

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRÁCTICAS MACHISTAS EN ORGANIZACIONES POLÍTICAS

Grupo Libertario Vía Libre



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRÁCTICAS MACHISTAS EN
ORGANIZACIONES POLÍTICAS

DISTRIBUIDO POR:
Grupo Libertario Vía Libre

PRIMERA EDICIÓN:
JUNIO DE 2019
CONOCIMIENTO COLECTIVO

<https://grupovialibre.org/>
grupolibertariovialibre@gmail.com



1. ASPECTOS GENERALES



El presente protocolo se escribe a partir de la experiencia que hemos tenido en relación a casos de violencia de género que se han presentado al interior de nuestra organización y de los espacios socio-políticos en los que participamos. El protocolo tiene como objetivo adoptar medidas para prevenir y actuar, individual y colectivamente, ante violencias basadas en el género y ante prácticas machistas, y **hace parte de la política de género del Grupo Libertario Vía Libre**.

En ese sentido, reconocemos que ninguna **organización está exenta de vivir y reproducir situaciones marcadas por la violencia de género** y que es clave empezar a hacer ejercicios colectivos de reflexión y acción que generen documentos que recojan las discusiones y resoluciones. Solo así,

podremos ir avanzando y generando acumulados en relación con los temas de género y a la forma en que le vamos haciendo frente, desde lo colectivo, a violencias y prácticas machistas.

1.1. Tipos de violencias

Las violencias de género son aquellas que reproducen actos violentos, tanto en lo privado como en lo público, basados en el género o en las orientaciones sexuales de la persona que es agredida. Las violencias ejercidas con base al género perpetúan las relaciones desiguales y la situación de opresión en las que se encuentran las personas asignadas como mujeres y las personas que se construyen desde las disidencias sexuales. A continuación, presentaremos algunos tipos de violencia género:

● VIOLENCIA DE GÉNERO NO EXPLÍCITA O SIMBÓLICA:

Violencia que se presenta en la vida cotidiana y que al no ser explícita puede pasar desapercibida. Refleja y perpetúa las actitudes machistas y es la base de otros tipos de violencia. Son ejemplos: la división sexual de las tareas, los chistes sexistas, las actitudes que reproducen los roles de género, el asumir continuamente la heterosexualidad de mujeres y hombres, la permisividad ante comentarios y prácticas machistas, el mansplaining [1], el manspreading [2], etc.

● **NINGUNEO:** Desconocimiento, menosprecio, indiferencia o desconsideración hacia una persona debido a su género, sexo u orientación sexual.

● **DISCRIMINACIÓN:** Son todas aquellas acciones u omisiones que producen y reproducen desigualdades en situaciones de diferente tipo y que se perpetúan con el ánimo de generar un trato desfavorable o perjudicial a una persona con base en género, sexo u orientación sexual.

● **ACOSO:** Persecución, hostigamiento o acoso físico o verbal. Generalmente, quien acosa pasa por alto los pedidos de la persona de no querer tener contacto verbal o físico.

● **VIOLENCIA VERBAL:** Uso de palabras que buscan herir y agredir a partir de utilizar insultos y descalificativos personales.

También, se considera violencia verbal el uso del tono de la voz para imponer y agredir a través de subir los decibeles o gritar a la interlocutora.



● VIOLENCIA ECONÓMICA:

Acciones que afectan la supervivencia económica y la autonomía de una persona con la que se tiene un vínculo familiar y/o sexo-afectivo a través de limitar y controlar los ingresos económicos o evadir obligaciones. Tiene como finalidad generar dependencia, temor, inseguridad e impedir la capacidad de agencia. También, se entiende por violencia económica el desigual pago de salarios por el mismo trabajo a partir del género, sexo u orientación sexual.

● VIOLENCIA PSICOLÓGICA:

Acciones u omisiones que tienen la intención de degradar o generar sentimientos de inferioridad y dependencia en una persona debido a su género, sexo u orientación sexual. La violencia psicológica se manifiesta a partir de *“constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”* [3].

● **VIOLENCIA FÍSICA:** Acción que afecta la integridad corporal de una persona y en donde se utiliza la fuerza física o alguna clase de arma u objeto para agredir.

