



LED SERVICIO DE
LIECHTENSTEIN
PARA EL DESARROLLO



PROGETTOMONDO

GUÍA *de* PRÁCTICAS RESTAURATIVAS EN CONTEXTOS DE ENCIERRO





GUÍA DE PRÁCTICAS RESTAURATIVAS EN CONTEXTOS DE ENCIERRO

Primera Edición: 500 ejemplares

La Paz - Bolivia, 2025

Depósito Legal: 4-1-5072-2025

PROGETTOMONDO

Abraham Colque Jiménez - Coordinador General

Micaela Román Suxo - Responsable de Monitoreo y Planificación Estratégica

REDACCIÓN PRINCIPAL

Olivia Callisaya Quenta - Facilitadora en Prácticas Restaurativas

Nohelia Siles Álvarez - Gestora Social

Verónica Ibáñez Rosas - Facilitadora en Prácticas Restaurativas

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Sergio Marín Mogro - Responsable de Comunicación

IMPRESIÓN

Arte Impresión

FOTOGRAFÍAS

Progettomondo

Esta guía fue elaborada por Progettomondo, en el marco del proyecto **Aprendiendo Para Ser Libres: capacitación técnica para la producción y la inserción laboral de personas privadas de libertad en Bolivia**, financiado por el Servicio de Liechtenstein para el Desarrollo (LED) y ejecutado por Progettomondo y la Dirección General de Régimen Penitenciario.



La responsabilidad temática de esta publicación es exclusivamente de las/los autoras/es y no representa necesariamente el punto de vista del financiador.

Se autoriza la reproducción, difusión de material y contenido de esta guía para fines educativos u otros fines no comerciales, siempre y cuando se cite la fuente.

Índice

Página:

Introducción	1
Capítulo 1: Marco general	3
Objetivo de la guía	4
Alcances de la guía	4
Población meta	5
Definiciones	6
Capítulo 2: Marco normativo	10
Marco normativo internacional	11
Marco normativo nacional	14
Capítulo 3: Ruta para la aplicación de la guía	17
<i>Fase 1. Presentación y autoconocimiento</i>	18
Tema 1: Emociones y reacciones	18
<i>Fase 2. Comprensión del conflicto y justicia restaurativa</i>	24
Tema 2: El conflicto como una oportunidad	24
Tema 3: Justicia restaurativa	28
<i>Fase 3. Estrategias y herramientas de las prácticas restaurativas para la prevención de las violencias, gestión y atención de conflictos</i>	34
Tema 4: Herramientas de las prácticas restaurativas	34
Tema 5: Prácticas restaurativas informales	38
Tipos de prácticas restaurativas	39
La escucha	40
Declaraciones afectivas	41
Diálogo restaurativo	43
Preguntas restaurativas	43
Pequeñas reuniones espontáneas	44
Tema 6: Prácticas restaurativas formales	46
Círculo restaurativo	47
Reunión restaurativa	61
Anexos	
Anexo 1: Guía del/la facilitador/a de reuniones restaurativas	67
Anexo 2: Formato de ficha de derivación de caso, Unidad de Prácticas Restaurativas	70
Anexo 3: Formato de acta de acuerdo restaurativo	71
Anexo 4: Formato de modelo de informe final de encuentro restaurativo	72
Anexo 5: Formato de informe de no realización de práctica restaurativa	73
Bibliografía	74

Introducción

Progettomondo es una organización no gubernamental italiana que, en Bolivia, promueve proyectos en beneficio de poblaciones en situación de vulnerabilidad y actualmente es referente en la defensa y promoción de los derechos humanos. Trabaja con adolescentes y jóvenes (mujeres y varones), tanto en la prevención de la violencia y el delito, como en la atención; a través de convenios con instancias públicas. Se ha caracterizado por promover la justicia restaurativa y a partir de esta experiencia el enfoque restaurativo en diferentes ámbitos de la sociedad.

