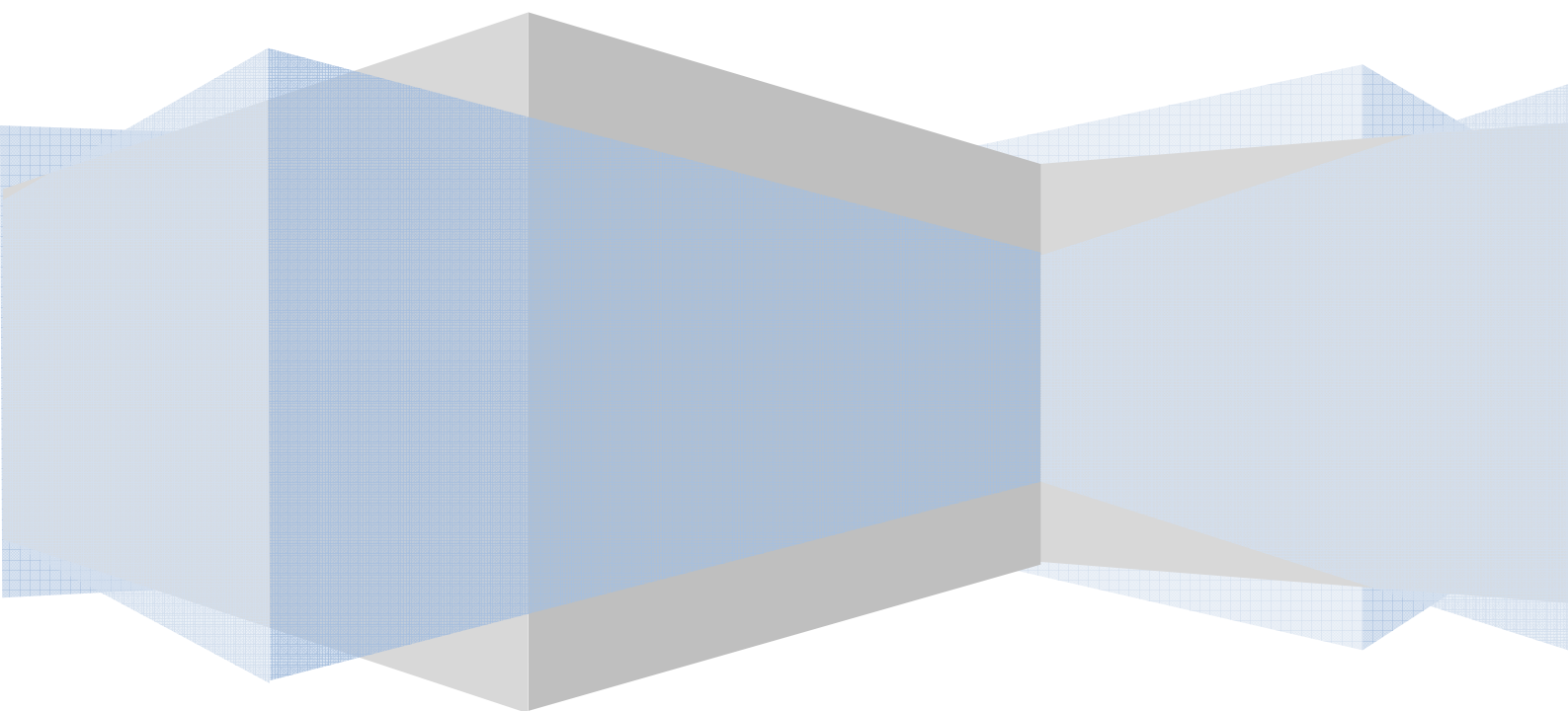


Proyecto Educando en justicia

Fase III: Jueces de paz educativos

Concepción Jiménez Nicolás, M^a José Llor Esteban, Isabel
Ros Orenes, Carmen Ballesta Andonaegui (coordinadora)