● **VIOLENCIA SEXUAL:** Se refiere a las situaciones en que una persona es forzada o coaccionada para llevar a cabo actividades de índole sexual en contra de su voluntad, o cuando se le niega el ejercicio libre de su sexualidad a partir de la imposición. La violencia sexual incluye actos sexuales no consentidos, acceso carnal no consentido, abuso sexual, forzar la concepción o el aborto, acoso sexual, entre otros.

● **FEMINICIDIO:** Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.

● **TRANSFEMINICIDIO:** Causar la muerte de una persona por su condición de trans.



1.2. Prácticas machistas en los espacios de militancia

Las prácticas machistas atraviesan la vida de todas las personas en la medida en que nadie está exenta de reproducirlas y/o vivirlas. Son numerosas las prácticas que podemos identificar en la vida cotidiana, sin embargo, en esta oportunidad centraremos la atención en algunas de las prácticas machistas que se presentan en los espacios de militancia, siendo estas:

● ACTITUD DEPREDADORA EN LO SEXO-AFECTIVO:

Cuando se concibe a todas o a la mayoría de las compañeras [4], como objetos del deseo y, en ese sentido, como “posibles conquistas” se cae en la práctica sistemática de asumir una actitud permanente de conquista y/o depredadora que busca el beneficio inmediato -emocional y sexual- sin reparar en las consecuencias y daños que puede llegar a causar dicha práctica. Generalmente, está acompañada de una falta de ética del cuidado por la otra.

● “LÍNEA COLCHÓN”:

Práctica sistemática de vincular a compañeras a los espacios organizativos a partir del coqueteo y/o de entablar relaciones sexo-afectivas.

● DIVISIÓN DE TAREAS POLÍTICAS Y ORGANIZATIVAS EN RAZÓN DEL GÉNERO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL:

Cuando tareas que se consideran “muy importantes” o de dominio de lo público son asumidas, en la mayoría de los casos, por

personas asignadas como hombres. Por ejemplo, hablar en público, escribir documentos públicos y/u orgánicos, encargarse de las relaciones con otras organizaciones, ocupar lugares de referencia, etc.

Y, a la par, cuando tareas que son logísticas y que se consideran “de menor importancia” en la militancia son asumidas, en la mayoría de los casos, por personas asignadas como mujeres. Por ejemplo, llevar las relatorías, diagramar, encargarse de los asuntos como el cuidado y acompañamiento a compañeras, cocinar, limpiar, mantener el orden y embellecer los espacios, pensar y ejecutar cuestiones logísticas, etc.

COMPETENCIA ENTRE MUJERES Y BÚSQUEDA DE LA APROBACIÓN DE LA MIRADA MASCULINA:

Cuando compañeras asignadas como mujeres se relacionan a partir de considerarse como posibles rivales y caen en prácticas como el ninguneo o la confrontación sin cuidado de la otra. Esta práctica se sustenta en la idea de que las mujeres deben buscar la aprobación de las personas asignadas como hombres y que solo unas pocas la consiguen.

SOBREESTIMAR LA PALABRA MASCULINA Y SUBESTIMAR LA FEMENINA:

Darles una valoración distinta a las intervenciones de las compañeras dependiente del género, sexo u orientación sexual y, en ese sentido, sobrestimar lo enunciado por los compañeros hombres y subestimar o no tener en cuenta lo enunciado por las compañeras mujeres o disidentes. Son ejemplos de lo anterior referirse o tener en cuenta únicamente lo dicho por los compañeros, repetir lo que otra

compañera ya dijo y/o intentar explicarlo, interrumpir a las compañeras, entre otras.

DESVALORIZACIÓN DE LA AUTONOMÍA:

Cuando se asume que las decisiones de una persona se explican única y exclusivamente por sus vínculos y relaciones afectivas y/o sexo-afectivas.

1.3. Consideraciones

A continuación, presentamos algunas reflexiones que hemos venido haciendo a partir de abordar situaciones y casos de violencia de género. Estas consideraciones nos permiten tener una base para avanzar en la prevención de violencias (Apartado 2) y afrontar situaciones específicas (Apartado 3).