Durante las dos últimas décadas, en coordinación con la Dirección General de Régimen Penitenciario (DGRP), aportó con la experiencia del modelo socioeducativo del Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, promoviendo una cultura del buen trato, impulsando y fortaleciendo la capacitación técnica, y humanista, a través del Centro de Educación Alternativa (CEA), así como acciones de arte y cultura. Desde el 2014, apoyó en la implementación del Sistema Penal para Adolescentes, especialmente en la implementación del enfoque restaurativo, junto al Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional y las gobernaciones departamentales.

Progettomondo trabaja en proyectos de prevención y atención de las violencias y el delito, brindando asistencia técnica en la atención socioeducativa de reinserción social y laboral, impulsando programas especializados de prevención de la reincidencia y promoviendo un enfoque restaurativo. Los aportes del Servicio de Liechtenstein para el Desarrollo, la Unión Europea, la Agencia Italiana para la Cooperación al Desarrollo y de MariaMarina Foundation han sido valiosos para desarrollar esta experiencia tanto en el ámbito nacional y con mayor profundidad en La Paz y Cochabamba.

Este producto es fruto de la experiencia desarrollada desde la gestión 2021, donde Progettomondo fue implementando las prácticas restaurativas en el Centro de Orientación Femenina de Obrajes (COFO) y el Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, del departamento de La Paz. Esto con el objetivo de promover un ambiente libre de violencia, prevención, atención y gestión de conflictos internos disciplinarios mediante el enfoque restaurativo. Este trabajo fue sostenido de manera continua, buscando fortalecer la convivencia pacífica, armónica y respetuosa basada en la comunicación NO violenta entre personas privadas de libertad (PPL).

La construcción de una cultura restaurativa en cualquier institución, más aún en los centros penitenciarios, tiene que ver con un cambio de enfoque en la comprensión de las relaciones personales y ante todo sobre los conflictos y faltas. Ese cambio debe ser realizado a través de acciones como: la modificación del reglamento disciplinario para introducir el enfoque restaurativo, la formación de todas las personas involucradas (en este caso el personal de la DGRP, policial, las personas privadas de libertad y profesionales de apoyo), la generación de unidades de atención para la resolución de conflictos y “faltas”, la producción de una señalética que refuerce el enfoque y ante todo la proliferación de acciones concretas de prevención y atención de conflictos y faltas.

La implementación de Unidades de Prácticas Restaurativas (UPR) en Obrajes y Qalauma ha posibilitado la atención de 146 casos derivados por las direcciones sobre diversas problemáticas, de las cuales las más frecuentes fueron: agresión verbal, deudas económicas, agresión física, y amenazas/difamación. La UPR emplea diversas herramientas para la prevención y gestión de los conflictos. La herramienta más utilizada son las reuniones restaurativas, círculos proactivos, reactivos y la mediación social. El uso de estas herramientas permitió la gestión de los conflictos gracias a la participación activa de las personas privadas de libertad. Cada uno de los casos abordados cuenta con una preparación previa al encuentro y seguimiento, en el que se llega a acuerdos definidos por las propias PPL. Para dejar constancia de estos acuerdos, se procede a la firma de un acta de acuerdos restaurativos por las partes involucradas.

La mayoría de los encuentros restaurativos terminaron con un resultado positivo y favorable, caracterizado por la participación activa de todas las partes involucradas en un conflicto. Además, estos encuentros fueron facilitados por una, dos o más personas, lo cual contribuyó a su adecuado desarrollo, logrando resultados favorables que evidencian la importancia y eficacia de las prácticas restaurativas dentro del centro penitenciario.

Estas intervenciones fueron posibles gracias a la participación activa de las PPL, quienes tienen un rol protagónico activo para encontrar soluciones a sus necesidades y demandas, incluso en los casos donde no se realizó un encuentro formal. Se observó que muchas PPL lograron resolver sus conflictos de manera autónoma, lo cual refleja un avance en la internalización del enfoque restaurativo. En general, las prácticas restaurativas demostraron ser una estrategia efectiva y necesaria para fomentar una cultura de paz, diálogo, responsabilidad y reparación del daño que es compartida en los centros penitenciarios.

