

Proyecto

Mediación penitenciaria para la resolución de conflictos entre internos.

1.- INTRODUCCIÓN

El conflicto es una realidad latente en todos los países, sociedades e instituciones. Tiene un alcance internacional e interpersonal. En todos aquellos lugares donde conviven personas existen conflictos que pueden generar violencia, enfrentamientos, respuestas institucionales represivas etc. Ante su presencia, las personas e instituciones desarrollan diversos modos de resolución: evitación, denuncia ante el ámbito judicial o administrativo para que imponga la decisión final, opciones vindicativas -respuesta por medio de la violencia verbal o física-, arbitraje, conciliación o mediación.

En cualquier caso, existen personas enfrentadas que no encuentran una vía adecuada para poner fin a sus contiendas de forma que el conflicto quede resuelto favorablemente devolviendo la tranquilidad a sus vidas. Esto suele suceder en buena parte en los conflictos que se originan dentro de los centros penitenciarios. La convivencia en ellos está marcada por concurrencia de una inevitable violencia institucional (nadie se encuentra en ellos libre y voluntariamente) y la interpersonal tanto en su vertiente de relaciones entre las propias personas reclusas como en las que se mantienen con quienes les custodian. Las reyertas y atentados contra la pacífica convivencia producidas en un espacio vital tan reducido, son prueba de ello. La resolución de los conflictos se suele llevar a cabo primando el sentimiento de venganza,

articulando diversas vías que tienen en común la concurrencia de la violencia y, en último extremo, cuando son detectadas, encuentran casi como única respuesta institucional la aplicación del régimen disciplinario a través de un sistema reglado de instrucción, enjuiciamiento y, finalmente, sanción. Ésta forma de afrontar los problemas genera consecuencias, con cierta frecuencia, nada favorables para la resolución final del conflicto: privación o limitación de derechos, aislamiento, regresiones a primer grado, traslados, restricción o suspensión de los permisos o del acceso al régimen abierto. Se trata de soluciones institucionales que neutralizan temporalmente el conflicto pero que mantiene e intensifica las causas que dieron lugar al mismo: incremento del miedo, de la violencia, de la rabia por las posibles “ganancias” del otro, la consiguiente tensión por la posible pérdida de los permisos o la eventual regresión en grado. Esta violencia, en último extremo, puede, eventualmente, descargarse contra otro interno, contra la institución o funcionarios que trabaje en ella.

Descrita someramente esta situación en la que se objetiva como la intervención institucional más frecuente funciona desde un sistema de justicia vindicativa basado en posturas dialécticas –de enfrentamiento que obvia la situación y sentimientos de las partes-, consideramos necesario y positivo para la solución de estos conflictos un giro hacia la justicia restaurativa –basada en el diálogo desde las necesidades de las partes enfrentadas-. Se trata en último extremo de posibilitar el diálogo interpersonal, social e institucional interrumpido por la desigualdad y la infracción. En definitiva, constituye un prometedor intento por resolver los conflictos en forma más dialógica que dialéctica, devolviendo responsabilidad a las partes, minimizando la violencia concurrente y reforzando los patrones de conducta que utilicen medios no violentos para hacer frente a los problemas. Con ello se está introduciendo en el corazón de la misma intervención sancionadora de la administración un elemento alternativo generador de aprendizajes positivos de primer orden, que habrá de revertir necesariamente en la pacificación de la convivencia y en la asunción de patrones de comportamiento no violentos.

2.- ACERCA DE LA MEDIACIÓN.

