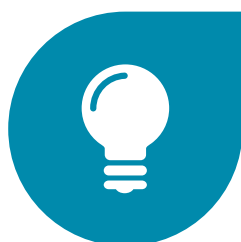


Competències  
i formació inicial i  
especialitzada de les  
**persones voluntàries**  
**i coordinadores**  
del programa *Cercles de*  
*Suport i Responsabilitat*



Observatori Català  
de la Justícia en  
Violència Masclista



Generalitat de Catalunya  
Centre d'Estudis Jurídics  
i Formació Especialitzada

### Edita

© Generalitat de Catalunya  
Centre d'Estudis Jurídics  
i Formació Especialitzada

### Autors

Sílvia Martínez Simón, Patricia Bosch García,  
Miguel Marrufo Calvillo i Rosa M. Nolla Salvadó.

### Agraïments

La confecció d'aquest document ha estat possible gràcies a la col·laboració de persones voluntàries i coordinadores del Programa *Cercles de Suport i Responsabilitat Catalunya*. Pel que fa a l'edició i compilació del document, cal agrair la col·laboració de l'Artur Barrio Ricart i de la Patricia Núñez Sierra, de la Unitat de Formació Inicial en Execució Penal del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

### Primera edició

Desembre de 2019

### Disseny gràfic i maquetació

Primer Segona serveis de comunicació

DL: B. 30136-2012



Avís legal. Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada) i no se'n faci un ús comercial. Aquesta obra no es pot transformar per generar obres derivades. La llicència completa es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/es/legalcode.ca>

La publicació d'aquesta guia ha estat possible gràcies al suport i contribució dels fons:





“Mai és massa tard per ser el que podries haver estat.”

**George Eliot**  
(pseudònim de Mary Ann Evans)

<b>Pròleg .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducció .....</b>	<b>6</b>
<b>Metodologia d'identificació de les competències de les persones voluntàries i de les coordinadores .....</b>	<b>8</b>
<b>Competències de les persones voluntàries de Cercles .....</b>	<b>9</b>
Compromís amb el projecte <i>Cercles</i> .....	10
Comunicació .....	11
Treball en equip .....	12
Iniciativa i proactivitat .....	13
Gestió emocional .....	14
Tolerància i flexibilitat .....	15
Capacitat crítica i autocrítica .....	16
Pensament analític .....	17
<b>Competències de les persones coordinadores de Cercles .....</b>	<b>18</b>
Compromís amb el projecte <i>Cercles</i> .....	19
Comunicació .....	20
Conducció i coordinació d'equips de treball .....	21
Iniciativa i proactivitat .....	22
Gestió emocional .....	23
Tolerància i flexibilitat .....	24
Capacitat crítica i autocrítica .....	25
Pensament analític .....	26
<b>Activitats formatives per entrenar, desenvolupar i millorar les competències .....</b>	<b>27</b>
<b>Referències bibliogràfiques .....</b>	<b>30</b>

# PRÒLEG

Benvolgudes i benvolguts,

Des dels seus inicis, el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, que actualment tinc l'honor de dirigir, s'ha orientat a l'acompanyament dels/les professionals del Departament de Justícia en el desenvolupament de les seves funcions i competències, per mitjà del foment de l'aprenentatge, la generació de coneixement i la recerca. Tot amb l'objectiu que l'organització i les persones que hi treballem, estiguem preparats per assumir i donar resposta als nous reptes propis de l'àmbit.

L'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista (OCJVM en endavant) va néixer el març de 2018, com a òrgan col·legiat adscrit al Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE en endavant), i es creà per complementar aquesta vocació de millora del servei públic. En aquest cas focalitzant-se en l'anàlisi polièdrica, i des de l'àmbit de la Justícia, del fenomen de la violència masclista.

Com a fruit d'aquesta vocació de millora contínua i de col·laboració d'aquestes dues institucions amb el Departament de Justícia, fa més d'una dècada que el CEJFE està contribuint a l'impuls del projecte *Cercles de Suport i Responsabilitat-CerclesCat*, tant des de la vessant de la recerca com de la formació.

En el marc de la recerca, gràcies a les beques per a la recerca, l'estudi i l'anàlisi en l'àmbit d'execució penal (entre d'altres àmbits) que el CEJFE ofereix anualment per impulsar i promoure la recerca al Departament de Justícia, es duen a terme diversos estudis per analitzar aquest programa (2007, 2008, 2013 i 2018).

Pel que fa a l'activitat formativa, convé destacar la *1a Conferència Internacional de Cercles de Suport i Responsabilitat (CoSA)*, que es va dur a terme l'any 2014, coorganitzada pel CEJFE, el Departament de Justícia, la Universitat de Barcelona, L'Obra Social "La Caixa", *Circles4EU* i el Programa Daphne III de la Unió Europea. També

destaquen les formacions inicials selectives que es van començar a implementar l'any 2013 i es realitzen fins a l'actualitat. I, alhora, les formacions d'especialització i d'actualització que els primers anys organitzàvem de manera coordinada amb el Departament de Justícia i, en els darrers anys, contribuïm al seu desenvolupament conjuntament amb la Fundació Salut i Comunitat.

En aquest context, l'OJVM ha representat una oportunitat per impulsar la guia que us presento, que sorgeix de la vocació de millora que han tingut diversos professionals del Departament de Justícia, de la Fundació Salut i Comunitat, i del CEJFE, per conèixer de manera més aprofundida els comportaments clau que havien de tenir en compte en la formació de les figures rellevants del projecte: les persones voluntàries i les coordinadores.

De manera integrada, i amb un repte comú, s'han aplegat esforços per contribuir a un adequat desenvolupament del programa *CerclesCat*, que redunda en una major reinserció de les persones sobre les quals pivota aquest programa: persones que han comès delictes sexuals i es troben en el període previ a la llibertat definitiva.

Tanmateix, aquest document no hauria estat possible sense la col·laboració de les persones voluntàries i les coordinadores del Programa *CerclesCat*.