1.	Introducción -----	3
2.	Principios en los que se inspira la resolución de conflictos mediante la conciliación/mediación -----	3
3.	Objetivos-----	3
4.	Definición y características del conflicto -----	4
	4.1 Definición-----	4
	4.2 Fundamentos que definen el conflicto y su resolución -----	4
	a. El conflicto es algo natural e inevitable -----	4
	b. Únicamente interesan soluciones de calidad -----	4
	c. Tipología de los conflictos que aportan diferentes elementos a sus soluciones:-----	5
	4.3 Fases del conflicto -----	5
	4.4 Conflictos cosas de dos: grupos/personas -----	5
	4.5 Conductas, hábitos -----	5
	4.6 Perspectiva-----	6
5.	Justicia restaurativa: conciliación y mediación -----	6
6.	Ámbito de actuación de los jueces -----	6
7.	Protocolo de actuación -----	7
	7.1 Inicio del procedimiento -----	7
	¿Quién inicia la solicitud?-----	7
	¿Quién decide convocar a los jueces?-----	7
	¿Qué jueces actúan? -----	7
	7.2 Desarrollo del procedimiento-----	8
	7.3 Papel del profesor tutor de jueces de paz-----	8
	7.4 Finalización: con acuerdo o sin acuerdo -----	9
	BIBLIOGRAFÍA -----	9

1. Introducción

En las sociedades avanzadas actuales, complejas desde tantos puntos de vista, la resolución pacífica de los conflictos es una necesidad ciudadana ante la que la escuela no debe permanecer pasiva. El hecho de que tanto la dirección del centro, como el departamento de Orientación y el resto de la comunidad educativa del centro apuesten desde hace tiempo por afrontar los problemas de convivencia de modo serio y responsable, y de que la mediación se perciba como una vía capaz de rendir frutos justifican la puesta en marcha de este proyecto.

En el IES *Ingeniero de la Cierva* ya existía una experiencia previa de puesta en marcha de un proyecto de mediación escolar. Sin embargo, dicho proyecto no ha tenido la continuidad esperada, por lo que merecía la pena volver a intentarlo con el modelo de *Educando en justicia*, que ya ha mostrado su idoneidad empíricamente en tantos centros.

2. Principios en los que se inspira la resolución de conflictos mediante la conciliación/mediación

El proyecto asume, en todos los aspectos de su realización, los siguientes principios que inspiran la resolución de los conflictos basada en el concepto de justicia restaurativa:

- a. **Principio de colaboración.** Exige encontrar soluciones de consenso, en las que no hay ganadores y perdedores, sino más bien buscando el esquema “gano/ganas”, es decir, la satisfacción de las dos partes.
- b. **Principio de reconciliación.** En las soluciones se incluye el restablecimiento de las relaciones deterioradas.
- c. **Principio de reconstrucción.** La justicia restaurativa no trata de juzgar y castigar (justicia punitiva o retributiva), sino de lograr la reparación del daño causado.
- d. **Principio de intervención temprana.** *Prevención* (acción de prevenir + proveer) para evitar la fase de escalada de los conflictos. Se trata de desarrollar cauces y técnicas para detectar los conflictos en sus primeras fases y actuar sobre ellos antes de que lleguen a producirse.
- e. **Principio de participación.** Todos los miembros de la comunidad, con la formación adecuada, pueden intervenir en la resolución de conflictos.
- f. **Principio de resolución.** Se revisará periódicamente el cumplimiento de los acuerdos.
- g. **Principio de respeto de los deberes de los miembros de la comunidad educativa.** Las soluciones deben estar dentro del marco normativo.

Así pues, todas las actuaciones que se realicen en el marco de este proyecto habrán de estar inspiradas y guiadas por estos principios.

3. Objetivos

- a. Favorecer la percepción del conflicto como un problema que tiene solución satisfactoria para ambas partes.
- b. Lograr un ambiente de convivencia pacífica que favorezca el proceso educativo del alumnado del IES *Ingeniero de la Cierva*.
- c. Evitar la aparición de conflictos graves que dañen la convivencia y el bienestar de los miembros de la comunidad educativa.
- d. Detectar y abordar los conflictos antes de la fase de escalada.

- e. Dotar a cada vez más miembros de la comunidad educativa de herramientas eficaces en la detección y resolución pacífica y restauradora de los conflictos.
- f. Ofrecer a todos los miembros de la comunidad educativa la oportunidad de formarse e intervenir en la resolución de los conflictos.
- g. Asegurar la eficacia de los acuerdos alcanzados en las sesiones de conciliación/mediación mediante el seguimiento del cumplimiento de los mismos.
- h. Dotar a la comunidad educativa del IES *Ingeniero de la Cierva* de un sistema útil y satisfactorio de abordaje, tratamiento y solución de los conflictos que surjan en el seno de la misma.

