

REVISTA SALE A LA CALLE: ENTREVISTA A DÑA. FRANCISCA LOZANO. COORDINADORA DEL PROGRAMA DE MEDIACIÓN PENAL DEL CENTRO PENITENCIARIO DE VALDEMORO EN MADRID

INTERVIEW TO MRS FRANCISCA LOZANO. COORDINATOR OF THE CRIMINAL MEDIATION PROGRAMME IN THE PENITENTIARY OF VALDEMORO, MADRID

Entrevista realizada por Laura Puyol Gil
Interview by Laura Puyol Gil

Resumen: La Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos lleva realizando mediaciones en el ámbito penitenciario desde 2005. Desde entonces, tomando como referencia su programa de Mediación Penitenciaria, se han sumado a la iniciativa otros 13 centros penitenciarios de toda la geografía española y han realizado actividades de formación para diversas entidades y colegios profesionales, con el fin de dar a conocer su saber hacer a la hora de implementar un programa de resolución de conflictos en el entorno carcelario.

Hablamos con Dña. Francisca Lozano, coordinadora del Programa de Mediación Penitenciaria, de las particularidades de una mediación llevada a cabo en el entorno carcelario y de su experiencia con los reclusos como agentes pacificadores.

Abstract: Since 2005, the Mediation Association for Peacekeeping in Conflicts has been implementing mediation in the penitentiary field. Since then, and taking as a reference their Mediation in Prisons Programme, other 13 penitentiaries joint this initiative coming from the entire country, to carry out training activities for different organisations and professional associations in order to make known their expertise to implement a conflict solving programme in a jail environment.

We talked to Mrs Francisca Lozano, Coordinator of the Mediation in Prisons Programme about the specificities of the mediation programme carried out in a jail environment and about their experience with inmates as peacekeeping agents.

Palabras Clave: Mediación Penal, Centro Penitenciario, Código Carcelario, Incompatibilidad, Reparación.

Key words: Criminal Mediation, Penitentiary, Jail Code, Incompatibility, Reparation.

La Mediación Penal comienza en Madrid su andadura de la mano de La Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos. Desde 2005 trabajan en el Centro Penitenciario de Valdemoro en Madrid gestionando un programa de resolución de conflictos en el entorno penitenciario por el que han pasado 400 internos aproximadamente. La intervención del mediador con los presos dentro del centro penitenciario no comienza con el encuentro de las partes en conflicto. Hay un trabajo previo con los internos importantísimo, dada las particularidades de las personas con las que se trabaja, y una exhaustiva coordinación con el centro de referencia.

Es por ello que en muchas ocasiones, el objetivo de la mediación no es la resolución de un conflicto puntual por medio de un encuentro entre las partes, sino que se persigue el trabajo personal de los internos con relación al conflicto y su posición respecto al mismo.

Hemos querido centrar la entrevista en cómo se vive el trabajo del día a día de los mediadores que trabajan dentro de una prisión, de cuáles son las diferencias que podemos encontrar entre la mediación penitenciaria con otro tipo de mediaciones y de ese trabajo previo con los internos del que hablamos, imprescindible para difundir una cultura de paz dentro de un entorno difícil.

Desde la Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos lleváis trabajando muchos años con el objetivo de instaurar la mediación en el ámbito penitenciario. ¿Cómo ha sido ese camino?

Nuestra asociación se constituye en 2004 y empezamos a trabajar en mediación penitenciaria en marzo de 2005. Comenzamos a realizar mediaciones en el Centro Penitenciario de Valdemoro con un equipo formado por abogados y psicólogos. A partir de ese momento el equipo ha ido cambiando. Actualmente está formado por una base de cinco mediadores, y colaborando con el equipo contamos con personas en prácticas.

Habitualmente trabajamos en co-mediación, y son las personas de prácticas, de las que se nutre el equipo año tras año, las que acompañan al mediador a lo largo del proceso. Nuestro trabajo es altruista y esto hace el camino complicado a la hora de mantener la cohesión en un equipo de trabajo. No todo el mundo puede contar con una mañana libre a la semana para colaborar de manera altruista, y si es así, es algo muy difícil de mantener en el tiempo.