A totes elles els vull fer arribar el meu sincer agraïment,

**Nuria Clèries i Nerín**

Directora del Centre d'Estudis Jurídics  
i de Formació Especialitzada  
Vicepresidenta de l'Observatori Català de  
la Justícia en Violència Masclista

Barcelona, desembre de 2019

# INTRODUCCIÓ

El programa *CerclesCat* és un programa impulsat gràcies a la col·laboració del Departament de Justícia i gestionat per la Fundació Salut i Comunitat. Consisteix a acompanyar i supervisar persones que han comès delictes sexuals en el període previ a la llibertat definitiva, amb l'objectiu de facilitar la seva reinserció i prevenir la seva reincidència (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. *Cercles de Suport i Responsabilitat*: [http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio\\_i\\_serveis\\_penitenciaris/cercles/](http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/cercles/) Data d'actualització: 20.09.2019).

El programa va néixer al Canadà l'any 1995 com un model d'intervenció adreçat a persones que compleixen condemna per un delicte contra la llibertat sexual i es va implementar a Catalunya l'any 2013 a través de la participació als cercles pilot, en el marc del projecte europeu *Circles 4EU*, on van participar altres països europeus (Nguyen, Capdevila *et al.* 2018).

El mètode consisteix que una persona que compleix condemna per un delicte contra la llibertat sexual (anomenat membre central, MC, en endavant), després de sortir de la presó, amb el seu consentiment, és visitat i assistit per un grup de persones voluntàries, preferiblement des de la pròpia comunitat local. Aquest cercle de persones voluntàries (cercle intern) li ofereix suport en el seu procés d'inserció promovent un comportament prosocial, estimulant-lo i proporcionant-li ajuda, al mateix temps que exerceix un paper de control, ja que el MC té el compromís de comunicar a les persones voluntàries qualsevol fet rellevant.

Simultàniament, les persones voluntàries es formen per saber identificar indicis de risc en el comportament del MC. Aquest cercle intern és supervisat per un cercle extern, que li dona suport, format per una persona coordinadora experta en la intervenció amb agressors sexuals i per altres figures professionals (per exemple: agent de llibertat condicional, terapeuta, policia, etc.) que poden dur a terme els passos necessaris per, si cal, evitar un nou delicte.

Un dels elements més importants del programa és, doncs, la participació de persones voluntàries, que ofereixen un suport responsable a la persona que va cometre el delicte sexual i que compten amb la coordinació i l'assessorament constant d'un/a professional. D'aquesta manera s'integra la intervenció professionalitzada de les institucions amb la iniciativa comunitària, amb la finalitat d'acompanyar i supervisar persones que compleixen condemna per un delicte contra la llibertat sexual en el període previ a la llibertat definitiva, per facilitar-los la inserció en la societat i evitar, en la mesura que es pugui, que cometin un nou delicte (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. *Cercles de Suport i Responsabilitat*: [http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio\\_i\\_serveis\\_penitenciaris/cercles/](http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/cercles/) Data d'actualització: 20.09.2019).

Tanmateix, malgrat dèiem que el projecte es va implementar a Catalunya a partir de 2013, hem de retrocedir alguns anys enrere (2007) per tal d'accedir al primer estudi que, elaborat en el marc de les beques per a la recerca, l'estudi i l'anàlisi en l'àmbit d'execució penal del CEJFE, analitza aquest model d'intervenció (García i Soler, 2006). D'aleshores ençà, a banda de les diverses recerques que aquests i altres autors (Pérez, Martínez i Redondo, 2007) han dut a terme en el marc dels mateixos ajuts a la recerca del CEJFE (2007, 2008, 2013 i 2018), des del CEJFE hem impulsat i contribuït al desenvolupament de les accions formatives de les diverses persones implicades en el projecte.

Pel que fa al desenvolupament de la formació destaquen activitats com la *1a Conferència Internacional de Cercles de Suport i Responsabilitat (CoSA)*, que es va dur a terme l'any 2014, coorganitzada pel CEJFE, el Departament de Justícia, la Universitat de Barcelona, L'Obra Social "La Caixa", *Circles4EU* i el Programa Daphne III de la Unió Europea.

També destaquen les formacions inicials selectives que es van començar a dur a terme

l'any 2013, adreçades a figures clau en aquest programa com ara les persones voluntàries i les coordinadores del programa, i s'han vingut desenvolupant fins a l'actualitat. Així com, també, les formacions d'especialització i actualització que els primers anys organitzàvem en coordinació amb el Departament de Justícia i, en els darrers anys, contribuïm al seu desenvolupament per mitjà del disseny i l'elaboració de programes, conjuntament amb la Fundació Salut i Comunitat; així com, també, n'efectuem la certificació i proveïm l'organització del suport tècnic per poder fer efectives les formacions.

La guia que us presentem s'emmarca en la col·lecció de *Guies formatives* dels diferents col·lectius professionals de l'àmbit d'execució penal. En aquest cas, s'analitzen i descriuen les competències de les dues figures clau per al desenvolupament del programa *CerclesCat*: les persones voluntàries i les coordinadores.

En aquest cas, des del nostre punt de vista, la guia esdevé innovadora en el sentit que s'enfoca no només a la identificació de les competències de perfils professionals, com és el cas de les persones coordinadores, sinó també al voluntariat d'un programa del Departament de Justícia.

Per mitjà d'un treball sistemàtic desenvolupat amb els perfils objecte d'estudi i amb les seves persones coordinadores i supervidores, hem identificat les competències que es relacionen directament amb les funcions que s'espera que desenvolupin aquestes figures en el marc del programa, i amb els comportaments considerats imprescindibles per assolir un adequat desenvolupament del programa.

