

Guía de abordaje y buenas prácticas frente a situaciones de violencia en torno a la infancia



Con el apoyo de



Guía de abordaje y buenas prácticas frente a situaciones de violencia en torno a la infancia

DIDANIA Federación de entidades cristianas de tiempo libre

Proyecto: EDUCANDO EN PREVENCIÓN.
Aplicación de la LOPIVI en el Tiempo Libre Educativo

Año: 2022

Coordinación:

Álvarez Canal, Raquel

Gómez Romero, Mayte

Matilla González, Manuel

Nus Garrell, Xavi

Rodríguez Ángel, Sergio

San Martín Aguilar, Naiara

Asesoramiento pedagógico y redacción:

Lorente Pacha, Ana Isabel

Soporte técnico:

Fernández Serrano, Álvaro

Índice

1. Introducción	3
2. Objetivos	4
3. Qué entendemos por violencia. Factores de riesgo y vulnerabilidad ante situaciones de violencia en la infancia y/o juventud:	4
4. Abordaje de situaciones de violencia desde la perspectiva de ocio y tiempo libre	7
4.1. Principios de actuación y metodología	7
a. Prevención	
b. Intervención	
c. Comunicación	
4.2 Figura del/la referente o monitor/a	20
4.3 Resolución de conflictos desde las buenas praxis	23
4.3.1. Entre iguales	26
a. Gestión con grupo de menores y jóvenes en relación a una situación surgida.	
b. Gestión con el equipo de monitores/as en relación a una situación surgida.	
4.3.2. Entre referente/es y menor/es	28
a. Gestión con grupo de menores y jóvenes en relación a una situación surgida.	
b. Gestión con el equipo de monitores/as en relación a una situación surgida.	
4.3.3. En el exterior de la entidad	32
a. Gestión con grupo de menores y jóvenes en relación a una situación surgida.	
b. Gestión con el equipo de monitores/as en relación a una situación surgida.	
5. Bibliografía consultada	37
6. Anexo: Propuesta de dinámicas	38



1. Introducción

Esta guía está dirigida a los/las profesionales de DIDANIA Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre que tratan con menores y sus familias en actividades de ocio y educativas.

La realización de este documento está vinculado con la Aplicación de la LOPIVI (Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia) en el Tiempo Libre Educativo, en concreto, la sección que trata cómo gestionar situaciones consideradas como violentas en diversos entornos del menor desde el mundo profesional y educativo.

El siguiente documento ha sido elaborado durante 2022 a partir de la colaboración de miembros de DIDANIA junto a una asesora pedagógica. Durante su formulación se ha llevado a cabo una revisión de casos que se han dado en entidades de la federación vinculados a la violencia, dos entrevistas con delegados/as de protección partícipes de la comisión de protección y un estudio de la documentación en torno al tema que previamente había publicado la propia federación.

Aunque en la guía se facilitan acciones vinculadas a la prevención para facilitar el abordaje frente a situaciones de violencia, no se detalla el trabajo de prevención o de detección, que en todo caso es tan importante como el de intervención una vez detectada la situación, pero que se encuentra detallada en otro documento de la misma federación.

De la misma forma que en este documento no se tratan las diferentes vías de denuncia y activación de protocolos dado que cada Comunidad Autónoma tiene procedimientos y organismos distintos. En caso de que se detecte cualquier indicio de violencia contra un menor se traspasará esa información a la persona delegada de protección. Esta guía trata sobre el “qué hacer” y “cómo proceder” cuando una situación de estas ha sucedido en la entidad o afecta a ésta, es decir cómo gestionar situaciones de violencia vinculada a menores; con los/as mismos/as menores y con el equipo de referentes y monitores/as.

Los casos de violencia en torno a la infancia pueden ser muy variados y el abordaje de estos en gran medida depende de la naturaleza de la situación, tipo de violencia ejercida, entorno donde se ha dado, edades y número de personas afectadas y la gravedad de violencia hacia el/la menor. Es por ello que a lo largo del documento se ofrecen pautas generales transversales en la actuación ante cualquier caso vinculado a la violencia, pero el procedimiento en concreto dependerá de las medidas que el/la delegado/a de protección o la persona que represente esa figura en la entidad decida.

2. Objetivos

Este documento ha sido desarrollado con la finalidad de ofrecer un soporte y ser guía para los miembros de las entidades que conforman DIDANIA. Sus principales objetivos son:

- Definir los momentos claves en los que se puede abordar la situación.
- Determinar pautas para abordar un conflicto que involucre la violencia.
- Aportar metodología pedagógica en relación a cómo proceder en situaciones de violencia en torno a la infancia.
- Ofrecer una propuesta de dinámicas para el abordaje de estas situaciones.

3. Qué entendemos por violencia

Factores de riesgo y vulnerabilidad ante situaciones de violencia en la infancia y/o juventud:¹

Cuando en DIDANIA nos referimos a la violencia contra la infancia estamos hablando de su dignidad, es decir, “que cada niño/a sea reconocido, respetado y protegido como titular de derechos y como ser humano único y valioso con su personalidad propia, sus necesidades específicas, sus intereses y su privacidad” (Observación General núm. 13. Comité de Derechos del Niño, 2011).

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, ratificada por España, recoge en su artículo 19 el derecho de los niños y niñas a no ser objeto de ninguna forma de violencia, algo con lo que DIDANIA no puede hacer otra cosa que alinearse de forma clara y tajante.

¹ Documento Marco DIDANIA - Educando en Prevención

La propia Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia define:

“A los efectos de esta ley, se entiende por violencia toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital. En cualquier caso, se entenderá por violencia el maltrato físico, psicológico o emocional, los castigos físicos, humillantes o denigrantes, el descuido o trato negligente, las amenazas, injurias y calumnias, la explotación, incluyendo la violencia sexual, la corrupción, la pornografía infantil, la prostitución, el acoso escolar, el acoso sexual, el ciberacoso, la violencia de género, la mutilación genital, la trata de seres humanos con cualquier fin, el matrimonio forzado, el matrimonio infantil, el acceso no solicitado a pornografía, la extorsión sexual, la difusión pública de datos privados así como la presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar.”

**Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. Artículo 1.2*

Basándonos principalmente en las diferentes formas de violencia propuestas por el Comité de Derechos del Niño en su Observación general N.º 13, DIDANIA ha creído necesario centrarse en aquellos tipos que por sus características y entornos en las que se dan, requieren de un trabajo prioritario en la Federación y en sus entidades:

1.- Violencia Física: En su Observación general N.º 8 (párr. 11), el Comité definió el castigo "corporal" o "físico" como todo castigo en el que se utilice la fuerza física y que tenga por objeto causar cierto grado de dolor o malestar, aunque sea leve.

2.- Violencia Psicológica o emocional: Según el Observatorio de la Infancia (2006), son todas aquellas acciones, generalmente de tipo verbal o actitudinal que provoquen o puedan provocar en el niño/a daños psicológicos, por ejemplo: rechazar, ignorar, aterrorizar, violencia doméstica, no atender sus necesidades afectivas y de cariño, necesidades de socialización, desarrollo de la autoestima positiva, estimulación...



3.- **Negligencia:** Se entiende por descuido no atender las necesidades físicas y psicológicas del niño/a, no protegerlo del peligro y no proporcionarle servicios médicos, de inscripción del nacimiento y de otro tipo cuando las personas responsables de su atención tienen los medios, el conocimiento y el acceso a los servicios necesarios para ello (Observatorio de la Infancia, 2006).

4.- **Violencia Sexual:** Según el Glosario elaborado por el Instituto de innovación, desarrollo e impacto social (2019), es toda aquella “que presenta el denominador común de atentar contra la dimensión sexual de la persona incluyendo las siguientes modalidades en las que se ven involucradas personas menores de edad:

- a. Prácticas **culturales** nocivas, como pueden ser la mutilación sexual y el matrimonio forzado.
- b. Prácticas de interacción a través de las **tecnologías** de relación, información y comunicación, como pueden ser el sexting y el grooming.
- c. **Explotación sexual** infantil, categoría que incluye a personas menores de edad que ejercen la prostitución y que participan en la generación de contenidos de abuso sexual (tradicionalmente conocido como pornografía infantil).
- d. **Negar o no aceptar la identidad sexual o la orientación** del deseo de una persona menor de edad.
- e. **Discriminación** por razón de sexo mediante un trato que no garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- f. Abusos sexuales.
- g. Incitación de personas menores de edad para presenciar o consumir contenidos nocivos de carácter sexual, como puede ser la exposición a pornografía.

En este documento trataremos como reaccionar frente a estos tipos de violencia que se dan en las entidades o afectan al desarrollo de las actividades en las entidades.

Desde DIDANIA no solo se busca la eliminación de la violencia en torno a la infancia y adolescencia sino que se da un paso más allá, poniendo el foco y promoviendo el concepto del buen trato*:



“Se entiende por buen trato a los efectos de la presente ley aquel que, respetando los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, promueve activamente los principios de respeto mutuo, dignidad del ser humano, convivencia democrática, solución pacífica de conflictos, derecho a igual protección de la ley, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación de los niños, niñas y adolescentes.”

*Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. Artículo 1.3

En relación a menores con Necesidades Educativas Especiales la propia Ley menciona el mayor riesgo y consecuencias ante situaciones de violencia:

“Cabe destacar que los niños, niñas y adolescentes con discapacidad son sujetos especialmente sensibles y vulnerables a esta tipología de violencia, expuestos de forma agravada a sus efectos y con mayores dificultades para el acceso, en igualdad de oportunidades, al ejercicio de sus derechos.”

*Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. Preámbulo

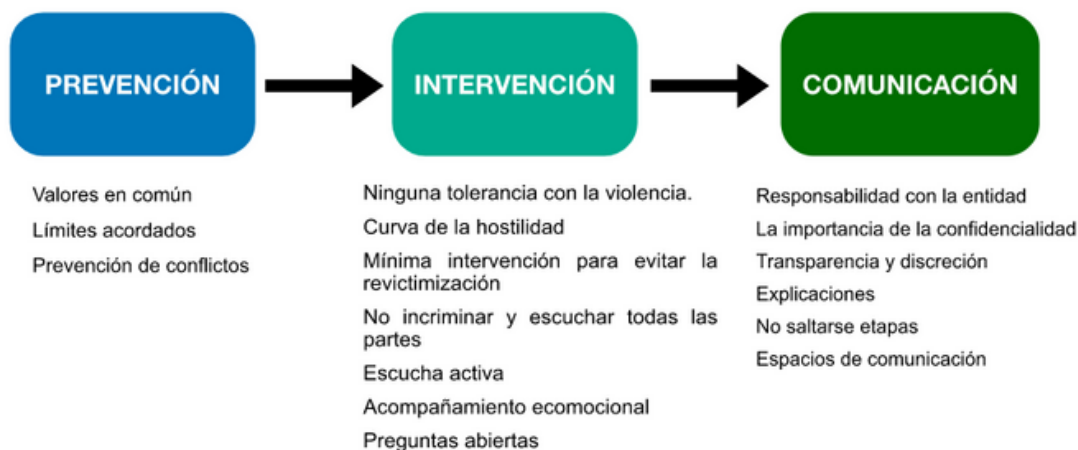
4. Abordaje de situaciones de violencia desde la perspectiva de ocio y tiempo libre

4.1. Principios de actuación y metodología

En los entornos de ocio y el tiempo libre se pueden dar y detectar una gran variedad de situaciones de violencia hacia los/las menores y cuando esto sucede es normal tener dudas sobre qué reacción o actuaciones son las mejores. Es por ello que en las siguientes páginas se proponen un listado de actuaciones en pro a la protección de los/las menores.

Diferenciamos estas actuaciones en tres etapas consecutivas en las que la persona referente y/o grupo de monitores/as tiene un papel vital en el abordaje de estas situaciones con el grupo de menores.

Estas consideraciones deben tenerse en cuenta para poder hacer un buen abordaje de la situación y acompañamiento, tanto a la víctima como en el grupo.



A. Prevención

Valores comunes

Somos parte de una entidad, por ende, representamos su **misión, visión y valores**, este es un hecho que nos puede **ayudar para el abordaje y resolución de conflictos**. Si el equipo los siente suyos y los/las menores los conocen y se los transmitimos regularmente será más sencillo para el equipo apelar a estos valores para generar una mayor comprensión por parte del grupo y justificar decisiones. Puede que algunos de ellos sean, por ejemplo; el valor de la acogida, del respeto, de la justicia o del buen trato, entre otros.

En su mayoría, las entidades contamos con momentos y dinámicas para trabajar los valores y generar un mayor compromiso en el grupo, como pueden ser los espacios de oración, el repaso del día o momentos para pedir perdón y agradecer, entre otros.

¡Hagámoslos visibles estos valores y usémoslos para cohesionar el grupo!

Límites acordados

Si todos acordamos algo es más fácil entenderlo y cumplirlo. Es por ello que el equipo de monitores/as debe tener espacios para consensuar los límites, y en este aspecto, la voz de la persona delegada de protección, coordinadora, o directora nos puede ser de gran ayuda dada su experiencia en situaciones de conflicto. Aunque no siempre todo el equipo de monitores/as estén de acuerdo con los límites establecidos, estos serán consensuados y respetados por todos/as ellos/as, **dependiendo del grado de madurez de los/las menores podemos llegar a acuerdos con ellos/as para que determinen sus propios límites.**



¡Puede que os sorprendan! Y el hecho de haberlos decidido entre ellos genera mayor compromiso. Un aspecto clave en el acuerdo de límites son los códigos de conducta, que en muchas ocasiones las entidades ya tienen presentes. Es importante redactarlos y firmarlos por parte de los/as educadores/as.

Prevención de conflictos

Aunque desde diversos ámbitos responsables se llevan a cabo tareas de prevención para evitar conductas agresivas, violentas o que puedan dañar la integridad de las personas de cualquier forma, es positivo que **el propio equipo de monitores/as haga un ejercicio de prevención de conflictos** previamente al desarrollo de las actividades.

No es agradable pensar en las situaciones de riesgo que se puedan dar, pero el hecho de poder hablarlo desde la tranquilidad con los/as compañeros/as de forma anticipada genera un espacio abierto de diálogo del que surge una batería de **ideas para la resolución de conflictos** y que serán muy útiles para que, en el momento en el que el conflicto surge puedan actuar con mayor seguridad y unanimidad. De la misma forma que, cuando vamos de excursión tenemos una plan acordado previamente en caso de que alguien se pierda en el bosque, también tenemos que anticiparnos a las situaciones de riesgo, de conflictos o violencia que puedan surgir entre menores, entre referentes y menores, entre monitores/as o con el exterior de la entidad, acordándose entre el equipo e incluso dejando por escrito cuales son los pactos de grupo frente al abordaje de cada una de esas posibles situaciones.

En este sentido, una herramienta fundamental son los **“Mapas de riesgos”**, donde los propios educadores/as en esa función de prevención elaboran un mapa donde situación los riesgos tanto en espacios físicos como inmateriales/situaciones donde pueda existir riesgo para los/as menores.

Los/las menores con discapacidad necesitan especial atención debido a que son más vulnerables a sufrir cualquier tipo de violencia, encuentran más barreras para poder comunicarlo y las consecuencias en su recuperación de dicha situación son agravadas. Es por ello, que en el ámbito de la prevención estableceremos medidas de protección específicas y transversales a las comunes que existan.

B. Intervención

Ninguna tolerancia con la violencia

Cualquier violencia que se detecte, de cualquier tipo, *verbal, psicológica, física o sexual* **debe ser rechazada de inmediato.**

Los/las participantes del grupo han de tener claro que **no se admite ningún tipo de conducta sexistas, racistas, homófobas o dañinas para cualquier colectivo o persona.** Esto puede estar trabajado cuando hablamos de nuestros valores y límites acordados, tanto con los/las menores como con el grupo de monitores/as.

Curva de hostilidad²

En los conflictos puede darse que las personas reaccionen de forma razonable desde el primer momento y sea más fácil de abordarlo, o que por lo contrario, que experimentan diversas emociones hostiles o agresivas hacia ellas, el grupo o parte de él. Para poder abordar de la mejor forma posible un conflicto hemos de ser capaces de evaluar en qué momento se encuentran las personas implicadas (agresor, víctima y resto de grupo).

El abordaje de la violencia siempre depende de la gravedad de la situación y la vulnerabilidad de la víctima, en casos de urgencia en la que la víctima se encuentra en una situación de riesgo la prioridad será asegurar su bienestar.

En casos que no requieren de esa urgencia, si el conflicto acaba de suceder hay que dejar un espacio para abordarlo directamente con las personas afectadas, lo cual no quiere decir que paralelamente se lleven a cabo otros procedimientos, como puede ser escuchar al resto del grupo, familias o miembros de la entidad.



² Allaire, Barbara y McNeill, Rober (1983)



Podemos identificar 6 fases distintas en la curva de la hostilidad:

1. **Razonable**. Puede ser que haya personas que se mantienen en una posición razonable donde se puede hablar tranquilamente de la situación.
2. **Salida**. Momento en el que las emociones están alteradas y se pueden mostrar incluso violentos/as. En este estado es muy difícil llegar a acuerdos o incluso aceptar la situación. Hay que dejar un espacio para que la propia persona se calme.
3. **Enlentecimiento**. Si no hay provocaciones posteriores, la reacción de hostilidad acaba por neutralizarse y es el momento en que podemos empezar a acercarnos.
4. **Afrontamiento**. Este es el momento en el que puede empezar la intervención, suele venir dado porque la persona está dispuesta a hablar o a abordar la situación.
5. **Enfriamiento**. La escucha activa es clave en este momento para entender el conflicto y ayudar a la otra persona a reflexionar sobre lo sucedido.
6. **Resolución**. El momento en el que vuelve el nivel racional y la persona está preparada para afrontar el problema. Aquí tenemos una buena oportunidad para llevar a cabo dinámicas que refuercen los valores del grupo e incluso abordar cómo se sintieron las personas implicadas o el resto del grupo en torno al conflicto. (Anexo al documento se encuentran propuestas de dinámicas).

Mínima intervención

En las situaciones de violencia, uno de los objetivos principales es **el interés superior del menor**, y esta pasa por guardar su **integridad y derecho al anonimato, cumpliendo con el principio de confidencialidad**. El testimonio de la víctima o incluso la situación sucedida no ha de pasar por todos los/as monitores/as y/o miembros de la entidad, evitemos que el/la menor tenga que verbalizar repetidamente la situación que vivió, de esta forma **evitaremos la revictimización**.

En este sentido, si la víctima es menor, es positivo escoger una persona responsable del equipo con la que el/la se sienta seguro/a y confíe para contar con su acompañamiento emocional en el proceso. Los propios menores de edad al elegir a la persona adulta a la que revelan que sufren violencia, a la que piden ayuda, nos dan pistas de con qué personas se sienten más cómodos/as para hablar.



