

Protocolo ante las violencias racistas

Hacia una respuesta organizacional
en torno a las violencias generadas por la colonialidad





Elaborado para Calala Fondo de Mujeres
en 2022 por Plaza de los Pueblos.

calala
FONDO DE MUJERES



¿Quiénes somos Calala?

Calala es un Fondo de Mujeres, con sede en el Norte Global que financia a organizaciones feministas en Centroamérica y a organizaciones de mujeres migrantes y racializadas en España. Con estas bases, entender las relaciones de colonialidad entre España y América Latina es imprescindible.

Su equipo y patronato son mixtos y están conformados por mujeres latinoamericanas, racializadas, con experiencia migrante y mujeres autóctonas. Composición que creemos aporta un mayor conocimiento de los contextos y las organizaciones con las que trabajamos, pero que evidencia en el seno de la organización la herida colonial, los privilegios blancos y las relaciones de poder y violencia que vivimos cada día.

¿Quién es Plaza de Los pueblos?

Es una red asamblearia de colectivas, personas activistas y artistas mayoritariamente migrantes y racializadas, que accionamos desde Madrid por la descolonización en todos los planos y apoyando luchas de Pueblos Originarios. La Plaza tiene su origen en 2012 en el grupo de trabajo de Política Internacional del Movimiento 15M en Madrid. En 2013 nos constituimos como Asamblea Plaza de los Pueblos, funcionando ininterrumpidamente hasta ahora, sosteniéndonos desde el apoyo mutuo y en red con otras colectivas y redes del movimiento antirracista, del que nos sentimos parte. Llevamos a cabo acciones directas, ciclos de cine, conversatorios, entre otras actividades. Desde 2016 lanzamos el llamamiento Descolonicémonos, conformando una amplia asamblea de colectivos que llevamos de manera conjunta la organización de la movilización y actividades en torno al **12 de octubre Nada Que Celebrar**. Desde 2022 venimos acompañando a Calala en su proceso hacia una mirada decolonial.

¿Por qué un Protocolo Ante la Violencia Racista?

A finales de 2019 posterior a críticas desde los grupos apoyados apostamos por introducir la mirada decolonial en la organización y durante el 2020 vivimos una agresión racista entre pares al interior de la organización que develó la necesidad de un accionar afirmativo antirracista y la formación del equipo. Se realizó para ello un diagnóstico que se centró en cinco ejes de análisis: la voluntad política de las direcciones, la composición y estructura de la organización, las competencias técnicas del equipo, la cultura organizacional y los mecanismos de seguimiento de los que nos tendríamos que dotar.

Tras esta primera foto, en 2021, aprobamos el Plan Alebrije^[1], un plan de actuación que nos ha hecho avanzar en el camino de convertirnos en una organización antirracista. Una de las prioridades del Plan era crear un Protocolo de abordaje de las violencias racistas después de haber constatado que esas violencias que se viven cada día en nuestras sociedades **también ocurren a lo interno de Calala**, con los grupos con los que colaboramos y en todos los espacios de trabajo.

Para nosotras es clave que este proceso esté acompañado por las mujeres y las comunidades que viven las violencias coloniales. Es por eso por lo que ha sido **Plaza de los Pueblos** quién ha acompañado a la organización durante este proceso de transformación.

^[1] Criaturas híbridas, formadas por una combinación de varios animales en uno solo. Son elementos de la cultura Zapoteca y su función es la de guiar. Cada alebrije es único.



Nuestro Protocolo

El presente protocolo tiene como objetivo abordar violencias generadas por la colonialidad, como proceso vigente de imposición de un orden desigual entre unas personas y otras. Busca prevenir, gestionar, sanar y ofrecer elementos para reparar situaciones de injusticia basadas en la idea de raza.

Un análisis holístico del racismo comprende que las opresiones no se dan de manera fragmentada, sino que están articuladas. Con la colonización, se deshumaniza a mujeres y géneros diversos, infancias y personas indígenas y negras; poniéndolos al servicio y en posición de sumisión en relación con el humano blanco europeo, tal y como se posiciona a los animales no humanos y a la madre naturaleza.

