

MEDIACIÓN

PENITENCIARIA

MEMORIA 2009-2010

***ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN
PARA LA PACIFICACIÓN DE
CONFLICTOS***

INTRODUCCIÓN

Fieles a nuestra cita anual, presentamos testimonio del trabajo realizado con ahínco y dedicación por parte del equipo de mediadores de la *Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos* que, un año más, mantienen de manera altruista su labor, compaginándola con sus respectivos deberes personales, familiares y profesionales.

Por ello la presente Memoria tiene por objeto ofrecer los resultados del trabajo realizado a lo largo del periodo Septiembre 2009 a Julio de 2010 en el Centro Penitenciario de Madrid III, Valdemoro.

Durante este periodo se han iniciado un total de 41 mediaciones, de las 58 propuestas por el centro; esto supone un 71% del total de las mediaciones que acceden al servicio de mediación, dato algo más sobresaliente que en años anteriores. Parece necesario sin embargo un análisis más detallado tanto de éste como del resto de los datos que serán desglosados más adelante.

La presente Memoria se articula en torno a los siguientes puntos:

1. Equipo
2. Metodología
3. Resultado de las mediaciones
4. Dificultades actuales
5. Mejoras presentes y futuras
6. Conclusiones

1. EQUIPO

Tras cinco años de funcionamiento en Madrid III, interrumpido únicamente durante el período estival, el elenco de profesionales que han dado forma a este equipo ha sido variado y variable, pero siempre compuesto de personas absolutamente interesadas por el medio penitenciario y por la mediación, y que desde ahí han querido dedicar su tiempo a mejorar algo la calidad de vida y de las relaciones dentro de prisión.

A lo largo del curso laboral 2009-2010 el equipo de mediación del Centro Penitenciario de Valdemoro ha estado compuesto por cuatro mediadores profesionales, que han trabajado permanentemente a excepción de una de ellas, que ha permanecido de baja desde los meses de octubre de 2009 a marzo de 2010. Además, se ha contado con la participación de tres mediadores en prácticas que, si bien no han participado activamente en las mediaciones, han permitido la mayor agilidad en el equipo, dado que las sesiones siempre se realizan en un formato de comediación (dos mediadores).

Al igual que en años anteriores, el acceso al Centro de los mediadores profesionales se ha realizado a través de pase permanente, puesto que todos ellos contaban con el mismo de años anteriores. Sin embargo, para los mediadores en prácticas no ha sido posible la obtención del mismo, siendo necesario el funcionamiento desde la temporalidad de los pases y los posibles incidentes a la hora de acceder a los

módulos. Este hecho ha sido debido, al parecer, a incidencias ajenas al propio Centro pero que han repercutido directamente en el trabajo del personal interno y externo.

Debido a cuestiones de organización y en aras de dar mayor fluidez al trabajo, se ha visto aconsejable la distribución del equipo de mediación en dos subequipos con horarios alternativos. De este modo, se ha mantenido vigente el horario de años anteriores (**viernes de 10 a 13 horas**) y se ha sumando a este horario la franja de **17 a 19:30 horas** una tarde por semana, a elegir por los propios mediadores. Gracias a este doble espacio, se ha podido ampliar el número de casos trabajados y dar cabida a un mayor volumen de trabajo.

El equipo ha estado compuesto por los siguientes miembros:

MEDIADORES PROFESIONALES:

Francisca Lozano Espina (desde marzo de 2005)
Laura Aguilar Arévalo (desde noviembre de 2007)
Gonzalo Caro Sagüés (desde noviembre de 2008)
Luz Lozano Pérez (desde noviembre de 2008)

MEDIADORES EN PRÁCTICAS (desde diciembre de 2009):

Virginia Rodríguez Fragoso
Rita Sánchez Ortiz de Zárate
Enrique del Barrio Bausela

2. METODOLOGÍA

En cualquier contexto en que se realice una mediación es necesario tener en cuenta que ésta exige un ritmo, de unos tiempos establecidos que pueden ser observados de manera más o menos estricta, pero sobre todo exige de un proceso en el que cada fase permite que el trabajo fluya y permita el encuentro entre las personas.

Lo mismo ocurre con la mediación penitenciaria. Su ritmo está pautado y, aunque los tiempos varían, es crucial que se sucedan las diferentes etapas de trabajo y se pase por todas para conseguir el objetivo final: ofrecer un espacio a las personas para el diálogo, la escucha, el respeto y si es posible, el acuerdo que ponga fin a su desencuentro; la conclusión año tras año es que lo importante es el proceso, aunque también el fruto del mismo, ya que mediante el acuerdo se mide el éxito de la mediación a nivel administrativo.