No incriminar directamente y escuchar todas las partes

Antes de que se resuelva un conflicto tenemos que considerar que puede ser que no seamos concededores/as de todos los factores que han propiciado esa situación, por lo tanto **el equipo evitará señalamientos, acusaciones o incriminaciones que probablemente inicialmente son suposiciones. La labor de indagar o juzgar está en las personas competentes para la resolución del conflicto.**

Incriminar a una persona, culpándola y diferenciándola no ayuda en la resolución del conflicto. Por contra, tendremos una actitud abierta, aplicaremos la escucha activa y estaremos pendientes de los distintos argumentos sin ejercer un juicio de valores.

Escucha activa

Escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista de la persona que nos habla, nos ayuda a comprender la raíz del problema. **Debemos poner en marcha la escucha activa tanto a las víctimas como a los/as posibles agresores/as, partícipes o testimonios en la situación.** Por lo tanto tendremos en cuenta las siguientes pautas útiles:

PAUTAS PARA UNA BUENA ESCUCHA ACTIVA

Mostrar empatía, escuchar sus emociones y sentimientos y hacerle sentir que lo entendemos. Siendo conscientes de que **no siempre tenemos por qué estar capacitados ni ser capaces de afrontar todas la situaciones** y es importante la ayuda de profesionales de la psicología (nosotros no somos ni psicólogos ni terapeutas).

No nos dediquemos a escribir notas como locos/as, porque le asustaremos, el/la menor necesita saber que le estamos escuchando y ver que **actuamos con tranquilidad. Será al finalizar nuestra conversación con él/ella cuando anotemos lo necesario** (para ello tendremos unas fichas tipo que nos ayuden).

Debemos ser conscientes de que lo que está contando no es fácil para él/ella. Todo lo que se hable, será incluido con el máximo detalle posible en la **“Hoja de Comunicación de Hechos”**:

Esta “entrevista” será una revelación espontánea del/la menor que en un espacio de confianza y con una persona de confianza se abre y nos cuenta lo que le pasa. Si no somos nosotros/as, **informaremos de lo hablado al terminar a nuestro delegado/a de protección.**

- Realizar la entrevista en un **lugar tranquilo y sin prisas.**
- Ser sensible a las necesidades del niño/a, transmitirle el mensaje de que le entendemos y le creemos y de que estamos dispuestos a ayudarle/a y apoyarle/a.
- Mantener la **calma y ser cálido**, sin mostrar emociones como rabia o estupefacción para que no se sienta temeroso.
- Que no te traicione el lenguaje no verbal, **no hagas gestos bruscos que puedan asustarle.**
- **No contaminar** la declaración de la presunta víctima y recoger literalmente sus expresiones.
- **No cuestionar** lo que dice, ni posicionarnos según lo que escuchamos.
- **No juzgar** ni insultar a la persona acusada.
- **No rechazar** lo que el/la menor esté sintiendo/haya sentido, ni minimizar sus emociones: *“no te preocupes, eso no es nada”*.
- **No interrumpirle, distraernos o contar nuestra historia cuando el otro necesita hablar.**
- Hacer preguntas tipo “¿quieres contar algo más?” Para que **sienta el interés que mostramos.**
- No pedir detalles ni forzar a que te dé más información. **Solo se necesita saber los hechos básicos para tener claro que se trata de un abuso (el resto se lo contará a las y los profesionales, para evitar el “síndrome del experto”).**
- **Contestar a sus preguntas sinceramente** y si no sabes la respuesta, reconócelo y contesta con “No estoy seguro/a, la verdad” “pues no lo sé, pero me voy a enterar”.
- Las **preguntas que hagas deben de ser abiertas y evitar palabras en la conversación como abuso o maltrato.**



PAUTAS PARA UNA BUENA ESCUCHA ACTIVA

- **Parfrasear**, decir con tus propias palabras lo que te acaba de decir el emisor, verificando que comprendes lo que dice y evitando malentendidos.
- **No debemos hacer promesas al/la menor que no sabemos si podremos cumplir** (“no volverá a pasar”, “no volverás a verle”, “tendrá un castigo..”)
- **No debemos transmitirle que lo revelado será “un secreto solo entre los dos”**, ya que para ayudarle necesitaremos la colaboración de otros.
- Reforzar el hecho de que el/la menor se esté comunicando y compartiendo contigo, **escuchar lo que expresa y preguntarle lo que necesita**. En algunos momentos puedes comunicárselo diciendo: *“te agradezco que me lo hagas saber”* o *“me alegra que confíes en mí”*.
- La conversación debe terminar dejándole claro que **cuenta con nuestro apoyo y explicarle los pasos que se van a dar después**.

Acompañamiento emocional

Aunque ha quedado claro que la función o lugar del monitor/a no es la del terapeuta, trabajador social o familiar, **su implicación es clave en el acompañamiento emocional** de la víctima, tanto si la situación se ha dado dentro como fuera de la entidad. Vincularse con una persona adulta de confianza que la escuche es clave para el bienestar del/la menor.

Es imprescindible poder aportar, no solo a la víctima, sino en general a todos/as los niños/as y jóvenes **herramientas para poder pedir ayuda** en caso de que la necesiten.

Como hemos mencionado en el apartado anterior de “Escucha Activa” es importante que el/la menor sienta que es de gran valor para ti que comparta esa información y se lo podemos hacer saber con frases como: *“te agradezco que me lo hagas saber”* o *“me alegra que confíes en mí”*.

En este aspecto tenemos que tener en cuenta las necesidades del/la menor a quién acompañamos, si este/a está en una situación de mayor vulnerabilidad, como es la discapacidad, tendremos que adaptar la forma en la que nos dirigimos, escuchamos y cuidamos de él o ella según sus necesidades. Contamos con la



figura del/la delegado/a de protección para orientarnos o ofrecernos recursos a fin de permitir una atención adecuada.

Con colectivos vulnerables tendremos especial cuidado, pero a su vez, tenemos que revisar que este acompañamiento no interceda en su grado autonomía y permitir que exista una inclusión social. Es decir, cuidar desde el “acompañar” no desde la “sobrepotección”.

Preguntas abiertas

Como se ha explicado en el punto anterior es necesario para entender la situación lo mejor posible tener una posición abierta tanto con las víctimas como con los/as posibles agresores/as, partícipes o testimonios.

Nos comunicaremos desde la asertividad, evitando juicios de valor, señalamientos o condicionar nuestras preguntas hacia respuestas concretas. Por contra, tendremos una actitud calmada y plantearemos preguntas abiertas, es decir, preguntas que no se pueden responder con monosílabos, como sí o no.

Esto nos permitirá que la otra persona no se sienta atacada, que pueda expresarse de forma más libre y añadirá más detalles que nos ayudarán a entender mejor la situación.

C. Comunicación

Responsabilidad con la entidad

Los miembros de cada organización representáis una entidad, su historia, sus valores, y al grupo de personas que son tanto vuestros/as compañeros/as como las personas que colaboran en que la entidad siga funcionando, además de la comunidad educativa que incluye los/las niño/as, jóvenes y familias. Por ende las comunicaciones tanto a menores, como al equipo o a las familias han de ser representativas de los valores de la entidad.

La importancia de la confidencialidad

Por un principio de protección a la víctima le daremos el apoyo necesario y dejaremos a su elección; qué, a quién y de qué forma quiere comunicar lo sucedido en relación a sus compañeros y compañeras, siempre teniendo en cuenta **que los/as educadores/as tenemos la obligación de comunicar al/la**



delegado/a de protección lo sucedido. En esta situación **la figura de confianza es clave para acompañar y aconsejar**, si es necesario, a la víctima, tanto si decide guardar silencio frente al resto del grupo, como si quiere comunicarlo, en esta decisión el acompañamiento está muy presente. Esto es aplicable tanto con miembros del equipo como con los menores, en el caso de que el/la menor quiera comunicarlo al resto del grupo la persona adulta/equipo le/la ayudará a encontrar las formas, medios y situaciones más adecuadas en pro de su protección.

Recordemos que, es el/la **delegado/a de protección** la persona encargada de notificar, si así se requiere a las familias, Servicios Sociales o los agentes competentes que corresponda dependiendo la gravedad de la situación.

Transparencia y confidencialidad

El equipo ha de mostrarse **abierto, dispuesto a dar explicaciones y aclarar las dudas** tanto a familias como a menores, eso sí, la información que se traspase ha de ser consensuada previamente con el/la delegado/a de protección o el/la coordinador/a para que el **discurso sea unánime y representativo.**

Sabemos hasta donde sabemos

En este sentido, es importante tener en cuenta que **no siempre tenemos todas las respuestas**, y nuestra respuesta será que “sabemos hasta dónde sabemos” antes de hablar de **suposiciones o conjeturas que pueden dificultar la resolución del conflicto o generar angustia** en el/la interlocutor/a. Esto es aplicable al equipo, a las familias y a los/las menores.

Como se ha mencionado anteriormente, hay casos en los que **no hace falta que todo el equipo o menores sean concedores del conflicto**, o al menos no en el momento del conflicto. Después de su resolución por las personas competentes puede llevarse a cabo una traspaso de información acordada con las personas implicadas y las que han participado en la resolución de ese asunto.

La información que se comunique no debería recabar detalles o indagar en aspectos que no son positivos/relativos a la resolución del conflicto.

Explicaciones

Tenemos que poder explicar las decisiones que tomamos como equipo/entidad, tanto las acordadas previamente (límites acordados, normativa interna o sanciones) como las que pueden surgir del abordaje de conflictos.