Sin duda, una de las partes más complejas de nuestro camino ha sido la relación con la Institución. Fue gracias al trabajo con la institución de Julián Ríos, como obtuvimos todos los permisos para iniciar la actividad. Él es un referente tanto para la propia institución como para los presos. Mirando el camino que llevamos recorrido, lo más costoso ha sido el ir obteniendo la confianza poco a poco por parte de la Institución y el conseguir que se entienda que la mediación es una herramienta muy potente, que ayuda a facilitar la convivencia en prisión. El que se valore nuestro recurso como un apoyo para la propia institución a la hora de pacificar relaciones en un espacio de convivencia obligada y donde los conflictos son muy frecuentes, muy intensos y muy violentos, ha requerido de un trabajo importante.

¿Observáis un interés creciente por parte de Instituciones Penitenciarias por los métodos alternativos de resolución de conflictos? ¿Cuál es la situación actual de la mediación penitenciaria?

Nuestro camino empezó en el Centro Penitenciario de Valdemoro en Madrid. A partir de entonces se han ido sumando otros centros penitenciarios que se interesaron por nuestro trabajo. Después de mucho compartir nuestra experiencia, se fueron animando en distintos centros penitenciarios como por ejemplo en Zaragoza, Málaga y Pamplona. Con el paso del tiempo el programa ha ido evolucionando en cada centro en función de las idiosincrasias propias de ese

centro en concreto y del equipo que lo ha desarrollado. En 2007 la propia institución penitenciaria se propuso de alguna manera afianzar la mediación en toda la geografía del territorio nacional y para ello solicitó nuestra colaboración. Realizamos para ello un trabajo en formación a personal interino de ocho centros penitenciarios elegidos por la propia institución.

Esta experiencia para nosotros fue muy interesante ya que hasta ahora habíamos trabajado siempre con personal externo. Nuestro equipo ha hecho de eso un valor, el ser independientes del centro penitenciario, si bien es verdad que en la mayoría de los centros en los que formamos personal interno está funcionado el programa de mediación con personal propio con buenos resultados. Entiendo que han encontrado la manera de convertir también en un valor el hecho de formar parte de la institución como tal. A partir de ahí también en Valencia con la Pastoral Penitenciaria, en Andalucía también se hizo formación el año pasado, en Castellón dentro de poco también se van a animar, es decir, se sigue ampliando. Pero siempre desde el altruismo de las personas que formamos el equipo, que trabajamos de manera desinteresada sin que, de momento, la mediación sea una alternativa más a la hora de hacer frente a los conflictos, es decir, que forme parte del día a día en el funcionamiento del centro penitenciario. Éste es para nosotros un objetivo a largo plazo.

¿Consideras importante trabajar previamente con el entorno institucional a la hora de implantar un programa de mediación en una cárcel? ¿Cómo es la relación con la institución?

Nuestra relación con la institución es básica para el funcionamiento del proyecto, aunque trabajamos como agentes externos, necesitamos la colaboración total de la institución penitenciaria para poder trabajar. Como agentes externos que somos, nos movemos libremente y nos presentamos como independientes de cara a los presos, pero

trabajamos dentro de una institución cerrada, jerárquica y con unas normas muy estrictas, por lo que necesitamos que haya una relación fluida para poder hacer valer nuestro proyecto.

No hay que olvidar que nosotros mediamos con personas que cumplen condena en la institución, y es la propia institución la que nos deriva los casos en los que trabajamos.

Quizás es importante comentar brevemente cómo funcionamos para situarnos dentro de un contexto con unas particularidades muy concretas.

Tenemos distintas vías de derivación de los casos, habitualmente han sido tres y este año ha surgido una nueva.

