

# Gestió d'agressions masclistes entre menors

MANUAL PEL MÓN DE L'EDUCACIÓ NO FORMAL





# Índex

|   |    |
|---|----|
| 1. Presentació  | 4  |
| 2. Enfocament/marc conceptual                                 | 8  |
| 3. Marc conceptual/violències                                 | 12 |
| 4. Marc jurídic   | 16 |
| 5. Prevenció  | 22 |
| 5.1. Consideracions generals de la prevenció                  | 27 |
| 6. Gestió d'agressions  | 32 |
| 6.1. Esquema d'intervenció. passos previs                     | 34 |
| 6.2. Intervenció  | 34 |
| 6.3. Passos previs  | 35 |
| 6.4. Reunions prèvies amb les parts:                          | 35 |
| 6.4.1 Monitors/es   | 36 |
| 6.4.2 Famílies  | 37 |
| 6.4.3 Passos per la intervenció amb la família                | 38 |
| 6.4.4 La família de la persona agredida                       | 39 |
| 6.4.5 Una altra família                                       | 41 |
| 6.4.6 La família de la persona ofensora                       | 42 |
| 6.4.7 La persona agredida                                     | 44 |
| 6.4.8 L'ofensor, el seu grup de suport i la seva família      | 46 |
| 6.5. Consideracions generals sobre les intervencions          | 48 |
| 6.5.1 Agredida  | 48 |
| 6.5.2 Ofensor   | 50 |
| 7. Intervencions amb la comunitat                             | 54 |
| 7.1. Els principis  | 56 |
| 7.2. Tenir curiositat pel negacionisme i separar grups        | 56 |
| 7.3. Separació d'espais                                       | 56 |
| 7.4. Intervenció multi-nivell o en cascada                    | 57 |
| 7.5. El treball mixt amb el grup                              | 57 |
| 7.6. Intervenció per a educadores, monitores i equip directiu | 58 |
| 7.7. Intervenció amb famílies                                 | 58 |
| 7.8. El treball amb els homes cis                             | 58 |
| 7.9. El treball amb les dones, trans i lesbianes              | 59 |
| 8. Condicions per intervenir i per no intervenir              | 62 |
| 8.1. Com a facilitadora, cal estar preparada per reparar      | 64 |

# Presentació

Aquest document vol ser una eina per a contextos on hi ha menors, siguin infants o adolescents, i on es realitza treball específic de l'àmbit educatiu, de l'àmbit de lleure i de l'educació no formal, que volen abordar el dolorós tema de les agressions masclistes per i entre menors que es produeixen al seu interior.

Proposem una metodologia que ha estat fruit del llarg procés d'aprenentatge de Fil a l'agulla. Per una banda, hem estat gestionant agressions masclistes en entitats i organitzacions de tota mena amb l'objectiu d'esdevenir espais lliures d'agressions, feina que va culminar amb la creació d'un Manual de Gestió d'Agresions Masclistes a les Organitzacions al desembre de 2020<sup>1</sup>. Per un altra banda, hem recorregut un llarg camí a centres escolars i entitats d'educació no formal que ens ha fet reflexionar molt per tal de repensar aquest tipus de gestions quan les agressions es donen per i entre menors. Després de veure el sentit d'aquell primer manual, ens proposem realitzar la present adaptació a l'entorn del lleure i educació no formal, tot partint de la voluntat de mantenir el plantejament d'acompanyar la presa de responsabilitat per part d'homes i nois cisgènere a l'hora d'aturar les violències, i al mateix temps, acompanyar aquests processos quan qui agredeix són persones en procés de creixement.

Si aprendre a gestionar agressions masclistes no ha estat fàcil, posar el focus en les violències exercides per i entre menors, no ho és tampoc. A la dificultat per se de les gestions de les agressions masclistes, se li ha de sumar la complexitat que comporta implícita l'edat dels protagonistes com també les nostres projeccions d'adultes i les nostres vivències en les experiències dels infants i joves. Com també la presència de les famílies en l'àmbit de la gestió de les agressions.

Poder acompanyar processos de gestió d'agresions per i entre menors, comporta un canvi de paradigma del model fins aleshores utilitzat en l'acompanyament d'adults. Aquest paradigma parteix de

la idea que aquests infants i joves estan en edat de formació i se'ls ha de donar l'oportunitat d'aprendre a reparar i assumir responsabilitats, i aquest és un element clau en els processos de despatriarcalització. Els infants i nois cisgènere necessiten des-aprendre el masclisme, tenir altres referents identitaris (feministes, LGTBIQ+ i antiracistes) i assumir que, com que formen part de l'estructura heteropatriarcal, necessitaran aprendre a reparar danys.

Juntament amb les dificultats, hem anat recollint fruits i aprenentatges que ens han reafirmat en la necessitat de continuar aquesta tasca. Amb la creació del primer manual, del qual parteix aquest en molts aspectes, vam poder constatar que són moltes les organitzacions, entitats, comunitats, etc., que necessiten eines per gestionar les agressions masclistes que es produeixen quotidianament. Un buit específic és el que tenen les entitats que treballen amb menors i on sovint aquests són també els ofensors. Així com a l'àmbit de l'educació formal existeix ja una major sistematització dels circuits i protocols que cal aplicar davant les agressions, a l'àmbit no formal aquest recorregut és molt menor. Així entitats com esplais, entitats esportives, caus, colles castelleres o de correfocs, entitats del tercer sector amb propostes de reforç o activitats extraescolars, etc., es veuen molt sovint amb la necessitat d'abordar agressions masclistes. Tot i l'existència de protocols també per aquest sector, amb aquest Manual volem donar respostes a alguns dels interrogants que sorgeixen quan volem intervenir des d'una perspectiva que combini la no impunitat i el treball preventiu amb persones en procés de formació.

Els **fonaments d'aquesta proposta metodològica** per gestionar les agressions els hem trobat en els plantejaments feministes i en la nostra missió com a facilitadores, dos pilars irrenunciabls de la identitat de Fil a l'agulla. Per això, volem fer des d'aquests dos llocs la nostra aportació a la gestió de les agressions masclistes per i entre menors. Com a feministes partim de la idea que la persona

1. [https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agresions\\_Definitiu\\_Desembre2020.docx.pdf](https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agresions_Definitiu_Desembre2020.docx.pdf)

que ha estat agredida és central en la definició de la intervenció i que no es qüestionarà la seva paraula. No ens interessa debatre si és veritat el que diu la persona agredida, perquè com més temps li dediquem a debatre sobre això i a donar espai al negacionisme<sup>2</sup>, més temps estem perdent de poder centrar-nos en el subjecte en si. Volem també que les agressions masclistes no quedin impunes. Estem a favor que les agressions surtin a la llum i valorem les aportacions que les feministes han fet en aquesta lluita. Aquestes aportacions ens ajuden a tenir una perspectiva política del problema i a focalitzar-nos en la no impunitat, des de la consciència que la violència no pot veure's legitimada o justificada, ni explícitament ni implícitament.

Alhora, com a facilitadores, volem aportar els processos de reparació com una eina més de gestió de les agressions masclistes. En aquest sentit, també incloem la mirada restaurativa i sistèmica. Volem posar el nostre granet de sorra per fer que l'abordatge de les agressions pivoti al voltant de les necessitats de reconeixement, de reparació, de no-repetició i de justícia que tingui la víctima. És per això que la nostra proposta és que les víctimes, tot i ser menors i conjuntament amb les seves famílies, liderin el procés i donin el vistiplau als passos que cal fer per reparar el dany causat, perquè aquest és un dels principals focus de la proposta. Pel fet de tractar-se de menors, serà també imprescindible tenir en compte l'acompanyament a les famílies, tant de les persones agredides com les que han agredit.

Un tercer fonament és l'aspecte sistèmic. La perspectiva sistèmica és fonamental, ja que les agressions masclistes són conductes que reflecteixen el sistema de dominació heteropatriarcal i, per tant, hem de ser conscients que estem gestionant dinàmiques que transcendeixen a dues persones en concret, i que cal llegir amb una perspectiva històrica. Els infants i joves són esponges que estan absorbint i reproduint el món heteropatriarcal dels adults i que alhora, estan en espais educatius no

formals, on també es reproduïxen les violències masclistes que formen part del nostre sistema.

Aquest enfocament comunitari, promou que tant l'entorn de l'agredida com de l'ofensor es faci corresponsable de la reparació i la prevenció de futures agressions. El treball amb la comunitat no sempre és possible quan es tracta d'adults, tot i així, la perspectiva sistèmica sempre ha d'estar present en la gestió de casos. Els àmbits on es treballa amb menors, el seu propi funcionament té ja en si mateix incorporada la mirada comunitària. Si pensem en àmbits d'educació no formal, esplais i associacions, aquestes ja tenen dinàmiques grupals i aquesta estructura convida a tenir el plantejament sistèmic des del començament.

Les violències masclistes fa molts segles que existeixen en el marc de la dominació patriarcal, i són una font de trauma individual i col·lectiu que es manifesta en els abusos sistemàtics, més o menys subtils, que les dones i persones trans patim al llarg de la nostra vida, i en tot el dolor que hem heretat de les nostres avantpassades. Tenint en compte tot això, és fàcil comprendre que la gestió pot arribar a ser molt tensa, dura i amb una alta càrrega emocional. Però precisament per això pensem que no és suficient el fet de gestionar les agressions pensant només en dues persones, la que ha agredit i la que n'ha estat víctima. En el cas dels menors, no només no són els únics agressors, sinó que es posa en qüestionament anomenar-los amb aquest terme. Podem anomenar-los com agressors quan són persones que estan en creixement? És una etiqueta massa gran i estigmatitzadora? Aquest manual vol abordar aquestes preguntes i oferir un marc conceptual diferent d'acompanyament. Veiem que una tasca imprescindible en aquest abordatge comunitari i en l'àmbit dels menors, és generar aprenentatges al voltant dels privilegis associats a la masculinitat, per tal de deixar-los anar. Cal ensenyar també que la responsabilitat d'aturar la violència passa per qui l'exerceix: els homes i nois cisgènere. I per tant cal centrar-nos en què

2. Negacionisme: és quan es nega que hi hagi hagut una agressió. Per extensió moviment social que nega les violències masclistes i altres tipus d'esdeveniments com l'emergència climàtica, etc.

nens i joves aprenguin a deixar d'agredir. Per poder fer això, els homes cis referents de les seves organitzacions han de fer, primer, aquest pas. L'organització s'ha de plantejar canvis, com la formació interna, el treball iconogràfic, comunicatiu, entre d'altres. Cal un canvi de cultura interna.

És des d'aquests plantejaments que convidem a les entitats i associacions de l'educació no formal a llegir aquest Manual. Si existeix una situació concreta d'agressió masclista que voleu abordar, us oferim orientacions per gestionar-la des de plantejaments de justícia restaurativa i protecció a les víctimes. Però, més enllà de l'agressió, amb el present Manual us volem animar a treballar en una direcció concreta, la de generar una cultura des de l'educació no formal on les agressions s'acompanyin tenint en compte la coeducació, l'eix de l'edat, la interseccionalitat, assegurant la no impunitat i on cada vegada sigui més difícil que passin. No hi ha cap organització que estigui lliure de masclisme i els menors són mirall d'aquestes referències i per tant, aquest Manual és una invitació a qualsevol grup que estigui interessat a posar consciència en el masclisme i aprendre a reparar els danys generats. Aquesta és una responsabilitat col·lectiva que volem posar sobre la taula i que també assumim nosaltres.

## El Manual conté els següents blocs:

En primer lloc, l'enfocament i marc conceptual que ens ajudi a saber de què estem parlant quan parlem d'agressions masclistes. Oferim diferents eines conceptuais que ens ajudaran a entendre la complexitat de les violències estructurals.

En un segon lloc, el marc conceptual sobre les diferents violències: quins tipus d'agressions hi ha, què les fa més greus, etc. Junt amb aquest bloc, un apartat per parlar dels aspectes que una entitat ha de tenir en compte abans de l'abordatge d'una agressió: l'existència de protocols, circuits... Eines que les entitats poden tenir amb la previsió que les agressions passen i és millor avançar-se.

En tercer lloc, un bloc centrat en el marc jurídic sobre la Reglamentació dels Infants.

A continuació, un quart bloc on parlem del treball de prevenció i donem claus per poder preparar les condicions organitzatives de la gestió d'agressions.

En el cinquè bloc, entrem en la gestió de les agressions. En aquest bloc trobaràs l'esquema d'intervenció, les passes prèvies i les intervencions que hauràs de fer amb cadascun dels agents.

Per últim, un sisè bloc on fem un recull de recomanacions per a organitzacions i, en especial, per als homes cis<sup>3</sup>, en la línia de crear una cultura de no impunitat. No estem parlant de prevenir el masclisme, perquè som conscients que això, ara mateix, no és possible. Però sí que proposem generar col·lectius, associacions, partits, equips, cooperatives, espais, que siguin sensibles al tema, capaços de reconèixer el propi masclisme i de gestionar-ne els danys que causa en el si de la seva organització. Una organització que treballa activament en l'àmbit de la prevenció no només tindrà menys agressions a gestionar perquè crearà un clima de no impunitat, sinó que estarà més preparada per abordar aquelles que no hagi pogut evitar.

3. Diem cis a les persones que s'identifiquen amb el gènere que se'ls ha assignat al néixer, en contraposició a les persones trans.

# Enfocament/marc conceptual



Parlar de gestió d'agressions masclistes per i entre menors en àmbits d'educació no formal també és parlar de:

- Sistema sexe/gènere binari
- Estereotips i rols de gènere
- Patriarcat i androcentrisme
- Sensibilització respecte a la incidència de la violència masclista
- Perspectiva de gènere en l'educació (Coeducació)
- L'espai educatiu no formal com a sistema reproductor de violències
- Pressència de la interseccionalitat en les relacions dins dels espais educació no formal
- Incorporació de les diversitats familiars i gènere
- Interculturalitat i privilegi blanc

Partim de la idea que l'àmbit del lleure i de l'educació no formal ha de ser un instrument que ajudi a construir una convivència lliure de violències i que contribueixi a pal·liar les desigualtats d'oportunitats que es desprenen d'un sistema que produeix desigualtats estructurals. Però el cert és que als espais, caus, i associacions de tot tipus, les violències estructurals, generadores de desigualtat i exclusió, també estan presents, com també a totes les organitzacions. És important, doncs, posar el focus en prendre consciència en com les violències estructurals estan en aquests espais i com aquestes provoquen dinàmiques a nivell intrapsíquic, a nivell relacional i a nivell grupal i global. Aquests espais tenen un paper fonamental com a agents transformadors de la cultura masclista. Per incidir en aquesta transformació les persones que formen part d'aquests, necessiten conèixer com funcionen les violències estructurals i com interactuen entre elles.

Un dels motors d'aquestes violències estructurals és el sistema sexe-gènere binari. D'ell es desprenen les violències masclistes que a més a més, tenen un impacte diferent segons les edats. Això és de vital

importància tenir-ho en compte dins d'aquest tipus d'espais, ja que molts d'ells són intergeneracionals.

