

A GUIDE FOR

GUÍA PARA

TRANSFORMATIVE JUSTICE-INFORMED

EL MANEJO DE CONFLICTOS

CONFLICT ENGAGEMENT

Y LA INTERVENCIÓN DE DAÑOS

AND HARM INTERVENTION

DE ACUERDO A LA JUSTICIA TRANSFORMATIVA

NORTHEAST LA LOCAL, LOS ANGELES TENANTS UNION

SECCIÓN NORESTE DE LOS ÁNGELES

SINDICATO DE INQUILINXS DE LOS ÁNGELES

2021

Le sugerimos leer esta guía en su totalidad, ya sea que esté o no involucrado en un conflicto, sufriendo algún daño o causando algún daño. Sin embargo, si su tiempo y capacidad son limitados y la situación es urgente, pase a la Sección 2: Intervención en daño continuo y manejo de conflictos, (p. 44).

We encourage you to read this guide in full, whether or not you're currently engaged in conflict, experiencing harm, or causing harm. However, if your time and capacity is limited and a situation is urgent, jump to Section 2: Intervening in Ongoing Harm and Engaging Conflict, (p. 45).

¿De qué trata esta guía?

Esta guía es un contenedor para lxs miembrxs de SILA que de- seen resolver conflictos y abordar, reducir y prevenir daños dentro de nuestro sindicato. **Con esta guía, lxs miembrxs de SILA que sientan haber experimentado algo que no puedan abordar por sí mismxs tendrán los recursos para construir una infraestructura de apoyo.** Además, esperamos que esta guía nos ayude a trabajar mejor juntxs y a preservar nuestro espacio y nuestra comunidad. Esta guía no fue escrita por mediadorxs profesionales, sino por miembrxs de la comunidad con base en su propia experiencia y aprendiendo del trabajo de otros. Esperamos que nos ayude a interrumpir ciclos de daño, a desaprender los hábitos de evasión de conflictos y a desarrollar las habilidades que necesitamos para aprender colectivamente de los momentos difíciles.

Por ahora, este proceso no está configurado para abordar conflictos fuera de la afiliación a SILA. Esperamos que, al practicar estas habilidades dentro del contexto de las secciones, comités y asociaciones de inquilinos de SILA, podamos transferir estos hábitos a nuestras otras relaciones (en nuestros vecindarios, trabajos, familias y amistades). En el caso de “disputas” entre la persona arrendadora e inquilinx, o inquilinx principal y subarrendatarix, no creemos que el uso de esta guía sea apropiado, dada la relación de poder fundamentalmente explotadora. En su lugar, recomendamos organizarse para fortalecer el poder de lxs inquilinx y anular esas relaciones de poder.

What is this guide?

This guide is a container for members of LATU who want to engage conflict and address, reduce, and prevent harm within our union. **With this guide, LATU members who feel that something has happened that they can’t address themselves will have the resources for building an infrastructure of support.** In addition, we hope this guide will help us work better together and preserve our space and our community. This guide was not written by professional mediators, but by community members drawing on their own experience and learning from the work of others. We hope it helps us interrupt cycles of harm, unlearn habits of conflict avoidance, and develop the skills we need to collectively learn from difficult moments.

For now, this process is not set up to address conflicts outside of the LATU membership. We hope that, by practicing these skills within the context of LATU locals, committees, and tenants associations, we can then take these habits into our other relationships (in our neighborhoods, jobs, families, and friendships). In the case of landlord-tenant or master tenant-subtenant “disputes,” we do not believe the use of this guide is appropriate, given the fundamentally exploitative power relationship. Instead, we recommend organizing to build tenant power and to overturn those power relations!

¿Por qué un enfoque de justicia transformativa?..... 6

Un comentario acerca de nuestro proceso..... 10

Vocabulario útil..... 12

¿Cómo usar esta guía?..... 16

Sección 1: prácticas en curso..... 19

 ¿Cómo introducir un receso en una reunión?..... 26

 Conociendo las trampas cerebrales..... 34

 Mapeo de grupos..... 38

Sección 2: intervención en daño continuo y manejo de conflictos..... 45

 Fase 1: aclarar lo que está sucediendo..... 48

 Fase 2: intentar la comunicación directa..... 52

 Fase 3: planificación y preparación..... 60

 Fase 4: tomar acción/intervención comunitaria..... 68

 4A: nombrar lo sucedido..... 68

 4B: establecimiento de metas..... 80

 4C: pasos de acción..... 92

 Fase 5: seguimiento..... 94

Sección 3: recursos para detener daños graves..... 107

Hojas de trabajo..... 113

Recursos para estudios y prácticas adicionales..... 138

Why a transformative justice approach?..... 7

A note on our process..... 11

Helpful terms..... 13

How to use this guide..... 17

Section 1: ongoing practices..... 19

 How to introduce a time-out in a meeting..... 27

 Knowing your brain traps..... 35

 Pod mapping..... 39

Section 2: intervening in ongoing harm and engaging conflict..... 45

 Phase 1: getting clear about what’s going on..... 49

 Phase 2: trying direct communication..... 53

 Phase 3: planning and preparation..... 61

 Phase 4: taking community action / intervention..... 69

 4A: naming what happened..... 69

 4B: goal setting..... 81

 4C: action steps..... 93

 Phase 5: following through..... 95

Section 3: resources for stopping serious harm..... 107

Worksheets..... 113

Resources for further study and practice..... 138

¿Por qué un enfoque de justicia transformativa?

Esta guía se basa en la creencia de que **la transformación positiva de una comunidad no puede ocurrir cuando los conflictos se abordan de forma aislada**. Tomamos este enfoque de Justicia Transformativa, un marco para abordar conflictos y daños que trabaja hacia la abolición de la policía, las prisiones y otras formas de “justicia” punitiva. En nuestra opinión, el movimiento abolicionista y el movimiento de lxs inquilinxs están indisolublemente unidos en su búsqueda de construir el mundo que queremos y a su vez desmantelando las estructuras opresoras que hemos heredado. Para hacer este trabajo, necesitamos convertirnos en las personas que pueden cambiar el mundo para bien, y eso significa equiparnos con habilidades para abordar y transformar el daño en nuestra sociedad sin castigo.

Con el tiempo, esperamos que más gente en la comunidad pueda adquirir las habilidades y ampliar las que tienen para poder asumir el papel de facilitadora, aliadas etc cuando sea necesario, para que sea una habilidad cotidiana, la de acabar con la violencia.

– *Creative Interventions Toolkit Caja de herramientas*

La Justicia Transformativa nos enseña que cuando reconocemos los conflictos como síntomas de las estructuras en las que vivimos, abrimos la posibilidad de aprender unos de otros y podemos brindar un espacio para nuestra transformación mutua. Es por eso que le recomendamos incluir a otrxs miembrxs de SILA como simpatizantes y facilitadorxs a medida que se involucre en con-

Why a transformative justice approach?

The foundation for this guide is the belief that **the positive transformation of a community can't happen when conflicts are seen in isolation**. We take this approach from Transformative Justice, a framework for addressing conflict and harm that works towards the abolition of police, prisons, and other forms of punitive “justice.” In our view, the abolitionist movement and the tenants movement are inextricably linked in their pursuit of building the world we want while dismantling the oppressive structures we've inherited. In order to do this work, we need to become the people who can change the world for the better, and that means equipping ourselves with skills to address and transform harm in our society, without punishment.

Over time, we hope that more people in the community – the “go-to” people, “natural helpers,” faith leaders, neighborhood leaders, family leaders, people who are good at this but may never have been leaders before— can build up their skills to be able to act as facilitators, allies and so on. One of our mottos has been “Make ending violence an everyday skill.”

– *Creative Interventions Toolkit*

Transformative Justice teaches us that when we recognize conflicts as symptoms of the structures that we live in, we open up the possibility of learning from each other and providing space for our mutual transformation. That's why we recommend that you include other LATU members as supporters and facilitators as you

flictos e instancias de daño. **Esperamos hacer que el manejo de los conflictos y la intervención en los daños sean parte de nuestra práctica diaria, para evitar que estas tensiones lleguen a un punto crítico.** Se trata de practicar una política de totalidad en lugar de la desechabilidad. En movimientos sanos, podemos comunicarnos fácilmente sobre conflictos, daños y todos sus matices.

Por lo general, cuando ocurre un daño en nuestra sociedad, todxs lxs involucradxs esperan que la solución sea un castigo. De hecho, a veces la única consecuencia aceptable parece ser un llamado a alejar al acusado, en lugar de ayudar a construir un camino hacia su transformación positiva. Como resultado, todxs nosotrxs (ya sea que experimentemos, causemos o simplemente presenciemos un daño) tendemos a ponernos a la defensiva o evadirnos cuando se trata de abordar daños y conflictos que nos rodean. Esperamos que esta guía nos ayude a todxs a superar nuestra evasión de conflictos y nos ayude a buscar herramientas de participación en conflictos que ya tenemos pero que no usamos con mucha frecuencia.

El castigo es pasivo, le sucede a alguien. No requiere asumir responsabilidades ni transformarse. La rendición de cuentas es más difícil porque en realidad requiere una transformación real: la rendición de cuentas es activa.

— Mariame Kaba y Shira Hassan, *Fumbling Towards Repair*

Por último, esta guía nace de la noción de que **es imposible responsabilizar a lxs demás; solo podemos crear el espacio para que ellxs se responsabilicen.** Si una sección respalda esta guía, lxs miembrxs podrían adoptar un acuerdo comunitario para participar en este proceso cuando ocurran conflictos y daños. Este proceso trata de escucharse unxs a otrxs, comprender los límites de lo que es posible y ser ágiles y abiertos a la posibilidad de un cambio positivo. Recibimos el apoyo de nuestra comunidad, nos movemos con intención comunitaria y avanzamos hacia la sanación y la transformación colectiva.

engage with conflicts and instances of harm. **We hope that we can make dealing with conflicts and intervening in harm part of our daily practice, to prevent these tensions from reaching a boiling point.** This is about practicing a politics of wholeness instead of disposability. In healthy movements, we're able to easily communicate about conflict, harm, and all of their nuances.

Usually when harm takes place in our society, all parties expect punishment to be the solution. In fact, sometimes the only acceptable consequence seems to be a call to banish the accused, rather than helping build a path towards their positive transformation. As a result, all of us (whether we experienced, caused, or just witnessed harm) tend to get defensive or avoidant when it comes to addressing harms and conflicts around us. We hope this guide will help us all work past our conflict avoidance, and help us reach for conflict engagement tools we already have but don't use very often.

Punishment is passive—it happens to someone. It does not require taking responsibility or transformation. Accountability is harder because it actually requires real transformation—accountability is active.

— Mariame Kaba and Shira Hassan, *Fumbling Towards Repair*

Finally, this guide comes from an understanding that **it's impossible to hold others accountable—we can only create the space for them to hold themselves to account.** If a local endorses this guide, members may adopt a community agreement to engage with this process when conflicts and harm occur. This process is about listening to each other, understanding the limits of what's possible, and being nimble and open to the possibility of positive change. We get support from our community, we move with community intention, and we move towards healing and collective transformation.

Un comentario acerca de nuestro proceso

Esta guía fue escrita entre junio de 2020 y julio de 2021, por un puñado de miembros del Sindicato de Inquilinxs de la Sección Nor-este de Los Ángeles. Ninguno de nosotros tiene capacitación en trabajo social o experiencia formal en la mediación de conflictos, y mucho de lo que encontrará aquí ha sido adaptado, parafraseado y citado de la literatura existente sobre JT, escrita por aquellos que han desarrollado y practicado el compromiso con el conflicto informado por JT y la intervención de daños dentro de sus propias comunidades. Agradecemos a nuestrxs compañerxs de NELo y SILA, y a Megyung Chung, Xhercis Méndez y Donna Harati, quienes dirigieron dos talleres de Justicia Transformativa con nuestra sección, que nos encaminaron hacia la redacción de esta guía. Las fases descritas en la Sección 2 se basan en gran medida en la estructura del Creative Interventions Toolkit Caja de Herramientas, que surgió de la necesidad de crear un enfoque comunitario para poner fin a la violencia interpersonal. Hemos hecho todo lo posible para citar a lxs autorxs en todo momento y ofrecemos esta guía como una recopilación de lo que hemos aprendido de ellxs y de nuestras propias experiencias.

Ofrecemos esta guía como un comienzo para lo que esperamos sea una conversación larga y fructífera. Esperamos que, a medida que las personas implementen algunos de estos conceptos en su trabajo organizativo, las estructuras y los procesos evolucionarán y requerirán una revisión y un ajuste en el futuro. Esta guía es un trabajo en progreso y alentamos a los miembros de SILA a que tomen de ella lo que les funcione, que se adapten y se basen en ella, y que compartan sus propias experiencias y lecciones con otros en busca de mejores formas de relacionarse entre sí. No dude en enviar un correo electrónico a los autores con comentarios a nelo.transform@gmail.com, y/o completar [este formulario](#) si desea participar en futuras revisiones de este documento.

A note on our process

This guide was written between June 2020 and July 2021, by a handful of members of the Northeast Local of the LA Tenants Union. None of us have training in social work or formal experience mediating conflict, and much of what you'll find here has been adapted, paraphrased, and quoted from existing literature on TJ, written by those who have developed and practiced TJ-informed conflict engagement and harm intervention within their own communities. We're grateful to our comrades in both NELo and LATU, and to Megyung Chung, Xhercis Méndez, and Donna Harati, who led two Transformative Justice workshops with our local that set us on the path to writing this guide. The phases outlined in Section 2 draw heavily on the structure in the Creative Interventions Toolkit, which came out of a need to create a community-based approach to ending interpersonal violence. We've done our best to cite authors throughout, and we offer this guide up as a compilation of what we've learned from them and from our own experiences.

We offer this guide as a start to what will hopefully be a long and fruitful conversation. We expect that, as people begin to implement some of these concepts in their organizing work, the structures and processes will evolve and require some revisiting and adjustment in the future. This guide is a work in progress and we encourage LATU members to take from it what works for them, to adapt and build upon it, and to share their own experiences and lessons with others looking for better ways to be in relationship with each other. Feel free to email the authors with feedback at nelo.transform@gmail.com, and/or fill in [this form](#) if you'd like to participate in any future revisions to this document.

Vocabulario útil / Helpful terms*

ABUSO: Patrones de comportamiento de uso de daño (físico, emocional, económico, sexual y muchos más) con la intención de ganar, ejercer y mantener poder sobre otra persona o en un grupo.

ABUSE: Behavioral patterns of using harm (physical, emotional, economic, sexual, and many more) intended to gain, exert, and maintain power over another person or in a group.

CONFLICTO: Un desacuerdo o discusión entre dos o más personas. Los conflictos pueden ser personales, políticos o estructurales. Puede haber dinámicas de privilegio y opresión en juego. Los conflictos pueden ser directos y nombrados, o indirectos y sentidos.

CONFLICT: A disagreement or argument between two or more people. Conflicts can be personal, political, or structural. There may be dynamics of privilege and oppression at play. Conflicts can be direct and named, or indirect and felt.

MANEJO DEL CONFLICTO: Darse cuenta de que se está desarrollando un conflicto, nombrar cuál es el conflicto y tener una conversación sobre el conflicto con la intención de prevenir daños, crisis o fragmentación dentro de la comunidad. Mientras que la “resolución de conflictos” hace la promesa poco realista de que un conflicto puede desaparecer después de una serie de conversaciones, el manejo del conflicto busca mejorar la comunicación entre dos partes en conflicto y evitar que el conflicto se convierta en una crisis en el futuro.

CONFLICT ENGAGEMENT: Noticing that a conflict is playing out, naming what the conflict is, and having a conversation about the conflict with the intention of preventing harm, crisis, or fragmentation within the community. While “conflict resolution” makes the unrealistic promise that a conflict can disappear after a series of conversations, conflict engagement seeks to improve communication between two parties in conflict, and to prevent conflict from reaching crisis in the future.

DAÑO: El sufrimiento, la pérdida, el dolor y el impacto que pueden ocurrir tanto en los conflictos como en los casos de abuso, así como en los malentendidos inmersos en diferencias de experiencias de vida, opiniones o necesidades.

HARM: The suffering, loss, pain, and impact that can occur both in conflict and in instances of abuse, as well as in misunderstanding steeped in differences of life experience, opinion, or needs.

INTERVENCIÓN DE DAÑO: Darse cuenta de que alguien está dañado, nombrar el daño y tomar medidas para detener el daño inmediato. Lxs miembros de la comunidad se aseguran de que se satisfagan las necesidades de la persona dañada y se comprometen a transformar los comportamientos y las condiciones que permitieron que ocurriera el daño.

HARM INTERVENTION: Noticing that someone is hurt, naming the harm, and taking action to stop the immediate harm. Community members ensure that the harmed person’s needs are met, and commit to transforming behaviors and conditions that allowed harm to take place.

CRÍTICA: Un análisis o evaluación del trabajo o las prácticas de alguien. La crítica acerca de cosas que la gente no controla y no puede cambiar no es productiva. La crítica no necesita resolución, sino aceptación y discernimiento; no agrada a todo el mundo. Tome lo que pueda ayudarle a crecer y manténgalo en movimiento. Las críticas son la forma en que nos mejoramos unos a otros.

CRITIQUE: An analysis or assessment of someone’s work or practices. Critique of things that people don’t control and can’t change is not productive. Critique doesn’t need resolution, but acceptance and discernment—you won’t please everyone. Take what can help you grow and keep it moving. Critiques are how we sharpen each other.

CONTRADICCIÓN: La presencia de ideas, creencias o aspectos de una situación que se oponen entre sí. Las contradicciones son inevitables bajo el capitalismo, especialmente para aquellxs de nosotrxs que estamos trabajando activamente para dismantelar el sistema existente. Una de esas contradicciones es organizarse contra el aburguesamiento siendo un nuevo residente. Otra es trabajar para construir un movimiento compuesto por inquilinxs que son lxs más vulnerables al desplazamiento y tienen menos tiempo y recursos para aportar al movimiento. Las contradicciones pueden manejarse ampliando nuestra perspectiva y reconociendo que estas verdades opuestas coexisten. Lo que importa no es cómo usted llegó aquí, sino que llegó.

CONTRADICTION: The presence of ideas, beliefs, or aspects of a situation that are opposed to one another. Contradictions are inevitable under capitalism, especially for those of us who are actively working to dismantle the existing system. One such contradiction is to be organizing against gentrification as a new resident. Another is working to build a movement made up of tenants who are both most vulnerable to displacement and have the least time and resources to give to the movement. Contradictions can be handled by widening our perspective and acknowledging that these oppositional truths co-exist. What matters is not how you got here, but that you’re here.

* Muchas de estas definiciones están adaptadas de aquellas propuestas por adrienne maree brown en *We Will Not Cancel Us*, p. 27-30 / Many of these definitions are adapted from those proposed by adrienne maree brown in *We Will Not Cancel Us*, p. 27-30

MALENTENDIDO: Interpretar incorrectamente algo que alguien más ha dicho. Esto tal vez pueda resolverse mediante una conversación aclaratoria y, de no ser así, podría convertirse en un conflicto.

MISUNDERSTANDING: *Incorrectly interpreting something that someone else has said. This can perhaps be resolved by a clarifying conversation, and if not, can fester into conflict.*

ERROR: Alguien cometió un error, dijo algo ofensivo, hizo algo desentendado, fue deshonesto o manejó mal una situación. A menudo, un error comienza con una intención positiva que se lleva a cabo sin pensarlo lo suficiente y termina impactando negativamente.

MISTAKE: *Someone messed up, said something offensive, did something triggering, was dishonest, or mishandled a situation. Often, a mistake starts with a positive intention that is carried out without enough thought, and ends with a negative impact.*

CASTIGO¹: Sufrimiento, dolor o pérdida que sirve como retribución. Sanción o tarifa por prácticas indebidas.

PUNISHMENT¹: *Suffering, pain, or loss that serves as retribution. Penalty or fee for wrongdoing.*

CONSECUENCIAS²: Los resultados o efectos de una acción o condición.

CONSEQUENCES²: *The results or effects of an action or condition.*

RESPONSABILIDAD³: Voluntad de aceptar la responsabilidad por las acciones o comportamientos dañinos de uno. No es posible que un sobreviviente o una comunidad responsabilicen a alguien, sino sólo crear las condiciones en las que alguien pueda asumir la responsabilidad.

ACCOUNTABILITY³: *Willingness to accept responsibility for one's harmful actions or behaviors. It is not possible for a survivor or a community to hold someone to account, but only to create the conditions in which someone can take accountability.*

JUSTICIA⁴: Reconocimiento del daño causado; restitución; tener recursos para comenzar nuestro camino de sanación; poner en marcha recursos para prevenir más daños en el futuro.

JUSTICE⁴: *Recognition of harm done; restitution; having resources to begin our healing path; putting in place resources to prevent more harm in the future.*

RESPONSABILIDAD COMUNITARIA: Un proceso en el que una comunidad tal como familiares, amigos, vecinos, compañeros de trabajo o un grupo de miembros del sindicato trabajan juntos para transformar situaciones de daño y conflicto. La comunidad reconoce que se han visto afectados por el daño y el conflicto, incluso si es principalmente entre individuos, que pudieron haber participado en permitir que ocurriera el daño o incluso causar el daño, y son responsables de detener el daño y entablar (en lugar de ignorar) el conflicto.