Aquesta iniciativa ens ha permès donar un salt qualitatiu en la selecció prèvia a la formació d'aquestes figures i en el disseny pedagògic de les diverses activitats formatives que s'hi adrecen. Així, tant pel que fa a la formació inicial selectiva, com a l'especialitzada i d'actualització, aquest treball ha possibilitat no només revisar els objectius

pedagògics i els programes formatius de les activitats, sinó repensar-ne el seu disseny, els objectius comportamentals que s'hi volien treballar i les metodologies per aconseguir-ho. Fets, tots ells, que reverteixen en una major precisió i adequació de la formació a les necessitats del programa, en el sentit que s'hi han pogut treballar les competències i comportaments (vinculats a coneixements, habilitats, aspectes motivacionals i actitudinals) que es consideren clau per a un adequat desenvolupament de *CerclesCat*.

Ahora, els treballs realitzats per aconseguir identificar les competències han permès a l'equip docent dur a terme devolucions més ajustades a les persones participants de la formació. I, també, han provocat que persones que no havien aconseguit superar una primera formació inicial selectiva, durant el període entre formacions, hagin desenvolupat alguns dels comportaments assenyalats per l'equip docent i s'hagin pogut incorporar en el programa. També, aquesta identificació i sistematització de competències i evidències comportamentals associades ha revertit en l'elaboració d'un guió semiestructurat d'entrevista (tant l'entrevista prèvia a la formació selectiva, com la de devolució), alineat amb aquestes.

Amb tot, i des del punt de vista de les autores, hem aconseguit vertebrar la selecció, la formació inicial selectiva, i la formació d'especialització i actualització en un mateix eix, dotat de major rigor metodològic. Fets, tots ells, que augmenten la fiabilitat del procés de selecció, de formació i d'avaluació, i contribueixen a una major consistència interna.

La voluntat de millora, actualització i innovació, fan d'aquesta guia un document en permanent evolució.

# METODOLOGIA D'IDENTIFICACIÓ DE LES COMPETÈNCIES DE LES PERSONES VOLUNTÀRIES I DE LES COORDINADORES

A continuació, es detalla la metodologia emprada per a la identificació de les competències i evidències comportamentals associades als dos perfils objecte d'estudi de la guia. En ambdós perfils es va dur a terme un treball en «grup de discussió» o *focus group*, en dues sessions de treball. Totes les sessions van ser conduïdes per la cap d'Unitat de Formació Inicial en Execució Penal, i va contribuir a la dinamització de les sessions, en tant que referent del programa, la representant de la Fundació Salut i Comunitat.

## Persones voluntàries

---

- a) En la primera sessió de treball, des del CEJFE, es va convocar un grup de sis persones voluntàries designades per l'equip de direcció del programa *CerclesCat*. Abans de convocar-les a la formació, se'ls hi va sol·licitar la participació voluntària en el procés de treball en qüestió.

Per mitjà de l'anàlisi de les funcions que consten en el programa marc europeu del projecte, es van treballar exemples de situacions viscudes –centrades en darreres experiències, i tan properes en el temps com fos possible– que requerissin haver posat en pràctica determinades competències per part de les persones voluntàries.

Se'ls hi van formular preguntes obertes com ara les iniciades per «*què, qui, quin, amb qui, com, quan, quant, on, per què*» i, a partir d'aquí, vam poder obtenir major informació de les persones voluntàries, alhora que ens van permetre dirigir i focalitzar les seves respostes, fent que no es perdessin en generalitzacions i que narressin el que va succeir en comptes de com ho van viure. De fet, vam emprar un mètode d'exploració basat en la tècnica de l'*incident crític* (Vilert, Fumadó i Martínez-Simón, 2011).

**Convé recordar que...** Un incident crític és qualsevol esdeveniment rellevant que s'ha hagut d'afrontar en la història de desenvolupament de les funcions i que s'ha considerat «decisiu». Mitjançant l'anàlisi dels incidents crítics hem pogut identificar quins són els elements que en el passat han contribuït a una bona resolució de problemes concrets i quins elements van impedir l'èxit o van conduir al fracàs en la resposta (Vilert, Fumadó i Martínez-Simón, 2011).


- b) En una segona sessió de treball es van convocar cinc persones coordinadores que haguessin dut a terme la seva funció amb persones voluntàries. En aquest cas, es van analitzar els resultats de la primera sessió de treball, es van matisar comportaments i es van prioritzar els claus.

## Persones coordinadores

---

- a) Es va dur a terme una primera reunió amb dues persones coordinadores, que ja havien desenvolupat la funció, i dues supervidores. Per mitjà de l'entrevista d'incidentes crítics, van sorgir les competències, contra competències i les evidències comportamentals relacionades.
- b) En una segona sessió, amb les tres persones supervidores del programa, es van analitzar els resultats de la primera sessió de treball, es van puntualitzar certs comportaments i es van identificar els crítics.





Competències  
de les  
persones  
voluntàries  
de *Cercles*



## COMPROMÍS AMB EL PROJECTE *CERCLES*

Tenir la capacitat i la voluntat d'orientar els interessos i els comportaments propis cap a les necessitats, les prioritats i els objectius del projecte. Actuar de forma que s'aconsegueixin els objectius del projecte.

### **Evidències comportamentals**

- › Demuestra identificació amb el projecte i actua en favor de la missió i els objectius d'aquest.
- › Es preocupa per transmetre una imatge positiva del projecte.
- › Mostra disponibilitat a ajudar els/les companys/es: tant les persones voluntàries del cercle com els/les companys/es coordinadors/es i l'equip de persones supervidores.
- › Adopta un rol implicat però, alhora, respecta els límits en les relacions personals, establerts en les normes i protocols de funcionament de *Cercles*.
- › Es mostra disposat/ada a donar suport i acompanyament al membre central (MC, en endavant).
- › Respecta i accepta allò que els/les coordinadors/es de projecte consideren important.
- › Vetlla perquè es respectin els sistemes de comunicació establerts amb el MC i la persona coordinadora.
- › Sap identificar les situacions de crisi que poden comprometre o posar en risc els principis bàsics del projecte: «no més víctimes», «no hi ha secrets», i les intenta reconduir, indicant-ho al grup i a la persona coordinadora.
- › Sap identificar quan el grup i el MC s'allunyen dels principis essencials del projecte i ho indica al grup i/o a la persona coordinadora amb immediatesa.
- › Comunica notícies sobre el cercle preservant la confidencialitat dels/les integrants i de la informació que s'hi genera.
- › Actua coordinadament i amb transparència en el marc d'una organització i sistema de funcionament preestablert.
- › S'implica i compleix amb els seus compromisos, d'acord amb les normes i protocols de funcionament de *Cercles*. [Per exemple, un comportament crític és: lliura les actes a temps, atès que representen una responsabilitat compartida i és conscient dels riscos que representa no lliurar-les a temps].
- › És honest/a amb la pròpia situació personal i d'implicació en el grup, per tal que no distorsioni o posi en risc el cercle.
- › Les expectatives envers el projecte són adequades.
- › Mostra convenciment sobre el fet que les persones poden canviar.