Necesitamos conocer y tener claros cuales son nuestros razonamientos o argumentos tanto para permitir como para prohibir, pero eso no implica expresarlos si la situación no lo requiere.
En este sentido, "poder explicar" no significa "explicar".

El equipo ha de ser capaz de configurar un discurso unánime y acordado que dé respuesta a:

- **Qué** hay que comunicar, y por oposición, **qué no es necesario** comunicar.
- A **quién** comunicar. ¿Es necesario que lo sepa todo el grupo? ¿Afecta a las familias? ¿En qué orden informaremos a miembros del equipo, familias o grupos? (...).
- **Cómo** comunicarlo. Cuáles son los espacios y dinámicas más adecuadas para transmitir esta información. ¿Es mejor en pequeños grupos? ¿Es mejor hacer antes o después dinámicas para propiciar un estado concreto? Si son las familias, ¿mandamos la información por escrito? O sería propicio acordar también una reunión (...).
- **Cuándo** comunicarlo. Recordemos la curva de la hostilidad, hay momentos en los que puede ser muy pronto para comunicar algo si no tenemos toda la información, eso no significa que no podamos responder preguntas previamente o incluso indicar que somos concedores de un conflicto en el que se está trabajando pero que aún está abierto.

Es recomendable recoger las respuestas a estas preguntas de forma escrita para tener claro cómo será la comunicación y con ello simplificar.

En este sentido tenemos que ser conscientes que ha de existir un **control de las comunicaciones por parte de las delegaciones y la coordinación**, que a su vez facilita la forma en la que se hacen comunicados y se dan explicaciones.



No saltarse etapas

Es importante salvaguardar el libre albedrío y la inocencia de aquellos/as menores que están bajo nuestra responsabilidad y cuidado.

En ocasiones se puede asumir que en un grupo se puede tratar un tema porque “son lo suficientemente maduros” o “lo van a entender”, y no siempre es así. De hecho, **cada persona tiene diferentes ritmos de maduración y comprensión del mundo**, por ende, **no vamos a asumir que se puede abordar cualquier tema sin asegurarnos de que esta información va a ser bien recibida y entendida por todos/as los/las menores.**

Un buen ejemplo suelen ser los temas vinculados a la sexualidad, donde algunos/as referentes pueden dar por hecho que a cierta edad los/las menores son conocedoras de aspectos de los que ellos/as hablan con naturalidad, y al hacer esto, sin conocer previamente, de forma no invasiva, hasta qué punto conocen información sobre el tema están saltándose etapas de maduración y por ende cometiendo una negligencia.

Lo mismo sucede cuando ocurre una situación de violencia y se explica a los/as menores sin tener en cuenta su bagaje en relación al tema. **Hay situaciones que no tienen por qué traspasarse a los menores si no les ha afectado directamente o indirectamente**, y en caso de que así haya sido debemos escoger muy bien la forma en que lo comunicamos y cómo lo trabajaremos con el grupo. A veces no es necesario hablar del tema con la claridad que un/a adulto/a lo hablaría, sino proponer dinámicas en las que puedan expresar cómo se sienten o se han sentido en relación a una situación. (Anexo al documento se encuentran propuestas de dinámicas).

Tenemos que ser conscientes de a quién le estamos comunicando una información según si es necesario que la conozca, si está preparado/a para conocerla o si tiene las herramientas para comprender dicha información. Este es el **caso de menores con discapacidad o en situación de vulnerabilidad**, donde revisaremos cuidadosamente qué y cómo decimos. Recordad que contamos con la figura del/la delegado/a de protección para asesorarnos y guiarnos en este proceso.



Espacios de comunicación

Tanto internamente en el equipo, como con las familias y con los/las menores hay que propiciar espacios donde las personas **puedan verbalizar sus emociones y necesidades**, o si prevemos o sospechamos que algunas personas se pueden sentir temerosas de hacerlo en público debemos encontrar las mejores fórmulas para que puedan ser escuchadas desde el anonimato.

Es de especial importancia, en relación a los/las menores que encuentren un lugar donde puedan **compartir sus dudas e inquietudes y los/las adultos/as, a su vez, recojan sus inquietudes y reconozcan sus emociones**. De esta forma es más probable que representemos **figuras de apoyo para ellos/as, sobre todo frente a una situación de violencia** que se haya podido dar en la entidad o que haya afectado a ésta.

Estos espacios se pueden establecer en las propias dinámicas de la entidad o los espacios que ésta determine como positivos para el encuentro.

En el caso de que en el grupo se haya dado una situación de violencia y por ello se quiera generar este espacio, es importante proteger a las víctimas y tratar de generar espacios en los que no se sientan identificadas.

En relación a las familias, estos espacios de diálogo también son muy importantes. No solo para que estén informadas sino también para **implicarlas y fomentar la cohesión con ellas y entre ellas**. En los casos en los que se dan situaciones vinculadas a la violencia, **es más fácil resolver los conflictos o comunicarlos desde la calma y la comprensión en grupos donde previamente ya existía esta vinculación entre la entidad y las familias**.

En caso de que se vaya a hablar o tratar de un tema de violencia que ha surgido en la entidad o ha implicado a la entidad, así como si se quiere trabajar algún tema sensible con los/las menores **es importante facilitar la información y materiales a las familias previamente para que sean conocedoras de qué acciones se llevarán a cabo**.

Recomendamos **tomar notas de todo lo sucedido** y recoger aquellos **indicadores** relevantes para poder redactar un informe sobre la situación. Esta información tiene que ser recogida teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2018,

de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (por ejemplo: no escribir los nombres de los menores solo las iniciales, guardar documentos con contraseña, no dejar documentos físicos en espacios donde pueda acceder personas que no estén autorizadas, etc.)

4.2. Figura del/la referente o monitor/a

Previamente a entrar en detalle sobre esta figura, se debe destacar, cuestión que además se aplica en toda la ciudadanía, el “**Deber a comunicar**”³. Es decir, tenemos obligación de comunicar cualquier tipo de violencia o indicio de esta hacia un/a menor, y ser conscientes que tiene una responsabilidad civil y penal en caso de tener conocimiento y no informar.

DISTANCIA EDUCATIVA

El rol que desarrolla el/la referente frente al grupo es clave para el desarrollo de las actividades y para el bienestar del/la menor.

Esta relación ha de ser cercana y de confianza, lo cual no debe confundirse con íntima. Existen vínculos de una relación próxima positiva, pero siempre desde la distancia educador/a-menor. Los monitores/as no son amigos/as de los/as menores que tienen bajo su responsabilidad y **no cuidar de los límites puede traer consecuencias negativas** para el/la menor, el/la monitor/ y para la entidad. Respetar la distancia educativa genera una sensación de protección para el menor y acude a él/ella en caso de peligro, cosa que no hará si siente que esa persona es un igual.

Generar vínculo y confianza desde el respeto

No hay duda que **los/as monitores/as son referentes para los/as menores**, por ende, si las personas adultas no cumplen con los valores y los principios de buen trato y respeto que queremos que tengan los niños/as y jóvenes, éstos replicarán los comportamientos negativos que ven en sus referentes.

Para poder cuidar de esta distancia educativa y respeto entre referente-menor estaremos atentos y cuidaremos los siguientes aspectos:

³ LOPIVI. Artículo 16.



- **Secretos.** Tejer lazos de confianza es importante, pero es nuestra responsabilidad actuar si somos conocedores de situaciones que puedan poner en peligro al/la menor (acoso, violencia, abusos, etc.). Es por ello, que dependiendo de la información que nos “confíen” tendremos que traspasarla a la persona responsable en la entidad para desplegar las acciones de protección necesarias.
- **Vida íntima y cuidado de conversaciones.** En ocasiones la relación entre los/las monitores/as y el grupo de menores es estrecha, pero no debemos descuidar la distancia educativa y hablar sobre la vida íntima de la persona adulta rompe con ésta. Los/as menores pueden expresar sus preocupaciones, que incluso para el/la monitor/a pueden convertirse en objetivos a trabajar, pero esto no sucede al contrario. El grado de comprensión de un/a menor es distinto que el de una persona adulta, por muy maduro/a que aparente o nos pueda parecer. Es nuestra obligación cuidar de esa inocencia y respetar los tiempos de madurez, crecimiento, conocimiento y exploración de cada uno/a de los/las niños/as y jóvenes.
- **Redes Sociales / Entorno digital.** En línea al punto anterior hay que salvaguardar nuestra intimidad y evitar situaciones en las cuales un/a menor que está a nuestro cargo tenga que ser conocedor de lo que hacemos en nuestra vida íntima, por un principio de privacidad y para cuidar de éstos/a. Al aceptar a una persona en nuestras redes sociales no somos conscientes hasta qué punto va a conocer información o imágenes que pensándolo previa o detenidamente no nos gustaría que tuvieran acceso.
- **Lenguaje verbal.** Es clave vigilar y mantener un lenguaje cuidado para evitar su réplica entre los niños/as y jóvenes, por lo tanto tendremos en cuenta los siguientes aspectos:
 - **Insultos.** Estos son una forma de violencia, por lo tanto no son justificables como bromas, hay que darle la debida importancia y no banalizar la violencia. El principio del buen trato no admite insultos de ningún tipo. Al igual que no se admite entre menores, tampoco entre monitores/as.

No porque adoptemos un lenguaje más “coloquial” nos ganaremos su respeto y confianza, todo lo contrario, estaremos dando pie a faltas de respeto.