La primera forma de derivación de casos es la incompatibilidad, es una etiqueta que la institución pone a las personas que han tenido un conflicto en algún momento. Una vez que se activa esta incompatibilidad, esas personas no se pueden encontrar en ningún espacio del recinto. Es una medida preventiva de nuevos conflictos pero que también impide que esas personas lo puedan resolver de forma espontánea y autónoma con un apretón de manos. Nosotros trabajamos con ese listado de incompatibilidad ofreciendo otra alternativa a la hora de trabajar el conflicto.

Otra forma de derivación de casos al equipo de mediación y que es donde se encuentra el trabajo más interesante son las derivaciones que nos llegan desde las sanciones. Las sanciones provienen de conflictos de reciente ocurrencia y tienen importantes consecuencias para su vida. Hay una parte de esa sanción que se cumple de forma inmediata, otra no obstante, queda en suspenso y es la comisión disciplinaria del centro quien decide en función de una serie de factores qué ocurre con esa sanción pendiente. Nuestra idea es que la mediación sea un criterio más y un criterio de peso para decidir respecto a esa sanción, que se elimine o que se reduzca. Éste punto es un caballo de batalla que todavía está abierto; seguimos trabajando para que la mediación ten-

ga un hueco en la respuesta que da el sistema penitenciario a los conflictos entre los internos.

Desde el equipo de mediación hemos hecho un trabajo muy intenso de comunicación con el centro para valorar qué tipo de beneficios van a tener unas personas que han accedido a mediar, que han participado en una mediación, que han asumido sus responsabilidades, que se han podido reconciliar o que han podido repararse, en definitiva, que han podido solucionar. Las reparaciones de las que hemos sido testigos dentro de prisión han sido pocas dadas las características del contexto penitenciario, pero ha habido casos y muy bonitos.

En definitiva, nuestro objetivo es que el haber participado en una mediación y haber llegado a ese encuentro, pueda ser un punto positivo de cara a reducir la sanción que tenga pendiente, o al menos parte de ella.

Por lo que comentas, cuando la institución, y por consiguiente vosotros, tenéis conocimiento de un conflicto es ya tarde, ¿no es así?

Por desgracia, en mediación penitenciaria trabajamos con la famosa punta del iceberg. Desde la vía de derivación de las sanciones, si es así. Solamente tenemos conocimiento cuando llega el conflicto violento que es cuando la institución se percata de ello, obviamente detrás hay un largo recorrido de negociación, conflicto, etc.

Pero existen otras vías como es por ejemplo la instancia que los propios internos presentan al director, por el que solicitan una entrevista con nosotros. No están obligados a decir en esta instancia la causa, simplemente basta con solicitar una entrevista con los mediadores. Éste consideramos, es un mecanismo muy potente preventivo. Cuando ven que un conflicto se les puede ir de las manos y acabar en una pelea violenta o muy violenta como suele ser lo habitual, tienen la posibilidad de solicitar una entrevista con nosotros y manejar otras alternativas de resolución del mismo.

Igualmente durante este año se está abriendo una nueva vía de derivación que son las coordinaciones con los equipos de tratamiento. Ellos, que conocen a las personas y conocen de sus historias y sus tensiones, en un porcentaje estimable y cada vez mayor están contactando con nosotros. Nos informan de la existencia de un posible conflicto entre internos permitiéndonos un trabajo muy interesante en prevención, no sólo en intervención. A la vista de esto, es obvio que necesitamos la colaboración de la institución y su confianza. Es decir, que ellos sepan que pasando el caso a mediación va a poderse prevenir un posible fin violento de la diferencia.

¿Cómo influye a la hora de trabajar con métodos alternativos de resolución de conflictos factores como la respuesta que da el propio sistema penitenciario a los conflictos o la propia violencia institucional?

La respuesta que da la institución a los conflictos es inmediata y punitiva. Nosotros proponemos que la mediación sea una alternativa para las partes en conflicto. El hecho de que no se active de manera inmediata la respuesta punitiva sino que se pudiese iniciar otro protocolo diferente, ofreciendo a estas personas la posibilidad de que puedan resolver sus conflictos sería muy positivo. No nos hacemos una idea del poder que tiene el mirarse las personas a los ojos y hablar, el pedirse perdón y atreverse a responsabilizarse de lo que uno ha hecho.