Dicho esto, es menester pasar a presentar las distintas fases que articulan el proceso de mediación penitenciaria, aclarando que siguen siempre esta continuidad, aunque el tiempo dedicado a cada una de ellas es absolutamente variable y siempre dependiente de las peculiaridades de las personas que participan y las circunstancias regiminales que rodean dicha mediación:

I. Fase de derivación

Existen tres procedimientos de derivación a través de los que los expedientes pueden acceder al servicio de mediación:

- * Listado de incompatibilidades: entregado de forma regular por la Subdirección de Régimen y que suponen la continuidad del trabajo. Al igual que en años anteriores, la coordinación con los Instructores ha sido muy efectiva y satisfactoria, ya que ha sido posible un trato cercano y cordial que ha permitido dar solución de manera rápida a gran parte de las incidencias que hayan podido ocurrir.
- * Instancias que los propios internos presentan al Director, en las que solicitan entrevista con los mediadores.
- * Casos con expediente sancionador incoado: son expedientes facilitados por el Instructor referentes a conflictos acaecidos con anterioridad, para los que se cuenta con un plazo en el que presentar los resultados de la mediación, previo a la reunión de la Comisión Disciplinaria que decide respecto al conflicto en cuestión.

II. Fase de acogida e información

Se trata del primer encuentro de los mediadores con cada uno de los internos implicados. Se realiza a través de una entrevista semiestructurada que persigue los siguientes objetivos:

- * Presentación de los mediadores, de la Asociación y del proceso de mediación penitenciaria como una oportunidad para resolver el conflicto de manera pacífica y dialogada.
- * Invitación a participar en la mediación a través de la libre decisión a hacerlo o no, decisión que, en última instancia, es absolutamente respetada por los mediadores.
- * Permitir la ventilación emocional referente al conflicto y a la situación vital del interno.
- * Generar confianza en los mediadores asegurando la confidencialidad, neutralidad e imparcialidad de los mismos.
- * Explicación de las normas básicas de la mediación y del papel del mediador.
- * Obtención de información acerca de cada uno de los implicados, del conflicto y de la situación regimental de las personas.

III. Fase de aceptación y compromiso

Tras el primer contacto con las partes enfrentadas y la aceptación de cada uno de ellos de la participación en el proceso, se escala un peldaño en el nivel de compromiso y de análisis de lo ocurrido entre ellos, al igual que el papel de cada uno de ellos en la disputa. Objetivos de la fase de aceptación y compromiso:

- * Aceptar y comprometerse ambas partes a respetar las reglas del juego de la mediación, como un proceso aceptado voluntariamente, y con la orientación positiva de que el mismo pueda gestionar el conflicto por vías pacíficas y por medio del diálogo. El mediador se reserva el derecho de cortar el proceso si estos criterios no se cumplen.
- * Trabajar la autorresponsabilización en el conflicto y el compromiso de no agresión en el espacio de la mediación.
- * Juntar a las partes por primera vez desde la catalogación de incompatibilidad o desde el conflicto para sentar las bases que permitan la mediación.

IV. Fase de encuentro dialogado

Se trata del espacio dedicado al diálogo y al encuentro entre las partes, como su nombre indica. Es un momento de especial importancia, ya que ha sido muchas veces anticipado desde el inicio del proceso y pone fin a la incertidumbre que la ocasión merece. Persigue estos objetivos:

- * Facilitación del encuentro interpersonal orientado a la resolución del conflicto, de una forma pacífica y dialogada, como forma alternativa a la habitual en el entorno penitenciario.
- * Permitir la obtención de un acuerdo que ponga fin a la desavenencia o, al menos, asegurar las bases para que ese acuerdo se pueda alcanzar en un espacio más íntimo.
- * Disminuir la ansiedad propia del conflicto, al permitir que las partes se encuentren y puedan hablar cara a cara, sin intermediarios ni malentendidos, haciéndose plenamente responsables de lo que ocurre entre ellos.
- * La firma del acuerdo que recoja la voluntad de los implicados. A pesar de no ser el fin último de la mediación penitenciaria, es importante como recurso para atestiguar el encuentro entre personas y que éstas se puedan beneficiar reglamentalmente si procede.

V. Fase de seguimiento

Éste es el momento en que los mediadores retoman el contacto con las personas que han participado en la mediación tras la finalización de la misma. Objetivos de la fase de seguimiento

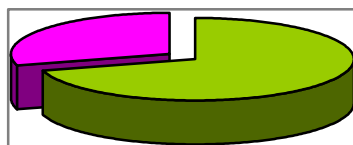
- * Entrega del Certificado de Participación en la Mediación a los internos implicados.
- * Seguimiento de la efectividad de la convivencia pacífica tras haber llegado al acuerdo de mediación.