## COMUNICACIÓ

Interactuar amb els altres expressant i aportant opinions o informació d'una manera clara, en el moment oportú i de forma assertiva. Saber escoltar i comprendre les idees, els pensaments, els sentiments i les preocupacions dels altres, de manera que es generi un clima relacional positiu i, alhora, es mantingui el distanciament emocional adequat.

### **Evidències comportamentals**

- › Utilitza el llenguatge de manera correcta i comprensible. És una persona precisa en la comunicació.
- › Utilitza adequadament el llenguatge no verbal. Adequa el registre comunicatiu a les característiques del MC o del seu interlocutor (companys/es i/o el/la coordinador/a).
- › Adequa les respostes a les preguntes o demandes.
- › Comunica amb coherència, amb un criteri clar i amb prou argumentació.
- › Exposar amb transparència i amb una actitud oberta.
- › És discret/a i respectuós/a en el maneig de la informació i en els processos comunicatius.
- › Identifica el lloc i el moment adequats per transmetre una informació determinada.
- › Respecta les normes de comunicació del projecte i emprar els canals comunicatius preestablerts amb el MC, el grup i el/la coordinador/a.
- › Comunica de manera assertiva i empàtica, especialment quan transmet informació adversa (p. ex., transmet acceptació envers el MC, però, alhora, és capaç de no estar d'acord amb el seu comportament).
- › Sap establir una relació de confiança MC-voluntari/ària i, alhora, sap posar límits de forma clara i assertiva. Transmet acceptació envers el MC, alhora que és capaç de discrepar en relació amb els seus comportaments inadequats (p. ex., en cas que el MC trenqui els compromisos).
- › Es preocupa per donar feedback als seus interlocutors i ho fa d'una manera constructiva.
- › Mostra empatia; demostra que comprèn el punt de vista de l'altre.
- › En la comunicació grupal es mostra respectuós/a i inclusiu/iva, essent capaç de treballar per objectius comuns i de coordinar la seva acció amb la dels altres.

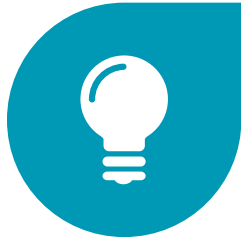


## TREBALL EN EQUIP

Estar disposat/ada a integrar-se, col·laborar i coordinar-se de forma activa en un grup de treball per tal d'assolir els objectius comuns necessaris per fer una bona prestació del servei. Alhora, això implica estar disposat/ada a treballar sota supervisió professional.

### Evidències comportamentals

- › Mostra predisposició a acompanyar, tant els/les companys/es voluntaris/àries del cercle com el MC i s'adapta als canvis que puguin esdevenir-se (planificació, reunions...).
- › Es mostra amatent, observador/a, pendent del cercle, sense ànsies de protagonisme.
- › Es mostra accessible, transparent, amb una actitud honesta i oberta que inspira confiança en el grup.
- › Treballa amb l'equip la detecció de situacions de risc.
- › Cerca estratègies amb l'equip, de manera consensuada, per abordar determinats aspectes, planificar les properes sessions i pensar en les metodologies de treball més adequades.
- › És conscient que el MC pot manipular el grup, i intenta preservar la cohesió de grup.
- › Escolta i té en compte les persones participants, i les integra per tal que participin en el grup. Genera dinàmiques de treball col·laboratiu.
- › Sap treballar participativament i prendre decisions de manera assembleària; fomenta el consens.
- › És respectuós/a amb els/les seus/seves companys/es voluntaris/àries, el MC i el cercle extern, amb les seves decisions i actuacions.
- › Valora la feina que fa el cercle.
- › Positivitza; ajuda els/les companys/es i el MC a superar la por d'equivocar-se.
- › Evita que els possibles conflictes propis d'un grup puguin interferir en els objectius marcats en relació amb el MC.
- › Ajuda a regular el grup davant d'incidències o situacions que el puguin desestabilitzar.
- › Es mostra disposat/ada a treballar en equip sota supervisió professional i a rendir comptes davant les persones supervisoras de projecte.
- › Demana ajut a la seva persona supervisora quan escau, sempre amb l'objectiu de no posar en risc el cercle.
- › Respecta els diferents tarannàs i estils de companys/es, així com els diferents nivells d'implicació que hi puguin haver entre els/les companys/es (sempre en un marc de no col·leguisme amb el MC, d'excessiu distanciament o manca d'implicació).

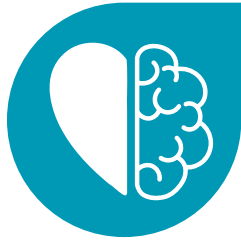


## INICIATIVA I PROACTIVITAT

Tenir predisposició per emprendre accions, crear oportunitats i millorar resultats sense necessitat d'un requeriment extern que ho impulsi. Això implica adoptar una actitud proactiva, desperta, davant la realitat i amb prou maduresa per assumir les conseqüències de les decisions pròpies.