- **Coloquialismos.** La forma de hablar coloquial a veces encierra faltas de respeto en la forma en la que nos dirigimos a nuestros iguales o a los niños/as y jóvenes.
- **Tono de voz, gritos, sarcasmo, burlas, entre otros.** Estos son parte del lenguaje verbal menos visible y que más situaciones de violencia despierta. Por ende, al ser conscientes de ello, cuidaremos de estos aspectos, en nosotros/as y en los menores y jóvenes.

CUIDADO CON LA INICIATIVA Y GESTIÓN SIN EXPERIENCIA

¡Ojo con el síndrome del experto! Existe una tendencia a querer arreglarlo todo, en muchas ocasiones debido al vínculo con ellos/as, pero los monitores/as no somos expertos en los temas de conflicto que puedan surgir. **Los espacios de ocio pueden ser terapéuticos para las personas participantes pero no son terapia, para ello hay profesionales expertos/as.**

Es de gran importancia **ser conscientes de nuestras limitaciones como profesionales y pedir ayuda** a responsables de la organización para poder enfrentar situaciones en que el equipo necesita herramientas para su abordaje. A su vez, **si así la organización lo considera se pueden buscar otros recursos y/o formaciones externas para poder gestionar esa situación de la mejor forma posible.**

Por ejemplo, si se ha dado un caso de violencia sexual en la entidad o que ha implicado a la entidad siempre es mejor contar con una persona experta, además de estar formado/as en el ámbito y compartir previamente estos materiales con la organización para que nos guíen. De la misma forma, una vez se decide qué y cómo se hará esa acción hay que informar previamente a las familias.

DETECCIÓN Y COLABORACIÓN

Es clave el rol del referente/s en situaciones de violencia; estando atentos/as y recogiendo indicadores de riesgo que manifiesten los/las menores y trasladando



la información a la persona competente que iniciará las comunicaciones pertinentes en los casos en los que se haya detectado una situación de violencia sobre la infancia o la adolescencia. (Delegado/a de protección,⁴ coordinador/a o director/a de la entidad).

Así como, en caso de que se requiera, colaborar en el proceso ya sea a través de la aportación de información como en el acompañamiento emocional de/la menor.

A veces, debido a la dificultad en la comunicación de situaciones de violencia, es especialmente difícil tener una detección clara, sobre todo con menores con discapacidad o en situación de vulnerabilidad que pueden presentar más dificultades para comunicarse. Es por ello que estaremos más atentos/as a cualquier indicador o sospecha de que un/a menor con necesidades específicas se encuentra en una situación de violencia.

4.3. Resolución de conflictos desde las buenas praxis

A continuación se muestran algunas de las necesidades y/o dificultades identificadas por parte de miembros de las entidades a la hora de gestionar situaciones de violencia en la infancia y/o juventud y una propuesta de buena praxis vinculada.

ELEMENTOS DETECTADOS	PROPUESTA DE BUENA PRAXIS
No saber cómo tratar con temas tan sensibles, es complicado y difícil de abordar.	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar espacios de comunicación. • Pedir ayuda a la entidad para contar con una persona experta cuando surge un tema vinculado a la violencia.
Desconocimiento de los pasos a seguir a nivel legal.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar la situación a la persona delegada de protección. • En el caso de que la situación implique un comportamiento inadecuado de una persona de la entidad será puesto en conocimiento y apartado de ésta.

⁴ LOPIVI. Artículo 48.



4. Abordaje de situaciones de violencia desde la perspectiva de ocio y tiempo libre

ELEMENTOS DETECTADOS	PROPUESTA DE BUENA PRAXIS
Los equipos creen a veces que son expertos o investigadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer nuestras limitaciones como profesionales, ofreciendo un acompañamiento emocional pero derivando la situación a las personas competentes.
Cómo delimitar que es “normal” y qué comportamiento se tiene que notificar/comunicar.	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar espacios de comunicación entre el equipo. • Establecer códigos de conducta entre el propio equipo. • Consultar las dudas ante situaciones a la persona referente (delegado/a de protección o coordinador/a de la entidad).
Qué hacer contra la banalización de la violencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Rechazo firme y plural ante situaciones de violencia y/o discriminación.
Cómo contrarrestar en algunas cosas lo que se “vive en casa” y que los niños/as han podido normalizar.	<ul style="list-style-type: none"> • No banalizar la violencia en conversaciones, ni entre ellos/as, ni entre el equipo. • Promover los valores de la entidad y el “buen trato” de forma transversal
Cómo concienciar sobre el tema y cómo saber resolver las situaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar situaciones de conflicto para adquirir valores, competencias emocionales y habilidades sociales.
Es difícil establecer un vínculo, confianza con ellos; y esto lleva a veces que nos digan “lo que queremos oír” en vez de lo real.	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar activamente. • Incentivar la figura de la persona adulta como herramienta para expresar sus inquietudes. • Fomentar la participación e incluir dinámicas donde puedan hacerlo anónimamente.
Necesidad de creación de unos patrones comunes para toda la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo de relación y generación de espacio entre el equipo y delegado/a de protección para hablar de la convivencia en el entorno de ocio y educativo y factores que afecten a este.



Además, adjuntamos las principales acciones propuestas por la Organización Mundial de la Salud si detectamos una situación de violencia contra un/a menor.

¿Qué podemos hacer si detectamos que un/a menor sufre una situación de violencia según la OMS?⁶

Cuando los niños han sido víctimas de la violencia, hay que ofrecerles, en primer lugar, apoyo centrado en el niño/a y que tenga en cuenta las cuestiones de género. Se debe proceder de la siguiente forma:

- Escuchar de manera respetuosa y comprensiva;
- Preguntar sobre sus preocupaciones o inquietudes y necesidades del estudiante, y responder a todas sus preguntas.
- Responder a la violencia cuando se produce.
- Reconocer sus sentimientos y responder sin emitir juicios de valor.
- Tomar medidas para mantenerlos seguros y minimizar el daño, incluido el que podría derivarse de haber compartido su experiencia y la probabilidad de que el abuso continúe.
- Ofrecer hablar en privado.
- Ofrecer apoyo emocional y práctico facilitando su acceso a los servicios psicosociales, si los hay.
- Ofrecer información apropiada para su edad sobre lo que se va a hacer, si será necesario compartir con alguien la información que han facilitado y, en tal caso, con quién.

⁶ Prevención de la violencia en la escuela: manual práctico [School-based violence prevention: a practical handbook]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.



A continuación se detallan diversas formas de resolución de conflictos dependiendo de los actores involucrados; si se da entre iguales, entre referente/s y menor/es o en con situaciones o con personas del exterior de la entidad. En cada caso, se proponen líneas de actuación tanto con el grupo de menores y jóvenes como con los/as monitores/as.

4.3.1. Entre iguales

La mayoría de conflictos se suelen dar tanto entre menores, y el propio equipo suele tener herramientas para gestionarlos de forma armónica y fluida. Aún así, nos podemos encontrar con situaciones más graves en las que la violencia se encuentra involucrada, estos casos deben ser abordados unánimemente y de forma inmediata.

a. Gestión con grupo de menores y jóvenes en relación a una situación surgida:

Para abarcar este tipo de situaciones usaremos el protocolo de Buen trato de la entidad, o habrá que establecerlo en caso de no tenerlo, o al menos, acordar con el equipo las primera líneas que fundamentan el “Buen Trato” dentro de nuestra entidad. Con ello podremos sentar las bases sobre las cuales actuar.

Podemos encontrarnos con menores que hacen llamadas de atención que pueden ser identificadas en un inicio como comportamientos disruptivos, lo sean o no, hay que darles cabida y entender el contexto. Una buena forma es facilitando espacios de expresión, donde se puede hacer una escucha activa, donde el/la menor pueda comunicar de forma más segura sus inquietudes, y si es necesario, se puedan reconducir dando algunas pautas, este espacio no tiene por qué ser abierto, puede ser en privado con una persona con la que el/la menor vincule.

En la página 12 se ha descrito como realizar una adecuada escucha activa para poder hablar con los menores involucrados (tanto las supuestas víctimas, agresores como observadores). Además, en los anexos encontrareis dinámicas para mediar en el conflicto, encontrar una resolución conjunta o estrategia R-S-R, cabe destacar que la elección de las dinámicas y el desarrollo de estas dependerá de la gravedad del conflicto y la edad de los/as menores, han de ser modificadas a las necesidades del grupo, estos aspectos se detallan al inicio del anexo.



b. Gestión con grupo de monitores/as en relación a una situación surgida:

Por un lado, en el momento de atajar un conflicto surgido en el grupo de menores o con alguno/a, el equipo debe ser unánime, por ello se menciona la importancia de un protocolo de Buen Trato, porque nos sirve de marco común y evita divisiones entre los/as monitores/as que acaban por complicar la resolución del conflicto entre los menores.

Por otro lado, debemos tener presente que **los conflictos no se dan únicamente entre los menores, también pueden surgir entre las personas responsables**. En esos casos, debemos recordar que **somos referentes para los/as menores** y ello acarrea una responsabilidad en nuestros actos y comportamientos.

El trato entre iguales, es decir, entre el resto del equipo adulto de la entidad afecta a los/as menores, Algunas de las recomendaciones a seguir como monitores/as son:

- **No normalizar dinámicas violentas.** Si detectamos que algún/a compañero/a está teniendo comportamientos inadecuados con nosotros/as o otro/a compañero/a debemos comunicarlo y pararlo.
- Cuidarnos. Vigilar cómo nos tratamos y qué ambiente generamos en consecuencia.
- **Las tomas de decisiones se hacen en espacios formales.** Esto evitará malentendidos y situaciones incómodas o violentas.
- Establecer roles entre monitores/as. Entre los conflictos más comunes que se dan entre los propios miembros del equipo suele surgir de los **roles de poder** entre ellos/as, que pueden derivar de quién tiene o quiere tener más influencia con el resto del grupo de adultos/as y/o menores, de las relaciones internas, la toma de decisiones, etc.