Entendemos perfectamente los miedos de la institución a que se haga un uso instrumental de la mediación y a que los internos accedan a ella para librarse de castigos, pero es que para responsabilizarse, para reconciliarse y para solucionar las cosas hay que dar pasos antes de eso. Es decir, hay que hacer un trabajo previo y elaborar el propio papel que cada uno ha podido tener dentro del conflicto, de las implicaciones del mismo y de la relación con el otro, y es que hay personas que no están preparadas para ello. En ocasiones, el interno

no está dispuesto a asumir su parte de responsabilidad, ni a sentarse delante de otra persona a pedir perdón, a perdonar.

En el entorno penitenciario puede surgir una tipología de conflictos y de actores dentro de los mismos muy diversa. ¿Cómo se trabaja desde vuestro proyecto? ¿Qué tipo de conflictos mediáis y entre quienes?

Las mediaciones las hacemos exclusivamente con los internos, entendemos que es el colectivo que más nos necesita. Es verdad que una parte importante de conflictos dentro de la cárcel se producen entre funcionarios e internos, pero pensamos que la mediación no es la herramienta para resolverlo.

Consideramos que la mediación necesita de un equilibrio de poder entre las partes y de la confidencialidad que actualmente no podemos garantizar en una mediación entre funcionarios y presos. Además está el tema de la potestad disciplinaria, el hecho de que un preso se siente delante de un funcionario que puede ponerle un parte y hable de igual a igual con él es inviable. Si entiendo que es necesario ese trabajo pero también considero que la mediación no es la herramienta ideal para ese tipo de conflictos. Hay otras herramientas de pacificación, de resolución pacífica de conflictos que pudieran encajar de manera más adecuada.

Muchas veces nos preguntan también sobre la posibilidad de trabajar la tensión entre los propios funcionarios, pero somos un equipo muy limitado, con unos recursos escasos y hemos decidido trabajar para ofrecérselos a personas con menos posibilidades y que realmente lo necesitan. Los funcionarios de prisiones cuentan con colectivos, sindicatos y muchas herramientas de apoyo, los presos sin embargo cuentan de forma casi exclusiva con las ONGs que dedicamos nuestro esfuerzo a cubrir sus necesidades.

Cuando la propia Institución se beneficia de la mediación, cuando se están pacificando las relaciones y el propio director nos expresa que antes el listado

de incompatibilidades era interminable y que ahora es reducido, y que hay muchos menos conflictos, entendemos que la mediación algo ha hecho, no solo para las personas privadas de libertad sino también para la propia institución.

Con relación a los conflictos, éstos tienen en común toda la tensión que se vive cuando hablamos de un contexto de obligada convivencia. Lo que ocurre cuando las personas están obligadas a compartir un espacio en el que además, tienen que manejar ellos mismo sus propias dificultades. Dado que la respuesta de la propia institución es punitiva, no es un propósito que la institución se entere de la existencia de un conflicto. Cuando conocen del conflicto eso supone que se les ha ido de las manos, esa pequeña punta del iceberg de la que hablamos, es ahí donde responde la institución. Los motivos son variados, un porcentaje muy amplio de ellos tienen que ver con deudas. Muchas veces también son objeto de conflicto cuestiones relacionadas con el código carcelario desde el que los internos se mueven. Cuestiones como el respeto a la madre de cada uno, a los muertos o el ojo por ojo, son parte de un código interno que para ellos suele ser de obligado cumplimiento. Si a algún preso le han agredido, por ejemplo, y hay otros internos que lo han visto, el preso se siente obligado a devolver la agresión y que el resto de compañeros se den por enterados, es una cuestión de supervivencia. Es decir, no actuar cuando has recibido algún tipo de agresión es situarse en una posición precaria. Igualmente existe dentro de prisión la idea de que hablar o evitar un conflicto es de cobardes, por lo que ellos se cuidan muy mucho de hacerse respetar.