- **No basta con tener como principio el anti-patriarcado y/o el feminismo:** partir de esta premisa nos ayudará a reconocer que no es suficiente con que incorporemos las reivindicaciones y el discurso antipatriarcal y/o feminista en los principios políticos de las



organizaciones de las que hacemos parte. Además de ello, es muy importante tener la disposición para cambiar actitudes y actuar, individual y colectivamente, ante la opresión de género. Lo contrario es usar el discurso feminista y antipatriarcal para beneficio personal y colectivo.

- Perspectiva de género en el análisis de situaciones concretas: la situación y posición de hombres y mujeres es diferente, así como de quienes se han construido a partir de las disidencias sexuales. Una misma medida o acción puede ser interpretada, sentida, vivida y apropiada de manera distinta. De ahí que analizar una situación con perspectiva de género implique, entre otras cosas, detenerse a pensar en cómo afectan ciertas acciones a las compañeras mujeres y a las compañeras disidentes que -por su condición- pueden sufrir peores consecuencias ante, por ejemplo, una acción violenta.

Trabajar en desnaturalizar ciertas formas de violencia: hay formas de violencia que ni siquiera se visualizan como tales, y hay otras que se minimizan (ver: "Violencia de género no explícita o simbólica"). En este sentido, es importante trabajar colectivamente en desnaturalizar dichas violencias. A veces es "más fácil" tomar posición y actuar frente casos de violencia física, pero cuando se trata de un caso de violencia simbólica no es tan sencillo identificarla y tomar una posición. Un primer paso para avanzar en la desnaturalización de ciertas formas de violencia sería definir, caracterizar y detectar situaciones o acciones violentas que puedan presentarse en nuestras organizaciones y en nuestra militancia cotidiana a partir de los espacios específicos para personas asignadas como mujeres, como hombres y disidentes.

Lo personal es político: la consigna del feminismo radical de los sesenta "lo personal es político", nos ayuda a centrar la mirada en las relaciones cotidianas, en lo micro, en lo privado.

Entender que lo personal es político es asumir que las relaciones de poder no solo se encuentran en lo macro (relaciones con el Estado o con la clase dominante) y que, en ese sentido, cuando se piensa que una agresión en particular es en realidad un conflicto personal -que no puede ser abordado desde la organización-, se está desconociendo que hay un histórico desequilibrio de poder entre hombres, mujeres y disidentes y que dicho desequilibrio vive y siente sus bases en lo cotidiano, lo micro, lo personal. Por eso es importante que ante situaciones de violencia de género reconozcamos lo político de lo personal y participemos de la situación. Así evitamos la indiferencia y la naturalización de la violencia de género.

- Los asuntos de género son sustanciales: si queremos avanzar en tener una política de género en nuestras organizaciones es clave dedicarle tiempo y darle un carácter primordial. Además, debemos asumir colectivamente la construcción de la política, pues si actuamos como si esta tarea fuera responsabilidad, única y exclusivamente, de las compañeras mujeres y de las compañeras disidentes, estaremos sobrecargándolas de trabajo. Así mismo, debemos evitar la estigmatización de quienes asumen la tarea y centran su atención en los temas de género. Asumir dicha tarea no convierte a las compañeras en personas intransigentes, mezquinas o sectarias.

- **Incentivar la autocrítica, reconocimiento de prácticas machistas y voluntad de cambio:** somos hijos e hijas del patriarcado, y por ello nadie está exenta de tener actitudes machistas y/o sexistas. Partiendo de lo anterior, es humano equivocarse y es revolucionario reconocer el error e intentar cambiar. Hacemos, entonces, un llamado a que en la revisión de nuestras prácticas primen los ejercicios de autocrítica ya que a partir del reconocimiento sincero de que hemos incurrido en ciertas

prácticas nos ahorramos la tarea desgastante de indagar en las conductas de las militantes y, además, contribuimos a que no se reproduzca la revictimización.

Por otro lado, es clave que exista una voluntad real de transformar prácticas y conductas que debe tener un correlato con la realidad. Es decir, de nada sirve reconocer y hacer ejercicios autocríticos si las prácticas continúan presentándose.

2. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN ESPACIOS DE MILITANCIA

Con el ánimo de constituir una política de género que enfatice en los ejercicios de prevención y no en los ejercicios punitivos, presentamos, a continuación, algunas claves y acciones concretas que ayudan a prevenir ciertas situaciones de violencia.

● Identificación y detección de riesgos y violencias:

Es clave empezar a identificar y caracterizar las violencias con las que nos encontramos en los espacios de militancia y en otros espacios de la vida de las militantes. En ese sentido, proponemos las siguientes estrategias para avanzar en los ejercicios de identificación y caracterización de violencias:

- a. Espacios específicos para personas asignadas como mujeres y personas asignadas como hombres.
- b. Talleres mixtos sobre temas de género.
- c. Sistematización de los casos de violencia de género que se presenten en la organización y en los espacios socio-políticos.
- d. Elaboración de protocolos específicos para

los diferentes tipos de violencia.

● Construcción de espacios seguros y de confianza:

Es imprescindible reconocer que denunciar o hacer críticas a las prácticas concretas de militantes no es fácil; debido a que la denuncia o las críticas tienen que ver, en la mayoría de los casos, con asuntos de la vida privada y, además, las personas a las que se les interpela son militantes con las que se tienen vínculos afectivos o a las que se considera compañeras de lucha.

En ese sentido, es clave generar espacios donde las militantes sientan confianza y tranquilidad a la hora de hacer algún tipo de denuncia o interpelación. Construir espacios seguros implica, entre otras cosas:

- a. Atender oportunamente las denuncias o interpelaciones.
- b. Evitar caer en la fiscalización del tono y en hacer peticiones injustas [5].
- c. Respetar la voluntad de la persona que denuncia frente al manejo de la información y

los espacios donde quiere que la denuncia sea socializada.

d. Evitar someter a la persona que denuncia a la repetición innecesaria de los hechos.

e. No culpabilizar o estigmatizar a la persona que denuncia y mucho menos justificar las situaciones de violencia.

f. Garantizar la privacidad y no divulgar la información sobre los hechos.

g. No obligar a la persona que denuncia a confrontar a la persona denunciada.

h. No minimizar los hechos ni desestimar los

riesgos que identifica la persona que denuncia.

i. No asumir, sin investigación previa, que las denuncias o interpelaciones obedecen a “conflictos personales”.

j. Socializar los protocolos a todas las militantes de la organización.

Si no se generan espacios seguros se estará desmotivando a las militantes a denunciar y será cada vez más difícil que se planteen críticas o se marquen prácticas machistas. Si no se generan espacios seguros se contribuye

3. RUTA DE ATENCIÓN ANTE CASO DE VIOLENCIAS DE GÉNERO



La ruta de acción tiene como fin atender oportunamente denuncias explícitas en relación con casos específicos de violencia de género o de prácticas machistas al interior de las organizaciones. Las denuncias podrán presentarse en cualquier momento, en espacios públicos o privados y sin importar el tiempo que trascurrió desde que se presentaron las acciones violentas o las prácticas.

En este punto es importante mencionar que no siempre la persona que denuncia se siente completamente segura de la decisión de denunciar y que puede presentarse la situación de que la denuncia se haga a una o pocas personas y no al conjunto de la organización. En estos casos es clave que los espacios seguros se activen y que se haga un acompañamiento que permita que la persona

que denuncia se sienta acompañada. Así mismo, si la persona que denuncia no manifiesta explícitamente que quiere que el caso se aborde desde la organización, NO se podrá proceder hasta tanto no se haga explícito el pedido. En el caso de que esté en peligro inminente la integridad física y psicológica de la persona se podrá hacer la denuncia sin contar con la autorización de la persona afectada.

A partir del momento de la denuncia, se activa la ruta de acción compuesta por tres etapas que no necesariamente deben desarrollarse de manera lineal o en su totalidad. Por el contrario, depende de cada caso. A continuación, presentamos las etapas propuestas:

● Constitución de la comisión de género

Una vez realizada la denuncia, se conformará una comisión que tendrá las siguientes características:

- La composición será mixta con el fin de que el acompañamiento y el seguimiento a casos de violencia de género sea una tarea asumida por todas y todos y no solo por las compañeras mujeres y disidentes.
- La comisión tendrá representación paritaria en relación con el género o, en dado caso, con mayoría de personas asignadas como mujeres. Esto con el fin de evitar que prevalezca la mirada masculina en el análisis de los casos y de evitar que juegue el “corporativismo” entre los varones.
- Quienes hagan parte de la comisión deben ser lo menos cercanas a las personas que están involucradas en el caso.
- Puede vetarse a una o varias personas de hacer parte de la comisión. Cualquier persona

de la organización puede plantear el veto a partir de exponer sus argumentos y de ser discutidos por la organización.