La mediación es un proceso extrajudicial de resolución de conflictos, basada en un método que favorece el diálogo en la que interviene la ayuda de un tercero: el mediador cuya tarea principal consiste en servir de “puente” para que las partes modifiquen el enfoque inicial basado en la confrontación. El encuentro interpersonal no se convierte en un enfrentamiento verbal o físico –“campo de batalla”-, sino en un espacio –proceso- en el que se facilita el diálogo, evitando malos entendidos y prejuicios, y en el que se ayuda a la partes a no centrándose únicamente en sus intereses sino en los de ambos, aclarando sus problemas/controversias y posibilitando un mutuo aprendizaje en la búsqueda de soluciones favorables y creativas para ambas partes. El objetivo primordial de la mediación no es llegar a un acuerdo, sino brindar un proceso en el que las partes puedan educarse a sí mismas en relación con el conflicto, e indagar sobre las distintas opciones que tienen para resolverlo. El mediador actúa bajo los principios de neutralidad, objetividad, imparcialidad y confidencialidad. No se posiciona a favor de ninguna de las partes. No toma los acuerdos a los que deben llegar las partes, a diferencia de lo que ocurre con un árbitro o con un juez. Las personas se autorresponsabilizan de su parte en el conflicto pues la búsqueda personal de la solución fomenta la autodeterminación y la capacidad de cada ser humano de dirigir su vida.

2.1- Objetivos.

a) En clave de fomento del tratamiento penitenciario:

- Asunción de la parte de responsabilidad de la conducta infractora y de su participación en el conflicto interpersonal.
- Aprendizaje de conductas destinadas al reconocimiento de la verdad.
- Aprendizaje de conductas de diálogo en las relaciones interpersonales conflictivas y que puede fomentar la preparación de la vida en libertad.
- Aprendizaje de escucha dirigida a comprender la posición del “otro”.
- Aprendizaje de claves para la solución creativa y pacífica de la relaciones conflictivas.

- Aprendizaje de la posibilidad de decisión personal y autónoma sobre el conflicto.

b.- En clave de beneficio hacia la convivencia penitenciaria:

- Pacificación de las relaciones internas dentro de los módulos a través de la difusión entre las personas presas de este sistema dialogado en la solución de conflictos; hecho que sin duda reduciría el número e intensidad de los mismos.
- Disminución de la reincidencia en las infracciones debido al carácter suspensivo de la sanción en función del cumplimiento de los acuerdos.
- Reducción de las intervenciones administrativas y judiciales, potenciándose dando entrada al principio de oportunidad y a la economía procesal.

d.- En clave de beneficio de los penados.

- Aprendizajes tratamentales ya referidos.
- Reducción de los niveles de ansiedad y tensión interna.
- No reducción/eliminación ni de derechos (sanciones) ni de la libertad (permisos, progresiones de grado).
- Evitación de los perjuicios a la familia del penado que se generan con las consecuencias que tiene la aplicación del régimen disciplinario.
- Para la comisión de delitos que deberán enjuiciarse por la vía penal ordinaria, la mediación, al quedar documentada, puede suponer la disminución de la pena en uno o dos grados por la aplicación de la atenuante de reparación del daño (art. 21.5 CP).
- Valoración positiva por parte de las instancias administrativas y judiciales de la realización de un proceso de mediación en cuanto aporta claves de aprendizaje de responsabilización personal. En este sentido el art. 91.2 CP valora positivamente a los efectos de

reducción del tiempo para la concesión de la libertad condicional la “participación efectiva y favorable en programas de reparación a las víctimas”.

- Aumento de la percepción de control.

Por tanto, las ventajas que la mediación ofrece, si se le compara con la vía legal son de un menor coste económico y emocional, una resolución más rápida y positiva del conflicto, así como la existencia de acuerdos satisfactorios para todas las partes implicadas:

<u>CONTEXTO LEGAL</u>	<u>MEDIACIÓN</u>
CONCEPCIÓN NEGATIVA DEL CONFLICTO	CONCEPCIÓN POSITIVA DEL CONFLICTO
FAVORECE LA EXCLUSIVIDAD	ACEPTA LA DIVERSIDAD
CONFRONTACIÓN	COMUNICACIÓN
IMPIDE LA COMUNICACIÓN	POSIBILITA LA COMUNICACIÓN
SUMISIÓN	AUTODETERMINACIÓN
FOMENTA LA DESRESPONSABILIDAD	FAVORECE LA RESPONSABILIDAD
INTRANSIGENCIA	COOPERACIÓN
RIGIDEZ	FLEXIBILIDAD

2.2.- Cuestiones legales.

