

Tú sí, eso no

Afrontar el acoso y otras conductas contrarias a la convivencia desde una perspectiva restaurativa

Àngels Garcia Cunyat

Associació de Justícia i Pràctica Restaurativa de les Illes Balears



Profesora de Lengua Catalana y tutora en un instituto público.

Miembro del Servicio de Mediación Escolar del centro y de la *Associació de Justícia i Pràctica Restaurativa de les Illes Balears*.

Contacto: agarciacunyat@practicarestaurativa.org

Resumen

Todas las personas de una comunidad participan en la construcción de su clima de convivencia. En los centros educativos la responsabilidad que tenemos se refiere no solo a las cuestiones académicas y organizativas, también somos responsables de favorecer un clima en el que las personas experimenten sentimientos de bienestar. La suma de estos sentimientos individuales conformará el clima de convivencia de la comunidad.

En casos de conductas contrarias a la convivencia hay diferentes perspectivas para gestionarlas. Desde la perspectiva restaurativa valoramos la participación, la escucha, la responsabilidad, la expresión de sentimientos y necesidades, la inclusión de todos los miembros de la comunidad, el rechazo del acto pero no de la persona...; son principios que favorecen sentimientos de bienestar y de reparación, y percepción de justicia real.

En los espacios restaurativos estos principios están presentes en situaciones de conflicto, y también son acciones cotidianas que hacen posible la justicia restaurativa; de hecho, la justicia no sólo se “imparte” en los momentos de conflicto, sino que es parte inherente a las acciones cotidianas y adquiere una dimensión especial en contextos educativos, en las acciones y decisiones que día a día tomamos las personas con responsabilidad educativa.

Palabras clave: Justicia, restauración, responsabilidad, participación, bienestar, conciencia

Un caso de ciberacoso

Una semana de **expulsión**. Motivo: ciberacoso.

Román, Jimmy, Carlos e Iván han publicado en Instagram fotos y comentarios ofensivos sobre Ramón y su familia. Cuando Ramón se entera, se enfrenta a uno de los responsables a puñetazos.

Los implicados en la pelea son expulsados. Las jefas de estudio manifiestan la necesidad de plantear, además, otro tipo de respuesta.

A la vuelta de la expulsión, la Comisión de Convivencia, en colaboración con Jefatura de Estudios, propone a las personas implicadas la participación en una **reunión restaurativa**. Todos aceptan y pocos días después se realiza la reunión en un espacio de escucha y respeto que facilita la continuación de una convivencia pacífica, y tranquiliza a las familias.

El planteamiento de la reunión¹ evita recrearse en los hechos, ya que eran conocidos por todas las personas presentes, y se centra en cómo han afectado a otras personas y en los **sentimientos** que han desencadenado. Esto provoca un impacto emocional que permite la **reparación** y la recuperación de la tranquilidad y de un bienestar que se había resquebrajado.

Estas son las preguntas que se plantean en la reunión a cada uno de los presentes:

- ¿Cómo te sientes respecto de los hechos que han sucedido?
- ¿Qué pensabas en aquel momento?
- ¿Quiénes han sido afectados por estos hechos? ¿Cómo han sido afectados?
- ¿Qué piensas ahora de lo que ha pasado?

¹ No explicaremos los detalles del caso ni del proceso de la reunión restaurativa, ya que no es nuestro objetivo; remarcamos únicamente los detalles que nos facilitaran las reflexiones posteriores.

- ¿Qué ha sido lo más difícil para ti? *(Especialmente dirigida a las personas que habían manifestado más sufrimiento, pero también se ofreció la posibilidad -que aprovecharon- a los jóvenes que habían ofendido)*
- ¿Qué necesitarías que ocurriera para que las cosas queden bien?
- ¿Qué crees que puede necesitar la persona ofendida? *(Se incluyó en la pregunta al alumno y su madre y también a las otras madres ya que para ellas había sido una situación dolorosa.)*
- ¿Qué puedes hacer tú para mejorar esta situación?
- ¿Cómo te sientes después de haber hablado de esto?

Gracias a esta nueva experiencia, en la cual los participantes han compartido su sentir, se ha creado un nuevo **vínculo** y un nuevo espacio entre las personas, que contribuye a una mejora de la convivencia, que deja de estar empañada por aquella vivencia desagradable; su relación ya no se construye sobre el rencor sino sobre el nuevo vínculo.

El breve relato de este ejemplo nos permite plantearnos algunas cuestiones relacionadas con **los sentimientos que envuelven las decisiones** que se toman en situaciones de conductas contrarias a la convivencia:

¿Cómo se sentía la persona que gestionó la disciplina en un caso y en otro, antes de tomar la decisión?

¿Qué sentimientos provocó en las personas implicadas -alumnado y responsables de la disciplina- la aplicación de cada una de las medidas?