Debemos recordar que la prioridad es el bienestar de los/las niños/as y jóvenes y que este tipo de dinámicas competitivas probablemente serán replicadas por ellos/as. Este ambiente competitivo puede acarrear actitudes egoístas, hostiles, aversión al trabajo en grupo y desconfianza, todo ello va en contra de los principios que como entidad queremos propiciar.

En estos casos es clave zanjar el conflicto entre estos monitores, establecer una jerarquía y vías de comunicación claras si así es preciso. Una vez resuelto el



conflicto podremos aprovechar la situación para trabajar en los valores de la entidad con la finalidad de reforzarlos entre los/las monitores/as y los/las menores.

4.3.2. Entre referente/es y menor/es

a. Gestión con grupo de menores y jóvenes en relación a una situación surgida:

Debido a que la violencia puede darse en ambas direcciones de menores a adultos/as y viceversa, revisaremos cada subgrupo. Y en ambos, debemos considerar que la intervención depende de muchos factores como por ejemplo quiénes están implicados/as; un grupo externo, solo un grupo reducido o a un/a menor/monitor/a. Dependiendo de la extensión del conflicto se llevarán a cabo unas dinámicas u otras.

- ***Violencia del/la menor o menores hacia el referente***

Aunque tengamos la sospecha o evidencia de lo ocurrido deberemos preguntar de forma privada al/la menor o menores lo sucedido. Esta ha de ser desde la escucha activa, recordando todos los aspectos nombrados en la página 12. Algunos ejemplos son: ofrecer un espacio seguro, no ejercer presión, no rechazar lo que el/la menor esté sintiendo/haya sentido, no interrumpir, no realizar juicios de valor, entre otros.

Una vez esclarezcamos los hechos, también con el/la adulto/a referente a través de una escucha activa y decidiremos cual es la mejor forma para reconducir la situación. En casos en los que se hayan vulnerado las libertades del/a referente de forma grave se puede considerar la expulsión temporal o permanente del agresor/a, estas medidas siempre se consultarán previamente con el/la delegado/a de protección. Pero, generalmente, resolveremos este tipo de situación de forma pedagógica, lo cual significa, entendiendo que el conflicto es una oportunidad de aprendizaje para todas las partes implicadas. De nuevo, contamos con el protocolo de Buen Trato, documento que nos ayuda a apoyarnos en los valores de la entidad y grupo, tanto para concienciar al/la menor, como para justificar sanciones en caso que las tenga que haber.

A nivel grupal, podemos reforzar estos valores trabajando dinámicas o juegos que tengan como objetivos educativos trabajar aquello que ha propiciado esa situación



(problemas de comunicación, faltas de respeto, falta de cohesión en el grupo, uso indebido del móvil, etc.)

- **Violencia del/la referente hacia el/la menor o menores**

Es intolerable cualquier tipo de violencia de un/a adulto/a hacia un menor, si el equipo detecta o tiene indicios de esta tiene la obligación moral, civil y penal de comunicarlo de inmediato a la persona responsable.

En relación al/la menor o grupo de menores involucrados/as o agredidos/as deben tener el acompañamiento emocional necesario durante el proceso. Generalmente, es el/la menor quien suele escoger una persona referente en quien confía, esa persona lo/a acompañará en ese proceso, escuchando lo que quiera comunicar (dudas, miedos, situaciones, repercusiones, inquietudes,...), y, el/la monitor/a como adulto/a responsable trasladará la información relevante al/la delegado/a de protección con la finalidad de tomar las acciones que se tengan que llevar a cabo, a parte de informar a la familia o autoridades pertinentes. No debemos confundir la posición de “acompañamiento emocional” a la de terapeuta, amigo/a o familiar. El/la menor debe confiar en nosotros/as, pero también saber que “no guardamos secretos”. Recordad que tenemos la obligación de comunicar todo aquello que nos alerte o nos dé indicadores en relación a una situación de violencia, sobre todo si hay una persona adulta involucrada. Extralimitarnos puede ser negativo para el/la menor, dado que hay personas expertas en el abordaje de violencia/abuso hacia niños/as y jóvenes que toman esa responsabilidad como profesionales.

Generalmente, estas situaciones **no se traspasan al resto del grupo**. En el caso en que haya afectado al conjunto del grupo y ellos/as pidan explicaciones o quieran tratar lo sucedido se pasará esta petición al/la delegado/a de protección para que decida cómo se aborda la situación (si se pide ayuda a expertos externos, cómo se informa previamente a las familias, etc.).

b. Gestión con grupo de monitores/as en relación a una situación surgida:

Como en el abordaje de una situación de violencia (menor a referente o referente a menor), distinguimos entre las dos para concretar en cómo gestiona el conflicto el grupo de monitores/as.



• **Violencia de/lla menor o menores hacia el referente**

En muchas ocasiones las conductas violentas de los/las menores hacia los/las referentes viene dada por una falta de vinculación positiva con los/as referentes. Pese a que hay menores que replican situaciones violentas o conductas agresivas aprendidas de sus entornos, cuando entran en un espacio donde no tiene cabida la violencia y se vinculan positivamente con los/las referentes, su actitud también cambia, adhiriéndose a los valores de la entidad.

Aún así, estas situaciones suelen despertar mucho malestar entre el equipo al no saber cómo reconducir la situación. Podemos encontrar que el equipo se refiere al menor/es como:

- “Muestra una actitud pasivas para participar, no quiere colaborar”
- “No tiene interés en hablar con nosotros/as no nos explica nada sobre él/ella”
- “Hace continuas demandas de atención pero de forma provocadora o agresiva”
- “No sigue las normas o instrucciones y cuando hace lo que se le pide lo hace con mala actitud y enfadado/a”

Para abordar estas situaciones, es prioritario reconocer nuestra posición como referente, entender que estas situaciones no son “personales”, es decir, no son dirigidas a nosotros porque tengan algo en contra nuestro como personas, sino que tratamos con niños/as y jóvenes que vienen con diferentes bagajes, pautas sociales y formas de actuar aprendidas de sus entornos formales y no formales, y por ende puede que algunos/as de ellos no se adapten o presenten conductas disruptivas. En estos casos, la línea de actuación tiene que ser en todo momento **preservar los valores y principios de Buen Trato en el grupo** e intentar encontrar las formas en las que reconducir estas conductas hacia unas más positivas.

Una vez más la forma en la que el equipo trabajará internamente una situación de conflicto de un/a o varios/as menores hacia un/a o varios/as referentes dependerá del tipo de violencia ejercida, la gravedad del conflicto y el número de personas involucradas. Pero en cualquier caso, la actitud de los/as monitores/as ha de ser unánime y tajante en torno a la violencia.



Para que el equipo se sienta guiado y respaldado ante una situación de violencia contra uno de los miembros o varios, se pueden tomar varias acciones:

- Comunicar la situación surgida al/a delegado/a de protección. Tanto para trasladar la información de lo ocurrido como para que sirva de guía en la resolución del conflicto.
- En el caso de que la/s persona/s afectada/s así lo quieran, pueden trasladar el conflicto al resto del equipo de monitores/as para explicar lo sucedido y cómo se sienten en relación a la situación. En este caso, es el resto del equipo, quiénes, como en el caso del trato a menores, deben ejercer una buena escucha activa y acompañamiento emocional para que la/s persona/s agredida/s sienta/an que se encuentra/an en un espacio seguro.
- Una vez que los/as personas que han sufrido esa situación de violencia han decidido comunicarlo, y en su debido momento, el grupo de monitores/s a través de un diálogo abierto puede consensuar y proponer actuaciones para resolver esa situación o para prevenir que vuelva a suceder, estas actuaciones pueden ser tanto protocolos, como dinámicas, rutinas o ejercicios entre el equipo y/o con los/as menores. En todo momento, cuidaremos de que la/s persona/s que han vivido esa situación no se sienta expuesta o revictimizada.

• **Violencia del/la referente hacia el/la menor o menores**

Como se ha mencionado en el punto anterior, es intolerable cualquier tipo de violencia de un/a adulto/a hacia un menor, si el equipo detecta o tiene indicios de esta tiene **la obligación moral, civil y penal de comunicarlo de inmediato a la persona responsable.**

La persona o personas que ejercen algún tipo de violencia hacia uno/a o varios/as menores **debe/en ser apartado/s del grupo de menores de inmediato.** Y una vez comunicado al/la delegado/a de protección, éste valorará el despido del/la referente que ha ejercido violencia contra un/a menor.

Posteriormente, podemos trabajar con el equipo cómo esto nos ha afectado, llevando a cabo espacios abiertos de diálogo donde el equipo puede compartir sus sensaciones al respecto y trabajar conjuntamente en establecer protocolos para evitar que esto vuelva a suceder. Podemos consultar al/la delegado/a de



protección para que nos oriente tanto a cómo tratar esta situación de forma interna con el grupo de monitores/as, como para tener recursos que previenen este tipo de situaciones.