Por ello, no se deja de hacer crítica a otras formas de exclusión, como género, clase, edad, capacidades y más, en tanto que la colonialidad las atraviesa. Sin embargo, el que compartan matriz no significa que una violencia sea equiparable a otra. Cada opresión tiene su especificidad y proceso histórico-contextual. De ahí que la práctica descolonial tiene que cuestionar el racismo como parte de la matriz de opresiones de la colonialidad, pero con su particularidad, así como entender el antirracismo desde la interseccionalidad, pues volvemos a destacar que el eje común es la deshumanización de la otredad.

Es así como este protocolo es una herramienta guía a nivel organizacional y laboral para que se facilite el acompañamiento a personas que vivan una situación racista en el entorno organizativo de Calala. Lo que comprende situaciones que puedan darse con compañeras de trabajo, fuera del espacio laboral o con personas ajenas a la Fundación en el espacio laboral, entendiéndose que desde una perspectiva descolonial pensamos la vida como espacios continuos en donde las situaciones de violencia pueden darse en los diferentes espacios.

Metodología

Este protocolo se ha elaborado por integrantes de la Plaza de los Pueblos de manera comunitaria y la base de este trabajo es el antirracismo desde dentro, desde las vivencias que como mujeres migrantes han experimentado: exclusión en el ámbito laboral, educativo, artístico, intelectual, político, etc., en España por el perfil racial, étnico, cosmovisión o por la nacionalidad. Es el resultado de un proceso de experiencia - acción - formación - reflexión- creación antirracista ancestral y colectiva.

Para su construcción, además de la experiencia propia y colectiva, se han revisado diversas herramientas referenciales sobre los conceptos básicos y el marco normativo, así como los otros protocolos con los que cuenta la organización. Un importante insumo para la creación de reflexiones, definición de violencias, itinerarios y medidas de sanción, reparación y sanación, entre otras, fueron las percepciones y testimonios de las personas integrantes y a otras personas clave relacionadas con Calala recabados a través de **cuestionarios y entrevistas**.

Principios Orientadores

El fin de este protocolo es reflejar el proceso interno de autocuestionamiento sobre las violencias racistas y su forma de expresión, por lo que fue necesario hacer parte a grupos o colectivos de mujeres y/o feministas a los que Calala apoya y financia, trabajadoras, patronato y entidades colaboradoras de Calala en el establecimiento de los siguientes principios orientadores:



Compromiso para combatir las violencias racistas en el entorno organizativo, que comprende tanto el espacio interno laboral como externo, dentro del ámbito profesional y diario, por lo

que este principio nace como un compromiso ético de responsabilidad comunitaria antirracista.

🌀 **Acompañamiento continuo** y desde el cuidado hacia aquellas personas que hayan sufrido cualquier tipo de violencia racista.

🌀 **Comunicación activa y asertiva** en el reconocimiento y visibilidad de las violencias racistas ejercidas con el fin de crear un ambiente abierto al aprendizaje desde el cuidado y el no punitivismo, manteniendo siempre el respeto.

🌀 **Justicia social**, con el fin de romper el orden colonial establecido, para hacer un análisis de la situación existente dentro de la organización.

🌀 **Hacer comunidad**, la visibilización y reparación como un proceso de comunidad donde los cuidados sean el centro.

🌀 **Confidencialidad**, tanto en la fase de denuncia como en el proceso de comunicación, no se comprometerá la identidad de la persona denunciante, garantizando vías de comunicación seguras.

🌀 **Reparación y Sanación**, un enfoque no punitivista, crítico y transformador que atienda al acompañamiento de las personas agredidas desde sus necesidades, tiempos y emociones; active la reflexión propia y colectiva de las violencias racistas y su engranaje estructural; y abra caminos hacia la transformación de estas.