3. RESULTADOS

3.1. Número de mediaciones propuestas por el Centro Penitenciario

En el período comprendido entre septiembre de 2009 y julio de 2010, el servicio de Mediación Penitenciaria ha recibido por parte del Centro Penitenciario de Valdemoro un total de **58 propuestas de mediación**, esto es, conflictos ocurridos dentro del centro, junto con incompatibilidades de internos destinados en Valdemoro. De estos 58 expedientes únicamente **41 (71%) han llegado a acceder a la medición**, siendo **inviable el inicio de los 17 casos restantes (29%)** debido a distintos motivos que serán expuestos más adelante.

MEDIACIONES PROPUESTAS POR EL C.P.	Total	%
MEDIACIONES INICIADAS	41	71%
MEDIACIONES NO INICIADAS	17	29%
Total	58	100

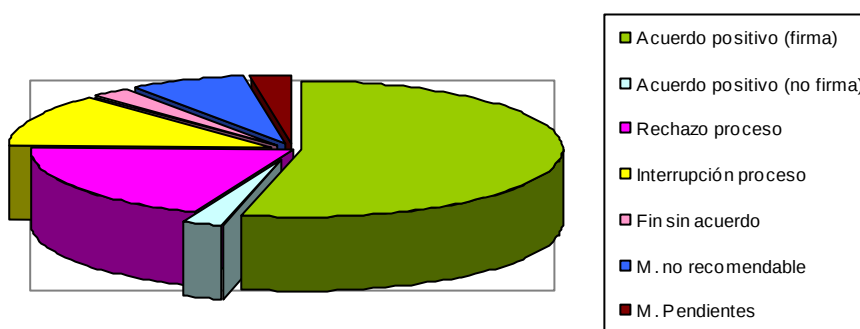


3.2. Resultados de los procesos de mediación iniciados

Del total de los 41 expedientes para los que ha sido posible iniciar el trabajo de mediación, en el **57% de los casos ha concluido el proceso con acuerdo positivo (23 expedientes)**. Del 43% restante, es necesario destacar que no han ofrecido un acuerdo positivo debido a diferentes motivos que serán desarrollados a continuación. No obstante, para 1 de esos casos (2%) se trata de una mediación cuyo desenlace queda pendiente para la reincorporación del equipo al nuevo curso laboral en el mes de septiembre.

De este modo, la distribución de los expedientes según su resultado permanece de la siguiente manera:

MEDIACIONES INICIADAS	Total	%
ACUERDO POSITIVO CON FIRMA	22	55%
ACUERDO POSITIVO SIN FIRMA	1	2%
RECHAZO DEL PROCESO POR UNA DE LAS PARTES	8	20%
INTERRUPCIÓN DEL PROCESO	5	12%
FIN SIN ACUERDO	1	2%
MEDIACIÓN NO RECOMENDABLE	3	7%
MEDIACIONES PENDIENTES	1	2%
Total	41	100%

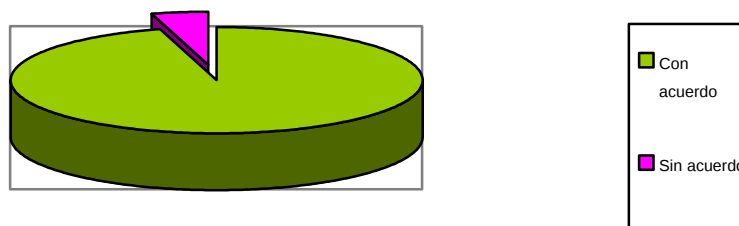


3.3. Casos con resultado positivo

De las **41 mediaciones en las que se ha trabajado**, **23 (57%) han concluido con fin positivo**; para 22 de ellas (55%) este acuerdo positivo se ha traducido en la firma de un acuerdo por parte de los implicados, suponiendo un 2% el único caso (1 caso) en el que el resultado ha sido positivo igualmente a pesar de que no haberse formalizado a través de la firma de un documento, sino sólo mediante la expresión verbal de las personas participantes.

Tal y como se ha indicado previamente, de las **41 mediaciones en las que se ha trabajado**, **22 han concluido con fin positivo**. De ellas, suponiéndolas en un 100%, en el 96% se ha logrado la firma de un documento acreditativo del acuerdo que pone fin al conflicto, y en 1 único caso (4%) no se realizó un acuerdo expreso, a pesar de que se dio el conflicto por finalizado por ambas partes.