Definim el sistema sexe-gènere binari com el sistema que divideix la societat entre homes i dones i atribueix a alguns rols, característiques, expectatives diferenciades als altres. El sistema sexe-gènere binari és una forma d'organització basada en el cos. Segons el sexe biològic es classifica en dues categories: home i dona, masculí i femení, seguint criteris que se suposa que són estrictament biològics. Li diem sistema binari perquè en el món i al llarg de la història existeixen altres maneres d'organitzar la relació entre el sexe i el gènere. Aquesta manera de veure el món implica exclusió de les persones intersexuals, persones trans\* i identitats no binàries, de les persones que tenen una expressió de gènere no normativa i de les persones LGTBIQ+. A més a més suposa una limitació en relació amb el desenvolupament integral de totes les persones (realment molt poca gent encaixa fidelment a les categories de sexe/gènere establertes socialment) i promou una manera amenaçant de relacionar-se amb la diversitat i la diferència, que no és vista com una font de creativitat i riquesa. El sistema sexe-gènere binari i la violència que se'n desprèn té un especial impacte en el cos i la vida de les persones que són adscrites a la categoria dona, ja que aquesta categoria està associada a valors, característiques i actituds que tenen menys valor social i promou una legitimació de l'abús de poder de les persones adscrites a la categoria home.

Hi ha altres motors de les violències estructurals, com la colonialitat i la dominació blanca (racisme), el classisme, el capacitisme, entre altres. El concepte d'interseccionalitat<sup>4</sup> ens ajuda a entendre que vivim en un sistema que genera desigualtat relacionada amb diferents eixos d'opressió<sup>5</sup> i privilegi. Ens ensenya que els nostres cossos estan travessats per diferents eixos que s'entrecreuen: ser dona i negra, usuària de cadira de rodes, venir d'un altre país, ser lesbiana, posseir un cos no normatiu o altres especificitats que també seran jutjades en

4. Concepte creat per Kimberle Williams Crenshaw en 1989

5. Olisa, Mariana, Article d'Afrofeminas: "La interseccionalitat és negra", 2017.

la societat majoritària i generen relacions d'opressió. També, visibilitza la importància de ser conscients dels privilegis que tenim i com ens relacionem amb el món des d'aquí, en especial els associats a ser home, blanc, de classe alta, heterosexual, amb un cos normatiu.

Una altra de les eines que necessitem és el feminisme aplicat a l'educació, anomenat també amb el concepte de Coeducació. L'àmbit del lleure i educació no formal, associacions, caus, espais, no deixen de ser espais educatius on cal tenir la Coeducació present. La Coeducació significa:

- Qüestionar els estereotips de gènere
- Revalorar el món tradicionalment associat a allò "femení"
- Compromís antiracista i amb tots els eixos d'opressió.

És important nodrir-se d'aquesta perspectiva:

- Per visibilitzar el masclisme, la LGTBIfòbia, les desigualtats que promou el sistema sexe-gènere i aconseguir espais habitables i promotors de la igualtat d'oportunitats.
- Per transformar el sistema sexe-gènere que genera violència en els cossos de les persones i en les relacions.
- Per guanyar una perspectiva preventiva de la discriminació: és clau treballar la coeducació des de les primeres etapes de vida, perquè en el procés de desenvolupament i socialització s'instal·len les creences, comportaments i actituds que poden ser limitants.
- Per promoure una educació que acompanyi a les persones a ser més qui són i connectar amb el potencial individual i col·lectiu.



# Marc conceptual: violències

Quan parlem de situacions d'agressions masculistes vers la infància i l'adolescència entre menors, hem de pensar en les mateixes tipologies de violència que exerceixen els adults:

- Violències masculistes: L'Organització Mundial de la Salut (2011) ha definit la violència sexual com "tot acte sexual, la temptativa de consumir un acte sexual, els comentaris o insinuacions sexuals no desitjats, o les accions per comercialitzar o utilitzar de qualsevol altra manera la sexualitat d'una persona mitjançant coacció per una altra persona, independentment de la relació d'aquesta amb la víctima, en qualsevol àmbit, inclosos la llar i el lloc de treball".
- Violències LGTBIQ+fòbiques: d'odi o aversió cap a les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBI+. Hostilitat general, psicològica i social, dirigida a persones LGTBI. Construcció social que promou l'heterosexualitat com a única sexualitat acceptada i que crea una jerarquia de la sexualitat. Per a moltes autores feministes, l'arrel de l'homo-lesbos-trans-bi-interfòbia és el sexisme, que té el paper de controlar la sexualitat i suprimeix qualsevol conducta que sobrepassi els límits entre gèneres. Tot i que, en aquest sentit, l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia formen part d'un mateix fenomen, és important distingir-les perquè tenen manifestacions i intensitats diferents<sup>6</sup>.
- Violències de gènere: Violència que s'exerceix contra les dones i nenes, infants i persones amb identitats i sexualitats no normatives, com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.
- Violència en la parella o en les relacions sexo-afectives: Violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida en l'àmbit de la parella o de les relacions sexo-afectives del tipus que siguin (de convivència, esporàdiques, de pagament, etc.)<sup>7</sup>
- Violència sexual: segons l'OMS, relacions coïtals no consentides, o bé intents, exhibicionisme, assetjament o coerció. Dins les violències sexuals el Codi Penal diferencia, de més a menys greu, entre els següents tipus:
  - Agressió: violència o intimidació. La forma més greu és la violació.
  - Abús: engany, coacció, sorpresa, ús de substàncies... No hi ha "violència" o intimidació i tampoc consentiment.
  - Assetjament: exigència de favors, la persona aprofita una situació de superioritat i la no acceptació d'aquestes exigències implica càstigs.

Violència sexual infantil: l'abús sexual infantil és un abús de poder que es dona quan una persona utilitza un infant o adolescent com a objecte sexual.

Per tant, en el context d'aquestes violències, considerem que una agressió masculista és qualsevol actitud, acció o omissió que discrimini i/o produeixi en l'altra persona un dany psicològic, emocional o físic.

Aquestes són algunes característiques de la violència masculista<sup>8</sup>:

- Existeix quan hi ha un ús dels privilegis que el patriarcat reserva per als homes (cis).
- La violència és quotidiana, bona part està normalitzada i és invisible.
- Pot ser exercida voluntàriament o involuntàriament, conscientment o inconscientment.
- Pot ser detectada per qui la pateix o no. Depèn de

6. Definició extreta d'SOLÁ, Miriam i GARCÍA, Nagore, Ampliar la mirada sobre les violències de gènere. Cap a un model d'atenció a les persones LGTBI, Fundació Surt, 2020.

7. ídem.

8. [Elaborades a partir del Protocol Municipal per l'Abordatge de la Violència Masculista a Sabadell](#)

cada persona, del context que l'envolti i de com ho ha viscut.

- Es dona a diversos escenaris: la parella, la família, l'entorn laboral, l'oci...
- A vegades es fan classificacions en graus o nivells en funció de la gravetat:
  - **Nivell 1:** micromasclismes, paraules i bromes, etc.
  - **Nivell 2:** agressions verbals (insults, vexacions), bavejos, tocaments no desitjats, assetjament, etc.
  - **Nivell 3:** agressions físiques i sexuals, conductes reiterades greus...

Les agressions poden ser més greus a nivell psicològic si:

- Hi ha intencionalitat i premeditació.
- Si la persona amb l'actitud agressiva no escolta el feedback (verbal i no verbal) i reitera l'acció.
- Si ho ha fet amb més d'una persona diferent.
- Hi ha alguna evidència que faci o pugui fer això. Hi ha un risc real, per tant, de potencialment agredir a altres persones.
- Si la persona agredida no se sent amb capacitat de defensar-se.
- Si és forçada a fer una cosa que no vol.
- En funció del vincle amb l'ofensor (no és el mateix quan la violència l'exerceix una persona estimada, que quan l'exerceix una persona desconeguda)
- En funció del tipus de violència exercida

Si ens aturem en la violència sexual en concret, les agressions són qualsevol intent o contacte sexual complet no volgut, no consentit d'un ofensor a una altra persona. Inclou la violació, l'assalt sexual, l'assetjament sexual, l'exposició indecent, el toc inadequat o la pornografia infantil. S'hi inclou aquí tota violació de la integritat sexual d'una persona per una altra.

La violència sexual causa dany a la víctima, a l'ofensor i a les comunitats en què es produeix. És típicament experimentada com traumàtica per la víctima i pot ser tan aclaparadora que la persona no sap ben bé si sobreviurà. S'estima que 1 de cada 3 dones i 1 de cada 6 homes experimentaran alguna forma d'abús sexual en la seva vida. Si parlem d'infants i adolescents estem parlant d'1 de cada 5 a Europa<sup>9</sup>. Diverses investigacions estableixen que entre el 80% i el 85% dels abusos sexuals infantils es produeixen en l'entorn de confiança (familiars, educadors, monitors).<sup>10</sup>

Abans de plantejar-nos l'abordatge de les agressions masclistes serà important tenir en compte alguns aspectes claus que es deriven de les característiques que hem vist en aquest apartat:

- És important considerar la relació entre les agressions i les diferències de poder: amb relació al gènere, l'edat, la blanquitud o supremàcia blanca, la posició en el lloc de feina o l'organització...
- Igualment cal tenir present la profunda inconsciència del poder associat al gènere, el significat de ser noi (cis), noia (cis), trans, persona no binària, en el context de l'agressió.
- El que cadascú sent és diferent i és important respectar també la vivència personal de la situació.
- Les classificacions o nivells en graus en funció de la gravetat es poden barrejar de manera indistinta. Alhora, aquesta gravetat pot ser relativa, perquè la vivència és subjectiva, el que comporta que un fet titllat de nivell 1 o 2, pugui tenir una empremta traumàtica molt forta.

També és important el moment social i històric existent amb relació a les agressions masclistes, i la consciència més gran que han portat moviments de denúncia en els darrers anys, com el #metoo, la performance "Un violador en tu camino" de Las-tesis, el treball de denúncia, formació i intervenció

9. <https://www.coe.int/en/web/children/underwear-rule>

10. <https://www.fbemadet.org/es/dia-mundial-de-la-prevencion-contra-el-abuso-sexual-infantil/>

en casos d'abusos sexuals infantils de Vicki Bernadet, etc. Amb aquestes accions s'evidencia la importància del suport i la necessitat de comunitats involucrades en el treball al voltant de les violències masclistes. Sense cap mena de dubte, des de l'existència d'aquestes onades de reivindicació feminista, la legitimitat amb què ens hem sentit per denunciar ha augmentat considerablement.

# Marc jurídic



La Convenció sobre els *Drets de l'Infant* és el primer tractat internacional que reconeix els drets i obligacions dels infants. Aprovada per l'Assemblea de les Nacions Unides el 20 de novembre de 1989, ofereix una nova visió dels infants. Són considerats infants totes aquelles persones menors de 18 anys i se'ls considera, a més a més, com a persones que formen part d'una família i d'una comunitat amb drets i responsabilitats adients a la seva edat. El Consell de Ministres de l'Estat Espanyol va aprovar el 24 de febrer 2014 la signatura del *III Protocol Facultatiu de la Convenció sobre els Drets de l'Infant de les Nacions Unides* que va entrar en vigor el 14 d'abril de 2014. Els 54 articles de la Convenció defineixen com a principis bàsics:

- el dret a una vida digna
- el respecte a les opinions i punts de vista dels infants
- la no discriminació per raons de raça, religió, llengua o cultura i l'interès superior de l'infant.

## Els drets per fer front a les agressions i l'abús sexual infantil estan reconeguts en els articles 19 i 34:

### Article 19

1. Els Estats membres han de prendre totes les mesures legislatives, administratives, socials i educatives apropiades per a protegir l'infant contra totes les formes de violència física o mental, lesions, abusos, abandonament o tracte negligent, maltractament o explotació, inclosos els abusos sexuals, físics o mentals, mentre està sota la tutela dels seus pares, tutors legals o de qualsevol altra persona que en tingui la tutela.
2. Aquestes mesures protectores, si cal, han d'incloure procediments efectius per a l'establiment de programes socials, amb la finalitat de donar el su-

port necessari a l'infant i als que en tenen la tutela, i també per altres maneres de prevenir, detectar, informar, derivar, investigar, tractar i seguir els casos de maltractaments descrits més amunt, a més de les actuacions judicials, si fossin necessàries.

### Article 34

Els Estats membres es comprometen a protegir l'infant de totes les maneres d'explotació i d'abús sexual. Amb aquesta finalitat, els Estats integrants, en particular, han de prendre totes les mesures nacionals, bilaterals i multilaterals necessàries per impedir:

- a) La inducció i la coacció a un infant perquè participi en qualsevol activitat sexual il·legal;
- b) L'explotació d'infants en la prostitució o en d'altres pràctiques sexuals il·legals;
- c) L'explotació d'infants en espectacles i en material pornogràfic.

## En el marc legislatiu català hi ha el seu homòleg en la Llei 14/2010 dels *Drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència*.<sup>11</sup>

### Article 8. Protecció contra els maltractaments

1. Qualsevol infant o adolescent ha d'ésser protegit de qualsevol forma de maltractament, que inclou el maltractament físic, el psicològic, la negligència, el tracte indignat, l'explotació laboral, l'explotació i l'abús sexuals, la corrupció, la manipulació, el mal ús de la seva imatge i qualsevol altra forma d'abús.

11. [https://dibaaps.diba.cat/vnis/temp/CIDO\\_dogc\\_2010\\_06\\_20100602\\_10146047.pdf](https://dibaaps.diba.cat/vnis/temp/CIDO_dogc_2010_06_20100602_10146047.pdf)

## A la nova Llei 17/2020 (reforma de la Llei 5/2008 del Dret de les dones a erradicar la violència masclista) es modifica el subjecte dones i inclou:

Nenes i adolescents cis i trans:

### Article 1.2

Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere.

I el concepte d'interseccionalitat:

### Article 2. Modificació de l'article 2 de la Llei 5/2008

Interseccionalitat o intersecció d'opressions: concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista<sup>12</sup>.

Aquesta llei (17/2020) defineix les següents formes de violència masclista:

1. La violència masclista es configura per una continuïtat de situacions en què interactuen cadascuna de les formes de violència masclista amb els diferents àmbits en què es produeixen.
2. La violència masclista es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada d'alguna de les formes següents, entre altres:
  - Violència física: comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

- Violència psicològica: comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.
- Violència sexual: comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'ofensor o ofensors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes. Amb independència que la persona ofensora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psicològic o emocional.

12. Només anomenem algunes de les formes que surten a la llei. Per aprofundir: <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8303/1828756.pdf>

La violència masclista es pot manifestar en alguns dels àmbits següents, entre altres:

- **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- **Assetjament sexual:** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

La violència en l'àmbit social o comunitari, comprèn, entre altres:

- **Agressions sexuals:** ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.
- **Agressions per raó de gènere.**
- **Vexacions, tractes degradants, amenaces i coaccions en l'espai públic.**

**Restriccions o privacions de llibertat a les dones, o d'accés a l'espai públic o als espais privats, o a activitats laborals, formatives, esportives, religioses o lúdiques,** i també restriccions a l'expressió en llibertat pel que fa a llur orientació sexual o expressió i identitat de gènere, o a llur expressió estètica, política o religiosa.

**També contempla la violència en l'àmbit educatiu** i diu que és qualsevol classe de violència que es produeixi en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, de major d'edat a menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic,

sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual. I d'altres formes anàlogues que lesionin o puguin lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones<sup>13</sup>.