Hay también un fuerte peso cultural en función de los orígenes de cada uno. No son lo mismo los principios de vida y de funcionamiento de un chaval de Marruecos, de un chaval colombiano, de un chaval gitano o un español con una evolución más o menos normalizada. Igualmente se observan en multitud de ocasiones actitudes xenófobas y

perjuicios respecto a ciertas razas y procedencias, lo cual activa muchas veces los conflictos.

¿Consideras que es necesario un trabajo previo con los internos en éste sentido antes de comenzar con el proceso de mediación? ¿Cómo intervenís en éste punto?

Sería ideal el trabajo previo si todos los internos pudiesen acceder a este tipo de trabajo es decir a este tipo de reflexiones, a poder elaborar todas estas cuestiones de manera grupal o individual pero la institución no está preparada para asumir algo así. La burocracia les come, muchas veces los equipos técnicos desde la mejor de sus voluntades no pueden acceder a todos los internos para trabajar en lo que esas personas necesitan. Sería lo ideal desde luego. Nosotros hacemos un trabajo muy intensivo en la parte individual previa al encuentro. Y esto es quizás una diferencia importante de la mediación penitenciaria con el resto de las mediaciones, aunque también lo comparte con la mediación penal.

Esa fase de acogida individual tiene un peso grandísimo en el que se trabaja principalmente la confianza en el mediador, el obtener información acerca de esa persona, ir trabajando su confianza a través de cómo es, quien es, que le importa, que le preocupa y también conocer el conflicto y arropar todas las emociones que ese conflicto ha podido suscitar. En ese primer encuentro también se va apuntando al papel que esa persona se puede atribuir dentro del conflicto.

A partir del segundo encuentro y siguientes, todos los que sean necesarios dentro un margen, es imprescindible trabajar la propia responsabilidad en el conflicto y qué se espera de la mediación. Así mismo trabajamos las expectativas propias y ajenas: que le va a ofrecer, que espera obtener, conocer. Sí, es importante trabajar la circularidad, el ponerse en el lugar del otro es algo a lo que no están acostumbrados y exige de un esfuerzo que les suele resultar costoso ¿a quién no?

Antes del encuentro, se hace explícito que la mediación no le asegura la resolución del conflicto, únicamente le facilita el encuentro con esa persona y a partir de allí son ellos los que llevan el proceso hasta donde quieran y puedan llegar. Siempre partiendo de la responsabilidad de cada uno por la parte que le corresponde y del compromiso expreso de no agresión, imprescindible para continuar con el proceso, si éste no existe, no damos continuidad a la mediación. Ese trabajo de control y manejo de la agresividad es imprescindible realizarlo y hay un trabajo previo al encuentro que lo garantiza, de hecho en ninguna ocasión se ha producido un altercado violento en el espacio de la mediación.

Como has comentado, a la hora de resolver un conflicto, es necesario que las partes asuman cierta responsabilidad en la solución del mismo, ¿Cómo se trabaja esto con los internos?

Sí, es imprescindible. Además para ellos choca mucho porque a lo largo de todo el proceso penal, judicial y de toda su vida penitenciaria la idea es precisamente la contraria, la de negar sistemáticamente la participación de uno en el conflicto. Es decir, justo se les ha instruido en sacarse de encima esas responsabilidades, es lo contrario de lo que proponemos en mediación. Aquí se les plantea que están en el proceso porque los dos voluntariamente quieren participar en la resolución de su conflicto y eso les supone un esfuerzo, que empieza por el reconocimiento de la propia responsabilidad y la asunción de ciertos compromisos.

El propio sistema penitenciario refuerza en la población reclusa un locus de control externo dificultando el empoderamiento de los internos. Consideras que la mediación promueve en los internos un cambio en este sentido? ¿Cómo puede afectar esto a su vida diaria?