Objetivos y Finalidad

El objetivo es ofrecer una ruta de sensibilización, reflexión, prevención, acción, y acompañamiento para las situaciones de violencia racista que se puedan presentar entre las personas que conforman Calala, como en el relacionamiento con los grupos o colectivos de mujeres y/o feministas a los que Calala apoya y financia.

En concreto la herramienta está diseñada como un proceso que atiende a:

- * Clarificar y orientar tanto en procedimientos, conceptos, normativas frente a las violencias racistas, como en rutas de acompañamiento y sanación individual y colectiva.

- * Recoger las bases del trabajo interno y posicionamiento frente a las violencias racistas, que pueda ser conocido, retroalimentado y transmitido por todas las trabajadoras y tenido en cuenta en el relacionamiento con los grupos o colectivos de mujeres y/o feministas a los que Calala apoya y financia.

- * Afianzar el compromiso individual, colectivo y organizacional contra las violencias racistas y el marco colonial que las sustentan.

- * Abonar el proceso de revisión, aprendizaje y transformación de actitudes coloniales y racistas que la organización viene llevando a cabo.

- * Fomentar la cohesión de grupo, la diversidad y el crecimiento como organización, y contribuir junto con otras políticas y protocolos a generar un entorno organizativo saludable, equitativo y cuidadoso.





Ámbito de aplicación

Su ámbito es el entorno organizativo laboral, entendido como el lugar, las relaciones y las acciones que se encauzan en el trabajo desarrollado por y para Calala. No se limita solo a los espacios físicos o de jornada laboral, sino que define cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales.

Para su aplicación se contemplan e incluyen diversos espacios, roles y personas al interior de la organización:

- a)** Todo el personal de Calala Fondo de Mujeres, con independencia de su categoría profesional, ubicación, funciones, tipo de contrato.
- b)** Integrantes del patronato.
- c)** Todas las personas que tengan un contrato o convenio de colaboración a través de prácticas o voluntariado.
- d)** Personas que prestan servicios en las instalaciones de Calala, tales como el servicio de limpieza.
- e)** Personas que prestan servicios profesionales, consultorías, asesorías puntuales, que no hacen parte del equipo de trabajo de Calala.
- f)** Grupos o colectivos de mujeres y/o feministas a los que Calala apoya y financia, en lo que respecta a sus relaciones con Calala.
- g)** Todas las personas que utilizan los espacios, oficinas e instalaciones de Calala.
- h)** A donantes de la organización, tanto públicos como privados, en lo que respecta a sus relaciones con Calala.

¿A Qué Violencias Racistas alude?

Dado que se trata de violencias en las que se entrecruzan conductas explícitas con condiciones estructurales, se pretende dibujar áreas entrecruzadas, sobre las que se podría actuar desde la prevención o la respuesta, según el caso, y combinando la responsabilidad organizacional y la responsabilidad personal de quienes componen la organización en diferentes papeles.

Para este protocolo se ha decidido no establecer grados o niveles de gravedad para las diferentes violencias, pues consideramos que estos solo pueden establecerse de manera contextualizada y tomando en cuenta el sentir de la o las personas que se sientan violentadas o adviertan dicha violencia.

Tipos de Violencias y algunos ejemplos

Agresiones Explícitas

- * Tipo de agresión física, verbal o no verbal explícitamente relacionada con el hecho o la posición colonial o racial.
- * Infantilización de las personas migrantes o racializadas.

Conductas Discriminatorias

- * Invalidación y/o cuestionamiento de títulos de universidades no españolas por el hecho de ser personas racializadas tanto en las relaciones interpersonales como en procesos administrativos en la organización.
- * Conocimientos y experiencias laborales obtenidas en países del Sur Global sean considerados de menor calidad a pesar de ser compatibles con la descripción de funciones y conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo publicitado.