Continuant en l'àmbit català la Llei per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (11/2014) garanteix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere, en facilita la participació i representació en tots els àmbits de la vida social, promou la supressió d'estereotips que afecten a la imatge de les persones LGTBI i assegura que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat. En relació als espais públics, organitzadors d'espectacles i activitats recreatives (Art.26, punt 3) la llei recull específicament: "Els titulars dels establiments i espais oberts al públic i els organitzadors d'espectacles i activitats recreatives estan obligats a impedir-hi l'accés o a expulsar-ne les persones següents, amb l'auxili, si cal, de la força pública:

- a) Les persones que violentin de paraula o de fet altres persones per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.
- b) Les persones que duguin i exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, a la discriminació o a l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia".

El Departament d'Afers Socials i Famílies va impulsar a l'abril de 2020 la creació d'un Protocol per la Prevenció d'Abusos Sexuals en l'àmbit de l'Educació en el Lleure a Catalunya<sup>14</sup>. Aquest protocol estableix el circuit a seguir en el cas de coneixement

13. Amb la reforma del 17/2020: Article 1.2 Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere.

14. <https://dretssocials.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/El-Govern-aprova-un-Protocol-de-prevencio-dabusos-sexuals-en-lambit-de-leducacio-en-el-lleure-a-Catalunya>  
[https://jovecat.gencat.cat/web/contenidocuments/vacances\\_i\\_estades/prevencio\\_maltractament\\_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-altres-maltractaments-en-lambit-de-leducacio-en-el-lleure.pdf](https://jovecat.gencat.cat/web/contenidocuments/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-altres-maltractaments-en-lambit-de-leducacio-en-el-lleure.pdf)

## 4.0

---

de situacions d'abús sexual tant si és comés per persones de l'entorn de la persona menor, com per educadors i educadores de l'organització, com també quan són els propis menors els que agredeixen. També estableix la creació d'una figura de referència que és la persona Delegada de Protecció en Abús Sexual Infantil (ASI).



# Prevenció: preparant les condicions organitzatives

Hi ha una idea útil per qualsevol organització que vol preparar-se per gestionar agressions masculines, i és la idea que hi haurà agressions. Això no agrada, i no volem que passi, però cal acceptar que n'hi haurà i que ens hem de preparar per abordar-les. És important comprendre el fet que la seva existència és consubstancial a viure en una societat patriarcal, i que els elements que a vegades es veuen com protectors (“és una associació petita”, “tothom es coneix”, “som bona gent”, “som d’esquerres”...) no eviten que les agressions es produeixin. El que cal, per tant, és reaccionar cada vegada més ràpid i millor, i aprendre de les situacions viscudes, veient-les com un aprenentatge col·lectiu. Aquesta perspectiva pot semblar poc important, però ajuda a sortir de la “culpa” per passar a tenir una actitud més proactiva i responsable.

El primer aspecte que ajuda a una organització, per tant, és el fet de no resistir-se, no negar que hagi pogut passar un acte discriminatori o una agressió. Només si assumim que pot passar, i possiblement passarà, podem començar a desenvolupar la sensibilitat per detectar les situacions i a activar mecanismes i accions que ens eduquin en l'ús dels nostres privilegis.

Aquesta actitud de sensibilitat hauria de cristallitzar en una política de l'organització. I crear una política vol dir dedicar-hi temps i recursos, perquè prioritzar el tema del masclisme no és només una qüestió de paraula, i cal generar espais, comissions, programes formatius, etc., per tal de crear condicions favorables per a la gestió de les agressions. Fer aquest pas no és gens fàcil perquè suposa necessàriament tocar qüestions relacionades amb el poder. Suposa, en definitiva, qüestionar i potser revertir el joc de forces dins l'organització, tot afectant la capacitat d'incidir d'algunes persones.

En segon lloc, és important considerar que tota entitat que estigui treballant en menors té també una responsabilitat educativa, malgrat segons l'àmbit d'actuació, aquesta pugui quedar més diluïda. Per exemple, una entitat esportiva pot pensar que la

seva funció està limitada a l'aprenentatge de l'esport, mentre entitats de lleure educatiu poden tenir més present la seva missió. En tots els casos existeix una responsabilitat lligada al fet de treballar amb persones en procés de creixement, i per tant serà important considerar de quina manera s'està exercint aquesta responsabilitat, de manera conscient o inconscient. És necessari disposar d'un programa concret d'actuacions preventives, en la línia de la coeducació, adaptades als eixos que treballi l'entitat.

Què pot fer una organització des d'aquesta perspectiva de preparació?

- **Quin és el marc normatiu.** En primer lloc, conèixer el marc que regeix l'organització. Existeixen ja protocols establerts i definits als quals us hi podeu adherir segons el tipus d'organització. Hi ha protocols que regulen situacions de violència en l'àmbit laboral (protocol d'assetjament laboral i [sexual](#)), en l'àmbit educatiu [entre alumnat](#), en àmbit de la [salut](#), en [entorns d'oci](#), per a [joves](#), etc. És clau per començar conèixer quin és el marc normatiu i com ens afecta, i quines responsabilitats tenen les organitzacions amb relació a les agressions produïdes en el seu si. En el cas d'entitats que treballen amb menors, és d'obligat compliment informar a familiars o persones tutores quan, com a responsable de l'entitat, t'assabentes d'una situació d'agressió. Pel marc legal que protegeix als menors, és d'obligació informar a les famílies. Si és una entitat de lleure, el protocol és el següent: Protocol per la Prevenció d'Abusos Sexuals en l'àmbit de l'Educació en el Lleure a Catalunya.
- **Incloure la perspectiva de la coeducació en la seva planificació i funcionament quotidià.** Com entitats amb una responsabilitat educativa, és important tenir present de quina manera s'exercirà aquesta responsabilitat en tot allò que refereix als estereotips de gènere, la valoració de tot el que és tradicionalment associat a l'esfera femenina o la lluita per qualsevol

mena de discriminació. Malgrat que les entitats puguin considerar que al seu ideari ja existeix aquesta voluntat, si això no es tradueix en mesures concretes i accions quotidianes és fàcil que quedi en res. Cal tenir en compte la manera concreta en què cada entitat, des de la seva activitat pròpia, pot desenvolupar accions o actituds continuades de prevenció de les discriminacions i de promoció de la igualtat.

- **Tenim protocol de gestió d'agressions propi?** Segons el tipus d'organització es fa recomanable fer-ne un de propi, si no n'hi ha cap que reguli el marc d'actuació o que reculli els valors i criteris importants de l'organització. Per exemple, per a organitzacions de voluntaris/es, activismes, lleure<sup>15</sup> etc., el fet que hi hagi un protocol definit pot ser important per dos motius:

- El procés de crear-lo pot ser en si mateix un espai de reflexió i conscienciació important.
- Si és conegut per tothom, "les normes del joc" estan clares, i això pot facilitar la responsabilització de la persona ofensora: "ja sabies quines podien ser les conseqüències", "ja saps quin és el posicionament de la nostra entitat amb el tema".

En cas de no disposar d'un protocol propi, cal tenir en compte el que s'estableix al Protocol per la Prevenció d'Abusos Sexuals en l'àmbit de l'Educació en el Lleure abans referenciat.

- **Facilitació de la microagressió. Posar l'accent en l'impacte de les agressions.** En el moment que es detecta una microagressió és important parar, deixar anar el programa i posar l'accent en l'impacte de la microagressió (que normalment no es veu i per això es continua agredint) per tal que totes prenguem més consciència. És rellevant també que la persona que detecta la microagressió pensi quan és el

moment oportú per fer-ho i si vol fer-ho ella: si en el moment o en un altre espai específic per poder treballar sobre el tema i abordar-ho d'una manera més àmplia. O si és ella la persona adient per fer-ho o té una història de ferides encara obertes amb aquest tema i ella no és la persona per treballar-ho, perquè pot retraumatitzar o remoure-la molt.

- **Tenir mecanismes i una cultura de gestió dels conflictes.** Tot i que els conflictes i les agressions són coses diferents, de cara a una bona preparació com a organització és molt recomanable treballar per a una cultura de grup que té interès per abordar els conflictes, que fomenta el dissens i el diàleg, que té la voluntat de ser conscients i aprendre de les dinàmiques de poder i les diferències que hi ha, que té curiositat per les diversitats, que busca que les persones es relacionin i parlïn de què els passa, els preocupa, els repta i els molesta, etc.

L'abordatge d'agressions masclistes té unes premisses i una gestió diferent de la de la gestió de conflictes. El que ens interessa és que en el cas de les agressions masclistes, la diferència de poder és causada pel gènere. És de tipus social i, per tant, està reforçada per les estructures i la cultura, donant lloc a situacions de violència estructural i cultural. Aquest fet és clau per parlar d'agressions i no de conflicte. En aquests casos parlem de dany acumulatiu, ja que l'acció agressiva se suma a altres agressions prèvies que no necessàriament ha comès la mateixa persona, ni han passat en el mateix context, ni les ha rebut necessàriament la mateixa persona. Aquest fet fa que si no es fa res, participem de l'acceptació cultural del mateix fet, alimentant, per tant, la cultura heteropatriarcal.

Per tant, en el cas de la gestió d'agressions masclistes, a diferència de la gestió de conflictes, també atenem la diversitat de relacions de poder i posem l'accent en les relacions de desigualtat social i en aquest cas, de gènere. És a dir, la violència i el dany causat per part de l'ofensor a

15. [https://jovecat.gencat.cat/web/\\_content/\\_documents/vacances\\_i\\_estades/prevencio\\_maltractament\\_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-a-l-tres-maltractaments-en-lambit-de-educacio-en-el-lleure.pdf](https://jovecat.gencat.cat/web/_content/_documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-a-l-tres-maltractaments-en-lambit-de-educacio-en-el-lleure.pdf)



l'agredida fonamentat i promogut per l'existència d'un sistema patriarcal i masclista que permet aquestes conductes.

Si l'organització no té mecanismes per reparar altres tipus de dany causat per altres discriminacions o situacions, serà fàcilment percebut com a injust que es vulgui reparar un dany mentre n'hi ha tants d'altres de desatesos, i això generarà resistències davant la gestió d'agressions.

- **Definir el circuit, passos, o procediment per actuar quan es detecta una agressió.**

És important que l'organització estigui preparada, tingui un mecanisme clar per saber a qui s'ha de dirigir una persona si vol ajuda perquè ha viscut una agressió i quins són els primers passos. El fet d'haver definit això prèviament, dóna suport al fet que, qui entomi el paper de fer-ne el seguiment, tingui la legitimitat de l'organització per fer-ho. Tenir el circuit definit ajuda molt:

- Perquè la protecció de qui pateix es pugui fer efectiva. Per exemple, poden ser útils en aquest sentit accions com: parlar amb X persones, que faran un grup de seguiment del cas, analitzaran la situació i veuran quin acompanyament poden oferir; establir les relacions amb les famílies de les persones afectades; assessorar o establir els mecanismes d'assessorament per denunciar els fets; activar el protocol; posar-ho en coneixement de les persones amb autoritat o responsabilitat dins l'organització...
- A cuidar el procés de gestió. Moltes vegades el que complica la gestió d'agressions és com s'ha fet el mateix procés, perquè ha generat conflictes i tensions en el camí. Aquestes tensions afegides dificultaran que ens puguem centrar realment en l'agressió i haurem de fer contínuament una feina de separar els temes per anar-los abordant d'un amb un, i no confondre-ho tot.

- **Fomentar espais de reflexió i sensibilització.** Fomentar espais de reflexió i sensibilització. Activitats de prevenció que ens ajudin a pensar-nos, a reflexionar sobre els privilegis, sobre com fem un ús o abús del poder, com discriminem sense ni adonar-nos-en, sobre com agredim i què vol dir reparar danys, etc. **Es veu necessari que sigui l'entitat qui revisi quins són els seus imaginaris, quin tipus de jocs promouen, quin model de referents estan sent, les relacions entre educadors i educadores, etc.**

Un punt de partida és preguntar-nos si a l'organització posaríem damunt la taula un cas de discriminació. Si la resposta és dubtosa o no ens hi atreviríem (perquè es negarà, perquè serem vistes com a problemàtiques...) vol dir que l'organització no és un espai segur. Cal aclarir que un espai de seguretat no és un espai on no hi ha agressions. És un lloc on serem escoltades i ho puguem plantejar sense tenir por. Perquè això passi cal crear condicions i anar obrint converses com aquesta, revisar com són les reunions, quines dinàmiques es donen, com és la conciliació, quins indicadors tenim de malestar i de desigualtat...

Una altra acció relacionada amb aquesta reflexió és tan simple com seure, escoltar, llegir, tenir curiositat... Entrenar actituds diferents de posar-nos a la defensiva i entrar en el negociacionisme, per tal de tenir una resposta responsable sense caure en la flagel·lació quan prenem consciència del masclisme.

- **Fer formació.** La gestió d'agressions requereix trobar l'equilibri entre:
  - Perspectiva feminista i coeducadora
  - Mirada restaurativa i cercles de paraula
  - Eines de facilitació i gestió de conflictes

Per tant, la formació sobre aquests temes és positiva per a l'organització. En primer lloc, és important l'educació en la gestió dels impactes que tenim en les altres persones. La nos-

tra cultura de la culpa fa que sigui molt difícil relacionar-nos amb els errors, de manera que reconèixer-los és difícil. Tot i que habitualment no volem fer mal, és inevitable tenir un impacte en la resta de persones (podem fer comentaris feridors, tenir conductes que fan mal... sense que siguin deliberades). Necessitem aprendre a gestionar aquests impactes en general, no sols per totes les tensions que implica la convivència sinó també per agafar responsabilitat davant les discriminacions i els danys que inconscientment reproduïm. Aquest aprenentatge, llavors, no solament seria útil amb relació al masclisme, sinó també al racisme, el capacitisme, el classisme, o qualsevol situació on algú ens indica que hem fet un mal ús del nostre privilegi. També en situacions quotidianes en les quals hem ferit a un company o companya, encara que no estigui aquest dany lligat a una situació de discriminació social.

És important també tenir en compte que partim de la idea que tractar aquests temes fa mal i que és incòmode. Assumir que una altra persona ens digui que el nostre comentari és racista o que hem tingut una actitud masclista, és incòmode. És incòmode per la persona que ho visibilitza com per la persona que ho recull i ho assumeix. I en aquest exercici de visibilitzar, recollir i assumir ens fem mal. Per això volem recalcar que això estarà present i que com més pràctica tinguem en aquestes "preses de consciència" menys mal ens farem.

Un altre tema de formació particularment necessari és la perspectiva feminista per a homes i nois cis. Amb aquesta formació volem capgirar la manera en què s'acostuma a abordar la prevenció, i plantejar-la d'una manera que posi la responsabilitat d'aturar la violència i el masclisme a qui l'exerceix. Això suposa un canvi de focus i deixar de treballar per l'empoderament de les dones com a eina de prevenció de la violència per centrar-nos en els homes: reflexionar sobre què vol dir ser un home cis, quines són les

possibles àrees cegues que tenim... Un aspecte fonamental del treball amb homes cis i nois són els privilegis, de manera que quan algú et diu que has estat masclista sigui molt més fàcil deixar de negar-ho i actuar amb responsabilitat.