COMMUNITY ACCOUNTABILITY: *A process in which a community such as family, friends, neighbors, co-workers or a group of union members work together to transform situations of harm and conflict. The community recognizes that they are impacted by harm and conflict even if it is primarily between individuals, that they may have participated in allowing harm to happen or even causing the harm, and are responsible for stopping harm and engaging (rather than ignoring) conflict.*

JUSTICIA TRANSFORMATIVA⁴: Un enfoque colectivo para cambiar las relaciones sociales que reconoce el daño causado por los sistemas y las condiciones sociales. Las raíces de la Justicia Transformativa están en el trabajo de las trabajadoras sexuales de BIPOC, sobrevivientes de agresión y organizadores contra la violencia, quienes han practicado la Justicia Transformativa como una forma de entablar una relación correcta dentro de sus comunidades sin depender del sistema de justicia penal y del estado. Además, la Justicia Transformativa modela la cultura que necesitaremos construir para abolir las cárceles y la vigilancia policial. A diferencia de los procesos de Justicia Restaurativa, que son más estructurados, formales, cuentan con mejores recursos y, a veces, están vinculados al sistema de Justicia Penal, la Justicia Transformativa es un término general que incluye una diversidad de procesos informales, facilitados por pares, flexibles y adaptables.

TRANSFORMATIVE JUSTICE⁴: *A collective approach to changing social relationships that recognizes harm caused by systems and social conditions. The roots of transformative justice are in the work of BIPOC sex workers, survivors of assault, and anti-violence organizers, who have practiced transformative justice as a way of getting in right relationship within their communities without relying on the criminal justice system and the state. More, transformative justice models the culture we will need to build in order to abolish prisons and policing. Unlike Restorative Justice processes, which are more structured, formal, better-resourced, and sometimes tied to the criminal justice system, transformative justice is an umbrella term that holds a diversity of informal, peer-facilitated, flexible, and adaptable processes.*

4. Megyung Chung, Xhercis Méndez, Donna Harati, *Transformative Justice 101. Taller con la Sección Noreste de SILA, noviembre 2020.* / *Transformative Justice 101. Workshop with the Northeast local of the LA Tenants Union, November 2020.*

¿Cómo usar esta guía?

Esta guía no es una solución general para cualquier conflicto o instancia de daño, sino una referencia para que lxs miembrxs de SILA practiquen cómo enfrentar el conflicto y detener el daño antes de que avance. Si bien recomendamos leer esta guía en su totalidad, lxs miembrxs deben sentirse libres de comenzar con la sección que les parezca más útil para su situación particular. Tome de la guía lo que considere correcto y útil para su situación, e ignore lo que no.

Sección 1: Prácticas en curso brinda una descripción general de las formas en que podemos, individual y colectivamente, construir una cultura en la que asumamos la responsabilidad de involucrarnos con un conflicto o daño antes de que se convierta en una crisis.

Sección 2: Intervención en daños continuos y manejo de conflictos ofrece una estructura para que lxs miembrxs la utilicen cuando se encuentren en medio de un conflicto o una situación que implica daño con otro miembro del local. Si esta es su experiencia actualmente, puede que le resulte más útil comenzar aquí.

Sección 3: Recursos para detener daños graves es específicamente para casos de violencia emocional, física o sexual. Si sabe que esto le ha ocurrido, le recomendamos comenzar aquí.

Sección 4: Hojas de trabajo ofrece recursos más detallados para algunas de las prácticas que describimos en la guía.

How to use this guide

This guide is not a one-size-fits-all solution to any conflict or instance of harm, but a reference for LATU members to practice engaging conflict and stopping harm in its tracks. While we recommend reading this guide in its totality, members should feel free to begin with whatever section seems the most useful for their particular situation. Take from the guide what feels right and useful for your situation, and leave what doesn't.

Section 1: Ongoing Practices gives an overview of ways we can, individually and collectively, build a culture in which we take responsibility for engaging with conflict or harm before it reaches the level of a crisis.

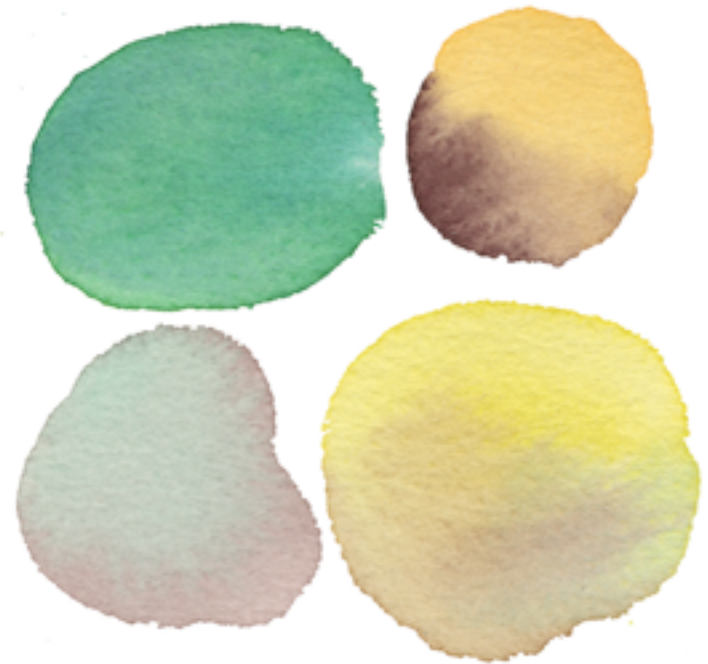
Section 2: Intervening in Ongoing Harm and Engaging Conflict offers a structure for members to use when they find themselves in the midst of a conflict or a situation involving harm with another member of the local. If this is currently your experience, you may find it most helpful to begin here.

Section 3: Resources for Stopping Serious Harm is specifically for instances of emotional, physical, or sexual violence. If you know that this has occurred, we recommend beginning here.

Section 4: Worksheets offers more in-depth resources for some of the practices we describe in the guide.

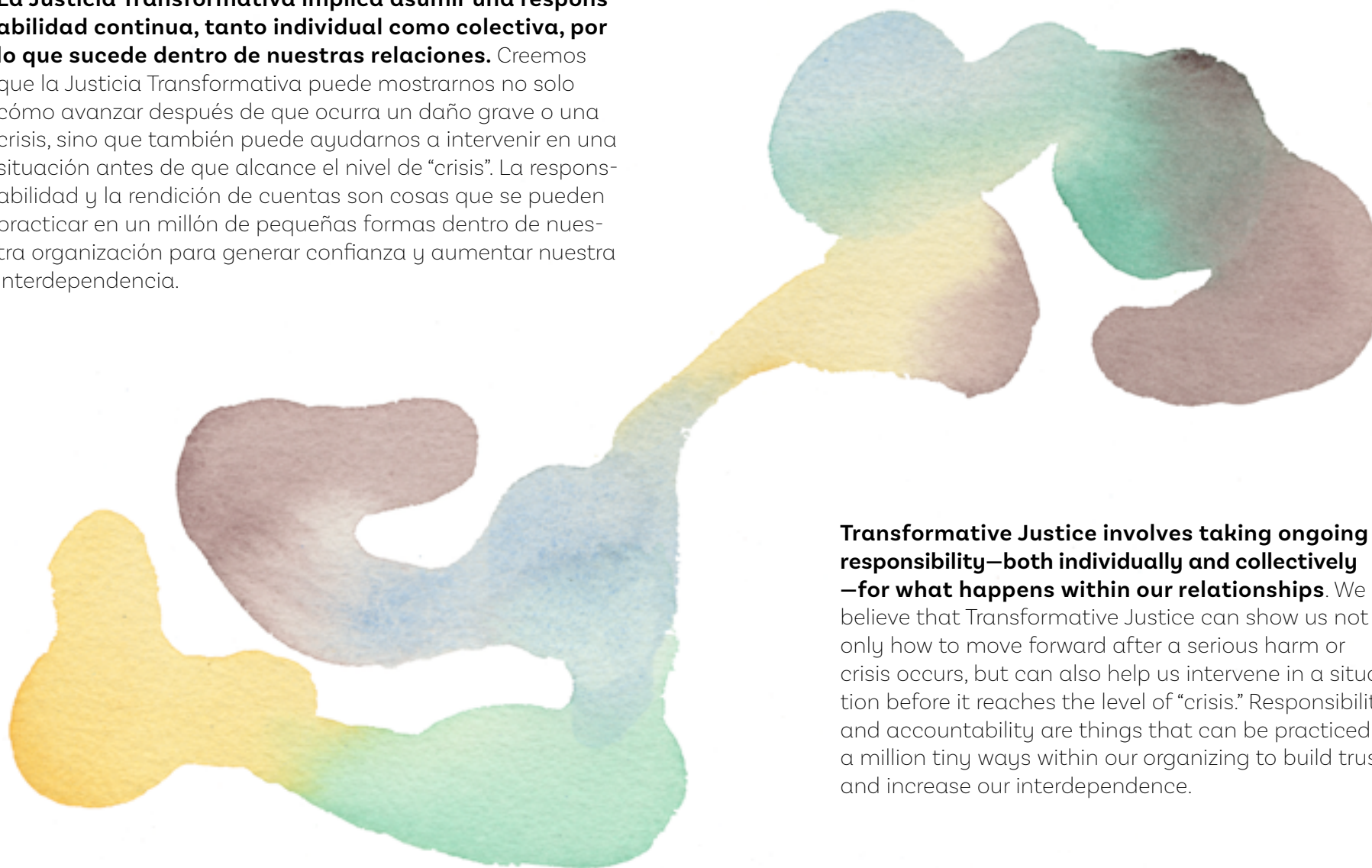
SECCIÓN 1: PRÁCTICAS EN CURSO

SECTION 1: ONGOING PRACTICES



La Justicia Transformativa implica asumir una responsabilidad continua, tanto individual como colectiva, por lo que sucede dentro de nuestras relaciones.

Creemos que la Justicia Transformativa puede mostrarnos no solo cómo avanzar después de que ocurra un daño grave o una crisis, sino que también puede ayudarnos a intervenir en una situación antes de que alcance el nivel de “crisis”. La responsabilidad y la rendición de cuentas son cosas que se pueden practicar en un millón de pequeñas formas dentro de nuestra organización para generar confianza y aumentar nuestra interdependencia.



Transformative Justice involves taking ongoing responsibility—both individually and collectively—for what happens within our relationships.

We believe that Transformative Justice can show us not only how to move forward after a serious harm or crisis occurs, but can also help us intervene in a situation before it reaches the level of “crisis.” Responsibility and accountability are things that can be practiced in a million tiny ways within our organizing to build trust and increase our interdependence.

Hay tantas pequeñas formas en las que podemos apoyarnos unxs a otrxs e intervenir en una situación antes de que se convierta en una situación. Esto no significa que debamos estar constantemente entrometidxs “en los asuntos del otro”, pero sí significa que podemos prestar atención a lo que sucede a nuestro alrededor mientras nos organizamos, ser curiosos y hacer preguntas (“¿Qué quisiste decir ayer cuando mencionaste ____?”), y confiar en nuestro instinto. De manera similar a cómo podemos ayudar a evitar que los incendios forestales dañen un edificio quitando la leña y la maleza seca antes de que se produzca un incendio, podemos intervenir con suavidad y tacto cuando vemos malestar o microagresiones, mucho antes de que se convierta en un conflicto más grande. Prentis Hemphill, maestrx y activistx con sede en Carolina del Norte, da un hermoso ejemplo de vida de cómo tomar un pequeño riesgo, iniciar una conversación y entrar en una situación potencialmente dañina:

Hace años, tuve un amigx que estaba comenzando a pasar tiempo con una persona que era un poco agresiva. No había escalado hasta un punto de violencia física o una especie de miedo intensificado, sino que era solo una inclinación hacia estar constantemente enfrentándose, no escuchando lo suficiente.

Y mi amigx me pidió que hablara con esa persona, porque era otra persona negra masculina y queer. Y tuve una conversación con ellxs sobre los límites y las cosas que había aprendido por las malas. Sé que antes me valoraba a mí misma de acuerdo a qué tan atraída se encontraban las personas hacia mí. Y entonces tuve ese tipo de conversación difícil con ellxs. Se sintió realmente aterrador e incómodo llamarles y decirles “Oigan, quiero hablar con ustedes sobre algo”. Pero esto fue antes de que necesitara una especie de proceso comunitario; Tuve la sensatez —no sólo la tenía, un amigx me lo pidió— de intervenir, de decir algo, de correr ese riesgo. Y terminó siendo una conversación realmente hermosa y transformativa que creo que nos cambió a ambxs y a todxs al final.

Para mí, eso es parte de la cultura de la responsabilidad. Podemos intervenir antes. No apartamos la mirada hasta que alguien está profundamente heridx. Se convierte en una práctica diaria de tomar esos pequeños riesgos para cambiar la forma en que nos presentamos.

—Prentis Hemphill¹

There are so many little ways we can support each other and intervene in a situation before it becomes, well, a situation.

This doesn't mean we need to constantly be “in each other's business,” but it does mean that we can pay attention to what's happening around us while we're organizing, to be curious and ask questions (“What did you mean yesterday when you mentioned ____?”), and to trust our gut instincts. Similar to how we can help prevent wildfires from damaging a building by removing kindle and dry brush before a fire breaks out, we can gently and tactfully step in when we see discomfort or micro-aggressions, well before it escalates into full-blown conflict. Prentis Hemphill, a teacher and activist based in North Carolina, gives a beautiful example from their life of how to take a small risk, start a conversation, and step into a potentially harmful situation:

Years ago, I had a friend who was... starting to spend time with someone who was just a little bit aggressive. And it hadn't escalated to a point of physical violence or a kind of escalated fear, but it was just a kind of bent towards being a little bit too much in someone's face, not listening quite enough.

And my friend asked me to talk to that person, because they were another queer, masculine Black person. And I had a conversation with them about boundaries, and things that I had learned the hard way. I know one thing for me, like how I would try to find my worth in how people were attracted or not attracted to me. And so I had that kind of hard conversation with them. And it felt really scary and awkward to hit them up and say “Hey, I want to talk with you about something.” But this was prior to it needing a kind of community process; I had the sense—not only had the sense, I was asked to by a friend—to intervene, to say something, to take that risk. And it ended up being a really beautiful and transformative conversation that I think changed both and all of us in the end.

To me that's part of the culture of accountability. We're able to step in earlier. We don't look away until someone is deeply hurt. It becomes an everyday practice of taking those small risks to change how we show up.

—Prentis Hemphill¹

Construyendo una cultura de manejo de conflictos

Si nuestras secciones quieren participar de manera efectiva en los conflictos y detener los daños que surgen durante las reuniones y acciones, sugerimos el siguiente conjunto de acuerdos comunitarios que abordan el manejo de conflictos:

1 Fomento de una cultura de transformación positiva

Nos comprometemos a fomentar una cultura de tratar a los camaradas y a los nuevos miembros del sindicato con cuidado y respeto cuando se identifica un conflicto. Esto trae consigo la comprensión mutua como seres complejos con historias complicadas, todos en diferentes puntos en el camino para desaprender el lenguaje hiriente, el comportamiento dañino y la evitación de conflictos. Nos esforzamos por crear un espacio donde todos podamos ser valientes, cometer errores y aprender.

2 Hacer espacio para pausas durante las reuniones y acciones

Nos comprometemos a mantener el espacio y el estímulo para que cualquier participante (no solo los facilitadores) pida una pausa para identificar un conflicto o comportamiento dañino que esté sucediendo en el momento. Para poder hacerlo, los miembros a largo plazo de la sección se comprometen a capacitar y practicar la reducción y la mediación del conflicto interpersonal durante las reuniones.

3 Adoptando un enfoque para el manejo de conflictos y la intervención en daños que se basa en la justicia transformativa

Para evitar que los conflictos lleguen a un punto crítico, nos comprometemos a entablar una conversación productiva con aquellos con quienes estamos en conflicto. Este enfoque no busca el castigo ni la venganza, sino la transformación positiva de todas las partes involucradas, incluida la sección en su conjunto. Cuando ocurren conflictos o daños, la sección acepta abordarlos utilizando la estructura descrita en la Sección 2 de esta guía.

Building a culture of conflict engagement

If our locals want to effectively engage conflicts and stop harms that arise during meetings and actions, we suggest the following set of community agreements that address conflict engagement:

1 Fostering a culture of positive transformation

We commit to fostering a culture of treating fellow comrades and new members of the union with care and respect when a conflict is identified. This comes with understanding each other as complex beings with complicated histories, all at different points on the road to unlearning hurtful language, harmful behavior, and conflict avoidance. We strive to create space where we can all be brave, make mistakes, and learn.

2 Making space for time-outs during meetings and actions

We commit to maintaining space and encouragement for any participant (not just the facilitators) to call a time-out in order to identify a conflict or harmful behavior that is happening in the moment. In order to be able to do so, long-term members of the local commit to skilling up and practicing de-escalating and mediating interpersonal conflict during meetings.

3 Adopting an approach to conflict engagement and harm intervention that's informed by transformative justice

To keep conflicts from reaching a crisis point, we commit to engaging in productive conversation with those with whom we're in conflict. This approach seeks not punishment or revenge, but the positive transformation of all parties involved, including the local as a whole. When conflicts or harm occur, the local agrees to address them using the structure outlined in Section 2 of this guide.

Cómo introducir una pausa en una reunión

A partir de nuestra experiencia en los espacios SILA, hemos notado que los conflictos y las situaciones dañinas pueden surgir de muchas formas distintas. A veces, el conflicto surge como una sorpresa que nadie podría haber anticipado de antemano. Sin embargo, con mayor frecuencia, **los conflictos y el daño se acumulan lentamente dentro de una sección, como un volcán a punto de hacer erupción en cualquier momento.** Cuando una situación dañina se ha estado acumulando durante un período de tiempo más largo, puede ser difícil saber cómo empezar a abordarla.

Muchas veces, cuando un conflicto o una situación dañina se ha estado desarrollando durante algún tiempo, es tentador ser pasivo-agresivo y no abordar el problema de frente. Esto se manifiesta en comportamientos privados como el chisme, así como en vagas declaraciones públicas sobre “alguien” que hace “algo” que es “dañino”, mientras que el comportamiento específico nunca se identifica realmente. **Alentamos a todxs en todos los espacios de SILA a ser proactivxs y sentirse más cómodxs al nombrar y discutir abiertamente los conflictos tan pronto como se considere apropiado hacerlo.**

How to introduce a time-out in a meeting

From our experience in LATU spaces, we've noticed that conflicts and harmful situations can arise in many different ways. Sometimes conflict pops up as a surprise that no one could have anticipated beforehand. More often, though, **conflicts and harm build up slowly within a local, like a bubbling volcano ready to erupt at any moment.** When a harmful situation has been building up for a longer period of time, it can be difficult to know how to start addressing it.

Many times, when a conflict or harmful situation has been playing out for a while, it's tempting to be passive-aggressive and to dance around the issue, never addressing it head-on. This shows up in private behaviors like gossip, as well as in vague public statements about “someone” doing “something” that is “harmful,” while the specific behavior is never actually identified. **We encourage everyone in all LATU spaces to be proactive and get more comfortable with naming and openly discussing conflicts as soon as it feels appropriate to do so.**



Al igual que en la práctica de la justicia lingüística, abordar los conflictos durante las reuniones debe verse como una responsabilidad de grupo. No debe recaer totalmente sobre los hombros de lxs facilitadorxs o de quienes participan activamente en el conflicto. Una forma de hacer esto es que un miembrx interrumpa un conflicto en curso en el momento, pida una pausa e intente identificar por qué sintió la necesidad de interrumpir. **Una pausa puede ser útil en una serie de situaciones, desde el uso de un lenguaje hiriente, hasta el inicio de una discusión irrespetuosa o el comportamiento de alguien que detiene el progreso de la conversación.** Durante una pausa, este miembrx (o lxs facilitadorxs) pueden dirigir al grupo en una discusión honesta sobre el incidente y luego volver a consultar la agenda. Dependiendo de la situación, un grupo pequeño puede unirse para aclarar lo que acaba de suceder (ver p. 48) y, si se necesita más discusión, hacer un plan para atender el conflicto (ver p.52).

Expresarse puede ser algo aterrador, especialmente en grupos grandes. El pánico escénico, el miedo a que los demás minimicen las preocupaciones de uno y la ansiedad por “exponerse” son sentimientos muy reales que todos experimentamos en ocasiones. Esperamos desarrollar lentamente una cultura en las reuniones en la que las personas se sientan lo suficientemente cómodas y valientes para expresar cómo se sienten durante los momentos desafiantes. La mayoría de nosotrxs no estamos capacitadxs para este comportamiento, por lo que si vamos a hacer que esto funcione, debe haber una transformación en todxs nosotrxs.