### **Evidències comportamentals**

- › Mostra una actitud proactiva, respectuosa i no invasiva amb el cercle.
- › Es mostra amatent envers les situacions que envolten el cercle i actua de manera precisa; sap quan és el moment oportú per actuar (aquest és un comportament crític en el/la voluntari/ària).
- › Anticipa escenaris i situacions; va més enllà del dia a dia, amb una previsió de futur (aquest és un comportament crític en el/la voluntari/ària).
- › Respon efectivament davant situacions inesperades; hi proposa solucions.
- › Identifica els pros i els contres de les decisions.
- › Ajuda a que l'equip i les persones coordinadores cerquin de manera conjunta la solució més adequada.
- › Cerca alternatives a les situacions que poden limitar-ne la intervenció.
- › Proposa canvis en els processos quan aquests no donen el resultat esperat.
- › Manté una actitud activa envers la millora.



## GESTIÓ EMOCIONAL

Identificar, analitzar i expressar els sentiments i les emocions, i desplegar les estratègies adequades al context. Tenir autocontrol de les reaccions emocionals i de conducta, i evitar les respostes impulsives o precipitades, com també tolerar la frustració que es produeix sovint en contextos com el d'aquest programa.

### **Evidències comportamentals**

- › Identifica situacions que poden provocar estrès al MC i/o als/les voluntaris/àries, i cerca i utilitza mecanismes per gestionar-les adequadament.
- › Preveu la reacció de les persones amb les quals interactua en situacions difícils i prepara estratègies d'afrontament.
- › Gestiona adequadament les emocions, sense sentir-se desbordat.
- › Utilitza tècniques i estratègies de control de l'estrès que l'ajuden a contenir l'angoixa i a pensar abans d'actuar; no es precipita.
- › Transmet serenor i convicció envers el projecte davant del MC i, en els moments de crisi, contribueix a contenir la conducta emocional del MC i/o del cercle.
- › Mostra una actitud positiva i de superació de bloquejos (motivadora i positivitzadora) que ajuda a rebaixar la tensió dels conflictes.
- › Reacciona amb serenor davant els retrocessos del cercle, perquè els entén com a part del procés mateix del cercle.
- › Demana el suport d'altres membres de l'equip i/o del/la coordinador/a en casos difícils.
- › Gestiona bé la incertesa i s'adapta a situacions sobrevingudes, poc previsibles, amb un autocontrol emocional adequat.
- › Si el cercle no funciona de la manera esperada, gestiona bé les emocions que li provoca la situació; tolera la frustració i ho notifica a la persona coordinadora amb immediatesa.
- › Accepta la crítica i defensa la seva opinió de forma adequada i sense mostrar-se impulsiu ni caure en provocacions.



## TOLERÀNCIA I FLEXIBILITAT

Tenir la capacitat d'afrontar els canvis, acceptar-los, modificar el comportament, les idees o les emocions, i adequar-los a situacions noves o ambigües, mantenint l'efectivitat en entorns diversos, amb diferents tasques, responsabilitats i persones. Tenir la capacitat de gestionar la diferència respecte d'un mateix.

### **Evidències comportamentals**

- › Mostra una actitud d'integració social envers les persones que han comès un delictes de tipologia sexual i violenta.
- › Actua envers el programa *CerclesCat* i el MC sense prejudicis.
- › Transmet acceptació envers el MC, però, alhora, és capaç de no estar d'acord amb el seu comportament.
- › Sap reajustar les metodologies proposades per treballar amb el MC als canvis que es produeixen en el cercle i en el MC.
- › Es mostra adaptable a les necessitats del context i als canvis en el cercle (voluntaris/àries i MC).
- › Mostra interès per aprendre d'allò que és diferent a ell/a.
- › (-) En les seves aportacions a la resolució de casos, tendeix a mostrar posicions una mica rígides, sense considerar altres opcions alternatives (p. ex., que no passin per l'expulsió del/la voluntari/ària).



## CAPACITAT CRÍTICA I AUTOCRÍTICA

Examinar i jutjar quelcom amb criteris interns o externs, i analitzar l'actuació pròpia emprant els mateixos criteris.

### **Evidències comportamentals**

- › Presenta capacitat d'autocrítica i s'interroga sobre les seves funcions professionals.
- › Mostra la capacitat de qüestionar-se i de revisar les emocions que un programa com *CerclesCat* pot suscitar.
- › En situacions de crisi o en els moments de dificultats, es mostra crític amb la situació i amb els elements que la configuren i, alhora, fa autocrítica amb els mateixos paràmetres d'anàlisi i el mateix nivell d'exigència.
- › Es mostra predisposat/ada a revisar els passos fets per arribar a aquella situació i a valorar quin grau de contribució hi ha tingut el comportament propi. És capaç de repensar el seu propi mètode.
- › Es qüestiona i s'interroga i no cau en conductes inadequades, com ara una seguretat excessiva.





## PENSAMENT ANALÍTIC

Ser observador/a i parar atenció als elements que configuren el cercle i que poden comprometre'n la viabilitat o l'èxit, i generar risc de reincidència. Identificar els elements crítics del cercle i ser capaç d'anticipar escenaris i, quan la problemàtica s'ha generat, analitzar-la d'una manera contrastada.

### **Evidències comportamentals**

- › Para atenció als elements crítics que poden posar en compromís el cercle: observa els/les voluntaris/àries i el MC, tant pel que fa a actituds com a expectatives.
- › Es mostra observador/a i atent/a envers les situacions del cercle, anticipa escenaris i en reajusta la planificació i l'estratègia, si escau.
- › Evita activitats de risc i es mostra amatent a les actituds i creences mostrades per part del MC que podrien afavorir la reincidència.
- › Quan es detecta un problema, dedica prou temps a analitzar-lo abans de prendre una línia d'actuació.
- › Desglossa els problemes en parts i hi estableix relacions causals.
- › Busca i obté informació de diferents fonts per obtenir una visió més àmplia dels problemes i les situacions.
- › Analitza les relacions entre les diferents parts d'un problema o d'una situació per anticipar-ne els obstacles i planificar els passos següents.
- › No negliges ni menystés els elements, ni minimitza la situació.