Per últim, és necessària una formació específica en lideratge. Les persones amb poder formal i informal dins les organitzacions necessiten especial consideració, perquè tenen associada a la seva capacitat d'incidir una responsabilitat extra. La formació pot ser diferent depenent del tipus d'organització, però en general cal més formació en els temes anteriors, privilegis, discriminació, etc., per assegurar que no s'abusa del poder. A més, seria molt interessant plantejar la necessitat que els lideratges compleixin certs perfils i estiguin d'acord amb aquestes idees a la seva pràctica, i que quan cometin errors, els sàpiguen reparar. Per tant, és important definir quines capacitats ha de tenir una persona per ocupar una posició de poder en una organització. El canvi de cultura en una organització depèn en gran manera de les actituds i habilitats de les persones que tenen més visibilitat i legitimitat.



PREVENCIÓ: PREPARANT LES CONDICIONS ORGANITZATIVES

# Consideracions generals de la prevenció

## Principi de protecció de la o les persones agredides i la no-revictimització

L'abordatge de l'agressió no ha de posar en perill la seguretat de les víctimes. No ha de suposar un nou procés traumàtic. Això passa per:

- Que el procés estigui validat per la persona agredida i que tingui el grau d'implicació que desitgi i la informació que demani, i tenir present que aquestes necessitats poden variar en el temps. És imprescindible que la família de la persona agredida estigui assabentada i pugui guiar el procés tenint en compte les necessitats detectades. Pot donar-se que la persona menor no vulgui o no pugui prendre decisions respecte al seu procés, i ha de ser la família qui ho faci. No s'ha d'assumir que la persona agredida vol formar part del procés, si no l'ha iniciat ella o encara que l'hagi iniciat. A vegades són membres d'una comunitat que volen gestionar els impactes que ha tingut una situació d'agressions. En qualsevol dels casos, un requisit per l'inici del procés és la validació de la víctima i la família. La víctima ha d'estar d'acord en l'inici de la gestió i ha de poder decidir com vol ser-hi o no ser-hi present. S'ha de tenir en compte que quan la menor té entre 16 i 18 anys, el pacte de què s'informa la família i quin és el paper de la família en la gestió ha d'estar consensuat amb la menor. Entre 16 i 18 anys, la menor té capacitats legals per decidir què es diu, què es comparteix i què no i quin és el paper de la família en la gestió.
- Mai posar en dubte l'existència de l'agressió o fer preguntes que puguin fer que la persona se senti posada en dubte.
- No assumir que la persona agredida vol determinar coses.
- Tenir en compte el llenguatge que es fa servir. Hi ha qui parla de no fer servir la paraula víctima, que s'associa a una persona sense agèn-

cia, vulnerable i dèbil, quan no té per què ser aquesta la vivència de la persona. Això també serà important en relació al llenguatge que fem servir en relació a l'agressor. El pes d'aquesta paraula i la possibilitat que esdevingui una etiqueta permanent, tot tenint en compte que es tracta de persones menors d'edat, fan que calgui prendre decisions conscients sobre les paraules que voldrem utilitzar, sigui "víctima", o "persona agredida", "ofensor", etc. I explicar l'ús de les paraules.

- Tenir molt en compte qui ve a buscar-nos:
  - És la persona agredida? Llavors podem explorar què és el que vol, quin suport necessita. S'ha de crear un grup de suport amb les persones que ella vulgui.
  - És la seva família? Aquesta necessita un acompanyament curós perquè conegui totes les seves opcions i pugui prendre decisions en relació amb el procés.
  - És l'ofensor? Hem d'estar molt atentes de no iniciar un procés revictimitzador. Necessitem assegurar-nos molt de quina és la voluntat de l'ofensor. És recomanable que també tingui el seu grup de suport.
  - És la família de l'ofensor?
  - És una altra família?
  - Testimonis: un altre menor? És l'entorn? Amistats o persones de suport? Què necessiten?
  - És el grup que està gestionant la situació? Necessiten suport per saber com fer-ho?

### Necessitat de diferenciar la gestió d'altres conflictes que sempre hi ha.

Aquest és un repte constant, ja que quan s'assenyala una agressió, sortiran altres situacions de conflictes, dificultats, malestars, etc. Per tant, és

bàsic tornar de nou a la situació que es treballa i entendre que una cosa va darrere l'altra. La persona ofensora pot sentir que és un boc expiatori i hi ha més persones que a l'organització han fet el mateix i no les han assenyalat. A vegades és així, i cal ser conscient del que implica ser el primer, acompanyar-ho, i donar suport a l'organització per tal que el cas serveixi per marcar un precedent i busqui les maneres d'implicar a la comunitat en l'assumpció de responsabilitat.

## Prevenir els conflictes derivats de la gestió de l'agressió.

Un altre tema típic és la dificultat que hi ha per la gestió de la situació mateixa, a causa de:

- Les persones que han de gestionar-la no estan legitimades.
- S'han imposat unes mesures de les quals l'ofensor no se'n sent part i no responen a les necessitats de la persona agredida.
- La persona agredida no se sent guia del procés.
- Les famílies de les persones afectades entren en conflictes entre elles en relació amb el que cal fer.
- Les persones que gestionen tenen vincles estrets amb les persones directament implicades i això els dificulta la gestió i els suposa molt d'estrès emocional.

Conèixer aquestes dificultats pot ser útil per a l'organització perquè poden ser indicadors i recomanacions d'allò que cal fer.

## Intervenció en cascada o multi-nivell.

És important passar de l'abordatge del cas concret a fer un procés on l'entitat estigui aprenent i sentant les bases per prevenir futures agressions. Anar des del micro a incidir en l'estructura. En una

situació de discriminació o assetjament sempre el punt de partida és treballar el cas puntual mentre hi hagi un **compromís de la institució a fer una revisió del masclisme**. Això és també un canvi de paradigma. La gent va a la situació concreta i no estan acostumades a veure la seva part de responsabilitat: el cas concret, de què ens està parlant? (La idea que tothom és víctima i responsable). Les intervencions es van desplegant en funció del que va sortint i treballant de manera paral·lela amb les educadores, famílies, i el grup. D'aquesta manera, es va intervenint en funció dels llocs on es nota que hi ha foc (negacionisme, qüestionament, etc) o gel (no presentar-se a les reunions, silencis).

Es tracta d'anar creant les condicions comunitàries perquè la reparació sigui possible. Això vol dir assegurar que s'accepten els fets (combatre el negacionisme), es reconeixen els danys (focus sobre la persona agredida), estem obertes a reparar i garantim la no repetició (comprensió de les causes de l'agressió=masclisme i compromís amb la prevenció).

## Resultats desitjats

Per últim, i com a punt de partida de la gestió de les agressions masclistes, és útil tenir clar cap a on estem caminant, i quins són els resultats que esperem obtenir. Entenem que el procés ha de tenir com a resultat desitjat (i no sempre possible, per cert):

- La reparació de la persona agredida (eix central de la nostra actuació)
- La reparació de la comunitat agredida, l'atenció a dinàmiques de discriminació que es donen en el si de la comunitat i el focus en les cures.
- L'assumpció de responsabilitat individual per part de l'ofensor.
- L'assumpció de responsabilitat col·lectiva per part de la comunitat en la qual l'agressió ha tingut lloc.

- La integració de l'agressió en la tasca educativa de l'entitat per tal d'aprofundir en la prevenció de les violències i la creació d'una cultura de no impunitat.

En l'assumpció de responsabilitat i la reparació és central la garantia de no repetició. Això suposa que tant l'ofensor com la comunitat es transformin. En qualsevol cas d'agressió és molt important tenir present la proporcionalitat de les mesures i l'acompanyament per tal que la persona ofensora pugui reparar i pugui aprendre de l'experiència viscuda. El tot plegat implica que dissenyem una metodologia i una intervenció integral amb perspectiva comunitària.



# Gestió d'agressions



La gestió d'agressions arranca quan ens assabentem d'una agressió soferta per una persona menor de l'entitat, o quan ens assabentem que menors que pertanyen a l'entitat han comès una agressió masclista. Pot ser una agressió presenciada, tot i que aquesta situació pot ser més difícil que es doni, o una agressió que ens ha estat relacionada, bé per la persona que l'ha patida o per terceres persones. A vegades es dona la situació que la víctima no ho diu a l'organització directament i escull altres mitjans, com fer-ho públic mitjançant xarxes socials. Això no vol dir que l'organització pugui dir que no n'ha estat informada. La gestió ha de començar.

En la gestió d'agressions masclistes, la versió de la víctima mai es qüestiona. Cal tenir aquesta idea present en tot el procés, perquè la gestió de l'agressió en cap cas implica investigar o contrastar la seva versió, en especial tenint en compte que les dones, les nenes o les noies no menteixen quan denuncien haver patit una agressió masclista<sup>16</sup>. La investigació dels fets no és la funció d'un procés de gestió de l'agressió. Per tant cal iniciar un procés mitjançant el qual s'escolta a la víctima i es dona suport a l'ofensor per tal que assumeixi responsabilitat pel que ha fet i repari el dany.

El procés que s'inicia pot ser purament autogestionat o pot ser paral·lel a un procés judicial. Per a Fil a l'agulla, i com a plantejament general davant les agressions, és recomanable denunciar aquells fets que constitueixen delictes, encara que respectem absolutament les decisions que en aquest sentit pren la persona agredida i la seva família. L'actuació des de la mirada restaurativa no va en contra de fer ús de la justícia penal. En els casos en què l'agressió constitueix un delictes, el risc de no denunciar és la impunitat de l'agressió. Per tant, cal un debat a fons sobre aquest tema, on és important que les organitzacions també coneguin les seves responsabilitats legals. En aquest sentit, el Protocol per la Prevenció d'Abusos Sexuals

en l'àmbit de l'Educació en el Lleure estableix que en els casos que són constitutius de delictes, i en el cas que les famílies decideixin no denunciar els fets, són les entitats de lleure les que estan obligades a fer-ho. En qualsevol cas, s'obre un procés en què és important discernir quin interès s'està protegint en cada moment, ja que això pot guiar l'assessorament i l'acompanyament a les parts implicades. Preguntes com què pot sostenir la víctima o la família seran molt importants durant tot el procés, tant judicial com restauratiu.

L'agressió ja ha succeït i l'entitat se n'ha assabentat. Però, qui farà la gestió? Tenim un grup assignat? Cal definir aquest grup? Per decidir qui se'n fa càrrec serà important considerar els coneixements tècnics, habilitats, sensibilitats i consciència de gènere de les persones que faran la gestió. També el seu posicionament i legitimitat dins de l'organització. Facilita el procés el fet que hi hagi certa distància emocional amb les persones implicades, ja que si hi ha rols múltiples<sup>17</sup>, més complicada es pot fer la gestió. Si és difícil trobar aquesta distància emocional, una possibilitat és externalitzar la gestió. Si es tracta d'entitats sota el paraigua del Protocol per la Prevenció d'Abusos Sexuals en l'àmbit de l'Educació en el Lleure, cal recordar que ja s'estableix la figura de la persona Delegada de Protecció, per la qual el text estableix una sèrie de funcions en tant referent en la gestió de casos. El grup ha de tenir un posicionament clar de què pot oferir, fins a on vol arribar, quin és el seu objectiu, etc. I ho comunicaran a la persona agredida i a la seva família perquè puguin decidir (la persona agredida i la família). El grup també haurà de valorar la intervenció que li sembla més adequada, depenent de si ha passat fora de l'organització, o amb altres persones que no hi pertanyen, etc. I també haurà de decidir com gestionar-ho, si amb una intervenció d'autodefensa, una gestió restaurativa...

16. <http://blogs.vidasolidaria.com/galarazi/2010/02/07/mito-desmontado-mujeres-victimas-violencia-mienten/>

17. Rols múltiples: quan una mateixa persona té diversos llaços d'unió amb una altra. Un exemple de rol múltiple és quan una persona és germana i cap de cau. O companya sexo-afectiva i cap de cau, etc.

També serà important que aquest grup es faci responsable de la comunicació i l'acompanyament a les famílies de les persones implicades. És crucial valorar cada cas individualment, perquè no tot val per tot. A vegades es podrà parlar amb la persona agredida, a vegades no, a vegades no voldrà ser part del procés... Per tant, hi poden haver moltes circumstàncies diferents i moltes portes d'entrada a la gestió. Pot ser que hagi passat fa temps, pot ser que qui porta el tema no sigui ni la víctima ni l'ofensor i sigui un grup... El que ha de ser invariable és el nostre focus: reparar la persona agredida. I cal que l'organització tingui claredat amb el focus.

El fet de tenir un protocol pot ajudar a prendre totes aquestes decisions inicials, ja que en realitat, el primer pas seria seguir el procediment que aquest protocol estableix.

En tots els casos, hi hagi o no hi hagi protocol, aquests són els passos a seguir:

- Comunicar l'agressió a l'entitat o assegurar-se que s'ha fet.
- Parlar amb la persona agredida i la seva família per tenir llum verda per iniciar un procés de reparació i educatiu al voltant d'aquesta agressió.
- En cas que la persona agredida i la família no vulguin començar un procés de reparació, fariem el procés amb la part comunitària i educativa.

Per tant caldrà clarificar la intenció de qui manifesta la situació i arribar a un posicionament de l'organització sobre la gestió i el seu objectiu. També caldrà especificar qui gestionarà l'agressió, bé sigui una comissió o bé un suport extern. En qualsevol cas és important que les persones que vagin a gestionar tinguin cert grau de legitimitat i protecció per part de l'organització.

A continuació ens centrem en les orientacions per treballar amb la víctima, amb l'ofensor, amb les famílies i amb l'organització en conjunt. Sovint les intervencions tindran aquesta característica d'es-

tar actuant a diferents nivells de manera paral·lela, depenent de la casuística concreta, i és difícil establir una recepta única, però sí que és possible apuntar els ingredients que sí que ha de tenir el procés de gestió. Les orientacions estan pensades per aquest grup o comissió que se'n carregarà de la gestió de l'agressió, sigui intern i format per persones de l'entitat, com extern.

## 6.1 Esquema d'intervenció. passos previs

Recordem aquí que el marc legal amb menors es complica perquè tenen pares/mares darrere i entra la complexitat perquè són més persones que entren en la gestió. A diferència de la gestió amb persones adultes tenim un agent més per a considerar: les famílies. Per això tenen un apartat específic que s'ha de tenir en compte a l'hora d'abordar la gestió entre menors. Com també recordar que hem de posar el focus en l'aprenentatge que el cas concret suposa per l'entitat, per fer un procés on l'entitat estigui aprenent i assentant les bases per prevenir futures agressions. De la situació micro a l'estructural. En una situació de discriminació o assetjament sempre el punt de partida és treballar el cas puntual mentre hi hagi un **compromís de la institució amb fer una revisió del masclisme**. Això és també un canvi de paradigma. La gent va a la situació concreta i no estan acostumades a veure la seva part de responsabilitat: el cas concret, de què ens està parlant? (La idea que tothom és víctima i responsables).