Todos estos sentimientos, existentes antes y después de la medida, y experimentados por las

personas que se han visto afectadas (tanto las implicadas directamente en la ofensa, como las que han tenido que gestionarla) han contribuido a conformar el clima de convivencia del centro durante esas semanas. La misma persona que gestionó la expulsión participó en la organización y en la misma reunión restaurativa; se encontró mucho mejor tras la reunión que tras la expulsión. Los alumnos se encontraron mucho mejor tras la reunión que tras la expulsión.

Por eso creemos que es necesario que las experiencias restaurativas sean cada vez más numerosas, en lugar de otras opciones que contribuyen menos a la creación de sentimientos de bienestar.

Hipótesis fundamental

Ted Wachtel, presidente y fundador del Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas, parte de una hipótesis fundamental que compartimos totalmente: *Los seres humanos son más felices, más cooperativos y productivos, y tienen más probabilidad de hacer cambios positivos en su comportamiento cuando los que están en posiciones de autoridad hacen cosas **con** ellos, en lugar de a ellos o para ellos*".

Estas notas pretenden ordenar algunas ideas para que las personas que tenemos responsabilidades educativas encontremos maneras justas de promover cambios positivos en el comportamiento cuando afrontemos conductas ofensivas, de manera que los miembros de nuestra comunidad sean más felices, cooperativos y productivos. Y esto pasa por aceptar a las personas que han provocado una ofensa como partes de la comunidad, pero no aceptar las conductas ofensivas, que provocan malestar y dolor: "tú, sí; eso, no".

“ *Aceptar a las personas que han provocado una ofensa como partes de la comunidad, pero no aceptar las conductas ofensivas, que provocan malestar y dolor: “tú, sí; eso, no”.* ”

Justicia retributiva y justicia restaurativa

El paradigma tradicional para “impartir justicia”, llamado justicia retributiva se basa en la identificación del **culpable**, la explicación precisa de los **hechos**, la concreción de la **norma** infringida y, como consecuencia, la determinación del **castigo** que corresponde a la regla quebrantada.

En cambio, la justicia restaurativa se centra en la identificación y el rechazo de la **conducta** desafiante y en la **reparación** del mal provocado en la persona o personas afectadas. A partir de lo sucedido, se promueve la **escucha** y la expresión de **sentimientos** y **necesidades**, se incluye la **empatía** para entender de qué manera los hechos afectan a las personas, se trabaja para cubrir las necesidades, determinar los recursos, los espacios y los plazos para cumplir los acuerdos, después de haber visualizado un escenario de cambio.

La tabla de la página siguiente muestra y contrasta los dos modos de afrontar las conductas ofensivas y desafiantes.

Participación, escucha, responsabilidad, restauración, expresión de sentimientos y necesidades, inclusión de todos los miembros de la comunidad, rechazo del acto contrario a la convivencia... Estos son, pues, los elementos que forman parte de una decisión tomada desde una perspectiva restaurativa, pero también son acciones **cotidianas** propias de espacios restaurativos, que hacen posible la justicia restaurativa; de hecho, **la justicia** no sólo se “imparte” en los momentos de conflicto, sino que **es parte inherente a las acciones cotidianas** y adquiere una dimensión especial en contextos educativos, en las acciones y decisiones que toman las personas con responsabilidad educativa.

CASTIGO RETRIBUTIVO	DISCIPLINA RESTAURATIVA
<ul style="list-style-type: none"> • Busca penalización y “dar ejemplo” • Estigmatiza al culpable • Se centra en el pasado • A veces es arbitrario • Causa dolor • Promueve la sumisión, pero no la responsabilidad • Es un recurso fácil y rápido • No suele generar cambios en la conducta y empeora las relaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Busca reparar y recuperar el bienestar • Acepta la persona y rechaza el acto • Mira al presente y al futuro • Se relaciona con una norma necesaria para convivir • Favorece el bienestar • Promueve la responsabilidad, la implicación y el compromiso • Es un proceso educativo que exige tiempo • Impulsa el cambio deseado y la capacidad de autoevaluación

Cuadro 1. Castigo retributivo vs disciplina restaurativa

Como manifiesta una compañera de la Asociación -gracias Juani- la salud no mejora si un día decides comer sano, sino si la alimentación saludable forma parte de tu dieta habitual. Es necesario actuar de manera restaurativa y promover comportamientos restaurativos de manera habitual, para facilitar decisiones justas y restaurativas en momentos de conflicto.

“ La justicia no sólo se “imparte” en los momentos de conflicto, sino que es parte inherente a las acciones cotidianas

La ventana de la responsabilidad social

Aceptar la persona y rechazar el acto: la aceptación del otro se hace evidente cuando lo incluimos en las decisiones que -como responsables educativos- tenemos que tomar.