Para nosotros es uno de los valores más importantes. El que las personas puedan sentir, percibir que controlan una par-

te de su vida dentro de un espacio en el que el control es mínimo, prácticamente inexistente. Sencillamente con el hecho de que puedan aceptar o no, tanto si aceptan como si no, están ejerciendo su capacidad de decidir, están controlando. Creemos que esto es potentísimo para una persona que tiene que pedir permiso para las cosas mínimas de su vida. Cualquiera que sea su voluntad de cara a la mediación, está ejerciendo su derecho y es totalmente respetado. Pero es curioso que cuando no se quieren encontrar con la otra persona, sólo con el mínimo trabajo previo que hemos podido realizar, se ven las relaciones pacificadas. Sólo con eso. Lo que percibimos, y ellos así lo manifiestan muchas veces, es la liberación de haberse quitado un peso de encima y demostrarse a ellos mismos, a sus compañeros, a los funcionarios, que son capaces de sentarse a hablar, es muy potente para ellos.

Por lo que comentas entiendo que la mediación penitenciaria va más allá de la resolución de un conflicto concreto, se plantea entonces también como el aprendizaje de habilidades concretas. ¿Cómo influye esto en los internos a la hora de enfrentarse a futuros conflictos tanto dentro como fuera ya del sistema penitenciario?

La mediación es una intervención muy puntual pero muy potente. Es verdad que sería fantástico y de hecho las nuevas líneas de trabajo van en esa dirección, el poder trabajar en habilidades más allá de la intervención puntual. Realizar seguimientos grupales en los que trabajar más intensamente todo esto, hacer talleres en gestión de conflicto para poder asentar todos estos aprendizajes sería muy positivo para la convivencia dentro de la cárcel. Pero simplemente el que la persona se vea diferente de lo que habitualmente se ha podido ver a la hora de resolver sus conflictos, por un lado, les da una percepción diferente de sí mismos, de que son capaces de solucionar sus conflictos de una forma distinta y además es curioso pero la reincidencia es cero

entre dos personas que han tenido un mismo conflicto. Nunca más han vuelto a tener un conflicto violento. Estoy segura de que han vuelto a tener conflictos pero no han llegado a la violencia. Entendemos que de alguna manera han encontrado una forma distinta de solucionar sus problemas sin necesidad de agredirse. Entendemos que es un aprendizaje potente, puntual sí, pero potente, y abre nuevas vías. No somos capaces tampoco de calibrar el impacto para una persona de la vivencia de una experiencia diferente de sus habilidades y de sí mismo.

La respuesta de evitación ante un conflicto es inviable en este entorno, ¿Cómo afecta esto al desarrollo del conflicto?

Por un lado están obligados a compartir un espacio, sólo se liberan de ello cuando la institución ha conocido del conflicto y no es su propósito que así sea. Por otro lado porque, como decíamos, la comunicación no es un valor en alza dentro de prisión, además sienten que les sitúa en una posición de desventaja. El hecho de que ellos cambien esa visión y que entiendan que es mucho más valiente sentarse delante de la otra persona y preguntar -"a ver qué te pasa, por qué ha pasado esto", es más valiente que no ir por detrás y clavarles un pincho; se trata sin embargo de un cambio respecto a su código que cuesta cambiar. No obstante, la cultura de paz es una cuña que va entrando poco a poco y va cambiando desde la base muchas cosas que no somos capaces de medir pero entendemos que vamos dando pasos en esa dirección.

El objetivo de intervención no es sólo es la resolución del conflicto puntual sino el trabajo en una comunidad muy cerrada y compleja, donde las relaciones son difíciles y donde el conflicto violento es normal, y muy efectivo además. La mediación tiene como objetivo que esas personas se percaten de ello, pero que también se den cuenta de que esto se puede cambiar, que la palabra y la mira-

da directa y honesta son capaces de ayudarles a convivir de forma más pacífica.