## 6.2 Intervenció

1. Saber qui et ve a buscar, qui ha exposat la situació. El circuit sempre ha d'anar cap a obtenir el consentiment de fer aquest treball restauratiu de la família de la persona agredida.
2. Pactar amb l'entitat què és el que faràs (si ets externa)

3. Fer les entrevistes i reunions prèvies a tots els agents
4. Creació de condicions perquè hi hagi una reparació (actuació en cascada)
5. Treball amb la persona agredida (+ família)
6. Treball amb la persona ofensora (+ família)
7. Passos restauratius amb les dues parts, si les condicions ho permeten: cercle de paraula
8. Treball amb la resta de la comunitat

### 6.3 Passos previs

En primer lloc, cal que com a grup o comissió que gestionarà l'agressió tingueu clar qui us ve a buscar, a instàncies de qui actuaeu, o qui us contracta (si sou un grup extern a l'entitat). Pot tractar-se de:

- L'entitat (grup de monitores)
- Les famílies de la persona agredida
- Una altra família
- La família de la persona ofensora
- Persones del grup de suport de la persona ofensora (menors)
- La persona agredida
- Persones del grup de suport de la persona agredida (menors)
- Testimoni (menor)

### 6.4 Reunions prèvies amb les parts:

L'objectiu de les reunions prèvies és que les persones afectades es vinculin amb amb les persones del grup o comissió que gestionarà l'agressió, donar un marc de seguretat i d'intervenció. També cal que aquestes reunions prèvies serveixin per tenir la informació necessària de l'àmbit on es desenvoluparà la nostra intervenció.

Les reunions prèvies són espais ja restauratius en tant que són espais de suport. No anem a "tallar caps", no anem a fer sentir culpable a ningú, anem a donar suport i ajudar que una agressió no quedi impune i que tothom aprengui d'això perquè no torni a passar.

**\*Tenir en compte els grups de suport. Tant ofensor com agredida necessita un grup de suport.**



### 6.4.1

## Monitors/es

El grup o comissió s'ha de reunir amb l'equip de monitores, o caps, o tècniques. L'objectiu és que expliquin el cas; saber com estan elles amb relació a al que ha passat; copsar quin és el discurs, la cultura del lloc, veure com estan pel que fa a l'equip.

### Temes que cal preguntar i conèixer:

- Han parlat amb les famílies? Han parlat amb les persones menors implicades? Com se n'han as-sabentat? Han sigut testimonis directes? Hi han intervingut? Què han fet? Per què no han fet X? Explorar el sistema de creences que estigui operant i els límits que puguin tenir a fer certes actuacions.
- Ho saben perquè els ho ha explicat la persona agredida? Com ha estat la conversa amb ella? Com l'han vist? Què els ha explicat? Quines intervencions han fet? N'han parlat amb la família (si no ho han fet, recomanar-ho).
- Si els ho ha explicat una altra persona del grup: com l'han vist? Quina informació n'han tret? Ho sap tothom? Com ho ha sabut ella? Si ha sigut testimoni: com està? N'ha parlat amb algú més? N'ha parlat amb la seva família? Saber si s'ha comunicat a les famílies de les persones implicades.
- Preguntar per què t'han vingut a buscar a tu. Veure les expectatives que tenen, com se senten de capaces de gestionar.
- Cal veure si saben si hi ha conflictes derivats: dins del grup de menors, dins de l'equip de monitores, entre famílies.

### Explicar-los:

- Què farà i com treballarà la comissió o el grup de persones que gestionaran el cas.
- Quins són els principis d'actuació.
- Veure si estan disposades a fer una feina integral (comunitària i sistèmica).
- Explicar-los amb cura que la intervenció les situa com a implicades indirectes.
- Caldrà que es revisi la cultura de l'entorn.
- Se'ls hi pot demanar que prenguin responsabilitat.
- Tindran un paper actiu en el procés de reparació i d'educació.
- Explicar que la proposta d'intervenció és feminista.
- Situar-los respecte els diferents escenaris i reptes que implica una gestió d'aquest tipus (en relació al grup de monitores, l'entitat, el grup de menors i les famílies).

En aquesta reunió amb el grup de monitores és molt important saber quin accés tenim amb la persona agredida.

Valorant tota aquesta informació, es pot planificar la reunió amb la persona agredida. Depenent de la situació caldrà valorar si es fa a soles o amb la família o amb el grup de suport.



## 6.4.2

### Famílies

En aquest apartat es recullen orientacions relacionades amb les reunions de famílies en general, tot i que a continuació es parla de manera més específica de les reunions amb la família de la persona agredida i de la persona ofensora.

Caldrà tenir molt en compte com estan les famílies, si la situació és molt complexa per l'alta càrrega emocional, i si seran necessàries accions de contenció per arribar a poder fer el procés restauratiu i educatiu amb les criatures.

A tenir en compte:

- Si la família està separada i no es posen d'acord
- Si hi ha judicis o separació per violència de gènere dels tutors/es
- La predisposició de les famílies
- Riscos per als infants i joves en funció de la reacció de les seves famílies
- Posicionament de les famílies

Tot aquest treball previ és important perquè si no, no es podrà fer aquest procés adequadament.

Si les famílies no tenen disposició cap al procés, no podem treballar adequadament. Cal tenir també clar el posicionament de l'entitat cap a les famílies, de manera que si algun dia passa alguna cosa, estigui clara la manera en que es vol gestionar. Obtenir acords previs és de molta ajuda per a quan passin situacions complexes com les agressions. Tot i així, sempre s'hi podrien tornar a negar.

En aquestes reunions són importants les habilitats

de facilitació i mediació i altres habilitats com comprendre la dificultat, reconèixer el trauma de les famílies (especialment mares), contenció emocional, determinació, cura.



### 6.4.3

## Passos per la intervenció amb la família

- Cal lliurar un full informatiu als progenitors/es explicant /informant que el que es realitzarà és una intervenció educativa/comunitària i d'avaluació, i que no és ni individual ni terapèutica. Les intervencions individuals i terapèutiques les han de dur a terme persones amb potestat legal per fer-ho. La proposta d'actuació educativa / comunitària no ha de ser incompatible amb altres vies que prenguin. (Per exemple: una família pot haver denunciat una situació al Cos de Mossos d'Esquadra i de manera paral·lela es pot portar a terme una intervenció educativa a l'àmbit on s'hi ha produït l'agressió)
- Cal assegurar que tenen l'acompanyament psicològic i legal necessari en tot moment.
- Comprovar com es tractarà la confidencialitat del cas amb la família i com i qui farà la interlocució. També cal establir quin serà l'ús de la informació. Això és una decisió de la família, ja que afecta la protecció de dades de menors, sempre que siguin menors de 16 anys. Entre els 16 i els 18 anys els menors poden pactar què compartir amb els seus progenitors/es.
- Cal aclarir que la responsabilitat penal comença amb els 14 anys. Entre els 14 i 18 anys les situacions entren en el marc de Justícia Juvenil, que és el marc penal que afecta els menors.
- Comunicar quin és el Marc Legal que les persones i les entitats han de conèixer. Han de veure quines decisions volen prendre les famílies en benefici de les criatures amb coneixement del marc legal.

### Cal també tenir en compte que:

Aquestes reunions inicials es poden fer amb les famílies més afectades. El treball amb la resta de famílies del grup es pot fer des de la intervenció comunitària. Però serà important preveure la importància de la confidencialitat i la cura de l'ús de la informació que els pugui arribar a través dels seus fills i filles (altres menors del grup).

Si hi ha condicions, un escenari que podria arribar a passar, i de vegades les mateixes famílies ho promouen, és que s'arribi a crear un espai de reparació (disculpes) entre famílies (la de la persona ofensora cap a la de la persona agredida). No és el nostre focus, però podria donar-se i pot ser molt positiu també.

Això ens ha de fer pensar que, al mateix temps, pot haver-hi conflictes entre les famílies, i que, en aquest cas, pot ser interessant abordar des del punt de vista del benestar de les seves criatures, ja que el conflicte entre les famílies pot afectar el procés de reparació. Es poden estudiar mesures, facilitació, etc.

La nostra recomanació, per reduir la complexitat, és que les gestions amb els adults siguin en espais entre adults, i les gestions amb els menors, entre els menors. Volem cuidar que no es donin abusos d'adults a menors (família de l'agredida contra el menor ofensor).



#### 6.4.4

### La família de la persona agredida

A més de les consideracions anteriors respecte de les reunions amb famílies, cal tenir en compte alguns aspectes concrets amb la família de la persona agredida.

La reunió ha de servir per presentar-nos, explicar què fem, com, quins són els principis bàsics de la intervenció. És interessant valorar si estan sobrepassats i si és així, potser necessiten certa atenció psicològica. Explicar-los que aquest és un espai de contenció i de suport, tant per oferir orientacions educatives com per donar suport.

#### Temes que cal preguntar i conèixer:

- Com estan? Com se n'han assabentat? Cal explorar el discurs i la cultura en torn a les agressions masculines. Veure l'impacte que ha tingut dins la família (especialment les mares poden haver sigut víctimes de violència i poden tenir el seu trauma activat).
- Veure com és l'estructura familiar: família heteronormativa, família no normativa, família monoparental, pares separats, tutors legals.
- Entendre com són les relacions dins la família.
- Com està impactant en les relacions familiars aquest tema.
- Cal copsar quins són els seus objectius: Què volen? Què esperen de l'entitat? Què esperen de l'ofensor? De la família de l'ofensor? Quines pors tenen? Què

els empeny a contactar-nos? Què s'imaginen que podem oferir?

És molt important la claredat amb el que oferim i explicar bé els motius.

Si estan separats, cal tenir una reunió amb cada part.

#### Quan pares/mares/tutors legals no s'avenen:

No podem obligar-los a portar-se bé, però podem recomanar molt vehementment que han d'aparcar els seus conflictes personals. Indicar-los que potser s'aguditzen a causa del fet o de tenir idees diferents sobre com gestionar la situació. Convé recordar que està en joc el benestar de la seva filla/fill i la importància que siguin menors.

Necessitem explicar-los que nosaltres no podem actuar amb èxit si no fan equip, i que la idea és que no volem causar més danys.

Hem de tenir també en compte que no podem seure en un mateix espai a dos pares/mares/tutors legals que estiguin en processos de violència de gènere. Si fos el cas, caldria tenir en compte la seva situació legal abans de fer cap intervenció.

En qualsevol dels casos també necessitem aclarir i explicar alguns temes amb la família.

#### Explicar-los:

- Deixar molt clar que la nostra intervenció no és terapèutica, sinó comunitària i educativa.
- No anem a fer accions punitives però no volem que els fets quedin impunes. Volem que es prengui responsabilitat i al mateix temps som conscients



que estan en una etapa educativa i això ens dóna l'oportunitat de intervenir d'una manera que sigui realment transformadora i útil per a totes les parts.

- No volem que es cometin abusos contra els menors implicats, encara que siguin els ofensors.
- Deixar clar que d'entrada, aquest és el plantejament i esperem que tingui recorregut per la persona ofensora.

Aquest plantejament és ètic i metodològic, i cal tenir-lo present perquè hi poden haver famílies, i especialment mares, molt activades, que poden demanar accions punitives contundents cap a la persona ofensora. La posició del grup també ha de ser protegir aquesta persona ofensora d'abusos de poder des de les persones adultes, sense que això impliqui impunitat.

Amb tot això, necessitem tenir el permís de la família de la persona agredida per intervenir, i si tenim el permís de la persona, encara millor. És recomanable que la persona agredida tingui un grup de suport. Si l'agredida no està d'acord amb iniciar el procés de gestió de l'agressió, podem treballar individualment amb ella per saber per què no està d'acord, què li passa, de què té por... Podem oferir-li diferents models perquè ella pugui no ser part del procés mentre treballem aquest tema. Podem derivar a una psicòloga.

Si les famílies no volen que actuem, especialment la de la persona agredida, caldrà actuar en conseqüència, però això no vol dir que no podem fer un treball comunitari amb el grup de menors i ab l'entitat, per prendre consciència. (Veure més endavant Reunió amb la família de la persona ofensora)





### 6.4.5

## Una altra família

Una de les possibilitats és que la situació d'agressió no sigui exposada per les persones directament implicades o les seves famílies, sinó que sigui una altra persona menor que ho ha sabut, ho informa la seva família, i és aquesta la que exposa la situació.

En aquest cas farem preguntes semblants: Com ho ha sabut? Com està la seva filla o fill (que és que ha parlat dels fets)?

Explicarem el nostre posicionament i el recorregut habitual en aquests casos (per fer això hem de tenir el permís de la família de la persona agredida). Cal agrair la informació i demanar confidencialitat fins que no se'n pugui parlar amb la família de la persona afectada.



### 6.4.6

## La família de la persona ofensora

A més de les consideracions ja fetes en relació a les reunions amb famílies, en aquest cas cal tenir en compte que es necessita permís de la família de la persona agredida per abordar el cas.

A la reunió amb els pares de la persona ofensora serà important preguntar com estan, com han conegut els fets, com està el seu fill i quines intervencions han fet.

La reunió ha de servir per presentar-nos, explicar què fem, com, quins són els principis bàsics de la intervenció. És interessant valorar si estan sobrepassats i si és així, potser necessiten també certa atenció psicològica. Explicar-los que aquest és un espai de contenció i de suport, tant per oferir orientacions educatives com per donar suport.

### Temes que cal preguntar i conèixer:

- Com estan? Com se n'han assabentat? Cal explorar el discurs i la cultura en torn a les agressions masclistes. Veure l'impacte que ha tingut dins la família (especialment les mares poden haver sigut víctimes de violència i poden tenir el seu trauma activat) o està activat el negacionisme.
- Tenir en compte que no és fàcil assumir que el teu fill ha comès una agressió.
- Veure com és l'estructura familiar: família heteronormativa, família no normativa, família monoparental, pares separats, tutors legals.

- Entendre com són les relacions dins la família.
- Com està impactant en les relacions familiars aquest tema.
- Cal copsar quins són els seus objectius: Estan obertes a treballar? Hi ha negacionisme? Quines pors tenen? Què s'imaginem que podem oferir?

Si els pares/mares/tutors legals no s'avenen, actuar com diu l'apartat: Quan pares/mares/tutors legals no es porten bé, de la família de la persona agredida.

En aquest sentit cal agrair la informació, demanar confidencialitat i saber si n'han parlat amb algú altre.

També serà imprescindible explicar el nostre posicionament i el recorregut habitual en aquests casos. I derivar a un especialista en cas que el menor necessiti suport psicològic.

### Explicar-los:

- Deixar molt clar que la nostra intervenció no és terapèutica, sinó comunitària i educativa.
- No anem a fer accions punitives, però no volem que els fets quedin impunes. Volem que es prengui responsabilitat i al mateix temps som conscients que estan en una etapa educativa i això ens dóna l'oportunitat d'intervenir d'una manera que sigui realment transformadora i útil per a totes les parts.
- No volem que es cometin abusos contra els menors implicats, encara que siguin els ofensors.

- Deixar clar que d'entrada, aquest és el plantejament i esperem que tingui recorregut per la persona ofensora.

Aquest plantejament és ètic i metodològic. La posició del grup també ha de ser protegir aquesta persona ofensora d'abusos de poder des de les persones adultes, sense que això impliqui impunitat.

### **Què passa si la família de la persona ofensora no vol que fem el treball?**

Podem seguir fent treball comunitari i de cultura de l'entitat sense posar el focus en l'agressió concreta. La família pot treure la criatura de l'entitat, però l'objectiu del grup ha d'anar més enllà, i garantir que a l'entitat les agressions no quedin impunes.