Este documento tiene la finalidad de transmitir estas experiencias y ante todo motivar en la implementación del enfoque restaurativo en la atención a las PPL, gran parte de los contenidos corresponden a una construcción colectiva inspirada por los aportes de Howard Zehr, el Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas y experiencias locales. Esperamos que con aportes como este humanicemos el trato a toda persona, generando así mejores condiciones para la reinserción social.

Abraham Colque Jiménez

**COORDINADOR GENERAL
PROGETTOMONDO BOLIVIA**

CAPÍTULO 1

Marco general

Objetivo de la guía

La presente guía tiene como objetivo proporcionar herramientas y estrategias efectivas para abordar y gestionar conflictos que surgen dentro del sistema penitenciario mediante un enfoque restaurativo para contribuir en la convivencia pacífica y armónica al interior de los centros penitenciarios.

Objetivos específicos

- Adquirir conocimientos y analizar conceptos de la justicia y prácticas restaurativas para su aplicación en contextos de encierro.
- Desarrollar habilidades para aplicar los conocimientos adquiridos y las herramientas otorgadas para mejorar sus relaciones sociales, mejorar la convivencia pacífica y armónica al interior de los centros y promover la cultura de paz en contextos de encierro.
- Fomentar actitudes de sensibilidad, responsabilidad y compromiso hacia la protección y promoción de los derechos de las personas privadas de libertad, así como la búsqueda de soluciones justas y restaurativas ante una falta disciplinaria en contexto de encierro.

Alcances de la guía

Esta guía tiene como propósito promover la implementación de prácticas restaurativas en los centros penitenciarios, contribuyendo al fortalecimiento del tejido colectivo entre las PPL, como sujetos activos en su proceso de responsabilización, reparación del daño y reintegración social. De esta manera, se busca proporcionar herramientas y estrategias al personal de seguridad policial, equipo multidisciplinario y las PPL para la gestión de conflictos y faltas disciplinarias, a través de un enfoque restaurativo. El enfoque restaurativo considera a las propias personas que generan o sufren las consecuencias de un conflicto o falta, como agentes clave en la construcción de un clima colectivo o institucional que promueva una convivencia pacífica, por ello todas las personas de un colectivo deben participar en:

- La gestión y atención conflictos intracarcelarios.
- La aplicación de las prácticas restaurativas para prevención y atención de conflictos que buscan reparar el daño causado y restaurar las relaciones, en lugar de centrarse solo en el castigo y la culpa.
- La prevención de la violencia y los conflictos.
- La reducción del uso de las violencias y el castigo físico.
- La reintegración social de las PPL.
- Mejorar las relaciones entre el personal de seguridad policial, régimen penitenciario y las PPL.

- Desarrollar habilidades emocionales y sociales.
- El diálogo y la comunicación no violenta al interior de los centros penitenciarios.

Población meta

La población meta de la guía son el personal de seguridad policial, equipo multidisciplinario, delegados de áreas, encargados de talleres productivos, encargados de dormitorios y PPL de los centros penitenciarios.



*Taller de formación en prácticas restaurativas,
Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, La Paz*

Definiciones

Justicia restaurativa

La justicia restaurativa es un paradigma que se distancia del modelo penal tradicional, centrado en el castigo, para adoptar una visión más holística y humana frente al delito. Se fundamenta en la premisa de que un delito no solo es una violación de una ley, sino y fundamentalmente, un daño a personas y a las relaciones interpersonales y comunitarias. Su objetivo principal es, por tanto, reparar ese daño y restaurar el equilibrio en el tejido social afectado.