- Por ningún motivo la comisión puede ser asumida por una sola persona. La tarea de investigar y acompañar es desgastante y debe nutrirse de varias miradas y experiencias. En ese sentido, si se presenta la situación de que solo hay una persona que quiere y puede asumir las tareas de la comisión, se podrá acudir a compañeras externas que sean cercanas a la organización y que tengan un trabajo en relación con temas de género.
- La comisión debe registrarse bajo la confidencialidad, en ese sentido, debe guardar reserva para procurar la seguridad de las personas involucradas y resguardar el derecho a la intimidad personal.
- La comisión tiene autonomía táctica pero no política, por lo que deberá socializar y discutir con la organización sus avances y propuestas.



Son tareas de la comisión:

- Hacer o dinamizar el acompañamiento psicosocial a la persona que ha sido agredida.
- Presentar un plan de trabajo con fechas definidas y hacer informes generales que deberán presentarse por escrito.
- Hacer el ejercicio de investigación del caso a partir de una propuesta metodológica que será discutida previamente y que tendrá como base el debido proceso. Asimismo, y si la persona que es denunciada hace parte de la organización, entablará comunicación con esa militante y le informará que se va a iniciar un proceso de investigación y que, en ese sentido, no podrá tener vida orgánica hasta que el proceso culmine.
- Elaboración del informe final que recogerá el trabajo investigativo, las resoluciones, y reflexiones generales del caso.

● Acompañamiento:

El acompañamiento a las compañeras agredidas es un tema prioritario en la ruta de acción. La prioridad será siempre el cuidado de la compañera a partir de ejercicios de orientación y sanación. En ese sentido, se proponen los siguientes ejercicios de acompañamiento:

- ★ Crear, si la comisión lo considera necesario, un equipo de acción frente al caso que estará conformado por la o las compañeras agredidas y personas de la organización. A su vez, se intentará el equipo se comunique con personas cercanas o con el núcleo familiar quien fue agredida con el fin coordinar acciones de acompañamiento.

★ Identificar los tipos de acompañamiento que necesita cada caso y hacer un reconocimiento de lo que puede y no puede abordar la comisión y/o el equipo. Los tipos de acompañamiento pueden ser del orden psicosocial, jurídico y de protección.

★ Hacer un perfil de riesgo que evidencie los peligros que puede conllevar las acciones propuestas para el caso y definir si la comisión y/o el equipo pueden asumir los riesgos de dichas acciones. El perfil de riesgo también puede dar luces frente a la situación y medidas de seguridad que se deben tomar en cada caso.

Finalmente, es importante reconocer que la labor de las personas que acompañan no es una empresa sencilla y que esta implica, entre otras cosas, desgastes emocionales. En ese sentido, el acompañamiento deberá asumirse colectivamente y, en los casos que así lo ameriten, rotar las tareas de acompañamiento.



● Acuerdos y acciones concretas

Toda decisión o propuesta deberá ser consultada con la o las compañeras agredidas para evitar caer en la práctica de infantilizarlas. Por otro lado, también es clave reconocer que las decisiones y propuestas serán discutidas y que hay cabida a la negociación con quien o quienes sufrieron la agresión. A continuación, presentamos algunas acciones que se pueden tomar respecto a los casos con la claridad de que dependerá de la comisión y/o el equipo proponer acciones concretas que respondan a la especificidad de cada situación:

► **Acciones pedagógicas:** se trata de desarrollar espacios de intervención pedagógica para el diálogo y la reflexión respecto a los hechos de violencia y la transformación de prácticas. Las acciones pedagógicas se desarrollarán siempre y cuando exista un ejercicio de autocrítica y autoreflexión de parte de quien o de quienes incurrieron en prácticas machistas y en situaciones de violencia. Las acciones pedagógicas intentarán obtener compromisos de reparación del daño causado, de la cesación de la violencia y la no repetición. Son ejemplos de acciones pedagógicas los talleres, los textos auto-reflexivos y autocríticos, los comunicados, entre otros.