Aquí hay un par de ejemplos de cómo hablar directamente con unx miembrx que muestra un comportamiento dañino en el momento:

Uf, ¿sabes qué? Creo que necesito hacer una pausa por un momento. ____, acabas de decir algo que realmente me ofendió. No estoy segurx si eso es lo que pretendías, pero no me siento bien para seguir adelante sin abordar esto. ¿Podemos tomarnos unos minutos para discutir lo que acaba de pasar como grupo?²

Similar to the practice of Language Justice, addressing conflict during meetings should be viewed as a group responsibility. It should not fall completely on the shoulders of facilitators or those who are actively participating in the conflict. One way to do this is for a member to interrupt an ongoing conflict in the moment, call for a time-out, and try to identify why they felt the need to interrupt. **A time-out can come in handy in a number of situations, from hurtful language being used, to a disrespectful argument breaking out, to someone’s behavior stalling the progress of the conversation.** During a time-out, this member (or the facilitators) can lead the group in an honest discussion of the incident, and then check back in with the agenda. Depending on the situation, a small group may step out together to get clear about what just happened (see p. 49), and—if further discussion is needed—make a plan to engage the conflict (see p. 53).

Speaking up can be very scary to do, especially in larger group settings! Stage fright, fear of others minimizing one’s concerns, and anxiety about “sticking one’s neck out” are very real feelings that we all experience at times. We hope to slowly develop a culture in meetings where people feel comfortable and brave enough to express how they’re feeling during challenging moments. Most of us are not socialized for this behavior, so if we’re going to make this work, there needs to be transformation in all of us.

Here are a couple of examples of how to speak directly to a member who is displaying harmful behavior in the moment:

Oof, you know what? I think I need to pause for a moment. ____, you just said something that really offended me. I’m not sure if that’s what you intended, but I don’t feel right moving forward without addressing this. Can we take a few minutes to discuss what just happened as a group?²

O, si un miembro en particular parece estar atrapado en un patrón de comportamiento dañino, podría ser necesaria una respuesta más fuerte:

_____, lo siento, pero estás actuando de manera completamente inapropiada. La forma en que le hablas a las mujeres aquí es inaceptable. Tiene que parar. Entonces ¿que debemos hacer? ¿Capacitación? ¿Terapia? ¿Estás comprometidx con cambiar la cultura dentro de nuestra sección?

Una pausa puede consistir en solicitar claridad:

¿Que ocurrió? Estoy en tu equipo y quiero entender qué estaba pasando contigo cuando dijiste eso.

En estos ejemplos, **observe cómo el miembro nombra claramente el comportamiento dañino, invita al grupo a brindar apoyo y también brinda una oportunidad para que esa persona cambie su comportamiento en el futuro.**

Sin embargo, queremos señalar que participar en un conflicto solo para generar conflicto generalmente no es útil y probablemente no conducirá a ninguna solución generadora. Si bien nuestra cultura generalmente evita los conflictos abiertos, siempre habrá quienes inicien conflictos por el gusto de hacerlo, incluso si no son plenamente conscientes de que es por eso que lo hacen. Por esta razón, creemos que es esencial cuando se trabaja en situaciones de conflicto y daño recordar y reafirmar los valores que el grupo ya ha acordado. Estos valores pueden incluir cosas como poner fin al daño y a la violencia interpersonal, estar enfocados en la solución, mantener la dignidad de todxs lxs involucradxs y permanecer curiosx y abiertx a aprender más sobre las experiencias de nues-trxs compañerxs.

Or, if a particular member seems to be stuck in a pattern of harmful behavior, a stronger response might be necessary:

_____, I'm sorry but you are acting completely inappropriately. The way you talk to women here is unacceptable. It has to stop. So what do we need to do? Training? Therapy? Are you committed to shifting the culture within our local?

A time-out can be about requesting clarity:

What happened there? I'm on your team and I want to understand what was going on for you when you said that.

In these examples, **notice how the member clearly names the harmful behavior, invites the group to support, and also provides an opening for that person to change their behavior in the future.**

We do want to note, however, that engaging in conflict for the sake of conflict is usually not helpful, and probably will not lead to any generative solutions. While our broader culture generally avoids open conflict, there will always be those who initiate conflicts for the fun of it, even if they're not fully aware that that's why they're doing it. For this reason, we think it's essential when working through conflict and harm to remember and reaffirm the values the group has already agreed upon. These values may include things like ending harm and interpersonal violence, being solution-oriented, maintaining the dignity of everyone involved, and staying curious and open to learning more about our comrades' experiences.

Preste atención a lo que su cuerpo le dice mientras se organiza. A continuación se muestran algunos ejemplos de sensaciones corporales que pueden indicarle que es hora de pedir una pausa durante una reunión.

Pay attention to what your body is telling you while you're organizing! Here are some examples of bodily sensations that may be telling you it's time to call for a "time-out" during a meeting.



respiración bloqueada
stuck breath



cerrazón
shut down



agotamiento
exhaustion



sensación de pavor
sense of dread



disociación
dissociation



sensación de hundimiento
sinking sensation



creando una coraza protectora
protective shell



entumecimiento
numbness



ganas de huir
urge to flee

Conociendo sus trampas cerebrales

Para cambiar nuestra cultura hacia una que enfrente el conflicto de manera productiva, debemos familiarizarnos con los comportamientos comunes que se interponen en el camino de esa transformación. Familiarícese con los términos de la lista a continuación e identifique qué “trampas cerebrales” le impiden enfrentar productivamente un conflicto. Una trampa cerebral muy común es resistirse a la responsabilidad. Tome nota de que incluso usted podría resistirse a la rendición de cuentas en algún momento y haga un plan para cuando eso suceda (consulte la [Hoja de trabajo: Para la persona que hace daño](#)). Estos hábitos son difíciles de desechar, pero son más fáciles de superar una vez que los nombramos. Conozca también los estilos de conflicto de sus compañeros, de modo que cuando surja un conflicto, tenga una base más sólida para construir un equipo de apoyo y saber qué habilidades puede aportar cada persona.

A continuación se muestran algunas formas en las que hemos notado que surgen trampas cerebrales dentro de los espacios SILA. Identifique en cuáles suele caer usted:³

- **Agradar a las personas:** asumir tareas que no tiene la capacidad de realizar adecuadamente
- **Tener siempre la razón:** hablar más de una vez durante una reunión para defender sus puntos de vista, a pesar de que no todos han tenido la oportunidad de hablar todavía
- **Culpar:** no asumir sus errores
- **Descalificar lo positivo:** permitir que un falso sentido de urgencia nos impida hacer una pausa para reflexionar sobre las victorias relacionales
- **Falacia del cambio:** esperar a que “alguien más” en SILA aborde la misoginia en lugar de tomar medidas en su sección
- **Falacia de la justicia:** decidir que no le gusta una persona

Knowing your brain traps

In order to shift our culture towards one that productively engages conflict, we need to familiarize ourselves with common behaviors that stand in the way of that transformation. Get to know the terms in the list below, and identify which “brain traps” keep you from productively engaging in conflict. A very common brain trap is resisting accountability. Make a note to yourself that even you might resist accountability at some point and make a plan for when that happens (see [Worksheet: For Person Doing Harm](#)). These habits are hard to shake, but are easier to overcome once we’ve named them. Get to know your comrades’ conflict styles too, so that when conflict arises, you have a stronger foundation for building a support team and knowing what skills each person can contribute.

Below are some ways that we’ve noticed brain traps arising within LATU spaces. Note which ones you tend to fall for.³

- **People-pleasing:** taking on tasks you don’t have capacity to appropriately accomplish
- **Always being right:** speaking more than once during a meeting to defend your viewpoints, despite not everyone having had a chance to speak yet
- **Blaming:** failing to take ownership of your mistakes
- **Disqualifying the positive:** Letting a false sense of urgency keep us from pausing to reflect on relational wins
- **Fallacy of change:** waiting for “someone else” in LATU to address misogyny instead of taking steps in your local
- **Fallacy of fairness:** you decide you dislike a person who eats meat or patronizes a particular business
- **Jumping to conclusions:** making an assumption about a person’s class based on what they wear
- **Filtering:** you refuse to respect someone’s stated pronouns because they don’t fit your own notions of gender

que come carne o que es condescendiente con un negocio en particular

- **Sacar conclusiones precipitadas:** Hacer una suposición sobre la clase de una persona en función de su ropa
- **Filtrar:** negarse a respetar los pronombres declarados por alguien porque no se ajustan a sus propias nociones de género
- **Leer mentes:** “saber” que otros miembros del sindicato piensan que está holgazaneando, por lo que le da menos importancia a las reuniones y otras tareas que acordó completar
- **Categorizar y categorizar erróneamente:** decidir que alguien “no está de nuestro lado” solo basándose en un error
- **Magnificación y minimización:** obsesionarse con los errores de alguien y/o crear excusas para no abordar el acoso de un miembro del sindicato
- **Catastrofismo:** asumir resultados muy negativos y altamente improbables
- **Sobregeneralización:** sin indagar más, decide que uno de sus compañeros es frío ya que no lo saludó con suficiente cordialidad
- **Personalización:** culpar al facilitador de la reunión por algo sobre lo que no tenía control, como problemas de audio o un conflicto que surge
- **Declaratorias de lo que “debería” hacer:** cerrar los debates grupales sobre cualquier tema que se haya discutido previamente, sin permitir que nuevos factores y experiencias influyan en una dinámica de grupo en constante evolución
- **Razonamiento dicotómico:** uno de sus compañeros olvida enviar un anuncio y transcurre un plazo. Ahora lo desprecia.

- **Mind reading:** you “know” other union members think you’re slacking, so you flake on meetings and other tasks you agreed to complete
- **Labeling and mislabeling:** you decide someone is “not on our side” based on one mistake
- **Magnification and minimization:** obsessing over someone’s faults/making excuses for not addressing a union member’s bullying
- **Catastrophizing:** you assume highly unlikely, worst-case scenario outcomes
- **Overgeneralization:** Without asking questions, you decide one of your comrades is cold because they didn’t give you a warm enough greeting
- **Personalization:** You blame the meeting facilitator for something over which they had no control, like audio issues, or a conflict that arises
- **Should statements:** you shut down group debates about anything that’s been discussed before, without allowing new factors and experiences to influence an ever-evolving group dynamic
- **Dichotomous reasoning:** one of your comrades forgets to send out an announcement and a deadline passes. You now have contempt for them.

Mapeo de grupos

Su grupo está formado por las personas a las que llamaría si padeciera de violencia, daño o abuso; si deseara ayuda para asumir responsabilidad por violencia, daño o abuso que usted cometió; si fue testigo de violencia; o si alguien cercano fue violento o fue abusado.

—Mia Mingus, *Pods and Pod Mapping Worksheet*⁴

Durante una crisis podemos sentirnos solos. Bajo el sistema capitalista, un sistema dedicado a facilitar esta realidad, estamos alienados, aislados y vulnerables. El mapeo de grupos reconoce el hecho de que cuando ocurre un daño, muchas personas no tienen una práctica de respaldarse y tener confianza en sus propias comunidades. El mapeo de grupos es una forma de visualizar la realidad actual y vivida de nuestras relaciones y recursos, para luego avanzar hacia la organización y el acceso a una red de atención en nuestro sindicato. Esto nos ayuda a dejar de depender de los sistemas de castigo y, en cambio, a depender de nosotros mismos y de los demás.

Puede tener diferentes grupos para diferentes circunstancias. Por ejemplo, puede tener un grupo de terremotos que esté formado por personas en las que confía y que viven cerca de usted; un grupo para cuando ha lastimado a alguien, compuesta por personas que pueden ser honestas pero que se preocupen por usted; y otro grupo de personas a las que puede llamar para organizar una defensa contra el desalojo.

Pod mapping

Your pod is made up of the people that you would call on if violence, harm, or abuse happened to you; if you wanted support in taking accountability for violence, harm, or abuse that you've done; if you witnessed violence; or if someone you care about was being violent or being abused.

—Mia Mingus, *Pods and Pod Mapping Worksheet*⁴

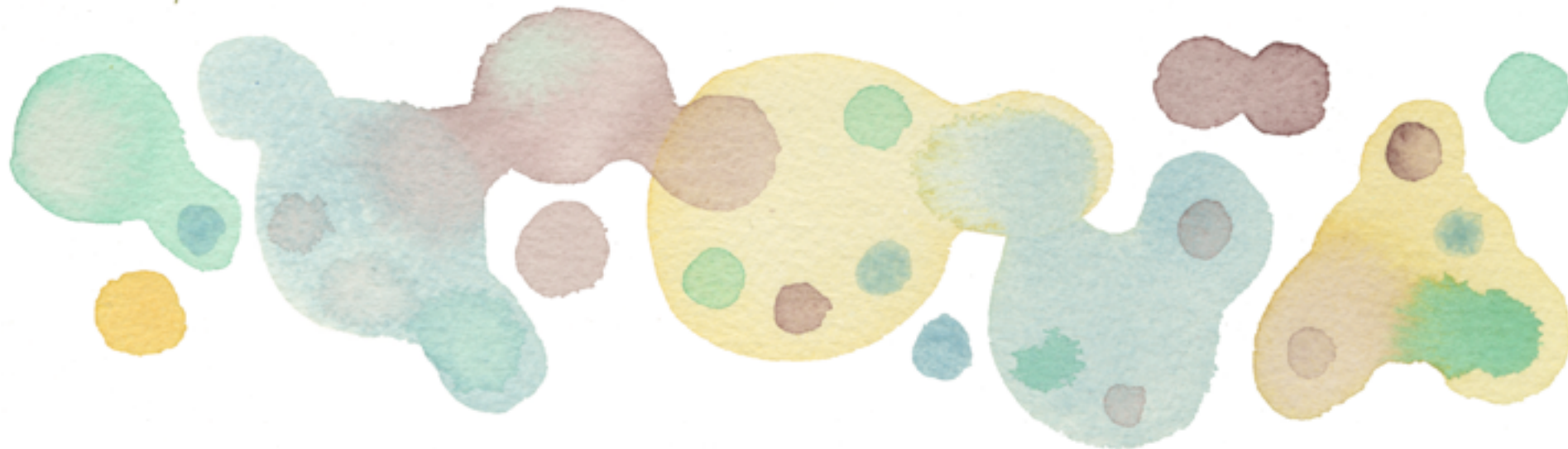
In a crisis, we can feel like we are alone. Under capitalism, a system invested in facilitating this reality, we are alienated, isolated, and vulnerable. Pod mapping acknowledges the reality that when harm happens, many people don't actually have a practice of reliance and trust in their own communities. Pod mapping is a way for us to visualize the current, lived reality of our relationships and resources, and then move towards organizing and accessing a network of care in our union. This helps us to stop relying on systems of punishment and instead to rely on ourselves and each other.

You may have different pods for different circumstances. For example, you might have an earthquake pod that's made up of people you trust who live closest to you; a pod for when you've harmed someone, made up of people who can be real but caring with you; and a pod of people you can call on to organize an eviction defense.

Aspectos clave a tener en cuenta acerca de los grupos:

- “Grupo” y “comunidad” no siempre son lo mismo. Comunidad es a menudo un término vago; Los grupos deben estar formados por personas específicas a las que puede acudir en situaciones específicas.
- Está bien si solo comienza con una o dos personas en su grupo. Siempre puede agregar personas a medida que genere confianza con ellos.
- Es importante formar un grupo para los compañeros miembros de SILA que le puedan ayudar a tomar responsabilidad, y un grupo para cuando se sienta alienado y/o herido. Nutrir los grupos dentro del sindicato puede ser una base para prevenir crisis al fortalecer las relaciones.
- La confianza (y **no** el análisis u orientación políticos) es el factor más importante para crear grupos sólidos.

¿Listo para probarlo? Mapee sus propios grupos utilizando la Hoja de trabajo de mapeo de grupos. (p. 132).



Key things to keep in mind about pods

- “Pods” and “community” are not always the same thing. Community is often a vague term; pods should be made up of specific people who you can turn to in specific situations.
- If you start with only one or two people in your pod, that’s okay! You can always add people on as you build trust with them.
- It’s important to form a pod for fellow LATU members to help you hold yourself accountable, and a pod for when you feel alienated/hurt. Nurturing pods within the union can be a foundation for preventing crisis by strengthening relationships.
- Trust (and **not** political analysis or orientation) is the most important factor in creating strong pods.

Ready to try it out? Map your own pods using the Pod mapping worksheet (p. 133).

Nota:

Si sabe que padeció violencia emocional, física o sexual, vaya a la Sección 3 (p.107).

Note:

If you know that emotional, physical, or sexual violence took place, go to Section 3 (p. 107).

SECCIÓN 2: INTERVENCIÓN EN DAÑO CONTINUO Y MANEJO DE CONFLICTOS



SECTION 2: INTERVENING IN ONGOING HARM AND ENGAGING CONFLICT

Este proceso tiene cinco fases que puede utilizar para guiarle desde su primera inclinación a arreglar las cosas, hasta las transformaciones a más largo plazo que sus camaradas y su sección pueden comprometerse a dar seguimiento. Esperamos, como mínimo, proporcionar un mapa que los lugareños de SILA puedan adoptar como norma y práctica comunitaria, y luego confiar en este como guía cuando ocurra un conflicto o daño. Recomendamos leer las cinco fases para familiarizarse con el proceso y luego comenzar con la *Fase 1: Aclarar lo que está sucediendo*.

Fase 1: Aclarar lo que está sucediendo (p. 48)

Esta es una fase que puede realizar por su cuenta, o con un amigo o camarada. Implica nombrar lo que está sucediendo y comprender mejor quiénes están involucrados.

Fase 2: Intentar la comunicación directa (p. 52)

Si se siente capaz de abordar el conflicto uno a uno, esta fase le ayuda a acercarse a la otra persona.

Fase 3: Planificación y preparación (p. 60)

En esta fase, le informará a la otra parte que desea participar en este proceso. Luego, reunirá un equipo de soporte y creará un consenso sobre el alcance del problema en cuestión.

Fase 4: Tomar acción/intervención comunitaria (p. 68)

Esta fase lleva al grupo a través de una serie de conversaciones, en las que usted nombra lo que sucedió, establece metas e identifica los pasos a seguir.

Fase 5: Seguimiento (p. 94)

Esta fase describe varias formas en las que usted, sus camaradas y su sección pueden comprometerse a crear una transformación positiva. Dar seguimiento significa prevenir daños futuros y evitar que los conflictos futuros lleguen a un punto de crisis.

Nota: Este proceso se adaptó de las fases descritas en el [Creative Interventions Toolkit Caja de herramientas](#), que es un recurso invaluable para las intervenciones comunitarias en situaciones que involucran agresión sexual y violencia doméstica. Hemos destilado, editado y adaptado el contenido de cada fase para acomodar tanto el conflicto como el daño, y diseñamos un enfoque que creemos responde a los detalles de una organización horizontal basada en voluntarios como SILA.

This process has five phases that you can use to guide you from your first inclination to set things right, through to longer-term transformations that your comrades and your local can commit to pursuing. We hope, at minimum, to provide a map that LATU locals can adopt as a norm and community practice, and then rely on as a guide when conflict or harm occur. We recommend reading through all five phases to familiarize yourself with the process, and then starting with *Phase 1: Getting clear about what's going on*.

Phase 1: Getting clear about what's going on (p. 49)

This is a phase you can do on your own, or with a friend or comrade. It involves naming what's happening, and gaining a better understanding of who is involved.

Phase 2: Trying direct communication (p. 53)

If you feel able to engage the conflict one-on-one, this phase helps you approach the other person.

Phase 3: Planning and preparation (p. 61)

In this phase, you'll let the other party know that you want to engage this process. Then, you'll assemble a support team and create consensus around the scope of the issue at hand.

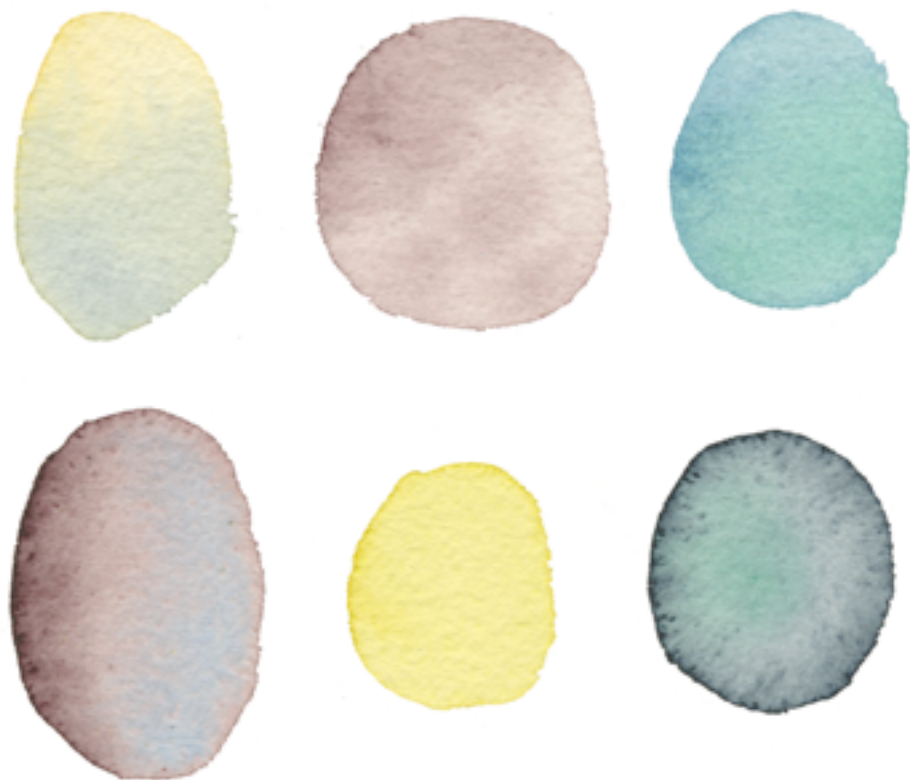
Phase 4: Taking community action (p. 69)

This phase leads the group through a series of conversations, in which you name what happened, set goals, and identify action steps.