4.3.3. En el exterior de la entidad

a. Gestión con grupo de menores y jóvenes en relación a una situación surgida:

Podemos encontrar que se dan este tipo de casos desde dos factores:

- **Externos a la entidad**, es decir agentes externos que afectan al desarrollo de nuestras actividades y/o valores, o dinámicas/situaciones/conflictos que tienen origen en un lugar distinto pero son trasladados a nuestra entidad, estas pueden venir de centros educativos, otras entidades de ocio, deportivas o culturales donde los/as jóvenes y menores realizan actividades, lugares que frecuentan como el pueblo o barrio, entre otros.
- **Familias de menores**, tanto conflictos de una o más familia, como conflictos entre las familias de la entidad.

En el primer caso, en conflictos **externos a la entidad**, habrá que valorar el impacto que ha tenido ese conflicto en la entidad, cuántos menores están involucrados y si detectamos que existe una violencia/abuso de un adulto a un/a menor. De ser así, como hemos detallado en el punto anterior, en cuanto un adulto ejerce violencia hacia un/a menor tenemos la obligación de traspasar esta información al/la delegado/a de protección de inmediato. En relación al/la menor o grupo de menores involucrados/as o agredidos/as deben tener el acompañamiento emocional necesario durante el proceso. Generalmente, es el/la menor quien suele escoger una persona referente en quien confía, esa persona lo/a acompañará en ese proceso, escuchando lo que quiera comunicar (dudas, miedos, situaciones, repercusiones, inquietudes,...), y, el/la monitor/a como adulto/a responsable trasladará la información relevante al/la delegado/a de protección con la finalidad de tomar las acciones que se tengan que llevar a cabo a parte de informar a la familia o autoridades pertinentes. No debemos confundir la posición de “acompañamiento emocional” a la de terapeuta, amigo/a o familiar.



El/la menor debe confiar en nosotros/as, pero también saber que “no guardamos secretos”. Recordad que tenemos la obligación de comunicar todo aquello que nos alerte o nos de indicadores en relación a una situación de violencia, sobre todo si hay una persona adulta involucrada. Extralimitarnos puede ser negativo para el/la menor, dado que hay personas expertas en el abordaje de violencia/abuso hacia niños/as y jóvenes que toman esa responsabilidad como profesionales.

Aunque no hagamos explícito lo sucedido, dado que es innecesario traspasar el conflicto a un grupo de menores, tengamos en cuenta que existe una gran variedad de dinámicas a través de las cuales podemos fomentar que los niños/as y jóvenes expresen sus emociones, incluso de forma anónima para que podamos tener una idea de cómo se siente el grupo después o durante una situación de tensión o violencia.

Si el conflicto es entre menores y lo comparten con el resto del grupo y de monitores debemos entender éste como una oportunidad de aprendizaje y, cuidando el bienestar y privacidad de la/s persona/s podemos indagar más en el tema a través de entrevistas individuales o en pequeños grupos con la finalidad de tener un imagen más certera de lo sucedido y poder tomar decisiones junto al equipo de monitores/as sobre cómo resolver esa situación.

Tal y como se ha mencionado en el punto “Prevención de conflictos”, una herramienta que nos será muy útil es elaborar un mapa de riesgos donde se recojan los posibles entornos de los/as menores, tanto físicos como inmateriales/situaciones, donde pueda existir o exista riesgo para ellos/as.

En **relación a las familias**, en este ámbito podemos detectar dos tipos de casos y diferenciarlos por la gravedad o la necesidad inmediata de dar respuesta:

En primer lugar, podemos detectar casos graves, como es la violencia o abuso de un adulto de la familia o entorno cercano del/la menor hacia este/a (física, verbal o sexualmente). O situaciones de violencia de género, en la que quizá no se ejerce violencia física contra el menor pero sí contra la madre. En estos casos hay que



comunicarlo de inmediato a las autoridades pertinentes y hacer un acompañamiento emocional al/la menor tal y como se ha descrito anteriormente, es decir, cuando el/la menor escoge una persona referente en quien confía o a quien le comparte la situación que está viviendo, es ese o esa persona la que lo/a acompañará en ese proceso, escuchando lo que quiera comunicar (dudas, miedos, situaciones, repercusiones, inquietudes,...), y, el/la monitor/a como adulto/a responsable trasladará la información relevante al/la delegado/a de protección con la finalidad de tomar las acciones que se tengan que llevar a cabo a parte de informar a la familia o autoridades pertinentes. No debemos confundir la posición de “acompañamiento emocional” a la de terapeuta, amigo/a o familiar. El/la menor debe confiar en nosotros/as, pero también saber que “no guardamos secretos”. Recordad que tenemos la obligación de comunicar todo aquello que nos alerte o nos dé indicadores en relación a una situación de violencia, sobre todo si hay una persona adulta involucrada. Extralimitarnos puede ser negativo para el/la menor, dado que hay personas expertas en el abordaje de violencia/abuso hacia niños/as y jóvenes que toman esa responsabilidad como profesionales.

Otras situaciones que nos podemos encontrar, que también han de ser trasladadas al/la delegado/a de protección según el nivel de gravedad son:

- Situación de negligencia. El/la menor está siendo “descuidado” por parte de sus tutores/as. Puede ser que nos verbalice que no tiene comida en casa o que sus familia nunca está en casa, que asista con la misma ropa varios días teniendo un claro descuido higiénico, que asista constantemente tarde a todas las actividades, etc.
- Conflicto interno de la familia. Estas suelen ser situaciones en las que hay dinámicas violentas en casa, separaciones o divorcios conflictivos, cambios de custodia, etc.
- Conflicto entre varias familias de la entidad que afecta a uno/a o varios/as menores.

En las últimas situaciones descritas también realizaremos un acompañamiento por parte de la persona en la que confía el menor y trasladaremos el conflicto al/la delegado/a de protección.

En relación a nuestra actuación como monitores/as se recomienda:



- Encontrar espacios en los que las familias puedan comunicarse hacia nosotros, en los cuales aplicaremos la escucha activa y nos servirá para recoger indicadores.
- Trasladar a la familia la importancia de **poner en el centro el bienestar del/la menor**. Esto lo podemos hacer a través de preguntas abiertas y genéricas sobre el/la menor para ganar consciencia sobre el estado de este y poner sus necesidades en el centro. En este aspecto tenemos que tener mucha precaución con las informaciones que se dan, no descubriendo al menor y formulando las preguntas de forma tranquila, sin posicionarse ni juzgar, abriendo la puerta al diálogo.
- En el caso de que la familia quiera quitar al/la menor de la entidad, pondremos en valor la importancia de la continuidad del menor en la actividad y/o en la entidad.
- En el caso en que exista un conflicto entre varias familias que afecta a uno/a o varios/as menores, trasladaremos la información al/la delegado/a de protección para poder ejercer las pautas pertinentes en la intervención, como podría ser una reunión con las familias afectadas y la figura de un/a mediador/a.

No se debe trabajar el conflicto en el resto del grupo a no ser que ellos/as mismos/as así lo pidan, en esa situación el grupo de monitores/as deberá establecer junto al/la delegado/a de protección cómo se aborda, de qué se habla y de qué no, qué tipo de dinámicas se llevan a cabo, si se llega a acordar con las familias previamente y cómo se informa.

b. Gestión con grupo de monitores/as en relación a una situación surgida:

Como hemos mencionado en el punto anterior, diferenciamos varios niveles de actuación según la gravedad del conflicto y la rapidez de respuesta que precise.

Algunas de las recomendaciones para el equipo cuando se dan situaciones de violencia del exterior son:

- La información sobre una situación de violencia detectada no tiene por qué traspasarse al resto de profesionales de la identidad si no tienen vinculación directa con lo sucedido o no son el/la delegado/a de protección.



- En conflictos graves, una vez trasladada la información a las autoridades pertinentes los/las monitores/as que ha estado en contacto el/la menor puede encontrar espacios de diálogo abierto a compartir indicadores detectados con la finalidad de elaborar un informe de lo sucedido y valorar las actuaciones que se han llevado a cabo y cómo se podría haber abordado o resuelto la situación mejor.
- Recordad en todo momento que debemos poner en el centro el bienestar del menor. Sed conscientes de en qué estado se encuentra y cómo podemos ofrecer un buen acompañamiento emocional, evitando adquirir roles de amigos, terapeutas o psicólogos que no son los nuestros y no benefician al menor.
- Debemos cuidar la información que comunicamos, tanto a familias como a personas externas del centro. Sobre todo cuando estamos intentando averiguar qué sucede con un/a menor que nos ha trasladado información sobre una situación de vulnerabilidad en la que se encuentra. Tenemos que ser capaces de formular las preguntas adecuadas de forma abierta para no revictimizar o exponer al/la menor pero consiguiendo crear un espacio cómodo donde la otra persona adulta pueda comunicarse de forma tranquila, y así, ampliar nuestra información.
- Si el conflicto viene derivado de otro entorno de ocio o similar donde los/as menores pasan tiempo (centro educativo, centro cívico, deportivo, etc.), junto al/la delegado/a de protección se puede valorar, si así lo considera, reunirnos con los/as responsables de la otra entidad con la finalidad de hacer conscientes de la situación, en caso de que no lo sean, esclarecer los detalles o contrastar versiones y encontrar formas de intervenir en el conflicto de forma conjunta. Es positivo realizar un trabajo previo de coordinación entre el equipo, y si precisa acuerdo por escrito del mensaje y la posición de la entidad hacia el conflicto surgido para poder respaldarnos mejor.
- Hay casos que pueden afectar de forma personal al equipo de monitores/as, en estos casos podemos encontrar espacios de puesta en común donde expresar cómo nos hemos sentido o cómo nos ha afectado una situación en concreto. En estos casos también podemos pedir ayuda al/la delegado/a de protección para que nos guíe sobre los recursos con los que contamos.