MEDIACIONES CON RESULTADO POSITIVO	Total	%
CON FIRMA DE ACUERDO	22	96%
SIN FIRMA DE ACUERDO	1	4%
Total	23	100



Respecto al caso único en que se considera *fin positivo sin acuerdo*, se trata éste de un proceso especial de mediación, que cobra todo su sentido en el contexto en que este trabajo se realiza: al ser uno de los principales objetivos de la mediación penitenciaria la reducción de los niveles de ansiedad de los internos, el hecho de eliminar tensiones entre ellos, aunque sea de manera informal, permite un nuevo acercamiento entre los implicados sin la expectativa de la concatenación de conflictos esperable. La simple elaboración cognitiva del conflicto, tanto del papel propio en el mismo, como de la atribución causal, y del esfuerzo por entender la posición del otro, permite la ventilación emocional necesaria y difícil en este contexto, junto con la comprensión del episodio desde una perspectiva diferente. Es por ello que, a pesar de tratarse de un procedimiento poco habitual, en ocasiones resulta absolutamente válido de cara a lograr uno de los objetivos principales, esto es, la pacificación de las tensiones en prisión.

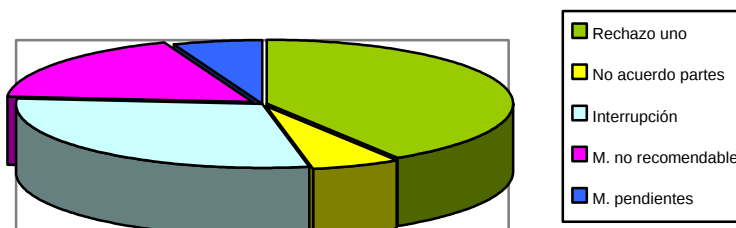
Del grueso de las mediaciones con firma de acuerdo, es necesario destacar el efecto enormemente positivo que para estas personas ha supuesto su participación en la mediación, ya que se trata todos ellos de casos en los que **la no reincidencia en la conflictiva con el mismo interno ha sido igual a cero**. Por este motivo, es posible considerar que las personas que han llegado a un acuerdo a través de la mediación han logrado encontrar un espacio en el que superar sus dificultades (no cabe duda que, puesto que siguen conviviendo, habrán tenido alguna otra diferencia entre sí) sin el uso de la violencia. Por tanto, **han sido capaces de interiorizar los principios de diálogo, escucha y respeto de los que la mediación se nutre, e integrarlos en su repertorio de conductas de afrontamiento**.

3.4. Casos sin acuerdo

Existe un 43% (17 casos) del total de las 41 mediaciones en las que ha sido posible iniciar el trabajo, en las que **no se ha logrado un resultado positivo** traducido en la firma de un acuerdo. Para la comprensión de los diferentes motivos que así lo han propiciado se pueden realizar las siguientes aclaraciones:

- * En **7 de los 17 casos (41%)** no se ha establecido siquiera contacto con todas las partes, debido al **rechazo del proceso de uno de los internos**. Con el fin de prevenir nuevos conflictos se considera oportuna la paralización del proceso una vez obtenida la negativa a participar en el mismo por parte de cualquiera de los implicados.
- * En **1 caso (6%)** no se llegó a la redacción de un **Acta de Acuerdos** entre los interesados. A pesar del problema que esta situación podría haber suscitado, no se ha constatado la existencia de nuevo conflicto entre los internos participantes, por lo que parece evidente que la mediación resultó útil, si no para llegar a un compromiso final, sí para poner fin a las tensiones existentes entre esas personas.
- * Para **5 casos (29%)** no se pudo mantener la continuidad del proceso por motivo del **traslado** de alguno de los participantes tras haber dado inicio a la mediación.
- * **3 expedientes (18%)** corresponden a casos en que fue el equipo de mediación el que consideró **poco recomendable** mantener la continuidad del proceso por diferentes motivos basados siempre en criterios profesionales de reducción de riesgo de nuevos enfrentamientos, o ante la debilidad del compromiso de no agresión por parte de uno o ambos implicados.
- * **El caso restante (1 caso), correspondiente al 6%,** queda pendiente de concluir tras la reincorporación al trabajo nuevamente en septiembre. Este hecho, que no es en absoluto frecuente, se debe a la confluencia de distintos factores regimentales de ambos internos (los dos en primer grado) que han hecho imposible mantener la continuidad del proceso dentro de los parámetros temporales habituales.

CASOS SIN ACUERDO, Motivos:	Total	%
RECHAZO POR UNO DE LOS IMPLICADOS	7	41%
FALTA DE ACUERDO DE LAS PARTES	1	6%
INTERRUPCIÓN	5	29%
CRITERIO DE LOS MEDIADORES (no recomendable)	3	18%
MEDIACIONES PENDIENTES	1	6%
TOTAL	17	100%

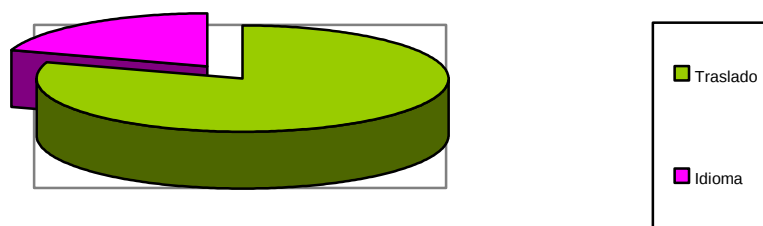


A la vista de estos resultados hay que destacar el efecto renovador que sobre el conflicto tiene la mediación, a pesar de la no continuidad del proceso. En muchas ocasiones el feedback que los mediadores han obtenido, incluso de internos que no han deseado continuar con la mediación, ha sido de liberación de parte de la carga que el episodio les había supuesto, y su decisión de no tomar represalias ni volver a actuar en contra del otro implicado, a pesar de negarse a establecer un contacto directo con él en el espacio que la mediación le ofrece.