Phase 5: Following through (p. 95)

This phase outlines various ways in which you, your comrades, and your local can commit to positive transformation. Following through means preventing future harm and preventing future conflicts from reaching a crisis point.

Note: This process was adapted from the phases outlined in the [Creative Interventions Toolkit](#), which is an invaluable resource for community interventions in situations involving sexual assault and domestic violence. We've distilled, edited, and adapted the content of each phase to accommodate conflict as well as harm, and designed an approach that we think responds to the particulars of a volunteer-based, horizontal organization like LATU.



Fase 1: Aclarar lo que está sucediendo

Esta fase puede ser iniciada por cualquier persona: un miembro de SILA que note una tensión, cualquier persona que esté sufriendo un daño, cualquier persona involucrada en un conflicto o alguien que haya lastimado a otro miembro del sindicato.



Phase 1: Getting clear about what's going on

This phase can be initiated by anyone: a LATU member who notices a tension, anyone experiencing harm, anyone engaged in conflict, or someone who has hurt another member of the union.

A menudo, el primer paso es nombrar lo que está sucediendo.

A continuación se presentan algunas preguntas que pueden resultar útiles. Una persona involucrada en un conflicto o daño puede meditar sobre estas preguntas solo o reflexionar sobre ellas con otras personas en las que confíe. No es necesario formular estas preguntas en orden, y las personas deben tomarse todo el tiempo que necesiten para considerarlas.

- **¿Qué está pasando?**
- **¿Puede desenredar los diferentes tipos de tensión involucrados? Puede haber varias causas fundamentales, por ejemplo:**
 - Conflicto de personalidad, en el que dos personas son incompatibles
 - Un conflicto político tal como un desacuerdo sobre las tácticas y los objetivos del trabajo organizativo de SILA.
 - Daño derivado de dinámicas de poder desiguales, que a menudo se materializan en comportamientos y lenguaje sexistas, homofóbicos, transfóbicos, xenófobos, clasistas, capacitistas o racistas (a veces denominados “microagresiones”)
 - Agendas ocultas
 - Diferencias culturales
 - Conflictos de límites
 - Comportamiento personal errático
 - Daño derivado de una mala comunicación; por ejemplo, un miembro nuevo se siente excluido o no es bienvenido porque los miembros con más experiencia no lo han ayudado a integrarse
- **¿Se está perjudicando a la gente?**
 - ¿Quién inicia el comportamiento dañino?
 - ¿Quién acaba siendo perjudicado?
 - ¿Cuál es el impacto de este daño?
 - ¿Qué acciones están motivadas por el poder y el control?
 - ¿Qué acciones están motivadas por un intento de mantener la seguridad e integridad en una situación que ya es dañina?
 - ¿Qué otras personas o dinámicas son relevantes de manera positiva?
 - ¿Qué otras personas o dinámicas han sido perjudiciales o han empeorado las cosas?

Often the first step is naming what's going on. Below are some questions that might be helpful. An individual involved in conflict or harm might meditate on these questions alone or reflect on them with others they trust. These questions don't need to be asked in order, and people should take all the time they need to consider them.

- **What is going on?**
- **Can you disentangle the different types of tension involved? There may be multiple root causes, for example:**
 - Personality conflict, in which two people are incompatible.
 - A political conflict—for example, disagreement about the tactics and goals of LATU's organizing work
 - Harm stemming from unequal power dynamics, often embodied in sexist, homophobic, transphobic, xenophobic, classist, ableist or racist behavior and language (sometimes referred to as “microaggressions”)
 - Hidden agendas
 - Cultural differences
 - Boundary conflicts
 - Erratic personal behavior
 - Harm stemming from poor communication—for example, a new member feeling left out or unwelcome because experienced members haven't helped them get plugged in
- **Are people being harmed?**
 - Who starts the harmful behavior?
 - Who ends up getting harmed?
 - What is the impact of this harm?
 - Whose actions are motivated by power and control?
 - Whose actions are motivated by an attempt to maintain safety and integrity in an already harmful situation?
 - What other people or dynamics are relevant in positive ways?
 - What other people or dynamics have been harmful or made things worse?



Fase 2: Intentar la comunicación directa

Puede ser muy difícil decirle a alguien que nos sentimos incómodos con respecto a algo que ha hecho o reconocer que hemos hecho algo que podría haber incomodado a otra persona. **Las ganas de evadir son una respuesta natural al condicionamiento social, pero no tenemos que dejar que gobiernen nuestro acercamiento al conflicto.** Después de tomarse un tiempo para reflexionar y nombrar lo que está sucediendo, le recomendamos que intente comunicarse directamente con la otra persona. Puede ser útil acordar una hora para hablar en lugar de tratar de abordarlo espontáneamente. **Antes de hablar, le recomendamos que se tome el tiempo suficiente para aclarar cuáles son sus objetivos en la conversación:**

- ¿Qué quiere específicamente que la otra persona escuche?
- ¿Qué pueden hacer para demostrarle que lo han escuchado y se han tomado en serio sus inquietudes?
- ¿Cuál sería el mejor resultado de esta conversación?

Phase 2: Trying direct communication

It can be very difficult to tell someone that we're uncomfortable with something they have done, or to acknowledge that we have done something that might have made another person uncomfortable. **Avoidant feelings are a natural response to social conditioning, but we don't have to let them govern our approach to conflict.** After taking some time to reflect and name what's going on, we encourage you to try to reach out directly to the other person. It may help to ask them to set up a time to talk instead of trying to bring it up out of the blue. **Before talking, we recommend that you take enough time to get some clarity on what your goals are for the conversation:**

- What do you want to make sure the other person hears?
- What can they do to show you that they've heard you and taken your concerns seriously?
- What would be the best outcome of this conversation?

El Creative Interventions Toolkit Caja de Herramientas proporciona una excelente descripción general para determinar si la comunicación directa es apropiada para una situación particular:

En comunidades donde las ideas sobre responsabilidad comunitaria son más conocidas, hemos visto que, a veces, estos procesos sustituyen a la comunicación directa. Vivimos en un mundo en que a menudo somos insensibles, cometemos errores y no somos conscientes del impacto que tenemos en los demás. Mientras algunas de esas actitudes requieren el tipo de intervención del que trata esta Caja de Herramientas, hay veces en que las personas pueden empezar con la comunicación directa. Se puede:

- *pensar sobre las actitudes y comportamientos que fueron dañinos y hablar directamente con la persona que causó el daño.*
- *pedir apoyo para poder pensar más claramente sobre los detalles y estar preparadx para esa comunicación.*
- *pedir compañía para hablar con la otra persona, y que el acompañante sea un apoyo y un testigx de cómo responde la otra parte, o para proveer seguridad emocional y física.*
- *expresar cuál ha sido el daño, hablar de cómo se ha sentido, y pedir que la otra parte escuche sin excusarse, interrumpir o discutir.*
- *pedir que la otra persona reflexione sobre lo que le ha dicho y volver en otro momento para continuar la conversación.*

**– Creative Interventions Toolkit
Caja de Herramientas**

The Creative Interventions Toolkit provides an excellent overview for determining whether direct communication is appropriate for a particular situation:

What we have also found is that in communities in which the ideas about community accountability have become common or popular, community accountability and processes for accountability sometimes become a substitute for direct communication. We live in a world where we are regularly insensitive, where we make mistakes, where we are unaware of our impact over others. While some of these attitudes and behaviors calls for the types of interventions we are talking about in this Toolkit, there are times when people can begin with direct communication. They can:

- *think about the attitudes or behaviors that were hurtful and speak directly to the person who caused harm*
- *get help and support to think more clearly about what they want to say in order to prepare for this communication*
- *bring somebody with them to stand by in order to support them and to make sure that someone else is there to hear and see the other person's response - or to provide for emotional or physical safety*
- *state the harm, talk about how they felt, and ask that the other person listen without excuses, interruptions, or arguments*
- *ask the other person to think about what was said and come back at another time for continued discussion*

–Creative Interventions Toolkit

Obstáculos para la comunicación directa:

A veces, el primer impulso que tenemos cuando nos lastiman es transmitir nuestro dolor a través de chismes negativos o en las redes sociales. Los chismes y las acusaciones pueden dañar a la persona que chismea, al objetivo, al grupo y al movimiento. Suele magnificar el conflicto. Nos hace sentir conectados momentáneamente con las personas con las que nos estamos desahogando hasta que nosotros, inevitablemente, la cagamos.¹ Esto no significa que no debamos compartir las experiencias difíciles que estamos teniendo para poder acceder a un apoyo. A menudo necesitamos una perspectiva externa para aclarar lo que estamos sintiendo, validar y afirmar nuestras experiencias, hablar sobre los posibles resultados y respuestas y obtener algo de simpatía.

Obstacles to direct communication:

Sometimes the first impulse we have when we are hurt is to broadcast our pain through negative gossip or on social media. Gossip and accusations can hurt the person doing the gossiping, the target, the group, and the movement. It usually magnifies conflict. It makes us feel momentarily connected to the people we are venting to until we ourselves, inevitably, fuck up.¹ This does not mean that we should not share difficult experiences we are having so we can access support. We often need an outside perspective to clarify what we are feeling, validate and affirm our experiences, talk through potential outcomes and responses, and get some sympathy.



¿Cómo podemos saber si estamos participando en una agresión pasiva y chismes negativos que podrían dañar a alguien? ²

- ¿A quién le estoy contando?
- ¿Estoy haciendo campaña contra la otra persona?
- ¿Me estoy burlando de ellxs o estoy siendo cruel?
- ¿Estoy creando una obsesión con las faltas de alguien?

How can we tell if we are engaging in passive aggression and negative gossip that might harm someone?²

- Who am I telling?
- Am I campaigning against the other person?
- Am I mocking them or being cruel?
- Am I building an obsession with someone's faults?

Cuando muchas personas en un sindicato hablan a espaldas de otrxs en lugar de entablar conflictos de manera productiva, se puede desestabilizar la organización, generando amplias condiciones de desconfianza, ansiedad y traición, y contribuyendo a las jerarquías existentes y los desequilibrios de poder. Para preocuparnos de los demás no es necesario que sean de nuestro agrado. **Podemos recordar los valores que tenemos en común y hacer un plan de acción práctico y razonable para cumplir con los compromisos.**

Además de los chismes, el otro gran obstáculo es el impulso de proyectar todos los sentimientos negativos sobre nosotros mismos. Puede resultar más fácil culparnos a nosotros mismos en lugar de lidiar con el estrés de abordar el conflicto directamente. Sin embargo, este es un movimiento que requiere de todxs. Para que nuestro trabajo sea exitoso, todxs debemos sentir que pertenecemos y que tenemos contribuciones importantes que hacer, y debemos ser capaces de confiar lxs unxs en lxs otrxs y trabajar juntxs.

Si tiene dudas acerca de tener una conversación cara a cara, sea honesto consigo mismo y vea si esta opción es viable para usted (tal vez sea un miembro nuevo, o esto le hace sentir incómodo o inseguro, puede no ser razonable probarlo, etc.). De ser el caso, pase a la Fase 3: Planificación y preparación (p. 60).

Si intentó la comunicación directa y ambas partes están satisfechas con el resultado, vaya a la Fase 5: Seguimiento (p. 94). Si usted y la otra persona sienten que se beneficiarían de una conversación y un apoyo más estructurados, continúe con la Fase 3: Planificación y preparación (p. 60).

When lots of people in a union are gossiping instead of productively engaging conflicts, it can destabilize the organization, making for broad conditions of distrust, anxiety, and betrayal, and contributing to existing hierarchies and power imbalances. **We don't have to like people to care for them. We can remind ourselves of values we have in common, and make a practical, reasonable action plan for following through with commitments.**

In addition to gossip, the other major obstacle is the impulse to project all of the negative feelings onto ourselves. It can feel easier to blame ourselves instead of dealing with the stress of addressing the conflict directly. However, this is a movement that needs all of us. In order for our work to be successful, we need to all feel that we belong and have important contributions to make, and we need to be able to trust each other and work together.

If you have hesitations about having a one-on-one conversation, look inside yourself and see if this option might not be possible for you (maybe you're a newer member, or it makes you feel uncomfortable or unsafe, it may be unreasonable for you to try, etc). If that's the case, move on to Phase 3: Planning and Preparation (p. 61).

If you try direct communication and both parties are satisfied with the outcome, go to Phase 5: Following Through (p. 95). If you and the other person feel you would benefit from more structured conversation and support, move on to Phase 3: Planning and Preparation (p. 61).

Fase 3: Planificación y preparación

Si ha leído el resto de esta guía y ha aplicado los pasos que parecían adecuados para su situación (prácticas continuas, comunicación directa, construcción y acercamiento a su grupo), y aún siente que necesita una respuesta comunitaria más grande y más formal, las fases 3 y 4 podrían brindarle esa solución.

Queremos recalcar que estas fases requieren de un compromiso real. A menudo se trata de un equipo de miembros dedicados que planifican, se reúnen, reflexionan y (con suerte) se recuperan en el transcurso de semanas, meses o incluso años. Antes de pasar directamente a esta sección, lo invitamos a considerar las siguientes preguntas³ para ver si un proceso estructurado es el paso apropiado para su situación:

- ¿Qué quieren las personas más afectadas?
¿Qué buscan en este proceso?
- ¿Qué miembros de la comunidad (tanto dentro como fuera de SILA) están disponibles para ayudarle durante todo el proceso?
- ¿Cuáles son las dinámicas de poder en juego en el conflicto/daño?
- ¿Cuánto tiempo tomará esto?
¿Cuánto tiempo (horas por semana/mes) puede dedicar su grupo de manera realista a un proceso estructurado?

Phase 3: Planning and Preparation

If you've read through the rest of this guide and tried the steps that seem appropriate to your situation (ongoing practices, direct communication, building and reaching out to your pod), and you feel like you need a larger, more formal community response, then Phases 3 and 4 are for you.

We want to stress that these phases require a real commitment. It often involves a team of dedicated members who are planning, meeting, reflecting, and (hopefully) healing over the course of weeks, months, or even years. Before jumping right into this section, we invite you to consider the following questions³ to see if a structured process is the appropriate move for your situation:

- What do the people who were most affected want?
What do they need from this process?
- Which community members (both in and out of LATU) are available to help support you throughout the process?
- What are the power dynamics at play in the conflict/harm?
- How much time will this take?
How much time (hours per week/month) can your group realistically commit to a structured process?

Enfrentar el conflicto y confrontar el daño son desafíos que involucran a nuestro sistema nervioso. La mayoría de las veces, después de que el conflicto desaparece, debemos tomar una pausa. Necesitamos poner los pies en la tierra y volver a sentirnos como nosotros mismos. Antes, durante y después de un conflicto, recomendamos algunos ejercicios de enraizamiento. Estas son técnicas que algunas personas consideran útiles para regular su sistema nervioso. Pueden ayudarlo a pasar de un impulso de “pelea o huida” a otro en donde se da pie a la conversación, la reflexión y el procesamiento.

Consulte la Hoja de trabajo: *Ejercicios de enraizamiento* (p. 114).

1

El primer paso es informar a la otra persona o personas involucradas en el conflicto que le gustaría resolver este con ellos.

Como comunidad, esperamos que los demás miembros de SILA participen en esta guía de buena fe. Si alguien se niega a participar en cualquier tipo de proceso relacionado con un conflicto o daño del que ha formado parte, y su comportamiento continúa causando daño, la sección puede decidir pedirle que se retire del trabajo.

Consulte la Hoja de trabajo: *Dando un paso atrás* (p. 120).

Engaging conflict and confronting harm are challenges that engage our nervous system. More often than not, after conflict goes down, we need to take a pause. We need to get grounded, and to feel like ourselves again. Before, during, and after conflict, we recommend some grounding exercises. These are techniques that some people find helpful to regulate their nervous system. They may help you move from a “fight or flight” impulse, into a space where conversation, reflection, and processing can take place. See *Worksheet: Grounding Exercises* (p. 115).

The first step is to inform the other person or people involved in the conflict that you would like to work through the conflict with them.

As a community, we expect fellow LATU members to engage this guide in good faith. If someone refuses to participate in any sort of process relating to a conflict or harm that they’ve been a part of, and their behavior continues to cause harm, the local may decide to ask them to step back from the work.

See *Worksheet: Stepping Back* (p. 121).

1



2

El siguiente paso es reunir un grupo de 2 a 4 partidarios que puedan comprometerse a llevar a cabo este proceso.

Cada parte debe invitar a un número igual de simpatizantes que tengan suficiente distancia de la situación en cuestión para poder mantener la mente abierta, trabajar colectivamente y pensar en situaciones complejas sin llegar a conclusiones precipitadas. Si las personas en conflicto no comparten un idioma preferido, asegúrese de que al menos uno de los partidarios pueda realizar una interpretación consecutiva. Quienes apoyan deben estar preparados para desempeñar funciones de apoyo. Consulte [Lista de verificación de roles de equipo](#), [Formando un equipo](#) y [Cinco hábitos para desarrollar sus equipos de responsabilidad \(en inglés\)](#).

Al intervenir en un daño:

- Al menos un partidario debe poder interactuar de manera productiva con la persona que hace el daño y ayudarla a cambiar su comportamiento y detener el daño. Consulte [Aliades en el proceso de responsabilidad](#).
- Los partidarios deben averiguar qué necesita la persona que sufre el daño de inmediato para detener este. Algunos ejemplos pueden ser distancia de la persona que hace el daño o distancia de la sección/comité.
- La persona que sufre el daño puede determinar que no puede desempeñar un papel activo en la intervención. Consulte la [Tabla de participación de los sobrevivientes](#).

Nombre las condiciones mínimas.

Las personas involucradas en la situación, así como quienes las apoyan, deben tener claro las condiciones mínimas que necesitarán para participar en el proceso. Algunos ejemplos:

- “Solo puedo reunirme una vez a la semana para esto”.
- “Necesito un intérprete para participar”.
- “Necesitaré cuidado infantil solidario para estar presente en las conversaciones”.

3

The next step is to assemble a group of 2–4 supporters who can make a commitment to see this process through.

Each party should invite an equal number of supporters who have enough distance from the situation at hand to be able to keep an open mind, to work collectively, and to think through complex situations without jumping to conclusions. If the people in conflict with one another don't share a preferred language, try to make sure at least one of the supporters can carry out consecutive interpretation. The supporters should be prepared to fill support roles.

See [Team Roles Checklist](#), [Assembling a Team](#) and [Five Habits to Build in Your Accountability Teams](#).

When intervening in harm:

- At least one supporter should be able to engage productively with the person doing harm and support them in changing their behavior and stopping the harm. See [Accountability Allies](#).
- The supporters need to find out what the person experiencing harm needs immediately in order to stop the harm. Some examples might be space from the person doing harm or space from the local/committee.
- The person experiencing harm may determine that they're not able to play an active role in the intervention. See [Survivor Involvement Chart](#).

Name bottom lines.

The people involved in the situation as well as their supporters need to be clear about the minimum accommodation that they will need in order to engage in the process. Some examples include:

- “I can only meet about this once a week.”
- “I need an interpreter to be involved.”
- “I'll need solidarity childcare in order to be present for conversations.”

2

3

- “No puedo hablar sobre esto en mensajes de texto”.
- “Quiero que quienes me apoyan estén presentes en toda conversación”.

Al intervenir en un daño, la persona que sufrió el daño puede decidir:

- “Quiero participar en esta intervención, pero no me reuniré cara a cara con la persona que provocó el daño”
- “Quiero que se lleve a cabo esta intervención, pero prefiero escuchar los informes de quienes me apoyan a estar presente”

4

Cree un consenso grupal en torno al alcance del problema en cuestión.

- **¿Abarca este problema a más de dos personas?**
- **¿Hay más involucrados que deberían integrarse a este proceso?** Si es así, comuníquese con ellos e invítelos a participar en este trabajo.
- **¿Es este un problema estructural?** Al abordar problemas arraigados en patrones más amplios dentro del sindicato o la sociedad en general, el grupo puede decidir llevar a cabo la discusión en un foro público (por ejemplo, “¿Cómo combatiremos el dominio del idioma inglés en nuestra sección?”)

- “I can’t communicate about this over text message.”
- “I want all supporters present at every conversation.”

When intervening in harm, the person who experienced harm may decide:

- “I want to be involved in this intervention, but I won’t be meeting the person who did harm face-to-face”
- “I want this intervention to happen, but I would rather hear report-backs from the supporters than be present for it”

Create group consensus around the scope of the issue at hand.