5. Bibliografía consultada

- <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2012/143362258.pdf>
- <https://www.cop.es/uploads/PDF/MANUAL-DE-ATENCION-A-MENORES-VICTIMAS-DE-VIOLENCIA-DE-GENERO-EN-EL-AMBITO-FAMILIAR.pdf>
- Prevención de la violencia en la escuela: manual práctico [School-based violence prevention: a practical handbook]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- LA RESOLUCIÓN CREATIVA DE CONFLICTOS (MANUAL DE ACTIVIDADES) William J. Kreidler. Material de apoyo para el programa: “ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN TEMPRANA DE LA VIOLENCIA EN LOS NIÑOS” Ed. Unión Temporal: Centro persona y Familia - Fundación para el Bienestar Humano - SURGIR



6. Anexo: Propuesta de dinámicas

ÍNDICE

Factores a valorar previamente a la dinámica

1. MEDIACIÓN
2. RESOLUCIÓN CONJUNTA
3. ESTRATEGIA R-S-R
4. ROLE PLAY
5. ¿QUÉ ES EL ODIIO?

Factores a valorar previamente a la dinámica

- Se adecua a las edades de los/las menores.
- Está adaptada a la comprensión de todos/as los/as participantes.
- Se asegura el anonimato de las víctimas si es que es preciso, de no ser así cómo podemos modificar la actividad o variarla.
- La predisposición de los/as monitores/as es de mediación, sin juicios, con escucha abierta y madurez necesaria.
- La dinámica puede agravar la situación o por el contrario puede ser resolutive.
- Hemos trabajado previamente los vínculos con los/las menores para poder tener un acercamiento positivo.
- Estamos en un lugar en la “curva de hostilidad” adecuado para llevar a cabo la dinámica.
- Está consensuada con el resto del equipo que se ha visto involucrado en el conflicto.



MEDIACIÓN	
Destinatarios/as	<ul style="list-style-type: none">• Grupo de menores (primaria y secundaria)• Grupo de monitores• Grupo de familias
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaces de identificar el conflicto surgido y escuchar las versiones de todo el mundo• Trabajar los valores vinculados a la justicia con el grupo
Material	<ul style="list-style-type: none">• Espacio para sentarse en círculo
Descripción	<ol style="list-style-type: none">1. Desde un inicio las personas que moderan han de ser completamente imparciales y no permitir que nadie interrumpa a otra persona cuando está dando su punto de vista.2. Colocamos a los participantes en círculo y previamente les explicamos que cada uno/a tendrá la oportunidad de contar la versión de la historia sin interrupción.3. A medida que cada persona habla, 1º han de resumir cuál era/es el problema y luego lo que pasó durante el conflicto.4. Si el problema todavía existe, ayude a los participantes a desarrollar algunas soluciones posibles y a escoger una para llevar a cabo.5. Si el problema ya no existe, se pregunta a los participantes si había maneras más eficaces de resolver el problema que la que escogieron.6. La dinámica ha de terminar habiendo dado espacio para que todo el mundo se comunicará y habiendo reconducido los diálogos de forma positiva y constructiva.



RESOLUCIÓN CONJUNTA	
Destinatarios/as	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de menores (primaria y secundaria) • Grupo de monitores • Grupo de familias
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Expresar sus sentimientos y situaciones que les generan conflicto • Resolución de conflictos
Material	<ul style="list-style-type: none"> • Papel y boli/lápices
Descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los/las participantes de forma <u>anónima</u> han de escribir en un papel una situación surgida que les genere miedo o angustia y añadir una pregunta que les ayude a solventarlo. Estas se pueden hacer de forma general o en relación a un problema o situación que ha surgido en el grupo o que ha afectado al grupo. <i>Por ejemplo: Desde que pasó X siento que nos hemos distanciado mucho. ¿Qué podemos hacer? O Me esta costando adaptarme al grupo ¿Cómo puedo sentirme mejor?</i> 2. Cuando todo el mundo haya escrito el papel con la situación y pregunta se pondrá una caja o bolsa donde se mezclen. 3. Cada participante sacará un papel, si el que sacan es el suyo lo volverán a introducir y sacarán uno de nuevo. 4. Leerán en voz alta lo que pone en el papel y tendrán un tiempo, tanto ellos/as como el grupo para pensar en una respuesta conjunta. 5. Los/as participantes irán levantando la mano para aportar sus respuestas y el monitor/a irá reconduciendo las respuestas para que sean lo más positivas y resolutivas posibles.

ROLE PLAY	
Destinatarios/as	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de menores (primaria y secundaria) • Grupo de monitores
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a los participantes a obtener una nueva comprensión de sus conductas. • Contribuir en la búsqueda de soluciones de un conflicto por parte del grupo
Material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico amplio
Descripción	<p>1.- Describir la situación de conflicto, que puede ser una que ha sucedido. En el caso de que se escoja una situación que ha surgido deberemos tener presente varios factores antes de decidir si se lleva a cabo o no:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En qué nivel de hostilidad se encuentra el grupo y/o los/las menores implicados/as. • Si con esta situación podemos estar afectando negativamente a la víctima (no respetando su intimidad, exposición, revictimización, etc.) • Nivel de gravedad de la situación. Dependiendo de cuán grave sea este hecho hay que descartar este tipo de dinámicas. <p>Si teniendo en cuenta estos factores se puede llevar a cabo la dinámica se indica no usar la misma situación que sucedió, sino alguna donde este tipo de violencia se repita, y sobretodo, a la hora de colocar actores en el Role Play tendrán que ser distintos al rol que ocupan en la vida real, por ejemplo, si hay un participante que suele ser víctima lo colocaremos en un espacio distinto, de la misma forma que aprovechamos para colorar el/la agresor/a en la situación de víctima con la finalidad de que reflexione en ese lugar. Antes de que surja la situación a tratar con el conflicto, se debe introducir situaciones hipotéticas para que practiquen y no sea tan directo el abordaje.</p> <p>2.- Describimos la situación del conflicto, siendo claros con el momento, el lugar y los antecedentes del propio conflicto. Además, definiremos los roles de los actores, solicitando voluntarios, o si tenemos claro qué roles queremos que ocupen, asignándolos directamente</p> <p>3.- Hablaremos en privado con los actores para traspasarles las indicaciones sobre qué han de tener en cuenta para representar el conflicto.</p> <p>4.- Mientras el resto de grupo observa detendremos la actuación en el punto del conflicto y pediremos a los/las observadores/as que aporten sugerencias sobre qué podría hacerse después.</p> <p>5.- Luego, los actores incorporan alguna de las sugerencias en el juego de roles y lo terminan.</p> <p>6.- Cuando finalice la situación, los actores acaban su papel y se sientan con sus compañeros/as para debatir: ¿Cómo podría haberse prevenido el conflicto? ¿Cómo se sentían los personajes en la situación? ¿Fue una solución satisfactoria? ¿Qué otras soluciones podrían haber funcionado?</p>



4. Abordaje de situaciones de violencia desde la perspectiva de ocio y tiempo libre

LA ESTRATEGIA R-S-R	
Destinatarios/as	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de menores (primaria y secundaria) • Grupo de monitores
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaces de que cada persona identifique delante de una situación conflictiva su resentimiento, su solicitud y reconocimiento (R-S-R).
Material	<ul style="list-style-type: none"> • Papel y boli/lápices
Descripción	<p>1.- Para esta dinámica se pedirá que cada persona apunte en un papel tres puntos para poder expresarlos más tarde.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resentimiento. Se escribe qué le disgusta de la situación y señala todo lo que ha sucedido para causar el resentimiento. • Solicitud. Se propone qué hacer para resolver o mejorar la situación. • Reconocimiento. Expresa qué ha aprendido de esa situación o qué le ha aportado. O si es el caso, de la persona vinculada a la situación, qué cualidades le gustan o encuentran admirables. <p>2.- Cada persona pone en común aquello que ha escrito y en este momento es muy importante la figura del mediador para reconducir las emociones que van a ir surgiendo y encontrar un cierre sanador.</p>



¿QUÉ ES EL ODIO?	
Destinatarios/as	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de menores (infantil, primaria) y secundaria a partir del punto 2.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaces de que los/las menores identifiquen qué es el odio. • Hablar abiertamente de emociones negativas.
Material	<ul style="list-style-type: none"> • Papel y boli/lápices
Descripción	<p>1.- El grupo ha de dibujar sobre lo que cree que es el odio. Intentaremos no dar apenas instrucciones para que ellos/as tengan libertad y expongan su creencias a través de su imaginación.</p> <p>2.- Una vez acabados los dibujos se propondrá que quien quiera explique porque ha hecho ese dibujo. Una vez completado esto, se indica que detrás del dibujo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completen la frase "el odio es....." cinco veces. • Listar causas y conductas vinculadas al odio. • Escribir una experiencia sobre alguien o algo que hayan odiado y cómo superaron el odio. <p>3.- DISCUSIÓN. Los niños/as podrán participar poniendo en común aquello que han escrito y la persona moderadora irá introduciendo preguntas para propiciar un debate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay grados de odio? • ¿Qué es lo opuesto al odio? • ¿Qué tipos de cosas hacen las personas a causa del odio? • ¿Puede cambiarse el odio? ¿Cómo? • ¿Cómo se relaciona el odio con la ira? ¿Puede uno odiar y no estar enfadado? <p>4.- Se cerrará la moderación sintetizando aquellas reflexiones más constructivas que hayan generado entre todos/as.</p>



EDUCANDO EN PREVENCIÓN

Con el apoyo de