# Competències de les persones coordinadores de *Cercles*



## COMPROMÍS AMB EL PROJECTE *CERCLES*

Tenir la capacitat i la voluntat d'orientar els interessos i els comportaments propis cap a les necessitats, les prioritats i els objectius del projecte. Actuar de forma que s'aconsegueixin els objectius del projecte.

### **Evidències comportamentals**

- › Demuestra identificació amb el projecte i actua en favor de la missió i els objectius del projecte.
- › Mostra disponibilitat a ajudar els/les companys/es: tant les persones voluntàries del cercle com els/les companys/es coordinadors/es i l'equip de persones supervidores.
- › Respecta i accepta allò que les persones supervidores de projecte consideren important.
- › Sap reconduir les situacions de crisi cap als principis bàsics del projecte: «no més víctimes» «no hi ha secrets». Sap reconduir el grup i el MC cap als principis essencials del projecte.
- › Es preocupa per transmetre una imatge positiva del projecte.
- › Comunica notícies sobre el cercle preservant la confidencialitat dels/les integrants i de la informació que s'hi genera.



## COMUNICACIÓ

Interactuar amb els altres expressant i aportant opinions o informació d'una manera clara, en el moment oportú i de forma assertiva. Saber escoltar i comprendre les idees, els pensaments, els sentiments i les preocupacions dels altres, de manera que es generi un clima relacional positiu i, alhora, es mantingui el distanciament emocional adequat.

### **Evidències comportamentals**

- › Utilitza el llenguatge de manera correcta i comprensible. És una persona precisa en la comunicació (p. ex., sap transmetre a l'equip de voluntaris els aspectes crítics del projecte).
- › Utilitza adequadament el llenguatge no verbal. Adequa el registre comunicatiu a les característiques de la persona atesa.
- › Adequa les respostes a les preguntes o demandes.
- › Comunica amb coherència, amb un criteri clar i amb prou argumentació (p. ex., sap reconduir les expectatives de les persones voluntàries –rebaixar-les, ressituar-les...–).
- › Comunica de manera assertiva i empàtica, especialment quan transmet informació adversa (p. ex., transmet acceptació vers el MC, però, alhora, és capaç de no estar d'acord amb el seu comportament).
- › Sap posar límits de forma clara i assertiva (p. ex., en cas que el MC trenqui els compromisos).
- › Es preocupa per donar feedback als seus interlocutors i ho fa d'una manera constructiva.
- › Mostra empatia; demostra que comprèn el punt de vista de l'altre.
- › En la comunicació grupal, es mostra respectuós/a i inclusiu/iva.
- › Exposa amb transparència i amb una actitud oberta.
- › És discret/a i respectuós/a en el maneig de la informació i en els processos comunicatius.
- › Identifica el lloc i el moment adequats per transmetre una informació determinada.



## CONDUCCIÓ I COORDINACIÓ D'EQUIPS DE TREBALL

Estar disposat a assumir el rol de guia d'un grup o un equip de treball. Integrar-se, col·laborar i coordinar-se de forma activa en un grup de treball per tal d'assolir els objectius comuns necessaris per fer una bona prestació del servei. Alhora, això implica estar disposat a treballar sota supervisió professional.

### **Evidències comportamentals**

- › Mostra predisposició a acompanyar, tant les persones voluntàries del cercle com el MC i s'adapta als canvis que puguin esdevenir-se (planificació, reunions...).
- › Es mostra atent, observador/a, pendent del cercle, sense ànsies de protagonisme.
- › Es mostra accessible, transparent, amb una actitud honesta i oberta que inspira confiança en el grup.
- › Treballa amb l'equip la detecció de situacions de risc.
- › Escolta i té en compte les persones participants, i les integra per tal que participin en el grup. Genera dinàmiques de treball col·laboratiu.
- › Sap treballar participativament i prendre decisions de manera assembleària; fomenta el consens.
- › És respectuós/a amb les persones voluntàries, el MC i el cercle extern, amb les seves decisions i les seves actuacions.
- › Valora la feina que fa el cercle.
- › Positivitza; ajuda les persones voluntàries a superar la por d'equivocar-se.
- › Evita que els possibles conflictes propis d'un grup puguin interferir en els objectius marcats en relació amb el MC.
- › Assumeix les seves responsabilitats com a coordinador/a.
- › Mostra capacitat de gestionar el grup transmetent límits, però amb la flexibilitat adequada.
- › Es mostra disposat/ada a treballar en equip sota supervisió professional i a rendir comptes davant les persones supervidores de projecte.
- › Demana ajut a la seva persona supervisora quan escau, sempre amb l'objectiu de no posar en risc el cercle.
- › Deriva als i a les professionals del cercle extern les demandes o les actuacions que els corresponguin.
- › Manté una comunicació fluida i assertiva amb els cercles intern i extern.



## INICIATIVA I PROACTIVITAT

Tenir predisposició per emprendre accions, crear oportunitats i millorar resultats sense necessitat d'un requeriment extern que ho impulsi. Això implica adoptar una actitud proactiva, desperta, davant la realitat i amb prou maduresa per assumir les conseqüències de les decisions pròpies.

### **Evidències comportamentals**

- › Mostra una actitud proactiva i, alhora, respectuosa i no invasiva amb el cercle.
- › Es mostra atent vers les situacions que envolten el cercle i actua de manera precisa; sap quan és el moment oportú per actuar.
- › Pren decisions i actua sense dilació.
- › Identifica els pros i els contres de les decisions.
- › Anticipa escenaris i situacions; va més enllà del dia a dia, amb una previsió de futur.
- › Respon efectivament davant situacions inesperades; hi proposa solucions.
- › Cerca alternatives a les situacions que poden limitar-ne la intervenció.
- › Manté una actitud activa envers la millora.
- › Proposa canvis en els processos de treball quan aquests no donen el resultat esperat.