4. Definición y características del conflicto

4.1 Definición

El conflicto es una situación en la que los intereses, necesidades, valores u objetivos de dos o más personas son incompatibles o son percibidos como incompatibles. En esta situación, las personas se ven imposibilitadas para desarrollar al máximo sus potencialidades.

El conflicto puede resolverse de forma pacífica o violenta. Y cuando no se resuelve, genera violencia, que puede ser física (o verbal), cultural, y estructural.

En un conflicto tienen un papel muy importante las emociones y sentimientos. El conflicto aparece cuando el desacuerdo amenaza algo que es importante para las partes.

La relación entre las partes puede salir robustecida o deteriorada en función de cómo sea el proceso de resolución del conflicto.

En el centro educativo se puede tomar como elemento objetivo del conflicto el incumplimiento de las normas del centro y los problemas de convivencia leves.

4.2 Fundamentos que definen el conflicto y su resolución

a. *El conflicto es algo natural e inevitable*

El punto de partida de Galtung (1985) es que el conflicto es obvio en la sociedad pero no la violencia —la guerra es una de sus manifestaciones— y por tanto, el conflicto no necesariamente tiene que finalizar en violencia física y verbal. El fracaso en la transformación del conflicto es lo que conduce a la violencia.

Para Galtung la violencia no está en la naturaleza humana. El potencial para la violencia está en la naturaleza humana, pero las circunstancias condicionan la realización de ese potencial.

b. *Únicamente interesan soluciones de calidad*

Las controversias normalmente suelen ser complejas porque intervienen muchos actores y hay muchos intereses. Es raro encontrar un conflicto en el que dos partes luchan por un único objetivo. De ahí que Galtung proponga, como paso previo para resolverlas, trazar un mapa lo más exacto posible, lo más ajustado a la realidad, que incluya las partes implicadas, los objetivos, los enfrentamientos y los temas de fondo.

La violencia no es como otras conductas humanas, que se encuentran por todo el mundo con ligeras variaciones. Se trataría de poner los medios para que siempre que surja un conflicto, se pueda canalizar hacia una solución que no origine violencia, y eso sólo es posible por medios pacíficos y profundizando en la causas y motivos reales del conflicto.

El conflicto tiene su propio ciclo de vida, como cualquier organismo vivo; aparece, crece hasta llegar a su punto de máxima tensión, declina y desaparece; y a menudo reaparece. Las

disputas surgen cuando hay uno o varios objetivos incompatibles y mutuamente excluyentes entre dos o más actores, ya sean grupos o Estados.

Cuanto más básicos son los intereses en conflicto, mayor es la frustración si estos no son conseguidos. La frustración puede conducir a la agresión, que puede ir desde una actitud de odio hasta el empleo de la violencia hacia los actores que obstaculizan la consecución de ese o esos intereses.

La violencia, cuando surge, origina una espiral de violencia y contraviolencia, de revancha. Esta espiral se convierte en un metaconflicto o, por así decirlo, en una metástasis en términos médicos. De esta forma, un conflicto se cronifica y eterniza. Y eso es precisamente lo que con este proyecto se trata de evitar.

c. Tipología de los conflictos que aportan diferentes elementos a sus soluciones:

Conflictos de relación (pérdida de confianza).

Conflictos de rendimiento (bajo rendimiento académico causa del mal comportamiento).

Conflictos de poder (derechos individuales/derechos colectivos).

Conflictos de identidad o personales (en estos hay que diferenciar entre persona y problema, y la actuación ha de ser dura con el problema y suave con la persona).

4.3 Fases del conflicto

El conflicto, aunque puede aparecer de forma repentina, siempre es consecuencia de una causa latente, la forma de solucionarlo también sigue un proceso, (Lederach, 1998):

1. Fase previa: conflicto latente, prevención
2. Fase de confrontación, gestión de la crisis
3. Fase de negociación, mediación entre iguales
4. Fase de resolución, seguimiento del cumplimiento de los acuerdos; si no se cumplen, se replantea la situación.

4.4 Conflictos cosas de dos: grupos/personas

En la resolución de conflictos se plantea el trabajo conjunto de las partes implicadas en el mismo, que podrán ser (se utiliza el genérico, no el masculino):

- Alumno/alumno
- Grupo de alumnado/grupo de alumnado
- Alumno/profesor
- Profesor /profesor

Generalmente, los conflictos que caerán bajo este proyecto serán del primer tipo. Solo excepcionalmente se trataría un conflicto de alguno de los otros tipos.