Howard Zehr enfatiza que: *La justicia restaurativa es una manera diferente de pensar sobre la justicia penal que se centra en reparar el daño causado por el delito, implicando a todas las partes afectadas (la víctima, el infractor y, cuando sea apropiado, la comunidad) en un proceso colaborativo para identificar y abordar los daños, necesidades y obligaciones que surgen del delito, con el fin de lograr la sanación y la reintegración* (Zehr, 2002, p. xx).

Principios

Los principios de la justicia restaurativa son las denominadas “3R”: la responsabilización del hecho, la reparación del daño y la reintegración social. (Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, pág.26).

Responsabilización del hecho

La responsabilización del hecho es la capacidad que tiene la persona ofensora para asumir el protagonismo de su vida, la toma de decisiones y las consecuencias de su conducta. En el caso de un hecho delictivo implica la capacidad de responder sobre el hecho o daño inferido a una o varias personas o la comunidad. (Ibidem: 26).

Reparación del daño

La reparación del daño generalmente se clasifica en dos categorías: reparación material y reparación simbólica o una combinación de ambas. (Ibidem: 27).

Reintegración social

Reingresa en la vida de la comunidad como un miembro completo, productivo y que contribuye, esto se da cuando las personas dejan las prisiones y son ciudadanos de bien. Tanto la víctima como el ofensor pueden necesitar ayuda, se les debe tratar con dignidad, los dotes y habilidades que tienen deben ser respetados, asimismo motivados a que hagan uso de ellos. (Brenes, 2009:63).

Cultura restaurativa

Desde el marco teórico de John Braithwaite, una cultura restaurativa es una forma de organizar la vida social y las respuestas al daño que maximiza la vergüenza reintegradora y

minimiza la estigmatización, fomentando la reparación de las relaciones y la reintegración de quienes han causado daño, en un esfuerzo colectivo por construir comunidades más resilientes y menos propensas a la reincidencia. Es un enfoque que se centra en construir relaciones sólidas y reparar el daño cuando ocurren conflictos o infracciones en lugar de simplemente castigar a los responsables. Prioriza la construcción y el mantenimiento de relaciones positivas entre todas las personas involucradas, promueve un diálogo abierto y honesto donde todas las voces son escuchadas y respetadas.

Dentro la cultura restaurativa, los conflictos se ven como oportunidades para aprender y crecer, tanto para las personas individuales como para la comunidad en su conjunto. Busca entender las causas subyacentes del conflicto para prevenir futuras incidencias.

Uno de los principales objetivos de la cultura restaurativa es reparar el daño causado, tanto material como emocional. Esto puede incluir disculpas, restitución, servicio comunitario, o cualquier otra acción que ayude a restaurar la equidad y la armonía.

Prácticas restaurativas

Las Prácticas Restaurativas son un marco filosófico, un conjunto de metodologías y herramientas diseñadas para fortalecer las relaciones, prevenir, resolver conflictos, y reparar el daño cuando éste ya ha ocurrido. Su esencia radica en la empatía, la responsabilidad compartida y la sanación de todos los involucrados. (Costello, Wachtel & Wachtel, 2011).

Beneficios de las prácticas restaurativas

Beneficio	Descripción
Reducción de la violencia y atención en la gestión de conflictos	Mejora la comunicación y disminuye la necesidad de intervenciones coercitivas
Fortalecimiento de la convivencia pacífica y armónica	Promueve una cultura de diálogo, respeto y corresponsabilidad
Participación activa	Involucra a las PPL en la gestión de conflictos y en su propio proceso de cambio
Mejor clima institucional	Disminuye tensiones entre PPL y funcionarios penitenciarios

Las prácticas restaurativas abarcan dos enfoques principales que a menudo se entrelazan:

Enfoque proactivo (preventivo y constructivo)

Este enfoque se centra en la construcción de comunidad, el desarrollo de relaciones positivas, la creación de un ambiente de confianza y respeto mutuo. Su objetivo es fortalecer el capital social y emocional de un grupo (familia, aula, lugar de trabajo, comunidad) para reducir la probabilidad de que surjan conflictos o, si surgen, para que se manejen de manera constructiva desde el principio.