- **Is this problem bigger than just two people?**
- **Have others been involved that need to be folded into this process?** If so, reach out to them and invite them into this work.
- **Is this a structural issue?** When tackling issues rooted in larger patterns within the union or society at large, the group may decide to have the discussion within a public forum (e.g., “How will we combat English-language dominance in our local?”)

4



Fase 4: Toma de acción/ intervención comunitaria

4A: Nombrar lo sucedido

El objetivo de la primera conversación facilitada es que cada una de las partes describa lo que sucedió y trate de llegar a un entendimiento común de las acciones y comportamientos particulares que han contribuido al conflicto o la experiencia de daño. En situaciones que involucran daño, la persona que experimentó el daño puede decidir que no se siente cómoda al encontrarse cara a cara con la otra parte. En esos casos, los apoyadores se comunicarán en su nombre y compartirán informes con ellos.

Phase 4: Taking Community Action / Intervention

4A: Naming What Happened

The goal of the first facilitated conversation is for each of the parties to describe what happened and try to come to a common understanding of the particular actions and behaviors that have contributed to the conflict or experience of harm. In situations involving harm, the person who experienced harm may decide that they aren't comfortable meeting face-to-face with the other party. In those cases, the supporters will communicate on their behalf and share report-backs with them.

1

Tomando roles

Se debe elegir a un facilitador para la primera conversación.

Puede ser una persona del equipo de apoyadores, otra persona de la sección o incluso de otra sección. Ambas partes deben acordar quién será el facilitador. El rol del facilitador también puede rotar en casos de múltiples conversaciones. El facilitador no tiene que ser un experto en participación en conflictos o intervención en daños. Simplemente debe ser alguien con lucidez, actuar dentro de los valores y pautas del grupo, y que tenga cierta distancia del centro del conflicto o daño para estar libre del caos y la confusión que a menudo acompaña a este tipo de situaciones.

Consulte la *Hoja de trabajo: Para el facilitador* (p. 126).

El grupo también puede elegir a un coordinador. El coordinador ayudará a establecer un horario para las reuniones, enviará recordatorios de reuniones y realizará un seguimiento de la logística durante todo el proceso. En situaciones particularmente tensas o delicadas, el grupo también puede decidir que el coordinador reciba informes de cada uno de los grupos de apoyo, teniendo cuidado de no compartir información sensible, sino utilizarla para guiar el proceso teniendo en cuenta la situación de cada parte.

Consulte "*Herramientas para coordinar*" (p. 128).

2

Planificación de la primera reunión

Se debe acordar colectivamente la hora y el lugar de la reunión.

El grupo debe tener cuidado de establecer límites de tiempo y confirmar con claridad los horarios de las reuniones. Por ejemplo, "¿Puedes avisarme antes del martes qué noches de la próxima semana les queda bien?" La ambigüedad, el estrés de planear a último momento y las cancelaciones súbitas pueden amplificar las tensiones.

Idealmente, ambas partes compartirán sus historias en la misma reunión. En situaciones que involucran daño, la persona que experimentó el daño puede preferir compartir su historia en la primera reunión y que la persona que causó el daño comparta su historia en una segunda reunión. Esto puede ser útil para dar tiempo adicional a ambas partes para procesar lo que se dijo.

1

Filling roles

A facilitator should be chosen for the first conversation.

This can be a person from the team of supporters, or someone else from the local or even another local. Both parties should agree on the facilitator. The facilitator role can also rotate in cases of multiple conversations. The facilitator does not have to be an expert on conflict engagement or harm intervention. They simply need to be someone who can be clear-headed, act within the values and guidelines of the group, and who has some distance from the center of conflict or harm to be clear of the chaos and confusion that is often a part of this kind of situation.

See *Worksheet: For the Facilitator* (p. 127).

The group may also decide on a coordinator. The coordinator will help set a time for meetings, send meeting reminders, and keep track of logistics throughout the process. In particularly tense or delicate situations, the group may also decide that the coordinator receives report-backs from each of the support groups, taking care not to share sensitive information but using it to guide the process with each party's situation in mind.

See *Tools for coordinating* (p. 129).

Planning the first meeting

A meeting time and place should be collectively agreed upon. The group should take care to set time boundaries and maintain clarity for confirming meeting times. For example, "Can you let me know by Tuesday which weekday evenings next week work for you?" Ambiguity, the stress of last-minute planning, and last-minute cancellations can amplify tensions.

Ideally, both parties will share their stories at the same meeting. In situations involving harm, the person who experienced harm may prefer to share their story at the first meeting and for the person who caused the harm to share their story at a second meeting. This may be helpful in giving both parties additional time to process what was said.

2

3

Preparándose para la primera conversación

Aquí hay algunas preguntas⁴ de orientación para que ambas partes así como sus defensores las consideren:

- ¿Qué quiero de esto?
- ¿Qué queremos de esto?
- ¿Qué me ayudará a ver a la otra persona como un ser completo y complejo?
- ¿Creo que esta situación puede cambiar?
- ¿Puedo verme a mí mismo como alguien que puede escuchar lo que se dice sin estar a la defensiva?
¿Cómo es esa persona?
¿En qué otras ocasiones he estado así?
- ¿Qué puedo compartir con la persona con la que estoy en conflicto para que me conozca mejor y pueda ayudarme a sentirme conectado con ella, en lugar de ser rechazado?

En las intervenciones que implican daño, aquí hay algunas preguntas y orientación para las diferentes partes:

- Para la persona que sufre daño
- Para quienes apoyan a la comunidad
- Para la persona que hace daño
- Para el facilitador (en inglés)
- Es esencial asegurarse de que la persona que sufre el daño tenga apoyo. Consulte la [Lista de apoyo a los sobrevivientes](#)

3

Preparing for the first conversation

Here are some guiding questions⁴ for the two parties and the supporters to consider:

- **What do I want out of this?**
- **What do we want out of this?**
- **What will help me see the other person as a whole, complex being?**
- **Have I already seen the potential for this situation to change?**
- **Can I imagine myself as someone who can listen to what is being said without being defensive?
What is that person like?
When are times that I have been like this?**
- **What can I share with the person I'm in conflict with so that they know me better, and can help me feel connected to them, instead of rejected?**

In interventions involving harm, here are some questions and guidance for the different parties:

- For the person experiencing harm
- For community supporters
- For the person doing harm
- For the facilitator
- It's essential to make sure that the person experiencing harm has support. See [Supporting Survivors Checklist](#)

4

La primera conversación

En la primera conversación, el facilitador les recordará a todos las condiciones acordadas. Luego dirigirán un registro de cada una de las partes, el equipo de apoyadores y el facilitador. Aquí hay algunas preguntas a considerar:

- **¿Cómo se siente con esta conversación?**
- **¿Qué intenciones tiene?**
- **¿Qué esperanzas tiene?**
- **¿Cuáles son sus miedos?**

Sugerimos usar un círculo con cuatro rondas para permitir que cada parte describa su comprensión y experiencia del conflicto y/o daño.⁵ El grupo debe llegar a un consenso sobre quién hablará primero. La otra parte debería simplemente escuchar mientras los otros hablan. Es importante que quienes escuchan no juzguen y no piensen en lo que van a decir en respuesta mientras alguien está hablando; sólo escuchar. Cuando cada parte habla, deben tratar de no responder a la otra persona, sino hablar desde su propia experiencia. Si esto parece demasiado para abordar en una reunión, o las partes quieren más espacio para reflexionar después de las dos primeras rondas, esa pausa de 15 minutos podría convertirse en una pausa de uno o dos días.

- **Ronda 1: Describa el conflicto en orden cronológico**, de la manera más objetiva posible. Trate de no interpretar ni pensar en cómo podría responder.
- **Ronda 2: Reflexione sobre cómo le ha afectado esto.** Un ejemplo de cómo podría hacer esto sería dividirlo en dos partes: Parte 2A: Reflexione sobre el daño que ha experimentado; Parte 2B: reflexione sobre cualquier arrepentimiento.
- **Descanso de 15 min** (o más, según la comodidad del grupo)
- **Ronda 3: Resuma lo que escuchó** decir a la otra parte, sin intentar debatirlos.
- **Ronda 4: Afirmaciones:** Vaya y diga lo que admira del grupo en su conjunto.

4

The first conversation

At the first conversation, the facilitator will remind everyone of the agreed-upon bottom lines. They will then lead a check-in from each of the parties, the team of supporters, and the facilitator. Here are some questions to consider:

- **How are you feeling about this conversation?**
- **What are your intentions?**
- **What are your hopes?**
- **What are your fears?**

We suggest using a circle with four rounds to allow each party to describe their understanding and experience of the conflict and/or harm.⁵ The group should come to a consensus about who will speak first. The other party should just listen while they speak. It's important for those listening to withhold judgment and not think of what they're going to say in response while someone is speaking; just listen. When each party speaks, they should try not to respond to the other person but speak from their own experience. If this feels like too much to tackle in one meeting, or the parties want more space to reflect after the first two rounds, that 15 minute break might become a one or two day break.

- **Round 1: Describe the conflict in chronological order**, as objectively as possible. Try not to interpret or think about how you might respond.
- **Round 2: Reflect on how this has affected you.** An example of how you might do this would be to turn this into two parts: Part 2A – reflect on the hurts you've experienced; Part 2B – reflect on any regrets.
- **15 minute break** (or longer, depending on group comfort)
- **Round 3: Summarize what you heard** the other party say, without trying to debate them.
- **Round 4: Affirmations:** Go around and say what you appreciate about the group as a whole.

Para finalizar la reunión, habrá un registro de salida para cada una de las partes, los apoyadores y el facilitador.

Algunas preguntas orientadoras:

- ¿Cómo cree que le fue?
- ¿Qué fue positivo para usted?
- ¿Qué representó un desafío?
- ¿Qué cree que debemos tener en cuenta para el futuro?

Para algunos, la oportunidad de ser escuchados y escuchar la experiencia de la otra persona puede considerarse un resultado satisfactorio, mientras que otros pueden considerar necesario continuar con este proceso.

To end the meeting, there will be a check-out from each of the parties, the supporters, and the facilitator.

Some guiding questions:

- How do you feel that went?
- What felt positive for you?
- What was challenging?
- What do you think we need to keep in mind for the future?

For some, the opportunity to be heard and listen to the other person's experience might be considered a satisfying outcome, while others may find it necessary to continue along in this process.



Tarea opcional:

Una forma de entender un conflicto interpersonal es señalar dónde están ocurriendo los desajustes. En **Decolonizing Nonviolent Communication**, meenadchi nos brinda un breve ejercicio que nos ayuda a re-conceptualizar el conflicto para llegar a la raíz de lo sucedido, así como a pensar hacia dónde ir desde ahí.

Dibuje una tabla como esto.

MIS NECESIDADES	SUS NECESIDADES
MI ESTRATEGIA	SU ESTRATEGIA

1. En el cuadro de abajo a la derecha, escriba todas las cosas frustrantes que hizo la otra persona.
2. Ahora considere: ¿Qué necesidades subyacentes estaba tratando de satisfacer esta persona con sus comportamientos? Escríbalas en el cuadro superior derecho.
3. En el cuadro superior izquierdo, escriba sus propias necesidades subyacentes dentro de la circunstancia.
4. ¿Qué estrategias empleó para intentar satisfacer sus necesidades? Anótelas en el cuadro inferior izquierdo.
5. Ahora reflexione. ¿Qué estrategias podrían haberse empleado para satisfacer sus necesidades colectivas?

La clave detrás de este aspecto de la comunicación no violenta es que al diferenciar entre estrategia y necesidad, nos libramos de culparnos a nosotros mismos o a los demás. Cuando salimos de la modalidad de culpa, somos libres de movernos hacia un espacio de colaboración y juego, un espacio donde podemos co-crear estrategias que sirvan mutuamente.

**Decolonizing Nonviolent Communication,
meenadchi**

Optional homework:

One way to understand an interpersonal conflict is to pinpoint where misalignments are happening. In **Decolonizing Nonviolent Communication**, meenadchi gives us a short exercise that helps us reconceptualize conflict to get at the root of what happened, as well as to think of where to go from here.

Draw a table like this one.

MY NEEDS	THEIR NEEDS
MY STRATEGY	THEIR STRATEGY

1. In the bottom right box, write down all the frustrating things the other person did.
2. Now consider: what underlying needs was this person trying to meet with their behaviors? Write these in the top right box.
3. In the top left box, write down your own underlying needs in the circumstance.
4. What strategies did you employ in an attempt to get your needs met? Jot these down in the bottom left box.
5. Now reflect. What strategies could have been employed to meet your collective needs?

The key behind this aspect of non-violent communication is that by differentiating between strategy and need, we free ourselves from blame of self or other. When we are out of blame-mode, we are free to move into a space of collaboration and play, a space where we can co-create strategies that mutually serve.

**From Decolonizing Nonviolent Communication,
by meenadchi**



4B: Establecimiento de metas

El objetivo de esta conversación es llegar a un consenso sobre los objetivos a corto y largo plazo de la intervención. Esto puede ser en formato de conversación con ambas partes y apoyadores presentes, o si se siente inseguro, pueden ser necesarias dos conversaciones separadas con cada parte y los apoyadores actuando como intermediarios.

Si busca fuentes de cómo ayudar a identificar objetivos individuales y combinados, le recomendamos que consulte [la sección “Establecimiento de metas” del Kit de herramientas de intervenciones creativas.](#)

4B: Goal Setting

The goal of this conversation is to come to consensus around short-term and long-term goals for the intervention. This may take the form of a conversation with both parties and supporters present, or if that feels unsafe it may take two separate conversations with each party and the supporters acting as the go-betweens.

For resources on helping identify individual and combined goals, we recommend looking at the [“Goal Setting” section of the Creative Interventions Toolkit.](#)

1

Planificando la reunión

- Acuerde colectivamente la hora y el lugar de la reunión.
- Cada una de las partes debe tomarse un tiempo para pensar en sus propios objetivos individuales antes de la conversación. Recomendamos utilizar las preguntas guiadas en la sección **“Estableciendo metas” del Creative Interventions Toolkit Caja de Herramientas.**

2

En la reunión:

El facilitador debe recordarles a todos las condiciones y luego realizar un registro de cada una de las partes, el equipo de apoyadores y el facilitador. Aquí hay algunas preguntas a considerar:

- **¿Cómo se siente con esta conversación?**
- **¿Cuáles son sus intenciones?**
- **¿Qué espera de la reunión?**
- **¿Cuáles son sus miedos?**

El facilitador iniciará una conversación para definir las metas a corto y largo plazo. Puede ser útil comenzar la conversación pidiendo a las dos partes que hablen sobre lo que quieren y lo que no quieren. Por ejemplo:

- “Queremos poder trabajar juntxs de nuevo”.
- “No queremos crear fracturas en la sección”.
- “Quiero sentir que mi experiencia está siendo tomada en serio por otrxs miembrxs de la sección”.
- “Quiero sentirme segurx y cómodx en la sección”.
- “Quiero contribuir al trabajo de la sección de una manera positiva”.
- “No quiero que me despidan o me excluyan”.
- “Quiero que ___ detenga sus comportamientos que me están causando daño”.
- “No quiero causar daño a nadie en la sección”.
- “Quiero hacer reparaciones significativas por el daño que

1

Planning the meeting

- Collectively agree on a meeting time and place.
- Each of the parties should take some time to think about their own individual goals prior to the conversation. We recommend using the guided questions in the **“Goal Setting” section of the Creative Interventions Toolkit.**

At the meeting:

The facilitator should remind everyone of the bottom lines and then lead a check-in from each of the parties, the team of supporters, and the facilitator. Here are some questions to consider:

- **How are you feeling about this conversation?**
- **What are your intentions?**
- **What are your hopes?**
- **What are your fears?**

The facilitator will lead a discussion around short-term and long-term goals. It might be helpful to begin the conversation by asking the two parties to talk about what they want and don't want. For example:

- “We want to be able to work together again.”
- “We don't want to create fractures in the local.”
- “I want to feel like my experience is being taken seriously by other members of the local.”
- “I want to feel safe and comfortable in the local.”
- “I want to contribute to the work of the local in a positive way.”
- “I don't want to be dismissed or excluded.”
- “I want ___ to stop their behaviors that are causing me harm.”
- “I don't want to cause harm to anyone in the local.”
- “I want to make meaningful repairs for the harm that I have caused and learn how to change my behaviors.”

2

he causado y aprender a cambiar mi comportamiento”.

- “Quiero que nuestra sección hable sobre cómo hemos creado un entorno en el que este tipo de comportamientos pueden pasar desapercibidos. Quiero que hagamos algo al respecto”.

El facilitador ayudará al grupo a enfocarse en definir metas acordadas colectivamente a corto y largo plazo. Recomendamos hacer uso de las tablas de Mapeo de metas colectivas y Metas colectivas compartidas en [la sección “Estableciendo metas” del Creative Interventions Toolkit Caja de Herramientas](#).

- **A continuación, se muestran algunos ejemplos de objetivos a corto plazo⁶:**

- **Claridad:** ¿Sigue habiendo malentendidos sobre la naturaleza del conflicto o daño después de las conversaciones iniciales?
- **Mayor conversación:** después de las conversaciones iniciales, es posible que las partes deseen hablar de una manera más informal, cara a cara, para obtener una mayor comprensión de las experiencias de los demás.
- **Reconociendo daños y consecuencias:** en los casos que involucren daño, es un paso importante para la persona que causó el daño admitir lo que hizo y que sus acciones han causado consecuencias negativas. Para los casos que no involucren daños, es importante que ambas partes puedan articular las consecuencias que ha causado el conflicto.
- **Disculpas:** si bien una disculpa por sí sola no llega a la raíz de los conflictos ni garantiza que el daño se detenga, las personas involucradas pueden decidir que es un importante paso hacia adelante y que abre espacio para un manejo más profundo de la situación. Recomendamos revisar [“The 9 Rules for True Apologies”](#) de Harriet Lerner y [“How to Give a Genuine Apology”](#) de Mia Mingus.
- **Límites:** Establecer reglas para la relación entre las

- “I want our local to talk about how we have created an environment in which these kinds of behaviors can go unchecked. I want us to do something about it.”

The facilitator will help the group focus on defining collectively agreed-upon short-term and long-term goals. We recommend making use of the Mapping Collective Goals and Shared Collective Goals charts in the [“Goal Setting” section of the Creative Interventions Toolkit](#).

- **Here are a few examples of short-term goals⁶:**

- **Clarity:** are there any remaining misunderstandings about the nature of the conflict or harm after the initial conversations?
- **Increased conversation:** after the initial conversations, the parties may wish to talk in a more informal, back-and-forth way in order to gain further understanding of each other’s experiences.
- **Recognizing harm and consequences:** in cases involving harm, it’s an important step for the person who caused the harm to admit what they did and that their actions have caused negative consequences. For cases not involving harm, it’s important for both parties to be able to articulate the consequences the conflict has caused.
- **Apologies:** while an apology by itself doesn’t get at the root of conflicts or guarantee that harm will stop, the people involved may decide that it’s an important step forward and that it makes space for a more profound engagement of the situation. We recommend reviewing Harriet Lerner’s [“The 9 Rules for True Apologies”](#) and Mia Mingus’s [“How to Give a Genuine Apology.”](#)
- **Boundaries:** setting rules for the relationship between the parties involved for the duration of the intervention can help make people feel more comfortable engaging in the process. Examples of boundaries are: someone agrees to step away from local/committee meetings for a while, or the two parties will only speak with a supporter present.

partes involucradas durante la intervención puede ayudar a que las personas se sientan más cómodas al participar en el proceso. Ejemplos de límites serían: alguien que acepta alejarse de las reuniones de la sección/comité por un tiempo, o las dos partes solo hablarán con un apoyador presente.

● **A continuación, se muestran algunos ejemplos de objetivos a largo plazo:**

- **Hacer reparaciones:** esto puede lograrse a través de disculpas sinceras (ver arriba), ofreciendo servicios a la persona perjudicada, a la comunidad o a una organización de la elección de la persona perjudicada, y/o al compromiso de detener el daño ahora y en el futuro.
- **Cambiar comportamientos dañinos o poco generosos:** la persona que causó el daño se compromete a aprender nuevos comportamientos a través del acceso a herramientas, talleres, terapia, etc.
- **Transformación colectiva:** cada conflicto es una oportunidad para aprender cómo puede crecer nuestra sección y qué habilidades son necesarias para hacerlo. Por ejemplo, después de intervenir en el daño que estaba sucediendo en nuestra sección, NELo se comprometió a tener una serie de conversaciones acerca de la supremacía blanca dentro de nuestra sección.
- **Revisar o introducir nuevos procesos en la sección:** los conflictos pueden sacar a relucir lugares donde la infraestructura existente necesita ajustes. Por ejemplo, al lidiar con el daño en nuestra sección descubrimos la necesidad de crear esta guía de intervención de daños y manejo de conflictos informada por la Justicia Transformativa.