## GESTIÓ EMOCIONAL

Identificar, analitzar i expressar els sentiments i les emocions, i desplegar les estratègies adequades al context. Tenir autocontrol de les reaccions emocionals i de conducta, i evitar les respostes impulsives o precipitades, com també tolerar la frustració que es produeix sovint en contextos com el d'aquest projecte.

### **Evidències comportamentals**

- › Identifica situacions que poden provocar estrès al MC i/o a les persones voluntàries, i cerca i utilitza mecanismes per gestionar-les adequadament.
- › Mostra estabilitat emocional i sap transmetre calma al grup en els moments de crisi.
- › Preveu la reacció de les persones amb les quals interactua en situacions difícils i prepara estratègies d'afrontament.
- › Transmet serenor i convicció vers el projecte davant del MC i, en els moments de crisi, contribueix a contenir la conducta emocional del MC i/o del cercle.
- › Reacciona amb serenitat davant els retrocessos del cercle, perquè els entén com a part del procés mateix del cercle.
- › Demana el suport d'altres membres de l'equip en casos difícils.
- › Mostra una actitud positiva i de superació de bloquejos (motivadora i positivitzadora) que ajuda a reduir la tensió dels conflictes.
- › Gestiona bé la incertesa i s'adapta a situacions sobtingudes, poc previsible, amb un autocontrol emocional adequat.
- › Utilitza tècniques i estratègies de control de l'estrès que l'ajuden a contenir l'angoixa i a pensar abans d'actuar; no es precipita.
- › Si el cercle no funciona de la manera esperada, gestiona bé les emocions que li provoca la situació; tolera la frustració.
- › Accepta la crítica i defensa la seva opinió de forma adequada i sense mostrar-se impulsiu/va ni caure en provocacions.



## TOLERÀNCIA I FLEXIBILITAT

Tenir la capacitat d'afrontar els canvis, acceptar-los, modificar el comportament, les idees o les emocions, i adequar-los a situacions noves o ambigües, mantenint l'efectivitat en entorns diversos, amb diferents tasques, responsabilitats i persones. Tenir la capacitat de gestionar la diferència respecte d'un mateix.

### **Evidències comportamentals**

- › Mostra una actitud d'integració social vers les persones que han comès un delictes de tipologia sexual i violenta.
- › Actua envers el projecte i el MC sense prejudicis.
- › Transmet acceptació vers el MC, però, alhora, és capaç de no estar d'acord amb el seu comportament.
- › Sap reajustar les metodologies proposades per treballar amb el MC als canvis que es produeixen en el cercle i en el MC.
- › Es mostra adaptable a les necessitats del context i als canvis en el cercle (voluntaris/àries i MC).
- › Mostra interès per aprendre del que és diferent a ell/a.
- › (-) En la resolució de casos, tendeix a mostrar posicions una mica rígides, sense considerar altres opcions alternatives (p. ex., que no passin per l'expulsió del/la voluntari/ària).





## CAPACITAT CRÍTICA I AUTOCRÍTICA

Examinar i jutjar quelcom amb criteris interns o externs, i analitzar l'actuació pròpia emprant els mateixos criteris.

### **Evidències comportamentals**

- › Presenta capacitat d'autocrítica i s'interroga sobre les seves funcions professionals.
- › Mostra la capacitat de qüestionar-se i de revisar les emocions que un projecte com *Cercles* pot suscitar.
- › En situacions de crisi o en els moments de dificultats, es mostra crític amb la situació i amb els elements que la configuren i, alhora, fa autocrítica amb els mateixos paràmetres d'anàlisi i el mateix nivell d'exigència.
- › Es mostra predisposat/ada a revisar els passos fets per arribar a aquella situació i a valorar quin grau de contribució hi ha tingut el comportament propi. És capaç de repensar el seu propi mètode.
- › Es qüestiona i s'interroga i no cau en conductes inadequades, com ara d'una seguretat excessiva.




## PENSAMENT ANALÍTIC

Ser observador i parar atenció als elements que configuren el cercle i que poden comprometre'n la viabilitat o l'èxit. Identificar els elements crítics del cercle i ser capaç d'anticipar escenaris i, quan la problemàtica s'ha generat, analitzar-la d'una manera contrastada.

### **Evidències comportamentals**

- › Para atenció als elements crítics que poden posar en compromís el cercle: observa els/les voluntaris/àries i el MC, tant pel que fa a actituds com a expectatives.
- › Es mostra observador/a i atent/a envers les situacions del cercle, anticipa escenaris i en reajusta la planificació i l'estratègia, si escau.
- › Quan es detecta un problema, dedica prou temps a analitzar-lo abans de prendre una línia d'actuació.
- › Desglossa els problemes en parts i hi estableix relacions causals.
- › Busca i obté informació de diferents fonts per obtenir una visió més àmplia dels problemes i les situacions.
- › Analitza les relacions entre les diferents parts d'un problema o d'una situació per anticipar-ne els obstacles i planificar els passos següents.
- › No negliges ni menystés els elements ni minimitza la situació.



Activitats  
formatives  
per entrenar,  
desenvolupar  
i millorar les  
competències

Com hem descrit amb anterioritat, l'activitat formativa vinculada a aquest programa es va començar a implementar des del CEJFE l'any 2013, si bé, en els darrers anys, s'ha dut a terme conjuntament amb la Fundació Salut i Comunitat. Durant aquests anys la formació s'ha articulat bàsicament al voltant de dos eixos:

- La formació inicial selectiva
- La formació d'especialització i d'actualització

Amb tot, el treball d'identificació de les competències dels dos perfils, ha permès anar modelant el disseny pedagògic de les activitats:

a) D'una banda, la formació inicial selectiva s'ha anat proveint de casos cada cop més pràctics, d'activitats focalitzades en el treball i desenvolupament de comportaments en concret, i de matrius d'observació i instruments de feedback o devolució per a les persones voluntàries i coordinadores, més adequats a les exigències del programa.

b) Alhora, el fet de conèixer les competències clau i els comportaments més crítics, ha permès passar d'unes formacions d'especialització i d'actualització, de caire més ampli, a actuacions més "diana".