Para visualizar este modelo resulta útil tener presente la ventana de la responsabilidad social, uno de los fundamentos de las prácticas restaurativas, detallados en el manual de Costello, Bob; Wachtel, Joshua; Wachtel, Ted. (2010), que se corresponde con los diferentes estilos educativos familiares explicados por Palacios, Marchesi y Coll (2008).

En lugar de modelos sobreprotectores o permisivos, negligentes o autoritarios, el modelo restaurativo opta por la inclusión de la persona en la toma de decisiones con la propuesta de una exigencia, de un reto que tiene que superar y que contribuirá a su educación, a la vez que se ofrece un apoyo, un modelo de responsabilidad compartida en el proceso de aprendizaje.

La cotidianidad de este estilo de relación, como la dieta, nos aporta relaciones saludables en las cuales las personas se ven implicadas ya que se ha confiado en ellas para darles una responsabilidad, para tomar decisiones. La calidad de esta relación es muy valiosa en los momentos más difíciles, ya que los vínculos creados previamente y las rutinas de convivencia consolidadas facilitan la toma de decisiones justas y la aplicación de dinámicas restaurativas.

“ Aceptar la persona y rechazar el acto: la aceptación del otro se hace evidente cuando lo incluimos en las decisiones que -como responsables educativos- tenemos que tomar.

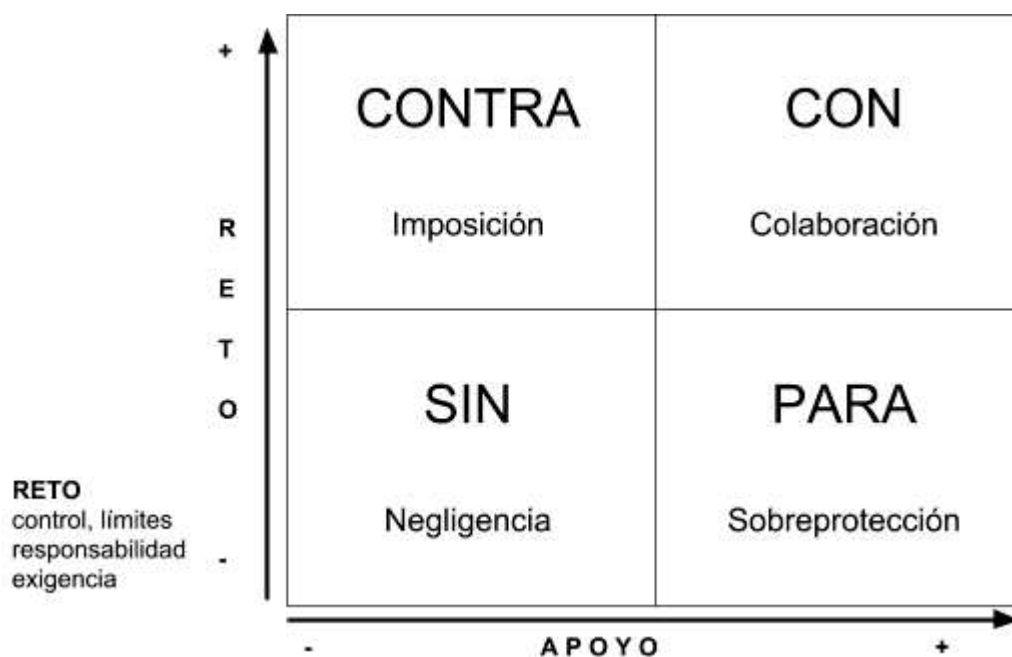


Figura 1. La ventana de la responsabilidad social

La necesidad de fijar límites

Cuando se producen ofensas o conductas desafiantes, es responsabilidad de la persona educadora el establecimiento de límites que permitan la distinción entre lo que está bien y lo que está mal. Esta necesidad de contribuir a la fijación del límite y de la conciencia del bien y del mal es compartida por los dos modos de impartir justicia.

Como responsables de educación, debemos tener presentes las consecuencias de la adopción de un modelo u otro para crear esta conciencia del bien y del mal y, por supuesto, la motivación del cambio de conducta que queremos promover.

Motivación de la mejora de la conducta

Dos de los motores de cambio de conductas no deseadas son la **sumisión** provocada por el miedo a las consecuencias y la **motivación interna**

sustentada en la empatía y el respeto, que crea, por repetición, una nueva inercia: ¿me porto bien por miedo a la consecuencia o porque sé que esto hace daño al otro? Quizás en las primeras etapas de un cambio por motivación interna el sentimiento de empatía y de respeto no sea consciente o no esté del todo consolidado, pero el entrenamiento en la mirada hacia el otro y el autocontrol ejercido bajo esta mirada está creando una inercia de relación en la cual el poder lo tiene la persona misma, por decisión propia y no porque sigue la orden de otra. Cuando favorecemos un cambio de conducta por motivación interna nos situamos en la esquina colaborativa de la ventana.