3.4.1. Mediaciones interrumpidas

A pesar de que este año lo habitual ha sido concluir las mediaciones iniciadas, ha existido un porcentaje nada despreciable de expedientes (12% del total de las mediaciones iniciadas) en los que ha sido obligado el cierre de los mismos. De los 5 casos en los que se ha observado esta incidencia, en 4 de ellos ha sido debida al traslado de alguno de los internos con los que se había iniciado el proceso y en 1 caso el motivo ha sido la dificultad idiomática lo que ha hecho inviable la continuidad del proceso.

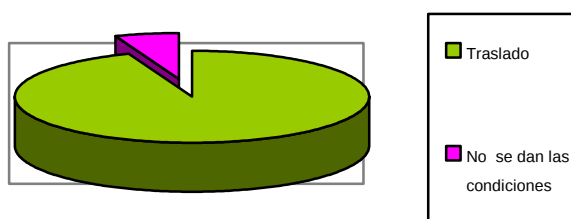
MEDIACIONES INTERUMPIDAS. Motivos	Total	%
TRASLADO	4	80%
DIFICULTADES IDIOMÁTICAS	1	20%
Total	26	100



3.5. Mediaciones no iniciadas

De los 58 expedientes que han accedido al servicio de mediación, se ha establecido contacto con las personas enfrentadas en 41 casos (71%). Por lo tanto, para **los 17 expedientes restantes (29%) no ha sido posible iniciar el proceso** debido a distintos motivos que principalmente tienen que ver con el traslado de alguno de los implicados (94% de los casos) en el caso restante (6%) no se dieron las condiciones oportunas para comenzar el trabajo.

MEDIACIONES NO INICIADAS. Motivos:	Total	%
TRASLADO A OTRO C.P.	16	94%
*NO SE DAN LAS CONDICIONES	1	6%
Total	17	100%



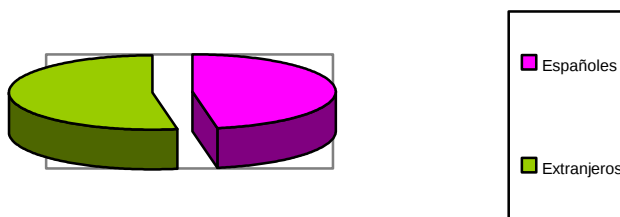
3.5. Total de internos contactados: nacionalidad

En cuanto a la población penitenciaria atendida, que asciende a un total de **106 internos**, el **47% (50 personas)** han resultado ser de **nacionalidad española**, mientras que el **53% restante corresponde a personas extranjeras (56)**.

A pesar de que el número de internos participantes en los conflictos que han accedido al servicio de mediación es superior al presentado, únicamente se presenta la contabilización de aquellos con los que se ha establecido contacto, aunque sea en una única ocasión.

Al tratarse además de nacionalidades muy variadas, el proceso de mediación se ha visto perjudicado en alguna ocasión, no sólo por la dificultad idiomática, sino también por la proveniencia de culturas muy diferentes y las distintas formas de entender las relaciones y los conflictos. Este hecho, que en algún momento ha podido suponer un handicap para la mediación, también ha permitido el enriquecimiento de la experiencia y ha ampliado el abanico de situaciones ante las que trabajar.

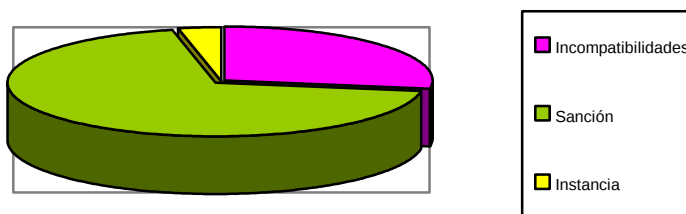
NACIONALIDAD DE LOS PARTICIPANTES	Total	%
ESPAÑOLES	50	47%
EXTRANJEROS	56	53%
Total	80	100



3.6. Procedencia de la demanda: derivación

Tomados como referencia el total de 58 expedientes facilitados por la Administración, la distribución según el modo de acceso sería la siguiente:

TIPO DE DERIVACIÓN DE EXPEDIENTES	Total	%
INCOMPATIBILIDADES	16	28%
EXPEDIENTE SANCIONADOR	40	69%
**INSTANCIA A DIRECCIÓN	2	3%
Total	58	100%



Tal y como más arriba se expone, en las tres modalidades de acceso es necesaria una estrecha colaboración con el Centro, ya que es sólo gracias a ésta que es posible acceder a los internos para poder acompañarles en la solución de sus conflictos a través de la mediación.