● **Here are a few examples of long-term goals:**

- **Making repairs:** this can happen through sincere apologies (see above), offering services to the person harmed, to the community, or to an organization of the harmed person's choosing, and/or a commitment to stopping the harm now and in the future.
- **Shifting harmful or ungenerous behaviors:** the person who did the harm commits to learning new behaviors through accessing tools, workshops, therapy, etc.
- **Collective transformation:** each conflict is an opportunity to learn about where our local can grow and what skills are necessary in order to do so. For example, after intervening in harm that was happening in our local, NELo committed to having a series of conversations about white supremacy within our local.
- **Revising or introducing new processes in the local:** conflicts can bring to light where existing infrastructure needs tweaking. For example, dealing with harm in our local pointed to the need for this Transformative Justice-informed conflict engagement and harm intervention guide.



Después de que se hayan identificado algunas metas potenciales, el grupo debería plantearse las siguientes preguntas:

- **¿Qué se puede hacer para avanzar hacia estos objetivos?**
- **¿Son saludables y realistas estos objetivos?**
Este proceso no funcionará si alguna de las partes está impulsada por la venganza, y alentamos a los apoyadores de la comunidad a ayudar a ambas partes a llegar a la siguiente conversación con la mente abierta. Al mismo tiempo, hay que tener cuidado con objetivos utópicos: las expectativas poco realistas sobre la rapidez con la que se puede transformar una relación pueden llevar a la decepción.
- **¿Qué consideraría como éxito?**
Por ejemplo, “Vemos esto como un éxito si la comunidad reconoce por qué ocurrió este daño/conflicto y se adapta para que no vuelva a suceder”.
- **Reconozca si es necesario hacer acuerdos.**
¿Alguno de los objetivos a corto plazo supera lo posible?
¿Está esta situación más allá de la capacidad de participación de cualquiera de los apoyadores?
- **¿Cuál es la capacidad actual de nuestro grupo?**
Al observar los horarios de cada persona en este proceso, ¿cuánto tiempo podemos dedicar de manera realista a esto en conjunto sin experimentar agotamiento?
- **¿Tiene el grupo suficientes acuerdos sobre las metas para seguir adelante?**
Si es así, pase a la *Fase 4C: Pasos de acción* (p. 92).

After some potential goals have been identified, the group should consider the following questions:

- **What can you do to move towards these goals?**
- **Are these goals healthy and realistic?**
This process will not work if either party is driven by revenge, and we encourage community supporters to help both parties arrive at the next conversation with open minds. At the same time, beware of fantasy goals: unrealistic expectations about how quickly a relationship can transform may lead to disappointment.
- **What would you consider a success?**
For example, “We see this as a success if the community recognizes why this harm/conflict occurred, and transforms so that this doesn’t happen again.”
- **Acknowledge if any compromises are necessary.**
Do any of the short-term goals exceed what’s possible? Is this situation beyond the capacity of any of the supporters to engage with?
- **What is our group’s current capacity?**
As we look at the schedules of each person in this process, how much time can we realistically devote to this together without experiencing burnout?
- **Does the group have enough agreement on goals to move forward?**
If so, move on to *Phase 4C: Action Steps* (p. 93).

3 El facilitador ayudará al grupo a establecer límites de tiempo.

Por ejemplo, "Tendremos dos reuniones más y esperamos alcanzar dos de las metas a corto plazo al final de la última reunión".

4 Para finalizar la reunión, habrá un registro de salida de cada una de las partes, los apoyadores y el facilitador.

Algunas preguntas orientadoras:

- ¿Cómo cree que le fue?
- ¿Qué fue lo positivo para usted?
- ¿Qué representó un desafío?
- ¿Qué cree que debemos tener en cuenta para el futuro?

3 The facilitator will help the group set time boundaries.

For example, "We will have two more meetings and hope to reach two of the short-term goals by the end of the last meeting."

4 To end the meeting, there will be a check-out from each of the parties, the supporters, and the facilitator.

Some guiding questions:

- How do you feel that went?
- What felt positive for you?
- What was challenging?
- What do you think we need to keep in mind for the future?



4C: Pasos de acción

El objetivo de esta conversación es identificar pasos de acción concretos para cada uno de los objetivos de intervención acordados.

- 1 ● La hora y el lugar de la reunión deben acordarse colectivamente.
- 2 ● El facilitador debe recordarles a todos las condiciones y luego hacer un registro.
- 3 ● El grupo debe revisar cada uno de los objetivos de intervención acordados a corto y largo plazo.
- 4 ● Para cada objetivo, el grupo debe tratar de identificar pasos de acción concretos, incluyendo quién será responsable de realizarlos y así como el cronograma para lograrlos.
- 5 ● Para finalizar la reunión, habrá un registro de salida de cada una de las partes, los apoyadores y el facilitador.
- 6 ● Asegúrese de cerrar el proceso y marcar una transición hacia la *Fase 5: Seguimiento*. No deje que el proceso pierda energía.

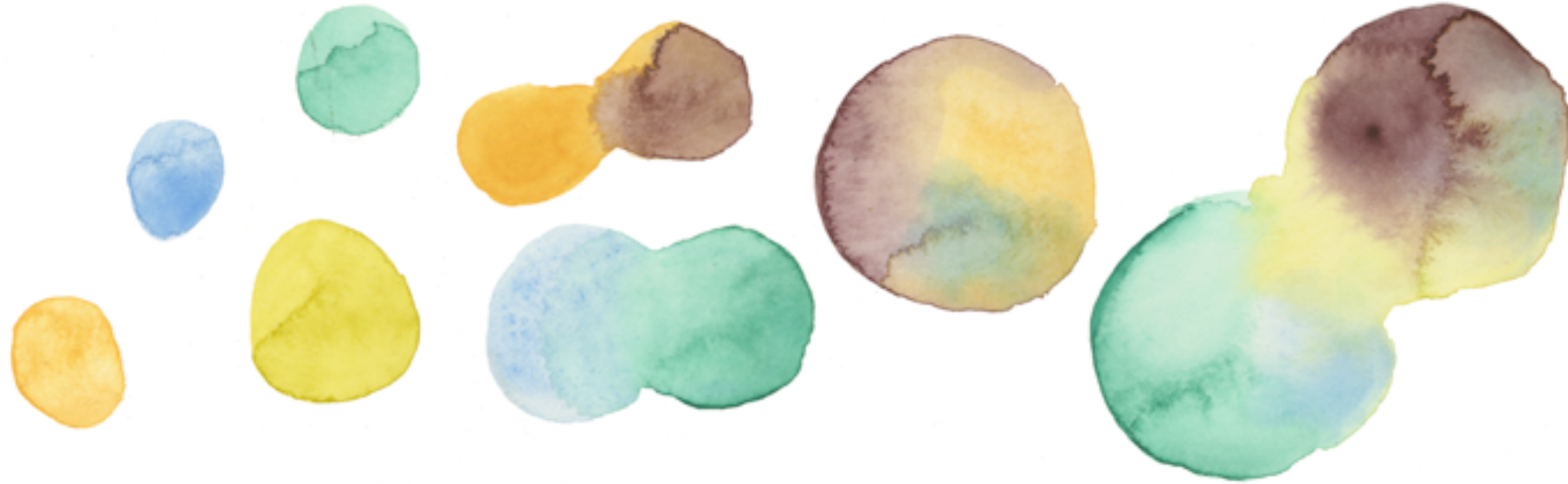
Si una conversación es suficiente, vaya a la *Fase 5: Seguimiento* (p. 94). Si necesita más conversaciones, establezca una línea de tiempo y repita las *fases 4B a la 4C* (p. 80). Si el grupo no puede llegar a un acuerdo sobre las metas o los pasos de acción, o si una de las partes se niega a participar, la situación debe trasladarse a la sección para su discusión y próximos pasos. Consulte “*Llevando un conflicto a la sección*,” (p. 102).

4C: Action Steps

The goal of this conversation is to identify concrete action steps for each of the agreed-upon intervention goals.

- 1 ● A meeting time and place should be collectively agreed-upon.
- 2 ● The facilitator should remind everyone of the bottom lines and then lead a check-in.
- 3 ● The group should review each of the agreed-upon short-term and long-term intervention goals.
- 4 ● For each goal, the group should try to identify concrete action steps, including who will be responsible for doing them and what the timeline should be for getting them done.
- 5 ● To end the meeting, there will be a check-out from each of the parties, the supporters, and the facilitator.
- 6 ● Make a point to close the process, and mark a transition to *Phase 5: Following Through*. Don't let the process peter out.

If one conversation is enough, go to *Phase 5: Following Through* (p. 95). If you need more conversations, set a timeline and repeat *Phase 4B-4C* (p. 81). If the group is unable to reach an agreement on the goals or action steps, or if one of the parties refuses to participate, the situation should be brought to the local for discussion and next steps. See “*Bringing a conflict to the local*,” (p. 103).



Fase 5: Seguimiento

Dar seguimiento significa utilizar lo que el grupo aprendió de las conversaciones en la Fase 4 para trabajar hacia la transformación positiva de comportamientos, relaciones y dinámicas de poder dentro de la comunidad; esto es lo que entendemos como responsabilidad. Es muy difícil transformar comportamientos profundamente arraigados de forma aislada; la responsabilidad ocurre en las relaciones. En esta etapa, si ambas partes dan su consentimiento, el grupo o los miembros del grupo pueden optar por compartir su experiencia, su proceso y sus lecciones con la sección. Esperamos que, a medida que nos deshacemos de la vergüenza asociada con el conflicto, podamos volvernos más abiertos a los informes después de participar en un conflicto o intervenir en un daño. Esperamos que al crear espacios para reflexionar con la gente de la sección ayude a otros a sentirse más cómodos participando en conflictos en el futuro, así como a tomar nota de qué comportamientos pueden estar dañando a otros y a tomar medidas para transformar esos comportamientos.

Phase 5: Following Through

Following through means using what the group learned from the conversations in Phase 4 in order to work toward the positive transformation of behaviors, relationships, and power dynamics within the community—this is what we understand as accountability. It is very hard to transform deep-seated behaviors in isolation—accountability happens in relationship. At this stage, if both parties consent, the group or members of the group may choose to share their experience, their process, and their lessons with the local. We hope that, as we shed the shame associated with conflict, we can become more open to report-backs after engaging conflict or intervening in harm. We hope that making space to reflect with the local will help others feel more comfortable engaging conflict in the future, as well as taking note of what behaviors may be harming others, and taking action to transform those behaviors.

Al hacer un plan de seguimiento, es importante distinguir entre las consecuencias y el castigo. Si bien cualquier acción tiene consecuencias, y esas consecuencias pueden ayudarnos a aprender a hacerlo mejor en el futuro, no creemos que el castigo pueda tener un efecto positivo.

A continuación, una lista útil de preguntas que puede usar al pensar en consecuencias y castigos⁷:

Al intentar evaluar consecuencias apropiadas para un daño, pregúntese:

- ¿Qué resultado queremos con esta consecuencia?
- ¿Estamos intentando crear un espectáculo con esta consecuencia?
- ¿Se siente más como una venganza?
- ¿Estamos obteniendo un placer vengativo de esta consecuencia en lugar de encontrar una manera de enmendar el daño?
- ¿Estamos tratando de detener el daño inmediato y ofrecer apoyo para que haya curación y crecimiento?
- ¿Estamos averiguando qué necesitan tanto la persona que fue lastimada como la que causó el daño para sanar?
¿O estamos tratando de reproducir el mismo dolor y humillación que sucedió cuando ocurrió el daño inicial?

When making a plan to follow through, it's important to distinguish between consequences and punishment. While any action has consequences, and those consequences can help us learn to do better in the future, we don't believe punishment can have a positive effect.

The following is a helpful list of questions you can use when navigating consequences vs punishment⁷:

When trying to assess an appropriate consequence for harm, always ask:

- What outcome do we want with this consequence?
- Are we trying to create a spectacle with this consequence?
- Does this feel more like revenge?
- Are we getting vindictive pleasure from this consequence instead of finding a way to make amends?
- Are we trying to stop immediate harm and offer support for healing and growth to happen?
- Are we figuring out what both the person who was harmed and the person who has caused harm need in order to heal?
Or are we trying to replicate the same pain and humiliation that happened when the initial harm took place?

El seguimiento ocurre a nivel personal, a nivel de una relación interpersonal y a nivel de todo el capítulo de la sección.

A nivel personal e interpersonal:

Aquellos involucrados en el proceso (aquellos involucrados activamente o perjudicados, apoyadores) deben **revisar los objetivos desde las etapas iniciales del proceso y ver si estas se han cumplido** satisfactoriamente desde el punto de vista de las personas más afectadas por lo sucedido. Examine qué objetivos a corto plazo no cumplidos o en curso podrían ser más realistas como objetivos a largo plazo. **Las metas a largo plazo pueden fomentar el que una o ambas partes se comprometan a aprender a cambiar sus comportamientos opresivos.** Algunos ejemplos:

- “Ha exhibido comportamientos de supremacía blanca y nos gustaría que asistiera a un taller contra la opresión organizado por AWARE-LA con los apoyadores de su comunidad”.
- “Leamos ambos *The Will to Change* de Bell Hooks para ayudarnos a dialogar sobre la cultura patriarcal en la forma en que facilitamos las reuniones”.
- En casos de conflicto de personalidad, en lugar de insistir en “la Verdad” o “lo que realmente sucedió”, tenga una conversación que se centre en:
 - **¿Qué pasará a partir de ahora?**
 - **¿Qué causa en común le trajo al sindicato?**
 - **¿Cómo pueden comunicarse mejor entre sí para evitar conflictos críticos en el futuro?**

Observe cuáles de sus necesidades están alineadas (por ejemplo, construyendo un movimiento más fuerte) y si sus estrategias para satisfacer esas necesidades pueden estar mejor alineadas. (Lectura sugerida: *Decolonizing Nonviolent Communication*, por meenadchi).

Following through happens at the personal level, at the level of an interpersonal relationship, and at the level of the whole local chapter.

At the personal and interpersonal level:

Those involved in the process (those actively engaged/harmed, supporters) should **revisit the goals from the beginning stages of the process and see whether they have been met** to the satisfaction of the people who were most impacted by what happened. Examine which unmet or in-progress short-term goals might be more realistic as long-term goals. **Long-term goals might involve one or both parties committing to learning how to change oppressive behaviors.**

Some examples:

- “You’ve exhibited white supremacist behaviors and we’d like you to attend an anti-oppression workshop hosted by AWARE-LA with your community supporter(s).”
- “Let’s both read *The Will to Change* by bell hooks to help us talk about patriarchal culture in the way we facilitate meetings.”
- In cases of personality conflict, rather than dwelling on “the Truth” or “what really happened,” have a conversation that focuses on:
 - **What will happen from now on?**
 - **What common cause brought you to the union?**
 - **How can you better communicate with each other to prevent crisis-level conflict in the future?**

Notice which of your needs are aligned (for example, building a stronger movement), and whether your strategies for meeting those needs can be in better alignment. (Suggested reading: *Decolonizing Nonviolent Communication*, by meenadchi).

Los apoyadores los ayudan a mantenerse encaminados estableciendo tiempos para conversaciones de seguimiento

sobre lo que aprendieron y cómo planean incorporar esas lecciones en su trabajo, comportamiento y relaciones.

- **En situaciones que impliquen daño:**
 - Los apoyadores de la comunidad deben tomar la iniciativa para seguir adelante con las personas que han sido dañadas, así como asegurarse de que estén en un lugar mejor que antes de que comenzara la intervención y de que estén recibiendo el apoyo que necesitan para sentirse empoderados y bienvenidos dentro del sindicato.
 - Es posible que las personas que resultaron perjudicadas no quieran participar en las conversaciones sobre el “seguimiento” de la otra persona, pero pueden pedir que los apoyadores les den un informe.
 - ○ la persona que resultó herida puede estar profundamente comprometida con ver y apoyar la transformación positiva de la otra persona. Su ayuda puede ser fundamental para establecer logros en el seguimiento de la otra persona e incluso pueden solicitar que la otra parte se aleje de las reuniones de SILA mientras practican estos pasos para concentrarse en el seguimiento.

A nivel de células locales de SILA:

Una sección de SILA realiza una serie de discusiones a nivel local sobre un tema y forma un grupo de trabajo para presentar un nuevo acuerdo comunitario basado en esas discusiones.

- Por ejemplo, en el caso de un conflicto derivado de la presencia de la policía en una acción, la sección puede convocar a una serie de discusiones sobre la defensa comunitaria abolicionista con CAT-911, y luego introducir un acuerdo comunitario para nunca llamar o involucrarse con la policía durante acciones.
- Si un grupo de miembros activos experimenta agotamiento después de una acción intensa, otro grupo puede organizar un evento para brindar atención comunitaria a todos los

Supporters help them stay on track by setting a time for a follow-up conversation about what they learned and how they plan to incorporate those lessons into their work, behavior, and relationships.

- **In situations involving harm:**
 - The community supporters should take the lead in following through with the people who have been harmed, as well as ensuring that they're in a better place than they were before the intervention started, and that they're getting the support they need in order to feel empowered and welcome within the union.
 - The people that were harmed may not want to be involved in conversations about the other person's “follow-through,” but they may ask that the supporters give them a report-back.
 - **or** the person who was harmed may be deeply committed to seeing and supporting the other person's positive transformation. They may be central to helping set milestones for the other person's follow-through and may ask that the other party step back from LATU meetings while they take these steps in order to focus on following through.

At the level of the LATU local chapter:

A LATU local does a series of local-wide discussions on a theme and forms a working group to introduce a new community agreement based on those discussions.

- For example, in the case of a conflict stemming from police presence at an action, the local may invite a series of discussions on abolitionist community defense with CAT-911, and then introduce a community agreement to never call or engage with the police during actions.
- If a group of active members is experiencing burnout following an intense action, a separate group can organize an event to provide community care to all those impacted. This can take the form of a collective “retreat” at a mem-

afectados. Esto podría asemejarse a un “retiro” colectivo en casa de algún miembro, donde las personas puedan comer, relajarse, dibujar y/o escribir para procesar juntos experiencias traumáticas.

- Si una sección se encuentra lidiando con una gran cantidad de incidentes dañinos (grandes o pequeños) que surgen de creencias y comportamientos patriarcales, aquellos que se identifican como hombres/masculinos pueden formar un grupo para discutir y crear conciencia interna sobre estos temas, y proponer acciones concretas que evitarán que tal daño ocurra en el futuro.

Llevando un conflicto a la sección

Si ha intentado abordar el conflicto a través del proceso establecido en la Sección 2 y no siente que las partes involucradas estén en camino hacia una transformación positiva, podría considerar agregar más miembros a su grupo de apoyo. Esto podría significar llamar a un puñado de miembros principales de la sección o llevar el conflicto a la sección en la reunión general de su sección. Juntos, deben identificar lo que se interpone en el camino y si ese obstáculo se derumbaría si cambiaran el cronograma, las personas involucradas o la facilitación del proceso. Si el comportamiento de alguien se interpone en el proceso y continúa causando daño, el grupo puede pedirle que se aleje por un período de tiempo.

Consulte la hoja de trabajo: Dando un paso atrás (p. 120).

ber’s home, where people can eat, relax, draw, and/or write in order to process traumatic experiences together.

- If a local finds itself dealing with a large number of harmful incidents (big or small) arising from patriarchal beliefs and behaviors, those who identify as men/masculine can form a caucus to discuss and raise internal awareness of these issues, and to propose concrete actions that will prevent such harm from happening in the future.

Bringing a Conflict to the Local

If you’ve tried engaging the conflict through the process laid out in Section 2 and you don’t feel that the parties involved are on the path to positive transformation, you might consider adding more members to your support group. This might mean calling in a handful of core members of the local, or bringing the conflict to the local at your local’s general meeting. Together, you should identify what’s standing in the way, and whether that roadblock would come down if you changed the timeline, the people involved, or the facilitation of the process. If someone’s behavior is getting in the way of the process and they continue to cause harm, the group may ask them to step back for a period of time. *See worksheet: Stepping Back (p. 121).*

1. Para saber más, consulte *We Will Not Cancel Us* de adrienne maree brown.
For more on this, see adrienne maree brown, We Will Not Cancel Us.
2. Estas preguntas provienen de *Mutual Aid: Building Solidarity During this Crisis (and the Next)*, p. 124-125 de Dean Spade.
These questions come from Dean Spade's Mutual Aid: Building Solidarity During this Crisis (and the Next), p. 124-125.
3. Estas preguntas han sido adaptadas de *Fumbling Towards Repair* de Miriame Kaba y Shira Hassan.
These questions have been adapted from Miriame Kaba and Shira Hassan, Fumbling Towards Repair.
4. Miriame Kaba and Shira Hassan, *Fumbling Towards Repair*.
5. Este método está adaptado de *Fumbling Towards Repair*.
This method is adapted from Fumbling Towards Repair.
6. Adaptado de *We Will Not Cancel Us* de adrienne maree brown
Adapted from adrienne maree brown, We Will Not Cancel Us
7. Adaptado de *Fumbling Towards Repair*.
Adapted from Fumbling Towards Repair.