► **Denuncias públicas:** la denuncia pública se realizará con el fin de alertar y hacer visible las prácticas machistas sistemáticas y/o situaciones de violencia de género que se presentan en las organizaciones. Las denuncias deberán tener una descripción del o de los

casos, mencionando con rigurosidad los hechos y el tipo de prácticas y/o violencias. Además, se nombrará a la o las personas agresoras, así como sus espacios de militancia.

► **Denuncias legales:** si después de hacer el perfil de riesgo, la decisión de la comisión y/o del equipo es acudir a la justicia burguesa, lo primero que se hará es buscar asesoría jurídica y empezar con el proceso. Es importante mencionar, en este punto, que hasta que no se resuelva el proceso legal no se podrá realizar ninguna otra acción como la denuncia pública o el escrache.

► **Suspensión de la militancia:** es una medida que se tomará si y solo si quien agredió y violentó tiene una actitud autocrítica y de reconocimiento de las prácticas y violencias y, en ese sentido, voluntad política para reparar a la persona o las personas agredidas y voluntad de transformación de sus prácticas. A partir de lo anterior, se inicia la suspensión de militancia por un tiempo estipulado por la organización y en el que se iniciará un proceso de reparación del daño y trabajo individual en torno a las violencias y prácticas machistas que se perpetuaron.

La organización deberá acompañar, hacer seguimiento del proceso y llegar a acuerdos concretos que permitan ir definiendo la situación de la persona que ejerció las violencias o prácticas machistas. Es importante señalar que la suspensión de la militancia social y política debe ser un proceso que se dé a partir de la interlocución con todos



los espacios en los que participe y tenga vinculación quien cometió la agresión.

► **Expulsiones:** la decisión de expulsar a personas de la organización por temas de género se tomará a partir del análisis del caso y, en ese sentido, de hacer un balance en relación con el daño ocasionado a la o las personas agredidas. En ese sentido, la organización tomará en plenaria la decisión y se comunicará por

escrito las razones de la expulsión. Se recomienda que el escrito se convierta en una denuncia pública.

► **Escraches:** es una acción intimidatoria que se realizará en contra de la o las personas agresoras con el fin de generar una sanción social respecto a sus prácticas o acciones violentas.

CITAS PIE DE PÁGINA

- [1] Neologismo anglófono que se compone de las palabras man (hombre) y explaining (explicar) y que puede ser definido como la actitud condescendiente y/o paternalista que asume un hombre al suponer que debe explicarle algo a una mujer. El concepto incluye situaciones en las que el hablante hombre asume que quien lo escucha tiene una capacidad de comprensión inferior a la de él y por eso debe explicarle, también, hace referencia a situaciones en las que un hombre monopoliza la conversación con el único propósito de jactarse y aparentar ser más culto que la mujer que lo escucha.
- [2] Neologismo inglés que se compone de las palabras man (hombre) y spreading (extendiéndose) y que se refiere a la práctica de algunos hombres de sentarse con las piernas abiertas ocupando más espacio del que necesitan.
- [3] Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215 de 2017 .
- [4] El uso del femenino es intencional, pues nos referimos al término no sexista de personas.
- [5] Cuando una compañera denuncia o responde ante un caso de violencia de género o a prácticas machistas, a veces, la discusión se centra en la forma cómo la compañera presentó la denuncia o actuó ante la agresión. Aunque el fondo (lo que se dice) y la forma (cómo se dice) son dimensiones que están íntimamente relacionadas, es importante no invalidar la denuncia por la forma en que se presentó. También, es clave no pedirle o decirle a las compañeras cuál es la “forma correcta” de actuar ante una agresión. Por ejemplo, exigirle que actué con diplomacia, sin enojarse, siendo pedagógica, etc.



¡POR EL FEMINISMO Y LA LIBERTAD!
¡ARRIBA LAS QUE LUCHAN!