4. DIFICULTADES ACTUALES

A lo largo de los años de trabajo en el Centro Penitenciario de Valdemoro, han ido apareciendo dificultades que han ido solventándose desde la dedicación y la buena práctica, tanto del personal interno directamente implicado, como del externo que compone el equipo de mediación. En especial, es necesario hacer mención del Equipo

de Instrucción, con el que se ha mantenido la más estrecha de las colaboraciones, así como de la Dirección y las distintas subdirecciones (Régimen, Tratamiento y Seguridad) con las que se han resuelto diferentes incidencias siempre desde el más amable de los tratos.

No obstante la práctica diaria y el paso del tiempo, surgen nuevas dificultades que obligan en ocasiones a revisar los protocolos de funcionamiento y a buscar soluciones que optimicen el trabajo de las personas que a ello dedican su tiempo y energía. Estas dificultades han sido las siguientes:

1. Al tratarse Valdemoro de un centro penitenciario de acogida de presos preventivos, ha sido frecuente, un año más, el contacto con internos carentes de interés en la mediación y en la búsqueda de soluciones para los conflictos que a su paso por el centro se hayan encontrado. Es por esto que ha existido un porcentaje elevado de rechazos a la propuesta de mediación, lo que ha obligado a cerrar el proceso sin contactar siquiera con la otra parte implicada (7 casos, correspondientes al 41% del total de casos en que no se ha logrado acuerdo).
2. A lo largo de este año de trabajo, se ha percibido cierta falta de coordinación interna por parte del personal penitenciario tratándose de transmitir el protocolo de actuación a los diferentes equipos de mediación, sobre todo a la hora de realizar el Encuentro Dialogado en los casos de segundo grado y en todo el proceso de mediación (Fase de Acogida y Encuentro Dialogado) en los casos de primer grado en el módulo 4. A pesar de la trayectoria estable del servicio de mediación, y del ritmo de funcionamiento mantenido hasta la actualidad, han sido cambiados algunos de los procedimientos vigentes hasta el momento y que estaban ofreciendo buenos resultados, lo que ha dado pie a confusión y ocasionales desencuentros entre funcionarios y mediadores.
3. En relación a lo anteriormente citado, se han observado ciertas resistencias por parte de los funcionarios a permitir el encuentro incluso de los internos calificados como incompatibles, a pesar de resultar algo asimilado bastante tiempo atrás por la gran mayoría de los funcionarios de seguridad, puesto que es absolutamente necesario para dar continuidad al trabajo en mediación. Es posible entender que estas dificultades hayan sido fruto de la confusión surgida a raíz de los cambios en las directrices seguidas y que posiblemente puedan ser solventadas para la próxima campaña de trabajo.
4. Un año más, la lentitud en la tramitación de los pases permanentes ha provocado a veces que el equipo no pudiese ofrecer su óptimo rendimiento, viéndose obligado en alguna ocasión a regresar sin haber podido acceder a los módulos, suponiendo una jornada de trabajo perdida para los profesionales que hasta allí se trasladaron. La solución planteada por la subdirección correspondiente permitió el mantenimiento del ritmo de trabajo (ampliación del tiempo de los pases temporales), aunque no ofrece una solución definitiva para futuras ocasiones en que nuevamente se deban tramitar pases para nuevos miembros del equipo.
5. Para **5 casos (22%)** no fue posible la continuidad del proceso debido al **traslado** de alguno de los participantes una vez iniciada la mediación. Este hecho, si bien se ha visto minimizado lo largo del último año de trabajo, mantiene aún así una frecuencia más alta de lo esperable. Las labores de coordinación con la Oficina de Instrucción han permitido el descenso de esta

incidencia (como es posible comprobar en el dato referente a *mediaciones no iniciadas por traslado*), aunque sigue manteniéndose dentro de unos niveles mejorables.

6. Tal y como queda recogido en el punto 2 referente a *metodología*, una de las vías de acceso de la demanda son las instancias que los propios internos presentan al Centro y que deben ser remitidas por el mismo al equipo de mediación. Sin embargo, durante los últimos meses se ha observado que esta vía parecía no estar del todo abierta, ya que se han recibido peticiones informales de mediación en los pasillos por parte de internos que aseguraban haber presentado la Instancia, algo de lo que no se ha tenido constancia.