Por otra parte, ¿qué ciudadanos y qué sociedad contribuimos a construir cuando ejercemos nuestra responsabilidad educativa enmarcada en un modelo retributivo -que cuenta con la sumisión y el miedo- o en uno restaurativo -que empodera las personas? Debemos ser conscientes de ello y

quizá esta conciencia nos ayude a tomar decisiones que contribuyan a la construcción de una sociedad con más modelos de relación basados en el respeto mutuo, donde sean mayoritarias la colaboración, la creatividad y la libertad en lugar de actitudes no deseables con la venganza o la sumisión.

“ *¿Un modelo retributivo -que cuenta con la sumisión y el miedo- o en uno restaurativo -que empodera las personas?*

La elección del modelo

Si hay dos grandes modelos que nos guían en la toma de decisiones a la hora de impartir justicia, y parece ser que el restaurativo favorece no sólo el bienestar de las personas implicadas en un conflicto, sino de toda la comunidad, ¿qué determina que una persona con responsabilidad educativa se guíe por un modelo retributivo?

Desde nuestro punto de vista, tres son las causas: la **convicción**, la **inercia** y/o el **desconocimiento**.

Las personas que tienen como guía un modelo retributivo por inercia y/o desconocimiento pueden compartir con las que se guían por un modelo restaurativo la aspiración a querer reparar un mal provocado. Pueden verbalizar, porque realmente lo creen, que para seguir adelante es necesario hacer *algo* para que la persona ofendida recupere su bienestar. Son personas conscientes del componente educativo de las medidas que se tengan que tomar, de la importancia de la responsabilidad, pero que desconocen los recursos restaurativos disponibles.

El objetivo de estas notas es contribuir a la **difusión** de un modelo restaurativo, animar a la **formación** personal y de los equipos educativos en Prácticas Restaurativas para que las personas con responsabilidad educativa se puedan sentir más seguras con las nuevas dinámicas y pasen a la acción restaurativa, necesaria para romper las inercias retributivas.

Visualización del cambio

Con la adopción de este modelo tendremos la satisfacción de participar en la construcción de una comunidad con personas que sepan diferenciar el bien del mal, que perciban cuándo están provocando malestar y que actúen con conciencia. Una sociedad con ciudadanos más felices, libres, creativos y colaboradores.

“ *Con la adopción de este modelo tendremos la satisfacción de participar en la construcción de una comunidad con personas que sepan diferenciar el bien del mal, que perciban cuándo están provocando malestar y que actúen con conciencia.*

Indicadores (a modo de resumen)

Si en algún momento dudamos de la naturaleza -retributiva o restaurativa- de la medida que vamos a tomar, podemos valorar las respuestas a estos indicadores:

1. **Sentimientos que impulsan** la toma de la decisión
2. **Rechazo del acto** o rechazo de la persona
3. Nivel de **participación** de la persona que ha provocado la ofensa en la medida tomada
4. Contribución a la asunción de la **responsabilidad**
5. Facilitación de la **reparación** del malestar provocado
6. **Sentimientos que provoca** la aplicación de la medida
7. **Calidad de la relación** entre responsable educativo y persona que ha provocado la ofensa
8. **Calidad de la relación** entre persona que ha provocado la ofensa y quien la ha padecido
9. **Percepción de justicia** por parte de la persona que ha provocado la ofensa
10. **Percepción de justicia y reparación** por parte de la persona que ha padecido la ofensa

Disculpas y agradecimientos

Para acabar, mis disculpas por no poder concretar todas las referencias que sustentan estas notas; no puedo, sin embargo, dejar de destacar el trabajo de Rul-lan Castañer, Vicenç. (2011) y los manuales del Instituto Latinoamericano de Prácticas Restaurativas.

Agradezco a todas las personas que han dedicado su tiempo, su esfuerzo e ilusión a escribir y a difundir sus ideas para ayudarnos a tomar decisiones justas y para difundir modelos de relación y de disciplina basados en la empatía y la escucha.

Referencias bibliográficas

Costello, Bob; Wachtel, Joshua; Wachtel, Ted. (2010). Traducción de Lorena Mayr. *Manual de Prácticas Restaurativas para docentes, personal responsable de la disciplina y administraciones de instituciones educativas*. Bethlehem, Pennsylvania. IIRP. (Se puede adquirir en papel o en formato digital en: <https://la.iirp.edu/libros/>.)

Palacios, Marchesi y Coll. (2008). *Desarrollo psicológico y educación*. Vol.I. Madrid. Alianza Editorial.

Rul-lan Castañer, Vicenç. (2011). [Justicia y Prácticas Restaurativas. Los Círculos Restaurativos y su aplicación en diversos ámbitos](#). Palma.