**SECCIÓN 3:
RECURSOS PARA
DETENER DAÑOS GRAVES**

**SECTION 3:
RESOURCES FOR
STOPPING SERIOUS HARM**



A lo largo de esta guía, hemos tratado de ofrecer soluciones colectivas para lidiar con casos comunes de malentendidos, conflictos, daños e incluso abusos que puedan ocurrir dentro de los espacios SILA. Esperamos que muchas de estas prácticas nos ayuden a fortalecer nuestras relaciones, aprender más sobre los demás y el trabajo central del sindicato, y protegernos contra posibles fuerzas desestabilizadoras (tanto dentro como fuera del sindicato). Esperamos que, al hacer este trabajo juntos, podamos fortalecernos como comunidad. Entendemos que lo que hemos presentado es un trabajo profundamente desafiante que requiere coraje, paciencia y nuevas habilidades.

También somos conscientes de que, en el futuro, los miembros de SILA pueden enfrentar casos de daños que son tan graves que nuestras secciones no tendrán la capacidad interna para lidiar con ellos.

“[La justicia transformativa] es un tipo específico de enfoque del daño y puede no ser apropiado o posible para cada situación, especialmente si se ha realizado poco o ningún trabajo de preparación (es decir, construcción de grupos, educación y estudio de Justicia Transformativa, práctica de los valores de Justicia Transformativa)”.

—Mia Mingus*

Algunos ejemplos de daño extremo pueden incluir agresión sexual, violencia física/emocional/doméstica severa o abuso psicológico constante o de ancianos, por nombrar solo algunos.

Throughout this guide, we have tried to offer collective solutions for dealing with common instances of misunderstanding, conflict, harm, and even abuse that might occur within LATU spaces. We hope that many of these practices will help us strengthen our relationships, learn more about each other and the core work of the union, and protect against possible destabilizing forces (both from inside and outside the union). We hope that, by doing this work together, we can become stronger as a community. We understand that what we’ve presented is deeply challenging work that requires courage, patience, and new skills.

We’re also aware that, going forward, LATU members may face instances of harm that are so serious that our locals will not have the internal capacity to deal with them.

“[Transformative justice] is a specific kind of approach to harm and it may not be appropriate or possible for every situation, especially if little-to-no preparation work has been done (i.e. pod-building, education and study of TJ, practice of TJ values).”

—Mia Mingus*

Some examples of overwhelming harm might include sexual assault, severe physical/emotional/domestic violence, or ongoing psychological or elder abuse, to name just a few.

Mia Mingus, *“The Four Parts of Accountability: How to Give a Genuine Apology Part 1,”* Californians for the Arts.

No existe una Biblia o una fórmula mágica para abordar los daños graves, pero existe un creciente cuerpo de sabiduría sobre cómo podemos curarnos, apoyarnos unos a otros y reducir la posibilidad de que ocurran daños en el futuro. Entre estos se encuentran los siguientes libros y organizaciones, que esperamos ir ampliando con el tiempo:

- Creative Interventions Toolkit (Caja de Herramientas): Una Guía Práctica para Terminar con la Violencia Interpersonal
- Fumbling Towards Repair: A Workbook for Community Accountability Practitioners, de Miriame Kaba y Shira Hassan.
- CAT-911 (Community Alternatives to 911 Community Action Teams)
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

There is no bible or silver bullet for addressing serious harm, but there is a growing body of wisdom around how we can heal, support one another, and reduce the possibility of harm taking place in the future. Among these are the following books and organizations, which we hope to add to over time:

- Creative Interventions Toolkit: A Practical Guide to Stop Interpersonal Violence
- Fumbling Towards Repair: A Workbook for Community Accountability Practitioners, by Miriame Kaba and Shira Hassan.
- CAT-911 (Community Alternatives to 911 Community Action Teams)
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Nota: Además de las hojas de trabajo que hemos creado a continuación, también compilamos hojas de trabajo y guías del Kit de herramientas de intervenciones creativas y de Shira Hassan y Miriame Kaba *Fumbling Towards Repair* en una carpeta que se encuentra en [este enlace](#).

Note:

*In addition to the worksheets we've created below, we've also compiled worksheets and guides from the Creative Interventions Toolkit and from Shira Hassan and Miriame Kaba's *Fumbling Towards Repair* in a folder found at [this link](#).*

HOJAS DE TRABAJO

WORKSHEETS





HOJA DE TRABAJO: Ejercicios de enraizamiento

Antes, durante y después de un conflicto, recomendamos algunos ejercicios de enraizamiento. Estas son técnicas que algunas personas encuentran útiles para regular su sistema nervioso. Pueden ayudarlo a pasar de un sentimiento de impulso de “pelea o huida” a un espacio donde la conversación, la reflexión y el procesamiento puedan tener lugar.

WORKSHEET: Grounding exercises

Before, during, and after conflict, we recommend some grounding exercises. These are techniques that some people find helpful to regulate their nervous system. They may help you move from a feeling of “fight or flight” impulse into a space where conversation, reflection, and processing can take place.

- Siempre recordar que no hay una sola forma en que el manejo del conflicto “debería” ocurrir y que está bien sentirse incómodo.
¿En qué otras ocasiones ha superado este tipo de sentimientos?
- **Desconectarse de la tecnología:** no mirar su teléfono o correos electrónicos relacionados con SILA; cambiar su nombre de Signal/WhatsApp a “Nombre (en descanso)” para que otros sepan que no está disponible.
- **Contacto con la tierra**
 - Ir a la playa a poner los pies en el agua
 - Caminata a una cascada
 - Explorando las escaleras ocultas de Los Ángeles
 - Caminando al atardecer
- **Leer, dibujar algo solo por diversión** sin preocuparse por cómo se ve, hacer algo totalmente fascinante.
- **Conectarse con otros más allá del sindicato**
 - Ver una película (virtualmente o en persona) con un amigo
 - Reunirse con amigos para hacer un picnic
 - Hablar con amigos que no participen en la organización. Esto podría ser para hablar sobre organización y procesar cosas, o para no hablar de organización en lo absoluto. Todos necesitamos y merecemos ayuda para descubrir lo que queremos, ya sean límites, una disculpa, o lo que sea.
- **Escaneo corporal de cinco sentidos**, (p. 118).
- **Hornear golosinas** y entregarlas a un amigo
- **Hacer manualidades**
 - **Comprobar su batería social:** ¿quieres soledad o conexión?
- **Escribir correos**, hacer tu propia papelería
- **Escuchar música** que centre a la humanidad
- **Llenar un recipiente con hielo y agua y gritar en este**
- **Gritar sobre una almohada**
 - Tomar una ducha fría
 - Oler un aroma familiar y reconfortante

- Remember that there’s no one way that the conflict engagement “should” go and that it’s okay to feel uncomfortable.
What other times have you made it through these kinds of feelings?
- **Disconnecting from technology:** not looking at your phone or LATU-related emails; changing your Signal/WhatsApp name to “Name (on break)” so that others know you’re not available.
- **Earth touch**
 - Going to the beach to put your feet in the water
 - Hiking to a waterfall
 - Exploring hidden LA stairs
 - Walking at sunset
- **Reading, making some art just for fun**, not worrying what it looks like, doing something totally engrossing
- **Connecting with others outside of the union**
 - Watching a movie (virtually or in-person) with a friend
 - Meeting friends for a picnic
 - Talking to friends not involved with organizing. This could be either to talk about organizing and to process stuff, or to not talk about organizing stuff at all. We all need and deserve help figuring out what we want, be it boundaries, an apology, whatever!
- **Five Senses Body Scan**, (p. 119).
- **Baking treats** and delivering them to a friend
- **Making something** with your hands
- **Checking in with your social battery:** do you want solitude or connection?
- **Writing mail**, making your own stationery
- **Listening to music** that centers humanity
- **Filling a bowl with ice and water and yelling into it**
- **Yelling into a pillow**
- **Taking a cold shower**
- **Smelling a familiar, comforting scent**

Cinco sentidos

Utilice este ejercicio para conectarse rápidamente al presente cuando no tenga mucho tiempo libre. El objetivo es identificar algo que está experimentando actualmente a través de cada uno de sus sentidos.

- **¿Cuáles son las 5 cosas que puede ver?**
Mire a su alrededor y observe 5 cosas que no había notado antes. Tal vez un patrón en una pared, la luz reflejada en una superficie o una chuchería en la esquina de una habitación.
- **¿Cuáles son las 4 cosas que puede sentir?**
Tal vez pueda sentir la presión de sus pies en el piso, su camisa descansando sobre sus hombros o la temperatura de su piel. Tome un objeto y fíjese en su textura.
- **¿Cuáles son las 3 cosas que puede oír?**
Observe todos los sonidos de fondo que ha estado filtrando, como el aire acondicionado, el canto de los pájaros o los coches en una calle lejana.
- **¿Cuáles son las 2 cosas que puede oler?**
Tal vez pueda oler flores, café o césped recién cortado. Tampoco tiene que ser un olor agradable: tal vez haya un bote de basura desbordado o una alcantarilla.
- **¿Qué cosa puede probar?**
Haga estallar un chicle en su boca, beba algo, coma un bocadillo si tiene uno, o simplemente observe a qué sabe su boca. “Pruebe” el aire para ver cómo se siente en su lengua.

Los números para cada sentido son solo una guía. Siéntase libre de hacer más o menos de cada uno. Además, pruebe este ejercicio mientras realiza una actividad como lavar los platos, escuchar música o salir a caminar.

Five Senses

Use this exercise to quickly ground yourself in the present when you only have a moment. The goal is to notice something that you are currently experiencing through each of your senses.

- **What are 5 things you can see?**
Look around you and notice 5 things you hadn't noticed before. Maybe a pattern on a wall, light reflecting from a surface, or a knick-knack in the corner of a room.
- **What are 4 things you can feel?**
Maybe you can feel the pressure of your feet on the floor, your shirt resting on your shoulders, or the temperature on your skin. Pick up an object and notice its texture.
- **What are 3 things you can hear?**
Notice all the background sounds you had been filtering out, such as an air-conditioning, birds chirping, or cars on a distant street.
- **What are 2 things you can smell?**
Maybe you can smell flowers, coffee, or freshly cut grass. It doesn't have to be a nice smell either: maybe there's an overflowing trash can or sewer.
- **What is 1 thing you can taste?**
Pop a piece of gum in your mouth, sip a drink, eat a snack if you have one, or simply notice how your mouth tastes. “Taste” the air to see how it feels on your tongue.

The numbers for each sense are only a guideline. Feel free to do more or less of each. Also, try this exercise while doing an activity like washing dishes, listening to music, or going for a walk.

HOJA DE TRABAJO:

Dando un paso atrás

¿Qué significa dar un paso atrás?

Puede haber grandes pasos hacia atrás y pequeños.
Algunos ejemplos:

- Esperar a que tres personas hablen en una reunión antes de levantar la mano
- Transferir responsabilidades a otros
- Tomar un descanso de un mes de un grupo de trabajo
- Tomar un descanso de seis meses de las reuniones de la sección
- Tomar un descanso de un año de todo el trabajo en la sección
- Dejar permanentemente el sindicato

Dar un paso atrás no significa:

- Ser fichado por trabajar con otras organizaciones
- Ser humillado y acosado en redes sociales
- Un camino para que los camaradas se venguen unos de otros.

Dar un paso atrás permite:

- Espacio y apoyo para aquellas personas que han sido dañadas para sanar y sentirse seguras, cómodas y bienvenidas en el local
- Formas para que aquellas personas que han estado buscando conectarse al trabajo lo hagan
- Tiempo para que la persona que dio un paso atrás siga adelante (p. 94), acepte responsabilidad por cualquier daño causado y trabaje en su propia transformación positiva
- una oportunidad para que la sección siga adelante (p. 94) para reflexionar sobre el conflicto y el proceso de participación del conflicto y trabajar en la transformación positiva de la comunidad

WORKSHEET:

Stepping back

What does it mean to step back?

There can be big steps back, and small ones.
Some examples:

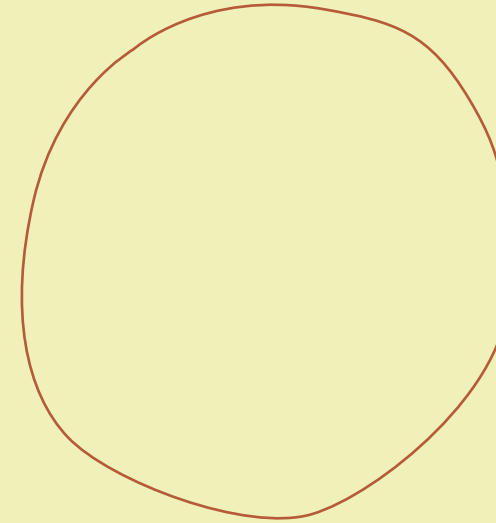
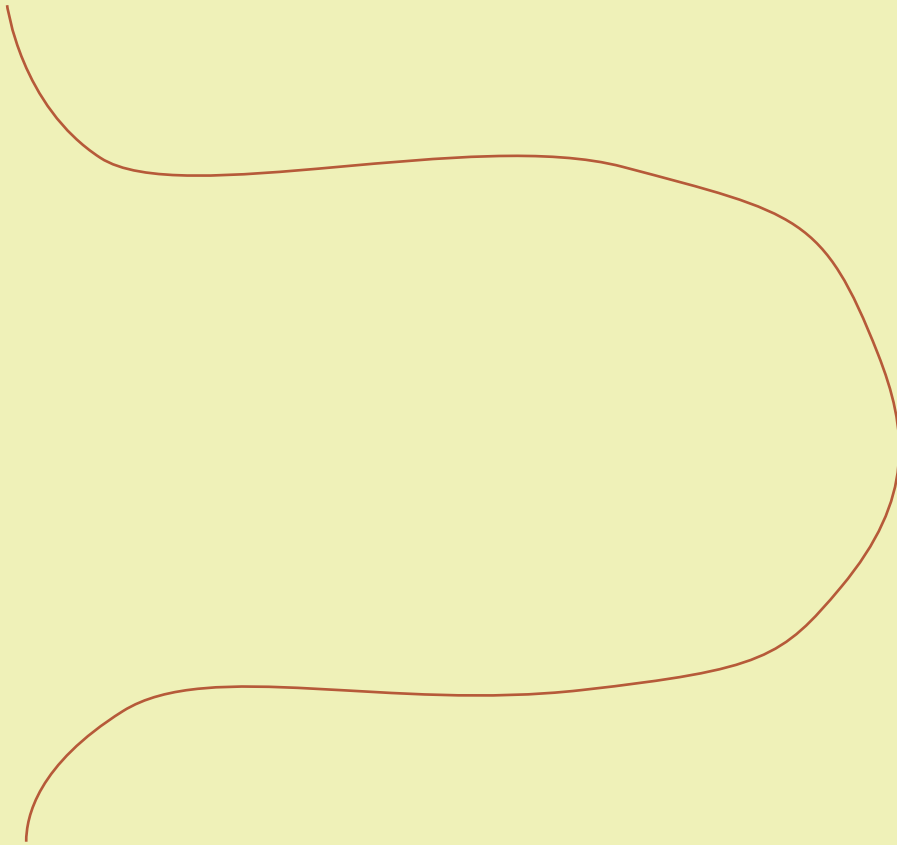
- Waiting for three people to speak in a meeting before raising your hand
- Transferring responsibilities to others
- Taking a one-month break from a working group
- Taking a six-month break from local meetings
- Taking a one-year break from all work in the local
- Permanently leaving the union

Stepping back does not mean:

- Being blacklisted from working with other organizations
- Being humiliated and harassed on social media
- A way for comrades to get revenge on each other

Stepping back allows:

- Space and support for those who have been harmed to heal and feel safe, comfortable, and welcome in the local
- Ways for those who have been looking to plug into the work to do so
- Time for the person who stepped back to follow through (p. 95), accept responsibility for any harm caused, and work on their own positive transformation
- Opportunity for the local to follow through (p. 95) to reflect on the conflict and the conflict engagement process and work on the community's positive transformation



¿Cómo se puede dar un paso atrás?

Dar un paso atrás no siempre es necesario, pero si se hace, idealmente sería porque la persona ha aceptado hacerlo para apoyar el proceso establecido en esta guía. En tal caso, no es necesario que la sección tome una decisión formal. Si un miembro da un paso atrás por un período de tiempo considerable, el grupo de apoyadores debe informar a la sección en la reunión regular de esta. El miembro que da un paso atrás también debe asegurarse de comunicar que está dando un paso atrás a los demás en cualquier comité o grupo de trabajo del que forme parte.

How does stepping back happen?

Stepping back is not always necessary, but if it happens, ideally it will be because the person has agreed to do so in order to support the process laid out in this guide. In such a case, there's no need for the local to make a formal decision. If a member is stepping back for a substantial period of time, the group of supporters should let the local know at the local's regular meeting. The member stepping back should also make sure to communicate that they're stepping back to others on any committees or working groups that they are a part of.

Llevando una solicitud formal a la sección

Cuando alguien se niega a participar en una parte esencial del manejo de un conflicto o el proceso de intervención de un daño, el grupo de apoyadores puede llevar una propuesta a una reunión de la sección para pedirle a esa persona que dé un paso atrás. Al hacerlo, el grupo debe hacer una solicitud clara: “La sección le pide a [nombre] que se aleje de [estas actividades] durante [esta cantidad de tiempo]”. Esta acción solo debe realizarse después de que el grupo haya hecho un esfuerzo de buena fe para seguir este proceso. No sugerimos que se “construya un caso” contra alguien antes de presentar una solicitud de este tipo a la sección. **Esta no es una oportunidad para llevar a alguien a juicio por cada uno de sus defectos; es una oportunidad para continuar centrando el daño o conflicto específico en cuestión y para crear el espacio para que ambas partes se curen y se transformen.**

En la reunión, el grupo debe proporcionar una descripción general de la situación, sus intentos de seguir este proceso y las razones por las que creen que la sección debería pedirle a esta persona que retroceda. Esta persona debe poder hablar en la reunión si así lo desea. Sugerimos que se lleve a cabo una discusión y votación en dos reuniones separadas, para que los miembros de la sección tengan tiempo para procesar la situación y tomar una decisión informada y reflexiva. **Para que la sección pida formalmente a un miembro que dé un paso atrás, debe haber una mayoría de 2/3 de todos los votos.**

Idealmente, si se le pide a una persona que dé un paso atrás, se tomará el tiempo para trabajar en su propia transformación positiva y, si regresa, podrá participar en el trabajo de la sección de una manera productiva. Esto también puede incluir un compromiso renovado con el manejo del conflicto y el proceso de intervención de daños.

Bringing a formal request to the local

When someone refuses to engage with an essential part of the conflict engagement or harm intervention process, the group of supporters may bring a proposal to a meeting of the local to ask that person to step back. When doing so, the group must make a clear request: “The local asks [name] to step back from [these activities] for [this amount of time].” This action should only come after the group has made a good faith effort to follow this process. We discourage people from “building a case” against someone prior to bringing such a request to the local. **This is not an opportunity to take someone to trial for every single one of their flaws—it’s an opportunity to continue to center the specific harm or conflict at hand, and to create the space for both parties to heal and transform.**

At the meeting, the group should provide an overview of the situation, their attempts to follow this process, and the reasons they believe the local should ask this person to step back. This person should be allowed to speak at the meeting if they wish to. We suggest that a discussion and vote occur at two separate meetings, so that members of the local have time to process the situation and make an informed and thoughtful decision. **In order for the local to formally ask a member to step back, there should be a 2/3 majority vote.**

Ideally, if a person is asked to step back, they will take the time away to work on their own positive transformation, and if they return, be able to engage in the work of the local in a productive way. This may also include a renewed commitment to the conflict engagement and harm intervention process.

HOJA DE TRABAJO: Para el facilitador

Facilitar significa “hacer más fácil”, o como adrienne maree brown dice, **“simplificar el ser complejos juntos”**. Un facilitador no es como un juez, sino alguien que tiene el espacio para que nos transformemos individual y colectivamente en lugar de señalar culpas y castigos. Eso requiere mucha confianza y generar confianza es un proceso lento. Un buen facilitador puede ayudarnos a mantenernos comprometidos con ese proceso.

Algunas formas en que la facilitación podría funcionar en este proceso:

- Un grupo puede decidir que los simpatizantes roten los roles en cada reunión (entre facilitación, toma de notas, traer comida, cuidar a los niños, etc.). Esto le da a cada uno de los seguidores la oportunidad de practicar, adquirir habilidades y contribuir al proceso.
- Por el contrario, un grupo podría acordar un facilitador que anclará el proceso de principio a fin. En este caso, recomendamos que sea un miembro del local que aún no esté en un rol de apoyo dentro de este grupo.
- En casos de conflicto generalizado dentro de un local, el grupo debe acordar que una persona de otro local sea el facilitador, con la orientación de los apoyadores. Si desea que lo agreguen a una lista de facilitadores para todo el sindicato, envíe un correo electrónico a los autores de esta guía a nelo.transform@gmail.com.
- En casos de abuso o violencia atroces en los que ambas partes están dispuestas a participar en un proceso pero nadie en el sindicato siente que tiene las habilidades para hacerlo, el local puede traer un facilitador / mediador profesional.

WORKSHEET: For the facilitator

To facilitate means “to make easier,” or as adrienne maree brown puts it, **“making it simple to be complex together.”** A facilitator is not like a judge, but someone who holds the space for us to individually and collectively transform rather than assigning blame and punishment. That requires a lot of trust, and building trust is a slow process. A good facilitator can help us stay committed to that process.