A la hora de trabajar con población reclusa y dadas las características particulares que has comentado, los objetivos de trabajo a la hora de realizar una mediación entiendo son más amplios que la propia resolución de un conflicto puntual. ¿Cuáles son los objetivos de intervención?

Nosotros trabajamos dentro del marco de justicia restaurativa. Nuestro propósito principal es la pacificación de las relaciones. Más allá de conseguir un acuerdo, más allá de que las personas cumplan con un protocolo de mediación con unas fases y demás, nuestro propósito es que esas personas encuentren la forma de no necesitar la venganza, de pacificar su desacuerdo, independientemente de que se encuentren o no. Bien es cierto que el propósito de la mediación es ese encuentro, que esas personas hablen, escuchen, solucionen y se reconcilien. Pero más allá de esto, hay ocasiones en las que las personas dan por resuelto el conflicto después de la elaboración del mismo en las fases individuales de la mediación y manifiestan su deseo de no encontrarse con la otra persona pero dar el conflicto por pacificado. Son los menos, pero para nosotros hemos cumplido el propósito.

¿Qué particularidades consideras que tiene la mediación penitenciaria con respecto a otro tipo de mediaciones?

El contexto en el que se desarrolla, que es cerrado y que no permite al equipo quizás la libertad de movimiento que cualquier otro contexto pueda tener, es muy diferente a otro tipo de mediaciones. En prisión estamos sometidos a un protocolo y una burocracia de la que también formamos parte y que limita en cierta medida la posibilidad de intervenciones más flexibles.

Ese código carcelario del que hablamos anteriormente es también un factor característico de la mediación en este ámbito e influye bastante como ya he-

mos señalado. Está siempre muy presente a lo largo de todo el proceso y también hay que tenerlo en cuenta a la hora de mediar.

Las influencias externas al proceso que en todas las mediaciones hay que conocerlas y trabajarlas mínimamente, aquí son muy importantes. Muchas veces se malogran procesos porque no hemos podido controlar la influencia de terceros, de compañeros de patio, de compañeros de celda o de la madre de cada uno. Es probable que no las podamos eliminar pero sí debemos intentar elaborarlas y quizá neutralizarlas.

Además, yo creo que el propio ritmo del proceso es diferente, especialmente respecto al peso que se concede a la parte individual y esto que marca la diferencia con otro tipo de mediaciones.

Lleváis muchos años trabajando en mediación penitenciaria. ¿Cómo ves el futuro?

El futuro es incierto, como hemos dicho llevamos muchos años en los que la evolución ha sido grande pero lenta y muy costosa. Para nosotros el futuro ideal sería que la mediación estuviera presente en todas las prisiones de España, que se entendiese que dentro de la prisión no es imprescindible la respuesta sancionadora sino que es posible manejar los conflictos de otra forma y que la mediación puede ser una de ellas. Entendemos que debería existir personal externo profesionalizado que lo ejerciese, pero dada la coyuntura actual, social y económica es irreal este planteamiento. La idea es que cada vez se vaya extendiendo a más centros y cada vez más se puedan trabajar los conflictos de manera distinta. La nota positiva está en que todos los que estamos en esto desde hace muchos años vemos cómo cada vez va creciendo el número de centros y el número de profesionales, la cultura de paz está cada día más presente en nuestras vidas, se abre como una red cada vez más densa y extensa, en todos los contextos y situaciones, también en prisión, así lo esperamos.

REVISTA de MEDIACIÓN

En su apuesta por apoyar las buenas prácticas profesionales, la investigación y el desarrollo de la mediación, la reflexión teórica, metodológica, ética y práctica de nuestra actividad y la formación permanente de los profesionales, desea un año más seguir reconociendo la labor de los autores más relevantes del año. Por ello,

**Otorga el reconocimiento de
obra de gran interés profesional del año 2012**



A “Mediación familiar en búsqueda de orígenes: el encuentro con mi espejo biológico”

por su incursión en un ámbito totalmente novedoso de la mediación y por aproximarnos a una realidad de gran calado social, todo ello con adecuada síntesis y desde un doble enfoque, el humano de los propios relatos de los protagonistas y el profesional en busca de respuestas y propuestas de actuación.