### **Què fem amb l'ofensor a nivell ètic quan la família no vol que es fagi cap treball?**

En aquestes entitats, podem acollir-nos al nostre posicionament, i si finalment, després de parlar amb la família i visibilitzar els diferents límits o impediments segueixen dient que no, nosaltres seguirem fent la feina perquè és la nostra obligació ètica i educativa fer-la i, en tot cas, la nostra tasca pot ajudar a l'entitat a prendre decisions en relació a l'ofensor.



### 6.4.7

## La persona agredida

Ens situem en el supòsit que anem a parlar amb la persona agredida, excepte si ens contacta la seva família, entenent que ja hi han parlat i la família actua per ella.

### Actuació amb la persona agredida

Un tema complex i que cal tenir en compte des de l'inici és la confidencialitat. És important que la persona menor sàpiga que tenim l'obligació de donar algunes informacions a la seva família, quan es tracti de fets constitutius de delictes. Aquesta qüestió pot ser molt complexa perquè convé garantir la confidencialitat del que la persona ens expliqui en un marc de confiança, però al mateix temps existeixen unes obligacions legals. Cal tenir molt present aquesta complexitat i explicar-la a la menor que ha patit una agressió.

Un altre punt de gran rellevància és l'abordatge del moment en què una persona menor revela que ha estat víctima de violència sexual. Aquest moment és molt important des del punt de vista de la seva revictimització i del recorregut penal del cas. En aquest sentit, i quan es tracta de fets constitutius de delictes, cal ser conscients de la importància del moment, per al qual existeixen algunes guies que cal conèixer, com la que va elaborar el Departament de Justícia "I tu, saps com preguntar-me?". Aquesta guia vetlla per la recollida de proves i en especial per la salut mental de la persona agredida, i de fet el protocol de l'àmbit del lleure, esmentat al Marc Legal, estableix la figura de l'agent assessor, per tal

que les persones que mantinguin les primeres converses tinguin els coneixements necessaris. Això no impedeix que habitualment, la persona menor és qui tria la persona de confiança a qui li vol explicar els fets, o que ens trobem amb altres supòsits en què intervindran altres persones.

En el cas que aquí ens situem és en el supòsit que tenim una entrevista en el marc del procés restauratiu i comunitari engegat a l'entitat, amb independència del procés legal que pugui seguir el cas (tenint en compte, per descomptat, el fet de no haver interferit en la recollida del testimoni i la voluntat de no revictimitzar la persona agredida).

### Coses importants:

- Interessar-nos per com està: Què ha passat? Quan ha passat? Qui hi era? Com es va sentir? Què necessita? De quina manera la podem ajudar? Amb qui n'ha parlat? Ha parlat amb la seva família? Si no, per què no?
- Emmarcar què podem fer i què no podem fer
- Estar amb una actitud de cura i suport
- Oferir un espai de contenció emocional
- Tenir informació sobre el seu sistema de suport, especialment el familiar, però també altres companys o companyes del grup tant de l'entitat com de fora l'entitat. Abans d'aprofundir, podem preguntar-li si li agradaria que hi hagués més gent present mentre tenim la conversa. Gent del seu sistema de suport.
- Saber què li agradaria que passés, de quina manera se sentiria reparada.

**Si la persona agredida no vol fer cap procés, cal respectar la seva voluntat, i podem treballar de tota manera amb què els ofensors prenguin responsabilitat (procés educatiu).**

Aquí oferim un quadre amb les preguntes restauratives que poden ajudar en el procés:

| Preguntes dirigides a la persona ofensora   | Preguntes dirigides a la persona ofesa   |
|---|--|
| Què va passar? (què ha passat?)   | Què va passar? (què ha passat?)  |
| Què pensaves i com et senties en el moment dels fets? Què pensaves i què senties quan ho vas fer? | Què pensaves i com et senties en el moment dels fets?  |
| Qui ha estat afectat i com?   | Com t'ha afectat la situació? Com ha afectat a d'altres? Què ha estat el més difícil per a tu? |
| Què penses i com et sents ara?  | Què penses i com et sents ara?   |
| Què creus què és necessari que passi ara?   | Què necessites que passi a partir d'ara?   |
| Què pots fer per reparar, per resoldre la situació?   |  |

Taula 4. Preguntes restauratives (adaptades de l'IIRP, 2015; Hopkins, 2011; i Pràctica Restaurativa, 2015)



### 6.4.8

## L'ofensor, el seu grup de suport i la seva família

Qualsevol persona ha de ser vista en la seva complexa, i en aquest cas l'ofensor necessita ser vist més enllà de l'agressió. És necessari explicar-li, a ell o al seu grup de referència, el que anem a fer. És important transmetre que estem en contra que es pengin etiquetes i que volem que facin alguna cosa. Partir de la idea que estem segurs i segures que tampoc estan bé i que hem vingut a donar-los suport. També és important aclarir que la funció del grup que gestiona l'agressió no és la "fer de jutge" ni de venir a "castigar".

Pot ser útil escoltar les seves històries: Què t'agrada del cau (o de l'espai on estiguem)? Qui són els teus amics? Saber si alguna vegada s'han ficat amb ell...

Una vegada trencat el gel, es pot abordar la situació. Per exemple: "Ara que ens hem conegut una mica, m'ha arribat que... (el cas). Em vols explicar què va passar?"

Les preguntes restauratives són molt útils en aquesta situació:

1. Què va passar, des del seu punt de vista
2. Com et vas sentir? Què recordes?
3. A qui va afectar i com? Aquí podem notar si hi ha elaboració del que ha passat, si s'adona que hi ha més gent afectada...
4. Com estan les coses ara?
5. Com és per a tu ara parlar d'això?

Podem reconèixer que és difícil la situació. Si hi ha certa obertura podem anar una mica més lluny:

6. Què creus que podries fer per arreglar les coses, millorar la situació? Es poden recollir idees i veure la disposició (Per exemple si el menor diu "demanaré perdó davant de tothom", és interessant veure si ho sent així o si ho proposa perquè és el que toca)

Els menors poden prendre responsabilitat quan se senten mínimament suportats i estimats. Si entrem amb molta contundència, no funciona. Prèviament, podem parlar d'una situació pròpia on vam cometre un error i ens vam passar de la ratlla amb algú.

**Cal posar atenció en si té una conducta sexualitzada adultitzada, ja que pot ser que estigui vivint abusos sexuals de manera directa o indirecta.**

Aquí oferim més preguntes restauratives:

| Preguntes dirigides a la persona ofensora   | Preguntes dirigides a la persona ofesa   |
|---|--|
| Què va passar? (què ha passat?)   | Què va passar? (què ha passat?)  |
| Què pensaves i com et senties en el moment dels fets? Què pensaves i què senties quan ho vas fer? | Què pensaves i com et senties en el moment dels fets?  |
| Qui ha estat afectat i com?   | Com t'ha afectat la situació? Com ha afectat a d'altres? Què ha estat el més difícil per a tu? |
| Què penses i com et sents ara?  | Què penses i com et sents ara?   |
| Què creus que és necessari que passi ara?   | Què necessites que passi a partir d'ara?   |
| Què pots fer per reparar, per resoldre la situació?   |  |

Taula 4. Preguntes restauratives (adaptades de l'IIRP, 2015; Hopkins, 2011; i Pràctica Restaurativa, 2015)



## 6.5 Consideracions generals sobre les intervencions

### 6.5.1 Agredida

La proposta de treball amb la víctima és central des de l'enfocament de la perspectiva restaurativa. Aquest enfocament se centra en la seguretat de qui ha estat agredida i qüestiona els patrons subjacents i les estructures de poder. Per tant, és important conèixer les necessitats de les persones que han patit el dany, ja que aquestes determinaran en gran manera el procés a seguir. Les persones agredides, en conseqüència, han de jugar un paper actiu en la gestió. Junt amb la persona agredida, hem de tenir en compte l'obligació d'informar a la família i d'acompanyar-la en el procés de presa de decisions.

Si qui es dirigeix a nosaltres és l'**agredida**, el primer pas és atendre quina és la seva necessitat. En el cas que la persona agredida no estigui en condicions de tenir aquesta trobada, és possible fer-la amb les persones que constitueixen el seu grup de suport de confiança, bé algun membre de la família, alguna amiga, la persona educadora de referència... Especifiquem, doncs, que és necessari i recomanable que tinguin un grup de suport format per persones de la seva confiança.

Cal veure què seria més reparador que passés, i escoltar les seves necessitats de reparació. A vegades la persona agredida ho té claríssim i a vegades l'hem d'ajudar a desxifrar-ho i definir-ho. Potser necessita deixar de compartir espais amb l'ofensor, o que aquest es formi, o un reconeixement dels fets... A vegades el que necessita és temps. No s'ha de donar per fet que la persona agredida vol parlar amb l'ofensor, perquè aquesta és una opció molt minoritària.



Serà essencial recordar a la persona els motius que té per donar a conèixer l'agressió, perquè ella se sentirà culpable per estar posant això sobre la taula. Per tant, un objectiu important és fer-li suport i contrarestar aquesta sensació de la víctima d'estar fent una cosa mal feta. Cal reforçar-la i celebrar la seva denúncia, i els nostres comentaris i preguntes han d'anar en aquesta direcció. En aquest cas, no utilitzem la paraula "denúncia" en sentit legal.

Els protocols poden ajudar a definir les mesures a prendre, ja que habitualment diferencien nivells de gravetat i, a partir d'aquí, fan propostes d'intervenció. També caldrà considerar si és una única acció o si és reiterada. El fet de tenir protocol, però, no determina el que ha de passar, perquè la nostra proposta implica centrar-nos en el que necessita la víctima. Les mesures han de ser proporcionals a l'agressió rebuda, i això s'estableix en funció de la gravetat. Aquest és un dels grans debats que hi ha ara mateix al voltant del tema dels processos restauratius i antipunitivistes, especialment dins dels feminismes. Si les mesures que estableix el protocol no estan alineades amb el que la persona necessita, cal fer una combinació i crear una proposta a mida. Això no treu valor als protocols, que són també la manera que tenen les organitzacions de ser reparades elles mateixes. Constitueixen un recordatori del fet que les organitzacions també reben un dany amb les agressions i, com a tals, han de ser reparades.

És important tenir en compte que potser la persona agredida no està per debatre tot això, i el llenguatge s'ha d'adaptar al seu estat psicològic, que podem revictimitzar-la si no posem el focus en el seu benestar. I en relació al llenguatge, cal saber de quina manera vol ser anomenada.

Un altre tema que cal considerar és que la víctima pot tenir dificultats per parlar del tema, i en aquest sentit és necessari fer-li suport a la persona per tal que expressi fins a on vulgui. Com hem dit anteriorment, és important adreçar-se a ella per casos de violència sexual segons explica la *Guia: I tu, saps com preguntar-me? Intervenció en infància i adolescència en cas de violència sexual*. I no cal que ho faci en una sessió única. Cal deixar clar que tot és opcional, que la persona se senti sostinguda i amb capacitat d'escollir (que és el que l'agressió no li ha donat). Està bé saber si necessita suport terapèutic, sabent que aquesta opció no és necessària per tothom i que caldrà preguntar-ho. La persona necessita un sistema de suport i aquest pot venir de diferents llocs. Per últim, dir que un entorn que creu a la víctima pot ser en si mateix reparador.

Tampoc convé descartar la possibilitat que la víctima no vulgui tenir cap paper en el procés. En el cas que l'agressió s'hagi produït a la mateixa entitat, això ha de fer pensar que igualment caldrà un treball de reparació de la persona ofensora, i un treball amb l'organització en el seu conjunt. Però si la víctima no vol tenir cap vinculació amb el procés, serà important escoltar aquesta demanda.

De manera global, en les intervencions amb la persona agredida cal tenir presents les **necessitats** que pot tenir<sup>18</sup>:

- Seguretat i cura: seguretat física i emocional i en les relacions; paciència per recobrar la confiança; a vegades, es necessita separar l'ofensor de la víctima.

18. Extret de *Little Book of Restorative Justice for Sexual Abuse: Hope through Trauma* de Judah Oudshoorn amb Lorraine Stutzman Amstutz i Michelle Jackett

- Ser creguda, absoluta i vindicada: “et crec”; “no és la teva culpa”; reconèixer que el que ha passat està malament.
- Tenir veu i empoderament: escoltar la seva veu; generar opcions per guanyar control sobre la seva vida de nou.
- Necessitat d’expressar-se i afligir-se: de passar el procés de dol, explorar la seva identitat (també el ser sexual), amb la possibilitat d’expressar els impactes patits, a vegades directament als ofensors.
- Suport i educació: suport terapèutic; entendre que l’estrès post-traumàtic és una resposta normal; guanyar claredat en temes com l’erecció o l’orgasme com a resposta, sense que vulgui dir que els agradi o vulguin.
- Informació i opcions: saber quin suport està disponible, com pot ajudar, que fa l’ofensor perquè no passi una altra vegada...
- Necessitat d’assumir responsabilitats: és crucial tenir permís per equivocar-se al mateix temps que es té suport en el procés de sanació. La persona agredida ha de sentir que té diferents estratègies per fer front a la situació, que pot preguntar com estan funcionant les opcions triades.
- Sovint hi pot haver un procés de culpabilització. Aquest fa difícil identificar la situació, parlar-ne i demanar suport, i que pugui dir què necessita sense pensar en com això pot afectar negativament a l’altre o a la comunitat.
- Donar suport a les seves necessitats.
- Si ha viscut situacions d’abús prèvies, pot ser que s’activin i estiguin presents.

És important tenir en compte que són les necessitats de la víctima les que guiaran la resta d’intervencions.

#### Algunes idees per l’acompanyament a la persona agredida:

- Defugiu el fet de nomenar a qui ha patit com a víctima, per l’associació negativa d’això relacionada amb una vulnerabilitat i indefensió que no té perquè estar present<sup>19</sup>. Cal conèixer com se sent, com ho viu i què necessita.
- Doneu valor a la seva experiència i vivència.

19. Com hem dit a la Presentació, la paraula “víctima” no sempre és la més adequada per aquesta realitat i per tant cal conèixer com se sent la persona.



## 6.5.2

### Ofensor

Així com el focus en la mirada restaurativa li atorga a la víctima la centralitat a l'hora de definir el que necessita i guiar el procés, aquesta mateixa mirada té unes implicacions per a l'ofensor: suposa sovint fixar condicions o demandes a la persona ofensora com a mesures per restaurar la seguretat o la confiança, i prevenir que el dany es torni a repetir; a més d'un protocol de seguiment amb l'objectiu d'assegurar-se que les demandes es compleixen.

Si és l'ofensor el que vol iniciar la gestió, la intervenció amb l'ofensor anirà en la línia d'indagar quines són les seves intencions. Com a deure educatiu tenim la necessitat d'acompanyar a la persona a prendre més consciència. En tot cas, l'accionador del procés de reparació és la víctima, mentre que l'ofensor podria ser accionador de la part comunitària. Cal recordar la necessitat d'haver informat la seva família i la necessitat d'assegurar que l'ofensor té suport en el seu procés, bé sigui d'un grup de confiança o de la mateixa família.