5. MEJORAS PRESENTES Y FUTURAS

Tras varios años de estrecha colaboración entre la Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos y el Centro Penitenciario de Valdemoro han surgido multitud de situaciones que han debido ser resueltas y que han dado pie a mejoras en el funcionamiento del servicio de mediación. No obstante, continúan surgiendo, como es lógico, retos que ponen a prueba a los profesionales y que exigen de soluciones creativas a nuevos y viejos problemas:

- A. A pesar de que se ha intentado establecer con anterioridad al inicio del expediente la posibilidad de traslado de alguna de las partes enfrentadas, no se ha podido realizar de manera efectiva en 5 casos. Por este motivo, en el 12% de las mediaciones iniciadas ha sido necesario paralizar el proceso, debido a la marcha de alguno de los implicados a otro Centro Penitenciario. Esta incidencia provoca disminución de la efectividad del trabajo en mediación, ya que se destinan recursos a casos que no podrán ser finalizados. Posiblemente esta situación podría ser resuelta activando algún tipo de filtro más potente, el cual garantice que los casos con los que se va a mediar incluyen a internos que aún se encuentran en el centro y con los que se podrá dar continuidad al proceso.
- B. En relación al punto anterior, también podría resultar de ayuda especificar en la lista de mediaciones o en los partes aquellos internos que solo estén de paso en el Centro para practicar diligencias. De este modo se evitaría igualmente el inicio de mediaciones que no podrán ser concluidas. El hecho de tener esa información podría permitir agilizar la marcha de esas mediaciones y poder llevarlas a su fin antes del traslado.
- C. Una de las grandes mejoras a lo largo de este curso laboral ha sido la potenciación de la mediación como medida para la resolución pacífica de conflictos. El hecho de que la Comisión Disciplinaria haya tomado la iniciativa de considerar los resultados de la mediación como un criterio más a la hora de decidir acerca de las sanciones y la situación regimental de las personas, permite deducir el valor que actualmente está siendo otorgado al diálogo y la autorresponsabilización como formas alternativas a la violencia en la solución de los conflictos de convivencia.
- D. A fin de agilizar la tramitación de los pases permanentes, sería conveniente contar con información más clara de los pasos necesarios para cubrir el

procedimiento, ya que incluso para el propio personal penitenciario no resulta del todo palmatorio, convirtiéndose en ocasiones en gestiones engorrosas sobre las que transmiten percibir muy poco control, ya que en última instancia dependen de la Dirección General.

- E. En distintos puntos del desglose de la presente Memoria, se hace alusión a la conveniencia de obtener una nueva Orden de Dirección que ofreciera directrices claras a cumplir por los funcionarios de seguridad, ya que éstos, desde el deseo de cumplir celosamente con su obligación, en ocasiones han mostrado dudas a la hora de permitir el curso natural de la mediación, lo que ha dificultado su ritmo habitual y ha supuesto puntuales desavenencias fácilmente solucionables.
- F. Igualmente, el uso del permiso para facilitar el Encuentro Dialogado en el caso de internos de primer grado ha sido de ayuda en múltiples ocasiones, aunque quizá pudiera encontrarse una manera alternativa de obtenerlo, ya que han existido dificultades puntuales en el caso del equipo de las tardes, que habitualmente trabaja en un horario en que es más complicada la coordinación para cuestiones que surgen de manera espontánea.
- G. Sería muy positivo contar con la posibilidad de coordinar presencialmente todos estos puntos antes del inicio del próximo curso laboral, de forma que puedan cambiarse impresiones y buscar posibles soluciones que resulten satisfactorias para todas las partes.

6. CONCLUSIONES

A través de la presente Memoria se ha desgranado el trabajo realizado por la *Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos* en el Centro Penitenciario Madrid III, Valdemoro durante los meses de septiembre de 2009 a julio de 2010. Un año más los resultados hablan de un trabajo realizado con mimo y dedicación. Para todos los que colaboramos en este proyecto, se trata de una actividad elegida de manera voluntaria, desarrollada al margen de nuestros trabajos, a sabiendas que la recompensa a obtener es la satisfacción recibida cuando las personas logran encontrarse, comunicarse, dialogar y sentirse en paz.

Consideramos que ése es el marco de nuestra labor: ofrecer espacios que den cabida a la cultura de la paz. El fruto consiste en ver cómo las personas aprovechan ese espacio y logran deshacerse de las presiones externas y entenderse, más allá de las diferencias que entre ellos existan.

A lo largo de este año, los datos ofrecen resultados en la línea habitual: **el 57% de los casos en los que se ha iniciado el contacto han concluido con fin positivo**. Se trata de un resultado ligeramente superior a años anteriores, puesto que durante el año 2008-2009, el resultado positivo se contabilizaba en un 50% y en un 53% para el año 2007-2008. Sin embargo, no son los datos los que reflejan los resultados importantes de la labor de mediación, sino que son las tensiones aliviadas, los encuentros producidos, la valentía de las personas que han decidido sentarse *frente* a la persona con la que se sentían *enfrentados* para convertirse en su *aliado* en la búsqueda conjunta de una solución a sus diferencias.