4.5 Conductas, hábitos

Del concepto de *justicia restaurativa*, base de este proyecto, se deriva que en el tratamiento de los conflictos se primará la responsabilización por encima de la culpabilización, se definirá el problema real que hay entre las partes y se buscarán los intereses subyacentes, los sentimientos, los valores. Habrá de buscarse instaurar conductas y hábitos orientados a la detección precoz de los conflictos (antes de que aparezca la violencia) y hacia su resolución pacífica con la participación de ofensor y ofendido.

El proyecto supone un cambio radical en la percepción de las consecuencias de las situaciones conflictivas, así como en la percepción de las posibilidades de resolución.

4.6 Perspectiva

Ante cualquier conflicto, se enfocará la solución y el restablecimiento de las relaciones hacia el futuro. Es importante lograr de las partes no solo el compromiso de cumplir los acuerdos momentáneamente, sino también la perspectiva de un cambio de actitud y conducta sostenido en el tiempo.

5. Justicia restaurativa: conciliación y mediación

Después del conflicto.

Una vez que se ha conseguido un alto el fuego entre los contendientes, la tarea de restaurar la paz es más difícil que antes del inicio de la violencia¹, pues los efectos visibles y no visibles dejados por la misma permanecen durante un largo período de tiempo.

En esta fase el énfasis se debe poner en lo que Galtung llama **las 3R**: **Reconstrucción**, **Reconciliación** y **Resolución**.

Reconstrucción: tiene como objetivo curar las heridas abiertas con ocasión del enfrentamiento entre las partes y reparar los daños materiales.

Reconciliación: pretende deshacer el metaconflicto.

Resolución: busca crear las condiciones necesarias para solventar el conflicto original.

Estas tres tareas no son exclusivas de esta fase, sino que se deben aplicar también durante las dos anteriores (antes y durante el conflicto).

6. Ámbito de actuación de los jueces

El ámbito de actuación de los jueces de paz educativos es el de los conflictos de baja intensidad que surgen entre el alumnado en la convivencia en el centro.

En sus actuaciones, estarán siempre a lo establecido en la legislación vigente sobre derechos y deberes del alumnado. Así, de acuerdo con el ***Decreto número 115/2005, de 21 de octubre, por el que se establecen las normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares*** (BORM del 2 de noviembre) los artículos relevantes para la actuación de los jueces son:

Artículo 48 d), 48 e) y 48 f), que rezan:

“d) Los actos que perturben el desarrollo normal de las actividades del centro.

e) Los actos de indisciplina, incorrección o des-consideración hacia el profesor u otros miembros de la comunidad educativa.

f) Causar daños en las instalaciones del centro, material de éste o de los miembros de la comunidad educativa.”

El proyecto tiene como finalidad reducir o hacer innecesarias las medidas contempladas en el artículo 49 de dicho Decreto.

¹ Si bien Galtung se refiere a la aparición de la violencia (de cualquier tipo, no solo física), su propuesta es aplicable a cualquier conflicto, pues puede entenderse que este es siempre una manifestación de una situación de violencia.

Quedarían, salvo valoración de Jefatura de Estudios en sentido contrario, las faltas recogidas en el Artículo 51 de dicho Decreto.

7. Protocolo de actuación

7.1 Inicio del procedimiento

¿Quién inicia la solicitud?

Cualquier parte del conflicto (alumnos)	Comunicándolo a su tutor	que lo comunica a Jefatura de Estudios
	Comunicándolo a Jefatura	
	Escribiendo al correo de mediación (mediacioncierva@gmail.com)	
	Echando nota en buzón convivencia	
Cualquier profesor	Comunicándolo al tutor	que lo comunica a Jefatura de Estudios
	Escribiendo al correo de mediación (mediacioncierva@gmail.com)	
	Echando nota en buzón convivencia	
Cualquier tutor		
Jefatura de Estudios		

Por lo tanto, en todo caso Jefatura de estudios ha de tener conocimiento del conflicto, pues es quien decide asignarlo a mediación.

¿Quién decide convocar a los jueces?