FICHA TÉCNICA:

Mediación familiar en búsqueda de orígenes: el encuentro con mi espejo biológico
Jaime Ledesma del Busto, Ana Berástegui Pedro-Viejo, Enrique Vila Torres
ISBN: ISBN: 9788493894825
296 Págs.
Editorial Grupo 5



Y a “No más conflictos. Cómo resolver tensiones, diferencias y problemas en las organizaciones”

por su adecuada reflexión sobre el cambio en las organizaciones que, en un momento de crisis como el actual, invita a la reconsideración de nuestros postulados más básicos sobre las relaciones humanas en el trabajo y sobre la resolución de conflictos en este ámbito.

FICHA TÉCNICA:

No más conflictos. Cómo resolver tensiones, diferencias y problemas en las organizaciones
Josep Redorta
ISBN: ISBN: 9788449326998
192 Págs.
Editorial Paidós - Empresa

Instituto Motivacional Estratégico **imotiva**

Es una asociación independiente, interdisciplinar, compuesta por profesionales del ámbito psicológico, jurídico y social de larga trayectoria y probada experiencia.

IMOTIVA presta servicios profesionales de calidad e integrales de atención a las personas y a las organizaciones.

MISIÓN

Profundizar en nuestros ámbitos de intervención desde una visión integradora, humanista, creativa e innovadora.

FINES

- Fomentar la integración de conocimientos y experiencias.
- Impulsar buenas prácticas y de calidad.
- Fomentar el intercambio de experiencias desde un enfoque interdisciplinar.
- Propiciar la mejora profesional y la formación continua.
- Crear espacios de reflexión e innovación profesional.
- Difundir nuestra visión, misión, valores y actuaciones por los distintos medios, tanto a nivel nacional como internacional.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- Psicología, Psicoterapia y Salud Mental
- Mediación, Gestión y Resolución de Conflictos
- Asesoramiento y Asistencia Jurídica
- Coaching
- Intervención Motivacional Estratégica
- Trabajo Social y gestión de Servicios Sociales
- Educación y Orientación Escolar
- Formación a profesionales
- Publicaciones especializadas
- Traducción e Interpretación especializada en intervención social

CURSOS 2013-14 – PRÓXIMAMENTE EN WWW.IMOTIVA.ES

- CURSO DE MANEJO DE ESTRATEGIAS DE ENTREVISTA EN EL MARCO CLÍNICO COGNITIVO-CONDUCTUAL INTEGRADOR
- CURSO DE INTRODUCCIÓN Y APLICACIÓN DE TÉRAPIAS DE TERCERA GENERACIÓN
- CURSO DE MEDIACIÓN MOTIVACIONAL ESTRATÉGICA
- CURSO DE TERAPIA DE PAREJA DESDE VISIÓN INTEGRADORA: MOTIVACIONAL, COGNITIVO-CONDUCTUAL, SISTÉMICA Y PSICODINÁMICA
- CURSO DE TERAPIA INFANTIL DESDE VISIÓN INTEGRADORA: COGNITIVO-CONDUCTUAL, SISTÉMICA Y PSICODINÁMICA
- CURSO DE TERAPIA PARA ADOLESCENTES Y FAMILIAS DESDE VISIÓN INTEGRADORA: MOTIVACIONAL, COGNITIVO-CONDUCTUAL, SISTÉMICA Y PSICODINÁMICA
- CURSO MONOGRÁFICO DE TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN E HIPERACTIVIDAD (TDAH)
- CURSO MONOGRÁFICO DE ACOSO ESCOLAR
- CURSO MONOGRÁFICO DE VIOLENCIA DE GÉNERO. VISIÓN INTEGRAL DE INTERVENCIÓN. ATENCIÓN A LOS MENORES.

Más información en: www.imotiva.es