Some ways facilitation might work in this process:

- A group may decide to have the supporters rotate roles at each meeting (between facilitation, note-taking, bringing food, providing childcare, etc). This gives each of the supporters an opportunity to practice, skill up, and contribute to the process.
- Conversely, a group might agree on a facilitator who will anchor the process from beginning to end. In this case, we recommend this be a member of the local who is not already in a support role within this group.
- In instances of widespread conflict within a local, the group should agree on a person from another local to facilitate, with guidance from the supporters. If you’d like to be added to a list of facilitators from across the union, please email the authors of this guide at nelo.transform@gmail.com.
- In instances of egregious abuse or violence where both parties are willing to engage in a process but no one in the union feels they have the skills to do so, the local may bring in a professional facilitator/mediator.

Papel del facilitador

- Dar confianza al grupo: “¡Podemos hacer esto!”
- Crear un ambiente de apoyo
- Proporcionar una descripción general a lo largo del proceso (una descripción general de las perspectivas de diferentes personas, un reflejo del progreso del grupo en diferentes momentos, etc.)
- Fortalecer la moral recordando a todos las pequeñas victorias y el progreso logrado.
- Mantener los objetivos claros (logísticamente y en términos del panorama general)
- Notar cuando las personas se pierden en el camino, incluso cuando las personas tienen preguntas que podrían ser respondidas por esta guía o recordando a todos los objetivos del grupo (o ajustar los objetivos si ya no encajan)
- Ayudar a fomentar la confianza en cada paso: recordando a todos el por qué, el qué y el cómo
- Asegurarse de que la “responsabilidad” no sea el único enfoque, de que las personas que han resultado heridas tengan el apoyo que necesitan y de que se piense detenidamente cómo este conflicto o daño puede haber afectado a otras personas en el entorno local.
- Asegurarse de que las líneas de comunicación permanezcan abiertas entre ambas partes (especialmente sus partidarios)
- Asegurarse de que se respeten los límites y los resultados finales
- Si es necesario, actuar como enlace entre el grupo y la sección
- Ver [Sobre la facilitación](#)

Herramientas para coordinar:

- Esté atento a los límites de las personas: limite las reuniones a una hora y (potencialmente) a un total de horas para todo el proceso. Esto mejorará el enfoque y establecerá expectativas.
- Trate de organizar las conversaciones grupales en un lugar cálido/cómodo: una mesa de cocina, un patio trasero

Role of the facilitator

- Giving the group confidence: “We can do this!”
- Creating a supportive environment
- Providing an overview throughout the process (an overview of different people’s perspectives, a reflection of the group’s progress at different points in time, etc)
- Building morale by reminding everyone of small victories and progress that has been made
- Keeping things on track (logistically and in terms of the greater picture)
- Noticing when people get confused along the way, including when people have questions that might be answered by parts of this guide or by reminding everyone of the group’s goals (or revisiting goals if they no longer fit)
- Helping foster trust at every step: reminding everyone of the why, what, and how
- Making sure that “accountability” isn’t the only focus, and that people who have been hurt have the support they need, and that there is careful thought about how this conflict or harm may have affected others in the local
- Making sure that lines of communication stay open between both parties (especially their supporters)
- Making sure that boundaries and bottom lines are respected
- If necessary, acting as a liaison between the group and the local
- See [On Facilitating](#)

Tools for coordinating:

- Be attentive to people’s limits—cap meetings at an hour and (potentially) total hours for entire process, to encourage focus and establish expectations
- Try to host the group conversations somewhere warm/comfortable: a kitchen table, a backyard
- Reach out to trusted members of the local if you are having difficulty navigating this process. If you’re new and unsure

- Comuníquese con miembros de confianza de la sección si tiene dificultades para navegar a través de este proceso. Si es nuevo y no está seguro de a quién contactar, pídale al facilitador o al recibidor en su próxima reunión de sección que lo ponga en contacto con alguien.
- Al final de cada fase, coordine siempre el paso hacia la siguiente fase.

Herramientas para facilitar:

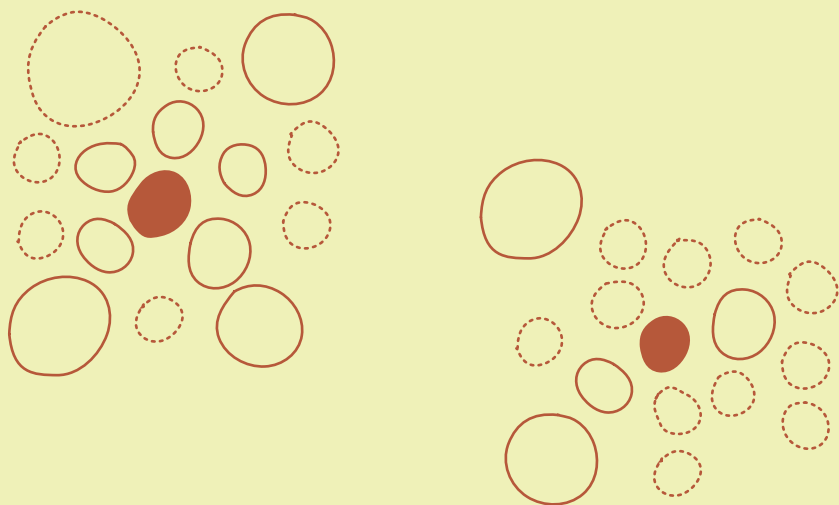
- Resuelva problemas en lugar de culpar
- Si las personas no pueden hablar entre sí, pídale que escriban sus pensamientos/reflexiones/demandas y se las entreguen para que pueda resumirlas verbalmente (esta tarea también puede asignarse a uno de los apoyadores)
- Reduzca el ritmo de la conversación cuando escuche a alguien hacer una solicitud e intente atender su solicitud
- Si la dinámica no está clara, pídale que desglosen su argumento: observe su lenguaje corporal.
- No se apresure a hacer demasiados acuerdos que determinarán el futuro, concéntrese en aclarar las necesidades y establecer límites (temporales o permanentes)
- Cuando la conversación no lleva a ningún sitio, investigue el por qué
- Desaliente palabras como “siempre” o “nunca” si surgen; cierran las posibilidades de cambio.
- Frases útiles:
 - “¿Estaría dispuesta a ...?”
 - “¿Cómo se vería si ...?”
 - “¿Qué se necesita para que sienta que esto es factible?”
 - “¿Qué está dispuesto a hacer?”
 - “¿Qué ayudaría a cerrar este conflicto?”

who to contact, ask the facilitator or greeter at your next local meeting to put you in touch with someone.

- At the end of each phase, always coordinate the move to the next phase.

Tools for facilitating:

- Problem-solve instead of assigning blame
- If people cannot speak to each other, ask them to write down their thoughts/reflections/demands and give them to you so you can synthesize verbally (this task can also be designated to one of the supporters)
- Slow down the conversation when you hear someone make a request, and center addressing their request
- If the dynamic is unclear, ask them to unpack their argument—watch their body language
- Don’t rush into too many agreements that will determine the future, but focus on clarifying needs and setting boundaries (temporary or permanent)
- When conversation goes in circles, investigate why
- Discourage words like “always” or “never” if they come up—they close possibilities for change
- Helpful phrases:
 - “Would you be willing to...?”
 - “What would it look like if..?”
 - “What would it take for you to feel like this is doable?”
 - “What are you willing to do?”
 - “What would help with closure around this conflict?”



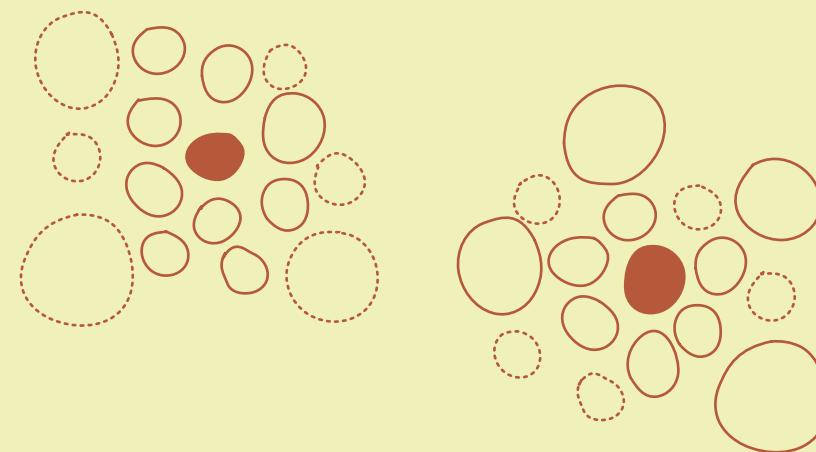
HOJA DE TRABAJO: Mapeo de grupos

Para este mapa, las relaciones se clasificarán en tres categorías:

- relaciones de confianza
- relaciones movibles
- recursos de la comunidad

Sugerimos completar un mapa de grupos para cada una de las siguientes circunstancias:

- cuando alguien de su comunidad le ha hecho daño
- cuando no se siente seguro en casa
- cuando tiene un conflicto con alguien en la sección
- cuando ha causado daño a alguien en el local



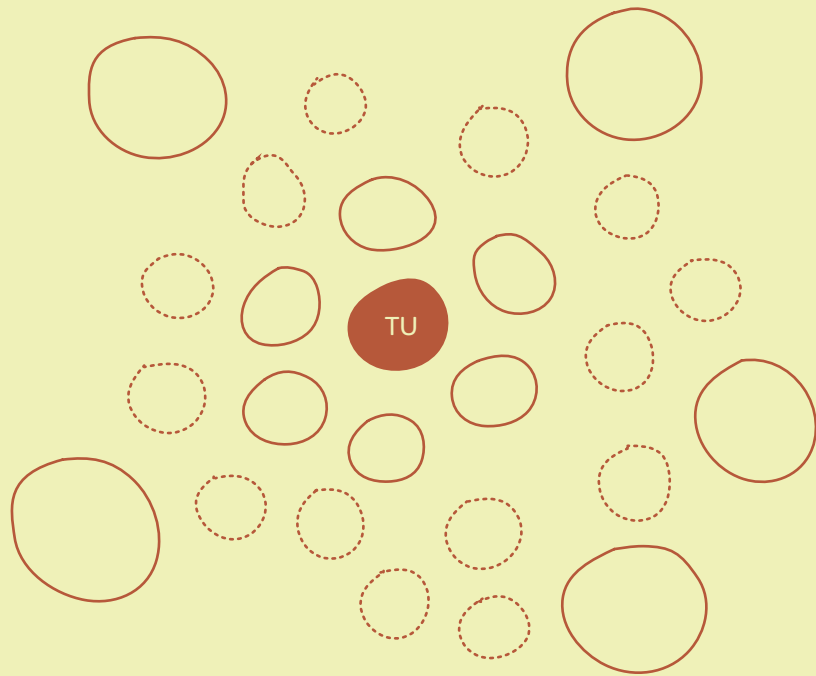
WORKSHEET: Pod mapping

For this map, relationships will be sorted into three categories:

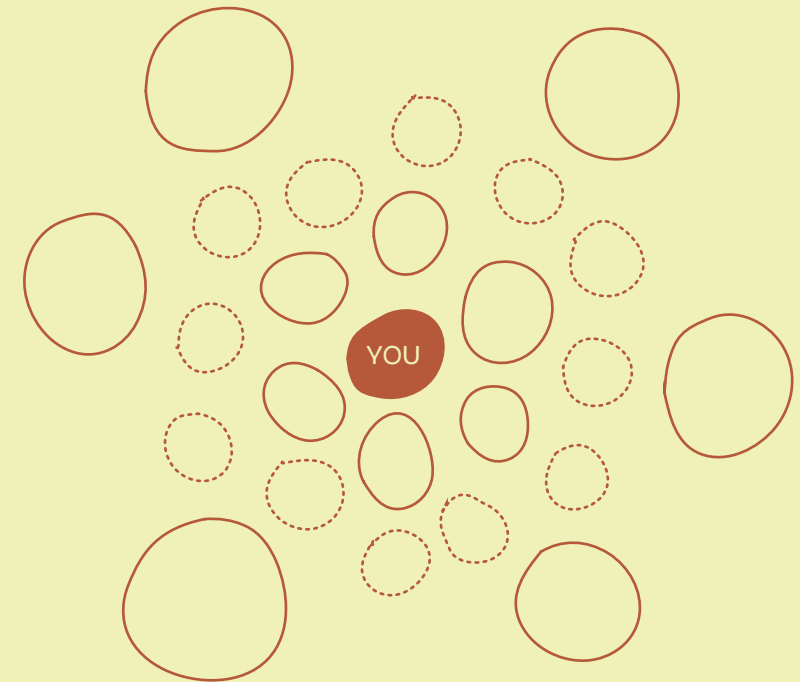
- trusted relationships
- moveable relationships
- community resources

We suggest filling out a pod map for each of the following circumstances:

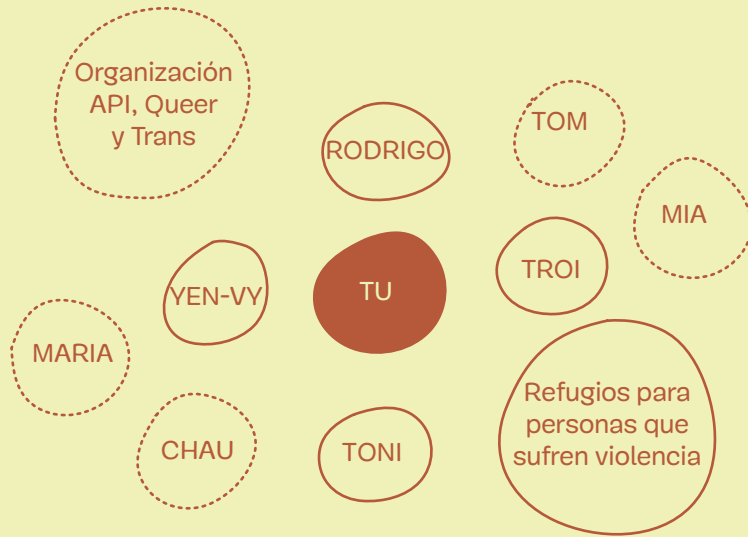
- when you've been hurt by someone in your community
- when you don't feel safe at home
- when you're in a conflict with someone in the local
- when you've caused harm to someone in the local



- 1 **Escriba su nombre en el círculo marrón de en medio.**
- 2 **Los contornos en negritas son su grupo de relaciones de confianza.** Escriba los nombres de personas en las que pueda confiar. Esto puede incluir familia, terapeuta, amigos cercanos, compañeros de SILA y compañeros de trabajo.
- 3 **Los contornos punteados son relaciones movibles.** Estas son personas que podrían estar en su grupo, pero son relaciones incipientes en las que puede generar confianza. Esto puede incluir a miembros de la familia extendida, vecinos y otros miembros de SILA. Estas son relaciones a las que puede recurrir cuando su primer grupo esté lleno o no esté disponible.
- 4 **Los grandes círculos son para recursos comunitarios.** Anote las redes, organizaciones o grupos que podrían brindar apoyo. Esto podría ser una escuela, sindicato, línea directa, teleterapia, proveedores de cuidado infantil, etc.



- 1 **Write your name in the middle brown circle.**
- 2 **The surrounding bold outlines are your trusted relationships pod.** Write the names of people who you can trust. This can include family, therapist, close friends, LATU comrades, and coworkers.
- 3 **The dotted outlines are moveable relationships.** These are people that could be in your pod, but are budding relationships in which you can build trust. This can include extended family members, neighbors, and other LATU members. These are relationships you can turn to when your first pod is at capacity or otherwise unavailable.
- 4 **The big circles are for community resources.** Write down networks, organizations, or groups that could provide support. This could be a school, union, hotline, teletherapy, child-care providers, etc.



Ejemplo de grupo de apoyo

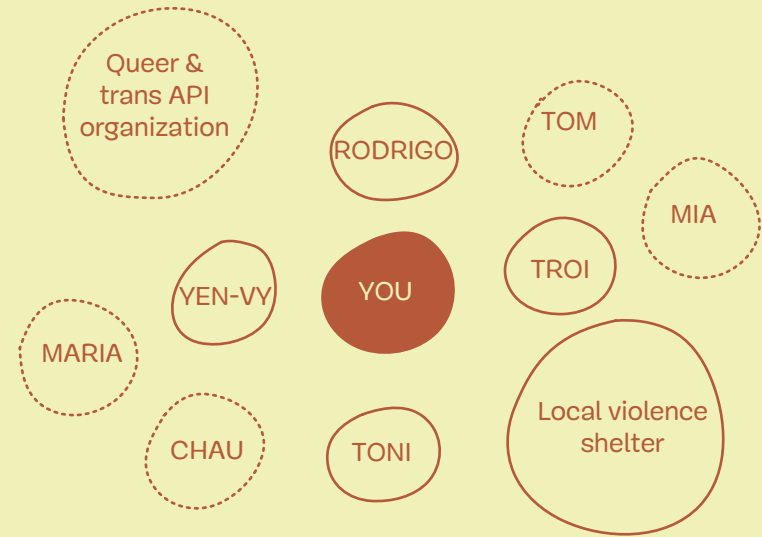
Todo lo que surja de este proceso es información útil. Si se sintió abrumado o no supo cómo clasificar a las personas, o notó que sintió vergüenza por no tener “suficientes” relaciones sólidas, es importante estar consciente de ello. **El mapeo de grupos puede mostrarnos el tipo de trabajo que podría ser necesario.**

Lo mejor de esta herramienta son las piezas móviles, las líneas punteadas que ayudan a guiarnos/movernos hacia la construcción de confianza suficiente para estar juntos en un grupo; tenga en cuenta las personas que aún no forman parte de su grupo, pero con las que necesita desarrollar confianza.

¿Qué tipo de estrategias para fomentar confianza se pueden utilizar para mover a las personas hacia adentro desde las líneas punteadas?

Asegúrese de pedir el consentimiento de las personas para que formen parte de su red; esto es esencial. Mucho resentimiento puede surgir al creer que ciertas personas deberían estar disponibles.

Tenga una conversación directa con sus grupos más cercanos para nombrar la relación, pida consentimiento para el apoyo y hable sobre las formas en que puede dar y recibir apoyo.



Example support pod

Whatever comes up for you in this process is useful info. If you felt overwhelmed or didn’t know how to categorize people, or noticed yourself experiencing shame for not having “enough” solid relationships, all of this is important to know. **Pod mapping can show us the kind of work that might need to happen.**

The great thing about this tool is the moveable pieces, the dotted lines which help guide/move us toward building enough trust to be in a pod together; note people who are not yet part of your pod but with whom you need to develop trust.

What kinds of trust-building strategies can be used to move people inward from the dotted lines?

Make sure you solicit consent from people to be part of your network – this is essential. A lot of resentment can result from people expecting or feeling entitled to someone being there for them.

Have a direct conversation with your closest pods in which you name the relationship, ask for consent for support, and talk about the ways you can give and receive support.

Recursos para estudios y prácticas adicionales

Creative Interventions Toolkit (Caja de Herramientas): Una Guía Práctica para Terminar con la Violencia Interpersonal Recursos y herramientas contra el abuso sexual (justicia transformativa)

Dean Spade, Ayuda Mutua: Construyendo solidaridad durante esta crisis (y la próxima)

Resources for further study and practice

Readings

Esteban Lance Kelly and Janna Peters-Golden of Philly Stands Up!, Portrait of Praxis: An Anatomy of Accountability

AORTA (Anti-Oppression Training and Resource Alliance), Navigating Conflict in Movement Organizations

adrienne maree brown, We Will Not Cancel Us

Dean Spade, Mutual Aid: building solidarity during this crisis (and the next)

Ching-In Chen, Jai Dulani, and Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha (editors), The Revolution Starts at Home: Confronting Intimate Violence within Activist Communities

bell hooks, Will to Change (preface)

Ejeris Dixon and Leah Lakshmi Piepzna-Samarasinha (editors), Beyond Survival: Strategies and Stories from the Transformative Justice Movement

adrienne maree brown, Relinquishing Patriarchy List

Guides and workbooks

Creative Interventions Toolkit: A Practical Guide to Stop Interpersonal Violence

Miriam Kaba and Shira Hassan, Fumbling Towards Repair: A Workbook for Community Accountability Practitioners

adrienne maree brown, Holding Change: The Way of Emergent Strategy Facilitation and Mediation

meenadchi, Decolonizing Nonviolent Communication

Jovida Ross and Weyam Ghadbian, Turning Towards Each Other: A Conflict Workbook

Joe Biel and Faith B. Harper, How to Be Accountable: Take Responsibility to Change Your Behavior, Boundaries, and Relationships

Prentis Hemphill and BLM Healing Justice Working Group, Tools for Addressing Chapter Conflict

Podcasts and videos

Mixtape series on Transformative Justice

Mars Goetia on Conflict Engagement, episode of the Final Straw podcast

Take Care, Give Care: Dean Spade on the Rebel Steps Podcast

Self-Accountability and Movement-Building with Shannon Perez-Darby

Harm, Punishment, and Abolition: Miriam Kaba on the Finding Our Way Podcast

Websites

just-practice.org

transformharm.org

batjc.wordpress.com

abolitionist.tools