Siempre Jefatura de estudios. Una vez que tiene la decisión de mediación, lo comunica a la coordinadora del Proyecto, deciden ambas qué jueces van a actuar y esta lo comunica a la profesora tutora de la pareja de jueces.

La coordinadora o la profesora tutora de jueces firman la citación del alumnado para el acto de conciliación.

¿Qué jueces actúan?

Dependiendo del curso en el que estén o la edad de las partes en conflicto, Jefatura de Estudios y el equipo del proyecto deciden qué jueces son los más adecuados, salvo que Jefatura delegue la decisión en el equipo.

7.2 Desarrollo del procedimiento

- a) Uno de los jueces de paz designados se pondrá en contacto con la otra parte en conflicto, invitándola a una reunión, sesión o encuentro para hablar tranquilamente del problema, asegurándole la confidencialidad y privacidad de lo que allí se hable.
- b) En la sesión de conciliación que tendrá lugar entre las partes afectadas y los jueces de paz:
 - a. Bienvenida y explicación de normas
 - b. Firma del compromiso de confidencialidad
 - c. Se invita a cada parte a exponer los hechos, ateniéndose al principio de comunicación y colaboración. Los jueces de paz aplican las técnicas que conocen: escucha activa, parafraseo sin emotividad ni valoración, preguntas para ampliar o concretar la información...
 - d. Planteamiento de opciones de resolución: qué pueden hacer cada una de las partes para resolver el conflicto, qué quiere la parte ofendida... Se anotan todas para ir descartando o eligiendo.
 - e. Acuerdo o no acuerdo. Si hay acuerdo, se detalla la conducta futura de ambas partes y se fija fecha para revisión del mismo.
- c) Las partes hablarán, expondrán sus problemas y temores. Los jueces tienen que aplicar las distintas técnicas para que las partes expresen todos los elementos del conflicto y su historia, para que vayan acercándose y logren llegar a acuerdos que resuelvan sus problemas. Si lo necesitan, tendrán el apoyo activo de su profesor tutor.
- d) En todo el proceso de conciliación, tanto los jueces como las partes se atenderán a los principios de confidencialidad y honestidad a que se comprometen al comienzo del proceso.

7.3 Papel del profesor tutor de jueces de paz

Una vez que conoce que sus jueces van a intervenir en un conflicto:

- a) Si jefatura se lo solicita, debe coordinar las reuniones de estos con las partes, asegurarse de que el aula A-17 esté libre, y si no lo está, buscar un lugar apropiado.
- b) Participar activamente en el proceso de conciliación del conflicto cuando dicha participación sea consensuada por los jueces de paz y las partes. Su participación consistirá en aplicar estrategias educativas y de acercamiento entre las partes.
- c) Custodiar los documentos y efectos puestos a disposición por causa de un conflicto de convivencia. Entregarlos a la coordinadora o archivarlos en el lugar adecuado que Jefatura de estudios habrá habilitado.
- d) Comunicar a Jefatura de Estudios el Acta de Mediación con los Acuerdos o Desacuerdos y Compromisos adoptados, para que tome la decisión oportuna, entre las que puede estar iniciar la aplicación de medidas correctoras previstas en el Decreto 115/2005.
- e) Informar a la Comisión de Convivencia del Acuerdo, Desacuerdo y Compromiso adoptados.
- f) Asistir a los jueces de paz educativos y prestarles todo el apoyo que precisen.

7.4 Finalización: con acuerdo o sin acuerdo

a) CON ACUERDO: se cumplimenta y firma el acta de conciliación. Si se fija una fecha para la revisión de los acuerdos, tanto las partes como los jueces quedan automáticamente citados para tal fecha.

b) SIN ACUERDO: se cumplimenta el acta señalando que no hay acuerdo y la firman, al menos, los jueces de paz.

BIBLIOGRAFÍA

- Galtung, Johan: *¿Hay alternativas? Cuatro caminos hacia la paz y la seguridad*. Madrid: Tecnos, 1984.
- Íd.: *Sobre la paz*. Barcelona: Fontamara, 1985.
- Íd.: *Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bilbao: Bakeaz/Gernika-Lumo: Gernika Gogoratuz, 1998.
- Íd.: *Paz por medios pacíficos: paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bilbao: Bakeaz, 2003.
- Íd.: *Violencia cultural*. Gernika-Lumo: Gernika Gogoratuz, 2003.