Violencias Relacionadas con la condición Legal-Administrativa

- * No contratación o renovación del contrato cuando el NIE (permiso de residencia) está a punto de caducar o se encuentra caducado, pero en trámite.
- * Excluir candidaturas en procesos de selección de personas con títulos no homologados o que provienen de centros de estudios de países del Sur Global.

Conductas Discriminatorias

- * Normalizar la precarización laboral de las personas migrantes, el hecho que realicen trabajos para los que se encuentran sobrecualificadas, de "bajo rango" o que no supongan responsabilidad. Adjudicarles sistemáticamente tareas de menor responsabilidad, valor, visibilidad o complejidad.
- * Deslegitimación y entorpecimiento de la responsabilidad profesional, boicot o desobediencia hacia personas migrantes y racializadas por el hecho de serlo por parte de profesionales españoles subordinados (bajo rendimiento, ausencias laborales continuadas, resistencia a cumplir horarios y tareas, deslealtad profesional...).

Cultura Laboral

- * Contar con un "estándar" hegemónico asumido como correcto, que no se revisa ni toma en cuenta características y necesidades de las personas migrantes y racializadas.
- * Ritmos de ejecución demasiado rápidos o intensos que pongan la productividad y los resultados por encima del cuidado y los procesos.

Situaciones de racismo que se pueden presentar específicamente con los grupos o colectivos de mujeres y/o feministas a los que Calala apoya o financia integradas por mujeres migrantes/racializadas.

- * Ponernos en el rol de donante poderosa desde una actitud paternalista y de salvadora blanca y no de aliadas y compañeras. También cuando se difunde el trabajo realizado.
- * Prejuicios, desconfianza y dudas respecto al posible mal uso del dinero facilitado o respecto a la capacidad o conocimiento de la gestión de actividades decolectivas migrantes / racializadas.





**Medidas de
prevención,
procedimientos de
actuación, y medidas
de reparación y
sanación.**

Medidas de prevención y procedimientos de actuación

MEDIDAS GENERALES

Estas primeras medidas de prevención se centran en el proceso de contratación del personal como inicio del camino de prevención de violencias racistas, la última tiene como fin adaptar este espacio al compromiso de "tolerancia cero al racismo".

De esta forma, se manifiesta:

1. Contratación de personal diverso referente a identidad étnica-racial y nacionalidad.
2. Compromiso de "tolerancia cero al racismo" como objetivo establecido y claro desde el inicio **del proceso de contratación para nuevo personal**.
3. Medidas encaminadas a la conformación de un entorno organizacional saludable y amigable entre trabajadoras, grupos o colectivos de mujeres y/o feministas a los que Calala apoya y financia y demás personal, guiado por unos principios políticos claros como son el antirracismo y la decolonialidad.

MEDIDAS DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN

1. Talleres sobre racismo, violencias racistas y sobre decolonialidad.
2. Encuentros comunitarios, hacia una crítica a la blanquitud y toma de consciencia, que suponga un espacio de deconstrucción para personas blancas y sus privilegios.
3. Conocimiento del protocolo y los procedimientos a seguir según la gravedad de las acciones realizadas.
4. Aprendizaje y reflexión colectiva sobre las situaciones racistas ocurridas.

¿QUÉ HACEMOS ANTE UNA SITUACIÓN CONCRETA DE VIOLENCIA?

Ante una expresión de violencia racista y colonial que pueda presentarse en el ámbito laboral y organizativo de Calala se propone establecer distintas rutas de comunicación, notificación y denuncia, según el grado de gravedad o levedad de la violencia, a determinar por la persona racializada que vive la experiencia de violencia racista y quien la acompaña en proceso de activación del presente protocolo.

El primer paso para la recepción de este tipo de actitudes o comportamientos en la organización se propone la comunicación interna y el cuidado de las necesidades de la persona que ha sufrido la violencia.

¿QUIÉN PUEDE COMUNICAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA RACISTA?

1. La persona violentada.
2. Persona testigo de la violencia
3. Persona testigo de una violencia sistémica

¿A QUIÉN SE DEBE COMUNICAR?