A continuació es presenta, doncs, de manera sintètica, la formació desenvolupada:

## Formació Inicial Selectiva


Activitats formatives	Objectius pedagògics
Formació inicial per a voluntaris/àries del Programa <i>CerclesCat</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer el projecte de <i>CerclesCat</i>.</li> <li>• Comprendre els conceptes bàsics, objectius, i conèixer el seu finançament i història.</li> <li>• Conèixer i comprendre les funcions del voluntariat de les persones coordinadores en el si del projecte.</li> <li>• Establir els procediments clau en el desenvolupament d'un cercle.</li> <li>• Conèixer i començar a treballar algunes de les competències clau que ha de reunir una persona voluntària/coordinadora de <i>CerclesCat</i>.</li> </ul>
Formació inicial per a coordinadors/es del Programa <i>CerclesCat</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer el projecte de <i>CerclesCat</i>.</li> <li>• Comprendre els conceptes bàsics, objectius, i conèixer el seu finançament i història.</li> <li>• Conèixer i comprendre les funcions del voluntariat de les persones coordinadores en el si del projecte.</li> <li>• Establir els procediments clau en el desenvolupament d'un cercle.</li> <li>• Conèixer i començar a treballar algunes de les competències clau que ha de reunir una persona voluntària/coordinadora de <i>CerclesCat</i>.</li> </ul>
Taller de revalidació de persones voluntàries del Programa <i>CerclesCat</i>	Validar les competències de les persones voluntàries.

## Formació d'Actualització i d'Especialització

Formacions d'actualització i d'especialització	Objectius pedagògics destacables
<p><b>Formació per a membres del Programa CerclesCat</b></p> <p><b>D'actualització</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestió de conflictes. Espai de trobada. <i>CerclesCat</i></li> <li>• Voluntariat en primera persona. Aportacions des de la coordinació de <i>Cercles</i></li> <li>• Desenvolupament de competències per millorar el funcionament del <i>cercle</i></li> </ul>	<p>Establir espais de reflexió i debat conjunt entre les diferents figures clau del programa per compartir experiències, generar coneixement compartit i debatre al voltant de la implementació del programa. Fer equip i viure el programa de manera col·laborativa.</p>
<p><b>D'especialització</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedòfils, pederastes i víctimes; abordatge psicoterapèutic</li> <li>• Agressors sexuals en sèrie</li> <li>• Detecció i Tractament en casos d'abús sexual infantil</li> <li>• Justícia Restaurativa</li> <li>• Diferents perfils d'agressors. La gestió del cas des de <i>CerclesCat</i></li> <li>• Reflexions sobre intervencions amb agressors sexuals</li> <li>• Reincidència i Gestió del Risc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer els paràmetres generals de cada perfil (pedòfil, pederasta i víctima), i les diferències i connexions que s'hi poden establir en cada un d'ells.</li> <li>• Revisar els perfils de persones que compleixen condemna per un delictes contra la llibertat sexual i psicòpata, conèixer els processos que intervenen en la delinqüència sexual i el seu desistiment, i com es pot influir en el procés de rehabilitació d'aquest tipus de delinqüència.</li> <li>• Analitzar les causes de l'abús sexual i les connexions entre adolescència i edat adulta. Detecció, prevenció i intervenció en situacions d'abús sexual infantil.</li> <li>• Conèixer el model de Justícia Restaurativa i reflexionar sobre aspectes clau que estan directament relacionats amb el Programa <i>CerclesCat</i>.</li> <li>• Abordar les estratègies per a afavorir la integració dels agressors sexuals i analitzar la importància dels protocols d'actuació per tal de protegir les potencials víctimes.</li> <li>• Conèixer els programes d'intervenció en Conductes d'Agressió Sexual, Reincidència i Gestió del Risc.</li> </ul>
<p><b>Formació oberta: seminaris, jornades, sessions d'investigació, congressos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprofundir en el contingut del Projecte i en el seu procés d'implementació a Catalunya.</li> <li>• Abordar els principals dubtes que el projecte pugui suscitar.</li> <li>• Reflexionar sobre els punts forts i febles de la implementació.</li> <li>• Recollir les aportacions i suggeriments que els/les professionals assistents puguin fer per a la seva millora.</li> </ul>



# Referències bibliogràfiques



CEJFE, Departament de Justícia; Generalitat de Catalunya. *Guies Formatives*. Recuperat de: <http://cejfe.gencat.cat/ca/publicacions/guies>

Departament de Justícia; Generalitat de Catalunya. Recuperat de: [http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio\\_i\\_serveis\\_penitenciaris/cercles/](http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/cercles/)

García Díez, C. i Soler Iglesias, C. (2013). *Avaluació de necessitats i disseny de la intervenció per a la reintegració social dels delinqüents sexuals d'alt risc. Adaptació dels Cercles de Suport i Responsabilitat al sistema d'execució penal de Catalunya*. Barcelona: CEJFE.

García Díez, C. i Soler Iglesias, C. (2008). *Avaluació de variables estàtiques i dinàmiques predictives del risc de reincidència en delinqüents sexuals. Estudi d'una mostra dels interns de les presons de Catalunya*. Barcelona: CEJFE.

García Díez, C. i Soler Iglesias, C. (2007). *Anàlisi de les variables relacionades amb la reincidència dels agressors sexuals Estudi d'una mostra d'interns de les presons de Catalunya*. Barcelona: CEJFE.

Nguyen Vo, T., Capdevila Capdevila, M. et al. (2018). *Avaluació del projecte CerclesCat*. Barcelona: CEJFE.

Pérez-Ramírez, M., Martínez-García, M i Redondo, S. (2007). *Avaluació i predicció del risc de reincidència sexual*. Barcelona: CEJFE.

Vilert, J., Fumadó, C. i Martínez-Simón, S. (2011). *Guia de l'entrevista de selecció per competències*. Col·lecció Eines per als recursos humans, núm. 9. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya.

