar-la a formular les demandes de reparació en base al què necessita. Explicar-li els passos següents, assegurar-nos del paper què vol tenir al llarg de la gestió i confirmar que el model que proposem d'abordatge és el desitjat. Caldrà fer una bona gestió d'expectatives respecte els resultats als que podem arribar, què pot esperar del procés i possibles escenaris amb què ens podem trobar al llarg de la intervenció.
3. **Treball amb la persona que ha causat el dany:** explicar-li que hi ha una denúncia de les seves actituds masclistes i que té l'encàrrec de reconèixer i reparar el dany. Posar-lo en situació respecte el grau de violència que ha exercit i quines són les demandes de la persona agredida i quines són les demandes de la comunitat respecte les agressions comeses, segons el protocol. Assegurar-nos que no està sol i té grup de suport per ajudar-lo en el procés de reparació.
4. **Treball comunitari: la comunitat és responsable també.** Quines accions pot emprendre el grup? Volem espais no mixtes per fer lloc als impactes que l'agressió hagi pogut generar a altres membres de la comunitat? Volem espais no mixtes per treballar la responsabilitat com a homes a crear una cultura d'impunitat on es puguin donar agressions masclistes fàcilment? Volem espais mixtes per compartir aprenentatges i noves estratègies? Necessitem espais per gestionar conflictes derivats de l'agressió o del procés d'abordatge?



5. **Seguiment:** Com garantirem el bon curs del procés i l'acompliment de mesures? Com garantim que l'agressor ha complert les mesures de reparació i hi ha garanties de no repetició? Com anirem informant les parts implicades? Quines són les conseqüències de no seguir allò acordat?
6. **Tancament:** És important donar el procés per finalitzat quan sigui el moment, de manera conscient i explícita. Com sabem que és el moment de donar el procés per finalitzat? Com ho farem? En quin moment? És important també preguntar-se si hi ha elements que poden fer que s'hagi de tancar la gestió abans d'haver finalitzat el procés (trencament de la confidencialitat, negacionisme persistent, boicot al procés...)

## 9. NIVELS DE VIOLÈNCIA I AGREUJANTS I MESURES

### AGREUJANTS

Els agreujants són factors a tenir en compte a l'hora de valorar la gravetat d'un cas. Són fets que potencialment generen més dany, més indefensió o perpetuen els danys a la persona que ja ha sigut danyada o altres, i per tant són situacions que necessiten una especial atenció.

En cas que es valori que la situació conté un o més agreujants, ja sigui en els fets denunciats o durant el procés, les mesures aplicades seran d'un nivell superior a les proposades en relació al tipus de violència. De la mateixa manera, podem aplicar mesures específiques per un determinat tipus d'agreujants, que haurem de consensuar amb la comunitat i durant el redactat del protocol.

- Intencionalitat
- Reiteració contra la mateixa persona o altres
- Antecedents del mateix tipus de violència o altres semblants
- Repetició després d'un avís
- Combinació de diversos tipus de violències
- Dany a persones especialment vulnerables, com per exemple menors.
- Relació especialment de risc: Portor/àgil, mà/mà, relació laboral de subordinació, fisioterapeutes o professionals de la salut en l'exercici de les seves funcions.
- Relació de parella o sexoafectiva.



## **Durant el procés**

- Trencar la confidencialitat, cosa que vulnera encara més a la persona danyada.
- Difamació
- Treure credibilitat a la persona danyada
- No estar obert a prendre responsabilitat i reparar
- Boicotejar el procés
- Posar-se en contacte amb la persona danyada sense el seu consentiment

## **ATENUANTS**

Els atenuants són factors a tenir en compte a l'hora de valorar el procés de reparació que està fent la persona que ha causat el dany. En cap cas, afecten al nivell de gravetat dels fets. D'una banda, reconeixen la complexitat de les relacions i vides humanes, i per altra banda poden funcionar com una guia de bones pràctiques que la comunitat reconeix positivament.

- La persona que ha causat el dany és part d'un grup minoritzat per altres eixos d'opressió social, cultural o comunitari.
- No haver tingut facilitat d'accés a formació prèvia sobre violències masclistes per motius socioeconòmics o culturals.
- No reiteració, els fets han ocorregut una sola vegada
- Haver-se avançat a denunciar ell mateix la situació
- Iniciativa pròpia cap a la sensibilització i presa de responsabilitat.
- La no existència d'un protocol.

Cal tenir en compte que, quan el dany és ocasionat per un home minoritzat per un eix d'opressió social, cultural o comunitari, especialment si la persona danyada està en el cantó privilegiat d'aquest mateix eix, les demandes de reparació han de ser també sensibles a aquesta realitat per tal d'evitar un abús des d'un altre eix d'opressió cap a la persona que causat del dany. De la mateixa manera, si la persona danyada ha estat vulnerabilitzada des d'altres eixos d'opressió, el dany ocasionat serà més elevat i per tant, es pot valorar afegir altres mesures de reparació emmarcades dins de la realitat d'aquest altre eix.

## **Durant el procés**

- Acceptació del procés de reparació



## 10. MESURES

Es proposen les següents mesures de reparació en funció del nivell de violència determinat per la comissió d'abordatge.

Les mesures de reparació s'han de pactar prèviament amb la persona que ha rebut el dany, valorant la situació en concret, el context, els agreujants i atenuants corresponents, i les demandes de reparació específiques que formula la persona danyada.

## 11. VALORACIÓ I CONTINUÏTAT

### **Valoració de la gestió concreta:**

- Qui pot donar feedback? A qui el volem preguntar?
- De quina manera el recollim?
- Guia de preguntes: quines intervencions han ajudat a desencallar els moments difícils? què ha funcionat? què ha aportat aquesta gestió? s'han complert els objectius? què ha sigut el més difícil?
- En funció de la cultura del grup, això tindrà sentit en una conversa oberta, o responent preguntes obertes, o amb valoració quantitativa....

### **Revisió del protocol a partir dels aprenentatges a partir de les gestions concretes i nous coneixements que els feminismes van elaborant:**

Perquè el protocol sigui una eina viva que ens serveixi per garantir la seguretat de l'espai per a totes les persones que l'habiten, cal que el poguem revisar a la llum dels aprenentatges que cada gestió brinda, i gràcies a les preguntes i reflexions que ofereixen els feminismes i la lluita contra la discriminació social. En aquest sentit, és interessant que anem nodrint aquest document amb modificacions, ajustaments i noves incorporacions, que han d'anar de la mà del compromís continu de la comunitat o l'organització amb la cultura de no impunitat i la transformació de les dinàmiques socials que fan mal i són presents en els grups.



- De quina manera recollim els aprenentatges adquirits a partir de les gestions i l'aplicació que hem fet del protocol?
- Quins passos es seguiran per a la modificació del protocol?
- Qui o quines persones són les encarregades de fer aquestes modificacions?
- De quina manera es garantirà, si escau, la participació de la resta de la comunitat o organització, en aquestes modificacions?
- A través de quins òrgans de participació les persones de l'organització o comunitat podran fer propostes de modificació del protocol?
- Hi ha aspectes d'aquest protocol que no seran en cap cas, modificables? Quins? Per què?