El reglamento penitenciario no da cobertura específica al proceso de la mediación. Esta falta de previsión no impide su aplicación siempre que se respeten las normas procedimentales del régimen disciplinario para respetar escrupulosamente el principio de legalidad. En este sentido:

- Si la sanción es de aislamiento (art. 43.2 LOGP): El art. 255 RP prevé la suspensión de la efectividad de las sanciones de aislamiento impuestas: esta suspensión será de oficio o a propuesta de la junta de tratamiento “cuando las circunstancias lo aconsejen” –art. 255.1 RP-.

Se da entrada en el apartado segundo a “los fines de reeducación y reinserción social”.

- Si no es sanción de aislamiento (art. 42.6 LOGP): “Reducción de la sanción y de los plazos de cancelación atendidos los fines de reeducación y reinserción social” por decisión motivada de la comisión disciplinaria, de oficio o a propuesta de la junta de tratamiento. Esta reducción podría quedar centrada en la sanción de amonestación y derivarse hacia los acuerdos de las partes.
- Ambas interpretaciones caen dentro de la norma constitucional –art. 25.12 CE y el art. 1 LOGP-.

Este trabajo pretende abordar las diferentes técnicas de negociación que emplean los mediadores a la hora de mediar en el proceso de ruptura de pareja. Es imposible exponer todas y cada una de las técnicas que existen en el campo de la mediación, por ello, presentaremos las más efectivas y utilizadas.

2.3.-Fases del procedimiento de mediación.

Como venimos afirmando, la mediación consiste en un encuentro pautado en el que interviene un tercero, el mediador y consiste en un proceso de interacción que se produce entre dos o más personas. Las fases y los principios básicos de esta dinámica son:

1.- Fase de acogida e información.

El objetivo del proceso de mediación penitenciaria es conseguir acuerdos en cada uno de los puntos conflictivos. Para ello, primero habrá que entrevistar a solas a cada una de las partes en conflicto. En esa entrevista el mediador tiene que arrojar la situación emocional en que se encuentra en interno así como informarle del proceso de mediación -ventajas, medios de desarrollo, posibles dificultades, condiciones de aceptación-. Tras esas entrevistas individuales, se tendrá una sesión conjunta –mediadores y mediados- para explicarles nuevamente los objetivos y las reglas de la mediación, sus fines, el papel del mediador y los efectos de los acuerdos a los que lleguen y su relación con la

intervención de la Comisión disciplinaria. Todo esto quedará reflejado en una hoja denominada *HOJA DE ACEPTACIÓN DEL PROGRAMA*, y a partir de la firma de la misma por las partes comienza la fase de encuentro pautado.

2.- Fase de encuentro/negociación.

El encuentro interpersonal por tanto se lleva a cabo en una serie de sesiones conjuntas –el número de sesiones dependen del nivel conflictual- espaciadas en el tiempo al menos por tres días, para dejar espacio para la reflexión y nunca más de una hora de duración, en una mesa redonda a ser posible –cuidar mucho la situación de las partes, si se las sienta al lado o de frente-.

En esta fase se deberían respetar los siguientes principios:

1.- Separación de las personas del conflicto.

Las diferentes formas o percepciones de lo que nos sucede, las respuestas emocionales y las dificultades de comunicación, desembocan en emociones entremezcladas con las cuestiones objetivas del problema y por ello las soluciones son realmente difíciles de conseguir. Para trabajar las situaciones conflictivas resulta conveniente dejar aparcadas las emociones y ahondar en el asunto concreto. Este principio es fundamental a la hora de mantener las relaciones, lo que es sumamente importante para las personas que han de seguir conviviendo en prisión – ej: compañeros de celda, de patio, de talleres..., pues muchas de esas personas deberán seguir manteniendo la relación. Es importante que las personas entiendan que no es necesario sacrificar la relación para lograr buenos resultados, ni sacrificar sus intereses básicos para preservar la relación; así como que entiendan que, una buena relación es aquélla en la que hay entendimiento mutuo, buena comunicación, confianza y respeto.