Per començar la intervenció amb l'ofensor és important la manera en què es produeix la primera conversa amb ell, amb la finalitat que es faci càrrec de la situació. En aquestes primeres converses cal no perdre de vista que es tracta de menors, anar amb compte amb les pròpies projeccions com a adultes i ser nosaltres abusadores des del nostre poder adult. Com a tals necessiten també molt suport per assumir la situació i les seves conseqüèn-

cies. Una primera trobada ha de servir, per tant, per establir un marc de confiança entre ell i les persones que gestionaran la situació, i si vol, amb el grup de suport que l'hagi d'acompanyar durant el procés. Aquestes són algunes **pautes per la primera conversa**:

- Explicar-li la situació concreta i deixar espai per tal que pugui compartir com se sent, què li passa quan se li explica.
- Escoltar allò que necessiti expressar.
- Quina és la seva disposició a complir amb les mesures que es deriven de les necessitats de reparació que la víctima i també de l'organització.

Els ofensors, per la seva part, també tenen una sèrie de **necessitats**:

- Necessitat de prendre responsabilitat<sup>20</sup>:
  - Passar de la negació a anomenar el que està fet malament: "Jo he fet això"
  - De la minimització a reconèixer el dany: "Com a resultat hi ha persones malmeses..."
  - De la justificació a la presa de responsabilitat: "Asseguraré que mai més tornarà a passar"
  - De la racionalització a acceptar responsabilitat i buscar maneres de reparar: "A través de ..."
  - Tenir en compte les preguntes restauratives afegides més amunt.
- Necessitat de ser tractat amb dignitat i respecte i tenir suport. Els ofensors són capaços de prendre responsabilitat quan se senten míni-

20. Extret del *Little Book of Restorative Justice for Sexual Abuse: Hope through Trauma* de Judah Oudshoorn amb Lorraine Stutzman Amstutz i Michelle Jaccett

mament estimats i suportats. Necessiten fer-se responsables en un context de suport, on la presa de responsabilitat, la separació i la incapacitació són opcions.

- Creure en la seva capacitat de canviar. El canvi requereix espai segur pels ofensors per ser vulnerables, entendre's a ells mateixos així com el mal que han fet.
- Associació i companyonia. Necessiten comunitats i professionals que es comuniquen entre ells.

Per ajudar en el procés de responsabilització de l'ofensor és important també seguir aquestes pautes:

- Empatitzar i comprendre l'impacte de la conducta/actitud d'un mateix.
- Comprendre la relació entre el gènere i l'agressió. Consciència de privilegis i de poder.
- Sortir de la culpa que congela i de la por i la victimització, i entrar en la responsabilitat.
- Estar obert a escoltar les necessitats de les víctimes.

Finalment el procés es tanca quan comencem a notar certa garantia de no repetició, i de capacitat d'entomar responsabilitats. No podem garantir que no tornarem a fer mal, que no tornarem a ser masclistes, el que sí que podem garantir és que seguirem treballant per tal que aquests actes de masclisme siguin menys, menys greus i que, sobretot, tindrem obertura a escoltar i entomar responsabilitat i reparar el dany immediatament.

Arribar a aquesta presa de responsabilitat és un procés difícil que es veu dificultat d'alguns **mecanismes de defensa** habituals:

- Mecanismes que no permeten reconèixer la con-

ducta violenta: negació, minimització, justificació i externalització de la responsabilitat.

- Conductes de boicot: absències o canvis permanents de les sessions, arribades tard i equivocacions de dia i hora, canvis permanents dels temes plantejats, postura victimista, entre d'altres.
- Actituds negatives amb la persona que fa l'acompanyament: demostra permanentment el desacord, desvaloritza la seva funció o les seves opinions, culpa dels seus problemes, etc.
- Posició de pseudomotivació: manté una postura condescendent, intentant agradar a la professional per camuflar el seu malestar.

Aquests són alguns **consells per a persones acusades d'agressió** que poden ajudar a superar els obstacles anteriors<sup>21</sup>:

- Supera la fase de negació: fa vergonya, però és important tenir el coratge per acceptar i reconèixer que el teu comportament ha fet mal.
- Respecta que la persona agredida té l'autoritat per decidir com cuidar-se i com gestionar la situació
- Aprèn a escoltar.
- Practica la paciència, no forçis una solució o un diàleg.
- Mai, MAI, culpis la víctima: nota la teva pròpia tendència a posar excuses, dir que està exagerant i no és tan greu, que ella ho buscava, etc., i para't. Això fa mal i el responsable en una agressió és sempre qui ha tingut el comportament, mai qui el pateix.

21. Extret de "Cómo dar el primer paso. Consejos para personas acusadas de agresiones sexuales", Wispy Cockles" i Rompiendo el Bloqueo a tratar las Agresiones Sexuales y el Maltrato en los Entornos Anarquistas <https://distribuidorapeligrinidadsocial.files.wordpress.com/2011/11/responsabilizc3a1ndonos1.pdf>

- Parla només per tu. No suposis com se sent l'altre.
- No silenciïs. Parla de tu i la teva experiència, d'una manera respectuosa, que respecta la de l'altre.
- No t'amaguis darrere de les amistats. Fer-los saber que si volen recolzar-te i no només defensar la teva reputació i reaccionar a les acusacions, han d'ajudar-te a fer autocrítica i donar-te suport per acceptar la situació i el dolor que se'n desprengui.
- Respecta els desitjos de la persona agredida i de la comunitat.
- Acceptar la situació, prendre responsabilitat i actuar en conseqüència ajudarà a la persona agredida, a la comunitat i a tu. Responsabilitza't. Evita el maltractament i l'agressió abans no tingui lloc.
- Busca suport en amistats, família o professionals.

Accions possibles per a la persona ofensora:

- Treballar amb una xarxa de suport, compassiva i, al mateix temps, amb capacitat de desafiar, que tingui els coneixements i l'experiència suficients per acompanyar l'ofensor.
- Treball individual amb una persona especialitzada.
- Treball grupal amb altres persones en la mateixa situació amb acompanyament o sense.
- Sessions amb acompanyament extern o sense per treballar l'impacte i la presa de responsabilitat en la comunitat, amb tota o una part.
- Amb la persona agredida, només quan aquesta ho vulgui.
- Fer aportacions a la comunitat més enllà del cas = involucrar-se de diferents maneres amb el tema.

# Intervencions amb la comunitat

Les idees exposades fins aquí donen una idea de l'enorme paper que tenen les organitzacions en l'erradicació de les agressions masclistes. La realitat, però, és que la vivència de les agressions és molt traumàtica per organitzacions de tota mena (equips de treball, empreses, associacions, partits polítics, comunitats de vida...). Quan una agressió surt a la llum es desperten molts processos. En l'àmbit intern de l'organització és habitual la creació de bàndols en funció de lleialtats i afinitats (persones que creuen a la persona agredida, d'altres que no), el secretisme o la inacció per por a les repercussions o al ressò fora de l'organització, i la incapacitat per donar una resposta adequada a la situació que posi al centre la restauració del dany a la persona agredida. Així, es perpetuen situacions molt doloroses per les persones agredides, que poden acabar marxant de les organitzacions, i realitats d'impunitat pels ofensors emparats per una cultura i unes dinàmiques que no afavoreixen la presa de responsabilitat.

En l'àmbit extern, fer una intervenció per gestionar agressions implica posar-se a l'ull de l'huracà per diferents motius. Determinats casos estan acompanyats d'un gran ressò mediàtic i a les xarxes socials, de manera que la confidencialitat a vegades queda compromesa i s'ha de treballar en una atmosfera pública de tensió i acusacions. El moviment feminista pot tenir també opinions diverses i legítimes al voltant de la necessitat d'actuar en aquestes situacions o d'adoptar mesures d'autodefensa feminista, i aquesta diversitat forma part de la complexitat de la intervenció.

En el millor dels casos es pot decidir fer alguna cosa amb relació a l'agressió que s'ha posat damunt la taula, i això es fa mirant d'abordar la situació concreta entre la persona agredida i l'ofensor.

La invitació d'aquest Manual és passar d'aquest tractament individualitzat de l'agressió a un abordatge col·lectiu de gestió de les agressions sexistes que tenen lloc a l'organització, tant si surten a la llum com si no. Es tracta un procés que ha d'aportar

major consciència de la manera en què les agressions es perpetuen a les organitzacions i capaciti els seus membres per actuar. Són objectius que van més lluny de la gestió de l'agressió concreta, i que volen caminar cap a una cultura de no impunitat amb relació al masclisme i a qualsevol dinàmica de discriminació social.

Per tant, la primera idea que cal tenir en compte en l'abordatge comunitari de les agressions és que no té a veure amb les conductes concretes que ha tingut l'ofensor, sinó que té a veure amb tots i cadascun dels homes cis i els nois que formen part de l'organització. L'únic ofensor no és el que ha estat acusat. I, per això, el primer pas que poden fer els nois i homes de l'organització és obrir-se a la possibilitat que ells també hagin tingut conductes masclistes que constitueixen agressions masclistes.

Aquest canvi de paradigma implica un canvi de focus, en el sentit que les intervencions apunten cap a un canvi de cultura, cap a les bases que han sustentat l'agressió. Això vol dir entendre primer les pautes culturals que ho han permès, i també crear nous patrons de relació, fer alguna cosa per transformar la cultura actual.

La cultura que ha permès les agressions masclistes s'endinsa en generacions i generacions. Té un impacte històric que ha generat molt dolor, i que no ha tingut espais on ser escoltat ni reparat. Per tant, aquest dolor serà present en la gestió comunitària de les agressions. Això vol dir que no cal esperar que hi hagi un cas per abordar la necessitat de reparació de la comunitat, perquè es pot començar a fer aquesta feina ja, sense esperar que hi hagi una acusació d'agressió. Qualsevol grup o col·lectiu pot crear espais comunitaris on el dolor històric associat amb el masclisme pugui ser escoltat i atès, i aquesta és la primera conseqüència de la perspectiva comunitària: que deixem de pensar que no cal fer esperar l'inici de la gestió d'agressions al moment que es denunciï un cas. Casos en tenim totes en les nostres experiències de vida. Material no en falta.

És a partir d'aquesta proposta que gira gran part de la intervenció a l'organització.

Aquest plantejament, però, no vol dir que no calgui atendre la situació concreta, perquè una altra pregunta crucial que cal que respongui l'organització és què farà que no torni a passar una cosa semblant. Què farà que no es repeteixi l'acció de l'ofensor? Això passa, inevitablement, per un procés de transformació en què l'organització pugui reflexionar i crear condicions perquè no es repeteixi.

Una última idea en l'abordatge comunitari de les agressions és que igual que l'organització ha permès que passés l'agressió, l'organització en el seu conjunt ha estat també víctima de l'agressió. Ha patit danys. Per tant, necessita ser reparada. La veu de l'organització que expressa aquest dany i expressa què necessita per ser reparada ha de ser una part del procés de treball. A vegades, els protocols són una manera que tenen les organitzacions de plasmar aquesta idea de fons, que és la necessitat de reparació del grup.

Dit això, plantejem algunes accions comunitàries en la gestió de les agressions a les organitzacions on es treballa i hi participen menors:

## 7.1 Els principis

Sovint pot ser útil iniciar les intervencions realitzant una sessió amb les persones responsables de l'organització que ens serveixi per clarificar els principis de l'actuació. Amb quina perspectiva i quina ètica ens proposem intervenir. Cal que l'organització en tingui coneixement i sàpiga quin serà el pla d'acció.

## 7.2 Tenir curiositat pel negacionisme i separar els grups

Pot ser que una postura que s'estigui donant a l'organització és el negacionisme (negar els fets o la

seva gravetat). Serà important tenir curiositat per les persones o els grups que demostrin negacionisme. Si no se'ls hi dona espai, no es podrà treballar de manera conjunta. Per tant, caldran moments on poder escoltar aquest sector.

Si hi ha persones que tenen aquestes postures convé agrupar-les a part. No servirà de res que persones que tenen diferents posicionaments estiguin en el mateix grup. Es posarien a discutir sobre si és veritat o no és veritat. Per contra és més útil treballar amb cada grup de manera separada segons tinguin posicionaments similars. Només un cop treballat per separat el negacionisme poden ajuntar els grups.

Ajudarà que les persones facilitadores donin espai al mateix negacionisme, i parlar de les vegades en què preferim no creure, o que optem per treure-li importància a fets greus.

Darrere les baralles i el negacionisme hi ha un trauma per haver viscut el mateix i no haver tingut espai per poder parlar-ho o haver viscut un trauma que ha estat minimitzat.

## 7.3 Separació d'espais

**Proposem tenir espais separats, un per homes cis i un per dones i persones amb altres identitats de gènere, trans i no binàries. Com també veiem imprescindible separar els espais d'infants/joves dels d'adults. Haurem de treballar per separat: infants/joves amb infants/joves i adults amb adults.** Aquesta fórmula respon a la necessitat d'evitar la retraumatització i l'abús dels infants/joves per part dels adults. Ens encantaria un món on es pogués treballar de manera intergeneracional on els infants/joves estiguessin acostumats a treballar amb adults i on els adults tinguessin sentit de l'autoresponsabilitat i la cura dels seus impactes. Però com això no és així, proposem separar espais per tal de:

- Protegir als infants/joves.
- Per no veure a pares/mares/tutors amb



conductes agressives amb altres adults.

- Per no veure a pares/mares/tutors desautoritzats per altres adults.
- Perquè les persones adultes projectem les nostres motxilles en infants/joves. Això suposaria tenir més càrrega sobre la seva pròpia experiència.

## 7.4 Intervenció multi-nivell o en cascada

Del cas concret, l'organització necessita fer un procés per aprendre i per establir les bases que han de servir per prevenir futures agressions. Des de l'acció micro a incidir en l'estructura. En una situació de discriminació o assetjament el punt de partida sempre és treballar el cas puntual mentre hi hagi un compromís de la institució a fer una revisió del masclisme. Això implica un canvi de paradigma, perquè en general, les entitats volen adreçar la situació concreta i no estan acostumades a veure la seva part de responsabilitat. La pregunta de fons que cal plantejar és: el cas concret, de què ens està parlant? (La idea que tothom és víctima i responsables).

Les intervencions es van desplegant en funció del que va apareixent en el treball que es realitza de manera paral·lela amb les educadores, equip de monitores/rs, la direcció de l'organització, famílies i el grup d'infants / joves. D'aquesta manera, es va intervenint en funció dels llocs on es nota que hi ha "foc" (negacionisme, qüestionament, enuig, correus electrònics incendiàris); "gel" (no presentar-se a les reunions, silencis, dir sí quan és no); o "fum" (senyals de fugida, molta agressivitat, treure-li ferro a l'assumpte, intensitat emocional gran, senyals de trauma).

Si es detecta que algú està en contra d'allò que planteja l'equip que gestiona, i nega l'agressió o microviolència, cal treballar amb aquella persona. És important fer-ho tal com hem explicat a l'apartat

de tenir curiositat pel negacionisme i separar els grups.

Es tracta d'anar creant les condicions comunitàries perquè la reparació sigui possible. Això vol dir assegurar que s'accepten els fets (combatre el negacionisme), es reconeixen els danys (focus sobre la persona agredida), hi ha obertura a reparar i es garanteix la no repetició (comprensió de les causes de l'agressió=masclisme i compromís amb la prevenció).

És important donar un marc teòric per donar la benvinguda al tema i poder portar el dolor. Sigui el dolor com a família d'una persona agredida, como el dolor de la família de l'ofensor.