Definir una **Dupla de Referencia (DR)** dentro de Calala para la gestión de violencias racistas. Conformada por una persona migrante / racializada y una persona blanca con formación antirracista / descolonial y que se considere a sí misma en proceso de deconstrucción antirracista.

La Dupla se encarga de:

1. Recepcionar la comunicación sobre los casos de violencias que se puedan presentar vía telefónica, presencial, por correo electrónico o de manera anónima.

2. Compartir con la persona agredida las rutas que se pueden activar y acompañarla en su decisión de cómo proceder.
3. Activar la ruta de acompañamiento y/o denuncia. Prevención.
4. Comunicar a la persona Responsable de Cuidados que se ha activado el Protocolo.
5. Comunicación con la persona agresora.
6. Sistematización de casos.

¿POR QUÉ MEDIO SE PUEDE HACER DICHA COMUNICACIÓN?

1. E- mail: abrir correo electrónico específico de comunicación de violencias
2. Teléfono: contactar a la Dupla de Referencia
3. Personal: pedir un encuentro
4. Anónimo: puede estar dirigido a la Dupla de Referencia o a la Entidad Aliada (Calala ha de proporcionar opciones virtuales para garantizar el anonimato: pág. web, formulario o buzón, etc.).

MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y PREVENCIÓN TERCIARIA

Luego de la comunicación, que activa el Protocolo, se sugiere que la Dupla de Referencia contacte con la persona que la realizó e inicie el acompañamiento tomando en cuenta diferentes itinerarios:

Para violencias consideradas muy leves o leves por la/s persona/s racializadas afectada/s:

1. Escucha activa, contención emocional, respaldo, acuerdo y acompañamiento afectivo a lo largo del proceso.

2. Comunicación desde la Dupla de Referencia hacia la persona agresora para la gestión de violencias racistas

En algunos casos muy leves, en consenso con la persona agredida, cabe la posibilidad de que el Protocolo no sea activado y sólo se comunique a la Responsable de Cuidados para que se incluya en un informe periódico (ej.: alguien usó una expresión racista, lo identificó y lo corrigió sobre la marcha).

Se vuelve indispensable no forzar la revelación de la identidad de la persona violentada, así como tampoco la comunicación con la persona agresora, a menos que la primera lo quiera así.

Además, recurrir a entidades aliadas que puedan asesorar el proceso y brindar información sobre los cauces jurídicos, si proceden, para denunciar violencia colonial, así como acompañarlo también durante todo lo que dure.

Si hay un incidente de violencia considerado grave y se contempla la posibilidad de un despido a la persona agresora, la Dirección debe ser comunicada y debe ser parte del proceso de decisión y gestión

PERSONAS Y ENTIDADES EXTERNAS ALIADAS

- ✱ La activación de las entidades externas será decisión de la persona agredida junto con la Dupla de Referencia.
- ✱ Se recomienda escoger entidades antirracistas conformadas por personas migrantes y racializadas que cuenten con capacidad/disponibilidad para el acompañamiento a las personas agredidas y/o agresoras a través de:
 - Transformación de conflictos y mediación
 - Apoyo psicosocial.
 - Apoyo a nivel organizativo en la gestión y activación de la ruta de acción.

- Acompañamiento jurídico.
- Procesos formativos en antirracismo y decolonialidad.
- Que las entidades conozcan el presente protocolo, su rol de aliadas y los posibles apoyos que puede prestar en caso de una agresión racista.

DENUNCIA INSTITUCIONAL / POLICIAL

- * En el caso de considerarlo necesario se emprenderá una denuncia a las autoridades competentes.
- * En este caso Calala debe disponer de un servicio jurídico de referencia eficaz para la asesoría y acompañamiento legal, siendo este servicio pagado por la organización.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO CONTRA LAS VIOLENCIAS RACISTAS

Los siguientes compromisos se alinean con la normativa europea vigente respecto a protección de datos como derecho fundamental con el reglamento "General Data Protection" (GDPR).