Otro resultado importante es el reconocimiento de las personas que día a día observan y enjuician nuestra labor. A lo largo de este año se han estrechado los lazos entre el equipo de mediación y el personal técnico de Valdemoro: el mayor contacto y conocimiento de la labor mutua ha permitido un interesante intercambio de saberes, que ha dado pie a la planificación de nuevos proyectos que nos redirigen hacia el trabajo grupal con fines más preventivos y formativos, siempre de forma paralela al mantenimiento de la labor en la línea mantenida hasta la actualidad.

Igualmente, el inicio de año laboral ha resultado relativamente diferente a cualquier otro. El cambio de equipo directivo del Centro ha supuesto un nuevo escenario para todos, personal interno y externo. Este año ha exigido un importante esfuerzo de adaptación desde todos los frentes. Ha sido necesaria la revisión de muchas de las claves de funcionamiento y ello ha dado como resultado un nuevo marco de trabajo y unas relaciones fáciles, cordiales y provechosas.

Tal y como más arriba se ha señalado, el trabajo del día a día obliga a tomar decisiones y a superar dificultades. Aquí es donde toda esa confianza mutua permite continuar colaborando para buscar soluciones; este camino no para aquí, por lo que se hace necesario mantener abierta la vía de comunicación, ya que las claves de trabajo pueden seguir variando en la búsqueda de mejores alternativas para un funcionamiento fluido y un agradable clima de trabajo.

Un aspecto francamente positivo de la evolución del pasado año laboral lo supone la celebración del Consejo Social Penitenciario. A pesar de tratarse de algo obligado, su celebración exige de la implicación de la Dirección de cada Centro. En Valdemoro, la iniciativa ha permitido establecer contacto y estrechar lazos laborales a cuantas asociaciones y ONGs desarrollamos nuestra actividad habitualmente.

De dicho Consejo ha sido posible extraer conclusiones provechosas, como la redacción de la Guía de Recursos del Centro Penitenciario, que sin duda facilitará la coordinación entre los distintos profesionales y ámbitos de actuación, permitiendo la adecuación de los ritmos en los distintos frentes de intervención.

Con la confluencia de todas estas circunstancias, parece que en el Centro Penitenciario de Valdemoro se está produciendo una evolución en un sentido más social, de forma que se sientan las bases para una coordinación más estrecha y efectiva por parte de los distintos colectivos que volcamos nuestro esfuerzo en el mismo. No se trata únicamente de las ONGs que de forma altruista mantenemos nuestra labor de años, sino también del equipo técnico del propio centro, que muestra su interés en ofrecer resultados cada vez más efectivos teniendo en cuenta las distintas dimensiones de trabajo y minimizando la duplicidad de esfuerzos esperable de no producirse tal coordinación.

Probablemente uno de los indicadores más potentes que hablan de la efectividad de la mediación penitenciaria es la confianza que la Dirección del Centro ha depositado en la misma, desde el momento en que ha comenzado a tomar en cuenta los resultados de la mediación para la eliminación de sanciones y permitir progresiones de grado cuando lo ha considerado oportuno. Ha sido necesario un largo recorrido para que este camino comience a andarse y, a pesar de que no puede aplicarse de manera indiscriminada, sí parece que se van dando todos los factores para que el cambio se fragüe de manera definitiva. Parece que incluso la Dirección General así lo considera, cuando en la Instrucción 9/2009 hace la siguiente mención: *“Cabe señalar también que los programas de mediación penitenciaria, introducidos en el nuevo catálogo, conforman un dispositivo de carácter educativo para la conciliación y resolución de conflictos ya que facilitan a los sujetos la asunción de su responsabilidad con relación*

a los conflictos en que participan. De igual forma y en la misma línea, estos programas y los de Justicia restaurativa introducen un elemento alternativo generador de aprendizajes positivos de primer orden, que habrá que revertir necesariamente en la pacificación de la convivencia y en la asunción de patrones de comportamiento no violentos”.

Por todo ello, el curso laboral que ahora se cierra, ofrece tintes positivos y supone un empuje importante en el ánimo y motivación del equipo de mediación. No es posible conocer bajo qué condiciones continuaremos, ya que no siempre es fácil la estabilidad del equipo cuando el trabajo se realiza de manera altruista. No obstante, existe un objetivo más allá del lucrativo, que es ofrecer nuestro esfuerzo a las personas en prisión para facilitar su convivencia y sus relaciones, permitiendo un espacio para acercarse al otro, siendo ellos quienes en último término deciden sobre sus vidas. Por todo ello continuamos.