## 7.5 El treball mixt amb el grup d'infants / joves

Només si hi ha condicions de reparació i si la persona agredida ho vol, es poden ajuntar ofensor i agredida. Després de les primeres entrevistes amb els diferents agents tindrem un mapa de com està la situació. Caldrà parlar amb el grup que toqui (direcció de l'entitat, organització, etc.) per compartir aquest mapa, la visió de com està la situació, i per tal que es doni l'autorització per intervenir.

En aquesta trobada amb el grup mixt pot ser útil:

- Començar amb tècniques o dinàmiques de grup que permetin observar el grup mixt. Es tracta de dinàmiques que a més de trencar el gel ofereixen informació sobre les persones que són més centrals o les que estan més al marge, que ajudi a veure el funcionament del grup. Per exemple: "el bateig miner".
- Aplicar tècniques per començar a parlar del que és difícil: un dilema o un conte que serveixin per posar en context i que motivin el fet de parlar.
- Utilitzar com a tècnica de reparació els cer-

cles de paraula<sup>22</sup>: En el decurs del procés de reparació serà important:

- Parar/demanar permís perquè anirem a posar el focus en l'altra persona i és incòmode
- Emmarcar el que ha passat
- Preguntar per l'impacte
- Estar atentes a les dinàmiques de rang i poder
- Facilitar la conversa
- Veure l'altra banda
- Notar quan es produeix una resolució temporal i emmarcar-la. Identificar què ha ajudat a la resolució temporal i entendre com s'ha ajudat que passés.
- Què passarà després? Cal que tothom es quedi amb la idea que no acaba aquí, i que el mateix procés donarà informació per saber com continuar.

## 7.6 Intervenció per a educadores, monitores i equip directiu (si n'hi ha). En general per tota l'entitat o organització

L'equip de persones adultes a càrrec dels infants i joves necessitarà algunes accions específiques com a part de la intervenció comunitària:

- Formació en Violències masclistes.
- Formació als homes de l'equip educatiu sobre poder i privilegis.

22. El principal origen d'aquesta tècnica és la cosmovisió dels pobles originaris d'arreu el món, com els nord-americans, els maoris d'Austràlia. A partir dels 70 en el marc de la justícia restaurativa surten les primeres experiències amb l'aplicació dels cercles a el Canadà i EUA de la mà de l'Església Menonita i a Nova Zelanda i Austràlia, i el 1977 neix l'Institut Internacional per a les pràctiques restauratives (IIRP) que amplia el coneixement i la pràctica de la justícia restaurativa a altres àmbits i dona forma a un conjunt de pràctiques restauratives. Més informació sobre la seva aplicació al món educatiu a: <http://xtec.gencat.cat/ca/centres/projeducaatiu/convivencia/una-comunitat-educativa-restaurativa-resilient/cercles/>

- Espai per les Dones Lesbianes Trans separat de l'equip (veure més a baix).
- Espai mixte per processar impactes, aprenentatges del procés, per accionar. Es pot fer un cercle de paraula amb qui es necessiti.
- Formació en facilitació i cercles de paraula.
- Recordar que cada cas és una oportunitat per aprendre més sobre aquest tema.

## 7.7 Intervenció amb famílies, si hi ha condicions favorables per a treballar amb elles

Per part de les famílies pot ser útil disposar d'espais bé de formació o bé d'acompanyament, com per exemple:

- Formació en Violències masclistes.
- Espai per les famílies on assessorar sobre com treballar aquests temes amb els seus fills i filles.
- Espai per processar els impactes que els fets tenen en tot el grup de famílies.

## 7.8 El treball amb els homes cis

A més del treball amb els equips responsables, les entitats necessiten fer un treball específic amb els adults cis (bé siguin monitors, directius, responsables de l'organització...). Les sessions amb homes cis a les organitzacions tenen l'única i exclusiva funció de donar els coneixements i les eines necessàries per aprendre a fer un bon ús dels seus privilegis, sent capaços de detectar i assumir les seves violències i de reparar els danys que causen. En aquest camí és fonamental treballar els principals obstacles que generalment fan que els homes cis no assumeixin responsabilitat. Per una part, el negacionisme al voltant de les agressions (negar-les, minimitzar-les, no reconèixer-les...) i, per una altra

part, la ceguesa al voltant dels privilegis. La inconsciència dels privilegis de cadascú al voltant del gènere dificulta l'abordatge de les agressions i, per tant, és impossible pensar a reparar si els homes no s'adonen del que generen. Per tant, es tracta de donar suport als homes cis per aprendre sobre privilegis, llegir, informar-se i buscar feedback de les persones properes que els puguin parlar del seu impacte (per exemple, dones del seu entorn que els diguin com és estar amb ells).

Aquest treball és especialment important per l'exemple que els adults constitueixen per als infants i joves, ja que són els seus referents i l'aprenentatge per modelatge és moltes vegades molt més útil que allò que es diu conscientment.

La revisió dels homes no es pot fer en una única sessió. En fan falta almenys dos i potser més, depenent del grau de negacionisme i del treball previ. En realitat no és un treball que s'acaba amb la intervenció, de fet, podem considerar la intervenció culminada quan el mateix grup i l'organització començar a responsabilitzar-se i a pensar en possibles accions de futur. Vol dir que la responsabilitat comença a entomar-se i la intervenció externa és menys necessària.

## 7.9 El treball amb les dones, trans i lesbianes

En aquest cas també estem parlant de les persones adultes (monitores, educadores, responsables de l'organització...). Considerem que no és aquest col·lectiu qui ha de fer el treball principal en la prevenció i l'atenció de les violències a les organitzacions. Es pot fer treball amb les dones, trans i lesbianes en cas que es vulguin abordar alguns temes específics, però la responsabilitat major en el canvi de cultura ha de recaure en els homes, i no afegir una càrrega extra a les dones. Així i tot, pot tenir sentit fer alguna sessió per explorar com és la seva experiència amb els homes

cis en l'organització concreta, i què necessiten les dones o persones amb altres identitats de gènere dels homes cis de l'organització. Es tracta d'un procés anàleg a la reparació individual, però de forma col·lectiva, les dones tenen molt a dir sobre la manera en què el masclisme afecta la seva manera de pertànyer a l'organització i apunten les violències quotidianes i normalitzades que han també de cedir si volem crear espais que siguin realment segurs per tota la comunitat.

Pot passar que en aquestes sessions hi hagi diferents perspectives entre les dones, fins i tot conflictives o danys a reparar. Podem explorar i treballar aquests aspectes i així ho vol el grup sense perdre de vista quin és el focus de la intervenció: que elles siguin reparades i que l'organització creï espais que siguin més segurs per aquests col·lectius.

A més de totes les consideracions ja exposades, serà important tenir-ne en compte algunes més quan abordem el treball comunitari:

Un tema relacionat amb la presa de responsabilitat és el fet que el que nosaltres som no és el mateix que el que nosaltres representem pels altres. Hem de ser conscients de com ens percep l'altre, perquè això marca l'impacte. Per això és important deslligar la intenció de l'impacte que tenen les nostres accions. Per això és important entendre quin rol representem les persones més enllà de la identitat individual o de les nostres sensacions internes. Un home representa molt per ser home i, per tant, és necessari relacionar-nos també amb allò que representem.

Quan estem en un col·lectiu on hi ha generositat, el potencial de reparació és immens. A vegades necessitem que reperi qui ha causat el dany, però moltes vegades no. Moltes vegades necessitem que algú estigui a l'altre costat. Algú que representi el rol que pugui assumir responsabilitat.

Per acabar aquest apartat de l'abordatge comunitari cal tornar a fer esment a les dificultats que podem trobar-nos a causa de la gran diversitat de

situacions. Hi ha molt pocs casos que segueixin una pauta clara dins una organització. Encara més quan passen a la comunitat en sentit més ampli, al poble, al barri... La manera d'abordar les agressions requereix sempre una dosi de creativitat i d'anar veient què es necessita, i no es pot fer des de pautes molt estrictes. És per això que és útil partir d'uns principis i una ètica que ens guiïn, i no tant de passes determinades.



# Condicions per intervenir i per no intervenir

Abans de tancar aquest bloc relacionat amb l'abordatge de les agressions volem fer algunes referències a les condicions necessàries per intervenir. La gestió de les agressions pot arribar a ser un procés molt complex per totes les persones que formen part de l'organització i que estan relacionades amb el cas. Per tant, és important tenir en compte si en l'àmbit personal estem o no en condicions per assumir aquest repte, tant per les persones que pertanyen a l'organització i assumeixen aquesta responsabilitat com per les persones externes que volen facilitar la gestió des de fora. I estar en condicions vol dir que podem garantir que amb la nostra intervenció no revictimitzem la persona que ha patit les agressions, que continua sent l'aspecte més crucial de la gestió, i que tampoc ens retraumatitzem a nosaltres mateixes.

En l'àmbit de l'organització ja hem vist que són condicions imprescindibles el fet que l'entitat estigui disposada a fer un treball a fons sobre el masclisme, i que les famílies de les persones menors implicades acceptin la proposta. Comptar amb aquest compromís serà molt important. Però en aquest apartat ens centrem en les condicions que s'han de garantir per les persones que realitzaran la gestió de l'agressió.

Amb aquesta premissa, estem en una **situació favorable per assumir la gestió d'agressions** quan tenim les següents condicions:

- **Interès i motivació:**

Si ets una dona cis o persona trans/no binària és molt important que et preguntis amb total llibertat si realment té sentit per a tu la gestió d'una agressió o d'agressions en general. És important que ho fem des de l'opció, per no reproduir els estereotips masclistes que ens obliguen a estar en el rol de cuidadores i que podria convertir l'experiència de la gestió amb un fet revictimitzador. Si ets home cis i vols gestionar agressions, pregunta't a fons per què ho vols fer i assegura't que no és per situar-te al lloc dels bons, només estàs legitimat si et saps també ofensor i tens experiències en reconèi-

xer-ho i reparar danys. Assegura't que fas la gestió acompanyat d'altres persones que no siguin homes cis.

- **Coneixements necessaris:**

- Sensibilitat, consciència i comprensió amb relació a les causes, les diverses manifestacions més o menys subtils i les conseqüències de la violència masclista. Formació en feminisme.
- Saber distingir entre la gestió d'agressions i la gestió o mediació de conflictes: quines són les diferències en l'àmbit conceptual i quines conseqüències tenen aquestes diferències a l'hora d'intervenir i abordar les situacions que es plantegen.
- Entendre la importància de l'existència de mecanismes i protocols per a la gestió d'agressions així com les seves limitacions.
- Haver llegit a fons i estudiat el Protocol, en cas que existeixi, i entendre'n l'esperit.
- Saber desxifrar totes les qüestions que sorgeixen al voltant dels casos per poder centrar-se en l'eix gènere, i reconèixer l'existència d'altres problemàtiques sense que desplacin la gestió de l'agressió com a focus principal.
- En les sessions amb les víctimes, saber recolzar sense qüestionar, ni ser paternalista ni revictimitzar. En cas de cometre alguna equivocació com a facilitadora, és necessari saber reparar, perquè les facilitadores també podem revictimitzar.
- En les sessions amb ofensors, saber confrontar de forma ferma i compassiva alhora, i aprendre a detectar quan hi ha i quan no una voluntat de transformació que va més enllà de la paraula.
- No tenir programes o idees preestablerts del que necessitarà una situació, i tenir molta obertura per escoltar a la víctima, que

és qui conduirà el procés. També cal saber buscar l'equilibri entre seguir la víctima i tenir en compte la proporcionalitat que garanteix el protocol.

- És útil tenir coneixements bàsics sobre trauma.

#### • **Habilitats personals:**

- Ser conscient de les maneres en què la gestió pot fer-nos reaccionar en l'àmbit personal per temes de la nostra història, i tenir mecanismes per abordar les reaccions pròpies.
- Veure's capaç d'aguantar la confidencialitat i saber gestionar les ganes de compartir els casos fora dels espais de la gestió.
- Ser transparent amb relació a les limitacions pròpies.
- Estar oberta a l'aprenentatge i disposada a rebre formació.

Per contra, **estem en una situació desfavorable per assumir la gestió d'una agressió** quan no es compleixen aquests requisits anteriors: no tenim motivació per fer-ho, o no tenim els coneixements i les habilitats necessàries. És important saber reconèixer aquests límits perquè el que hem de poder garantir és que la nostra gestió no sigui revictimitzadora per la persona o persones que han patit o per nosaltres mateixes.

A més de la manca d'aquestes condicions, podem detectar alguns indicadors per saber que la gestió hauria de confiar-se a persones externes amb expertesa en el tema:

#### • **Indicadors de dificultat:**

- El nivell de malestar de l'organització és alt; s'han creat bàndols al voltant de l'agressió, hi ha abandonaments traumàtics de l'organització, o es percep que el col·lectiu s'està trencant.
- Existeixen conflictes previs tan barrejats amb la gestió que es fa difícil assumir-la.

- Existeixen situacions de rols múltiples entre les persones, és a dir, que a més de pertànyer a l'organització són familiars, parelles, exparelles o tenen altres vincles que fan difícil separar el que pertany a un àmbit o a l'altre.
- Es parteix d'agressions amb un alt nivell de violència.
- Costa trobar consensos al voltant de la comissió que ha de gestionar l'agressió i dels passos a donar.

Quan es detecten aquests elements o el debat sobre la gestió mateixa es fa conflictiu, recomanem buscar suport extern. Aquest suport pot ser remunerat o demanar a la comissió d'agressions d'alguna organització amiga que faciliti la gestió. I es pot oferir fer-ho a la inversa quan siguin necessari.

## **8.1 COM A FACILITADORA, CAL ESTAR PREPARADA PER REPARAR**

Una de les experiències més difícils que pots tenir com a facilitadora d'un procés d'agressions és que la persona agredida se senti també agredida per tu. I que, per tant, l'estiguis revictimitzant. És duríssim estar posant un munt d'energia, d'esforç, i de bones intencions a una situació i que finalment el resultat sigui que has fet mal. És molt dur.

Així i tot, la teva responsabilitat és fer el que estem demanant a la comunitat que faci, no qüestionar el que la víctima posa sobre la taula, escoltar, reconèixer, estar oberta a reparar, aprendre i buscar la manera de garantir que no ho repetiràs.

És important que donis espai al teu propi negacionisme i que l'escoltis amb empatia. Treballar el teu propi negacionisme també t'ajudarà a poder treballar amb el negacionisme del grup o de certes persones del grup.

Per molta preparació i experiència que tinguis (o a vegades passa perquè encara no en tens) cada situació és nova, té elements diversos a considerar i,



per tant, se't poden escapar coses, també la nostra pròpia mirada humana esbiaixada fa que a vegades tinguem punts cecs sobre el que hem d'aprendre i, a vegades, aquest aprenentatge només succeeix quan ens equivoquem, fem mal i la persona ferida té la valentia i la generositat de fer-nos-ho veure. Per tant, cal que ens prenguem molt seriosament cada error que cometem i treballem per no tornar-lo a cometre, si no no seríem coherents amb el que estem predicant.



A **Fil a l'agulla** acompanyem persones i grups en moments de canvi i de crisi. Treballem tenint en compte la dimensió social, psicològica i transpersonal dels processos que les persones, els grups i les organitzacions vivim.

La nostra mirada està fortament inspirada i nutrida del treball de processos, els feminismes i els plantejaments restauratius. Oferim formació, assessoraments, acompanyaments, facilitació i ens adaptem a les necessitats de qui atenem. La nostra és una proposta rigorosa i professional al temps que propera i humana.