El compromiso de confidencialidad es un deber que garantiza la seguridad e integridad de la persona agredida, persona denunciante y persona agresora, para el cuidado de la integridad física, salud mental y bienestar en el trabajo.

1. Por lo tanto, es necesario garantizar el anonimato a través del almacenamiento informático, confirmando que el lugar de almacenamiento de dicha información tenga contraseñas de acceso.
2. Confirmar el consentimiento informado a través de los modelos de carta de comunicación.
3. Eliminación de la información en el caso de sucesos leves tras el paso de un periodo de cuatro años.

SANCIONES Y REPARACIÓN

En el marco de este protocolo la reparación se entiende como todas las acciones que se lleven a cabo para el reconocimiento de la violencia racista, la sanación de las afectaciones causadas a la persona agredida, la reflexión de las dimensiones estructurales del racismo y la transformación de dichas conductas tanto a nivel personal como colectivo.

En función del proceso de acompañamiento llevado a cabo por la Dupla de Referencia y las necesidades de la persona agredida, se determinarán las distintas medidas de reparación.

Medidas de Reparación y Sanación

Sesión de cuidados con la persona violentada y a posteriori, una más amplia, con el personal de Calala y sin la persona que violentó, hasta que se decida cómo proceder.

HACIA LA PERSONA VIOLENTADA

- * Apoyo psicosocial incluyendo asistencia psicológica o procesos de sanación.
- * Resignificación del espacio
- * Días libres.
- * Trabajo a distancia / no contacto entre persona agredida y agresora.

HACIA EL COLECTIVO

- * Sesiones de reflexión, formación y exploración emocional.
- * Resignificación del espacio.

HACIA LA PERSONA QUE COMETE LA VIOLENCIA

- * Reconocimiento personal sincero de la violencia, por qué lo es y sus consecuencias individuales y colectivas, siendo su responsabilidad resolver las dudas que pudiera tener, contando para resolverlas con la Dupla de Referencia.
- * Reconocimiento frente a la persona agredida y/o en público (a determinar por la persona violentada) de su comportamiento.
- * Compromiso de no repetición.
- * Reflexión propia que sea compartida y trabajada a nivel organizacional como parte del proceso de deconstrucción de las prácticas racistas: se puede incluir lecturas, formación, visitas a colectivos con los que se trabaja si estos están de acuerdo, entre otras.

POR PARTE DE LA PERSONA QUE COMETE LA VIOLENCIA

- * Encuentros con la Dupla de Referencia, Responsable de Cuidados o Dirección, dado el caso.
- * Sesiones de Formación antirracista y decolonial.
- * Comunicación verbal de falta.
- * Comunicación escrita de falta.
- * Despido de la organización.
- * No carta de recomendación.

Agradecimientos

Como **Calala Fondo de Mujeres** agradecemos a todas las personas que han hecho parte de este proceso, a todas las organizaciones, colectivas, entidades y personas que han nutrido nuestro caminar con su mirada y su crítica constructiva y en especial a Plaza de los Pueblos.

Este protocolo pone luz a esas violencias cotidianas para aprender a gestionarlas, siempre con una mirada no punitiva, con la certeza de que hay un largo camino que recorrer para desprendernos de la mirada eurocéntrica. Hace parte de un proceso que sigue abierto, de aprendizaje, de cuestionamiento y de creación de herramientas que permitan ir transformando a Calala en una organización segura para las personas migrantes y racializadas, que se pueda reconocer antirracista y decolonial.

Cómo contactarnos

Asamblea Plaza De los Pueblos

plazadelospueblos@gmail.com



Plaza De los Pueblos



@plazadelospueblos

Dupla Antirracista Calala Fondo de Mujeres

dupla@calala.org

Teléfono: +34931397420 (Barcelona)

+34617335679 (Madrid)



calala
FONDO DE MUJERES