2.- Potenciar los intereses en contra de las posiciones.

La posición es una postura que la persona decide por sí misma y los intereses son los que la motivaron a tomar esa decisión. Buscar los intereses es una manera más útil de poder encontrar algo que satisfaga a las dos partes. Para centrarse en ellos, hay que conocerlos bien. Nunca se deben inventar intereses, ni tampoco hacer hipótesis. Lo importante en este punto es conocer bien los intereses personales (cuantitativos y cualitativos) y los de “la parte contraria”, y eso lo hacemos por medio de la escucha activa, la observación, la técnica de preguntas y la confirmación.

3.- Utilización de criterios objetivos.

Consiste en buscar reglas impersonales que orienten los criterios sobre los que basarse en lugar de cuestionar los propios. Así se despersonaliza el conflicto y las partes pueden salvar la propia imagen.

4.- Invención de opciones en beneficio mutuo.

Consiste en generar ideas, separando la creación de opciones del juicio de los mismos y buscar aquellos que benefician a las dos partes, que resalten los intereses comunes o que encajen los intereses discrepantes. Se trata de encontrar todas las opciones y todas ellas son válidas, nunca hay que criticarlas. Esto supone evitar los juicios prematuros y la búsqueda de una única respuesta. A este principio se le conoce comúnmente con el nombre de LLUVIA DE IDEAS.

3.- Fase de redacción y documentación de los acuerdos.

Los acuerdos se tomarán conjuntamente. Se documentarán y firmarán por las partes. Este documento se presentará Comisión Disciplinaria y deberá ser ratificado por ambas partes ante la misma.

2.4.- El mediador.

El mediador debe tener amplios conocimientos en la resolución conflictos. Para ello vamos a trabajar con dos figuras comprometiéndose ambos a:

- Guardar absoluta confidencialidad con la información que reciban de las partes en conflicto.
- Poner en conocimiento de la administración los acuerdos a los que se lleguen.
- No tener ningún interés profesional ni personal con ninguna de las partes.
- No tener ninguna intervención profesional de otro tipo con ningún interno del centro penitenciario.

2.5.- Evaluación.

A fin de valorar la efectividad del programa de mediación se tendrá en cuenta:

- Número de internos participantes.
- Mediaciones finalizadas con acuerdo.
- Cumplimiento de los acuerdos.
- Valoración personal de las partes
- Valoración de la institución penitenciaria

MEDIADORES.

- María Arca Ena. Trabajadora social. Educadora y especialista en tratamiento con personas presas y toxicómanas.
- IZASKUN Gartzaron Zudaire. Licenciada en Derecho y en Ciencias de la Información.
- Paz Francés Lecumberri. Abogada y becaria predoctoral de Gobierno de Navarra en el Departamento de Derecho Penal de la UPNA.
- Idoia Zulet Galé. Abogada penalista y en derecho penitenciario. Especialista en mediación.

Cobertura asociativa.

Hemos creado la Asociación para la Mediación y Pacificación de Conflictos de Navarra – Nafarroako Tartekaritza Elkartea, dedicada a la resolución extrajudicial y no violenta de conflictos. El domicilio social se encuentra en Ronda de Barañain, 7 1º, oficina 5 de Barañain. Teléfonos de contacto: Izaskun Gartzaron 649932699/ Idoia Zulet 607756178.

Fdo. IZASKUN GARTZARON ZUDAIRE

Fdo. IDOIA ZULET GALE

Pamplona a 6 de febrero de 2006