Se manifiesta en:

- **Construcción de relaciones:** Actividades que fomentan la conexión, la empatía y la comprensión entre las personas.
- **Desarrollo de habilidades de comunicación:** Promoción de la escucha activa, la expresión de sentimientos y necesidades de manera efectiva.
- **Establecimiento de normas compartidas:** Crear acuerdos sobre cómo se manejan las interacciones, los conflictos y qué se espera de cada miembro.

Enfoque reactivo (interventivo y de reparación del daño)

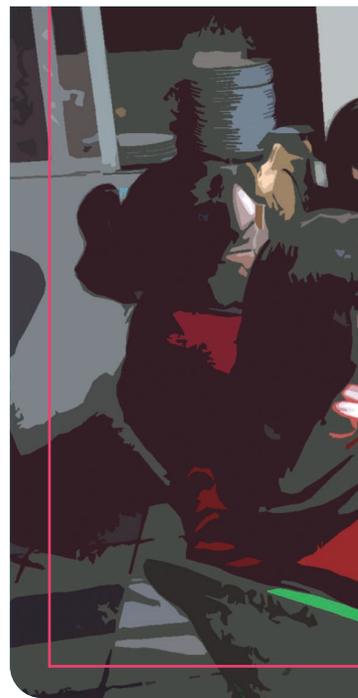
Este enfoque se activa cuando ya ha ocurrido un conflicto, una transgresión o un daño. Su objetivo principal es reparar el daño causado, restaurar las relaciones afectadas y reintegrar a todas las partes involucradas en la comunidad. Se busca ir más allá del castigo para entender el impacto del comportamiento y encontrar soluciones que satisfagan las necesidades de los afectados.

Se manifiesta en:

- **Identificación y abordaje del daño:** Determinar qué pasó, quién se vio afectado, cómo se sintieron las personas y qué necesidades surgieron del incidente.
- **Fomento de la responsabilidad activa:** Animar a quien causó el daño a reconocer su impacto, asumir la responsabilidad y participar en la reparación.
- **Diálogo y negociación:** Facilitar encuentros (como círculos o conferencias restaurativas) donde todas las partes afectadas pueden hablar, ser escuchadas y colaborar en la búsqueda de soluciones para reparar el daño.
- **Reintegración:** Facilitar que la persona que causó el daño pueda restablecerse en la comunidad, una vez que ha asumido la responsabilidad y ha trabajado en la reparación.

Círculo restaurativo

El círculo crea el sentimiento de un grupo de personas que están conectadas. Pueden usarse como respuesta a un acto indebido, también son muy efectivos como proceso proactivo para crear un sentido de comunidad como, por ejemplo en un dormitorio. (Pranis, 2005).





Círculo restaurativo en el Centro de Orientación Femenina de Obrajes, La Paz

Reunión restaurativa

La reunión restaurativa formal es un encuentro estructurado entre agresores, víctimas, familia y amigos de ambas partes (llamado a veces comunidad afectiva), en la que todos ellos lidian con las consecuencias del delito o la conducta indebida y deciden la mejor manera de reparar el daño (Wachtel 2013: 1, 48).



Reunión restaurativa en el Centro de Orientación Femenina de Obrajes, La Paz

CAPÍTULO 2

Marco normativo

Marco normativo internacional

Resolución 2002/12 Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

20. Los Estados Miembros deben considerar la posibilidad de formular estrategias y políticas nacionales encaminadas al desarrollo de la justicia restitutiva y a la promoción de una cultura propicia para la utilización de la justicia restitutiva, entre las autoridades policiales, judiciales y sociales y las comunidades locales.

21. Se deben celebrar consultas periódicas entre las autoridades de justicia penal y los administradores de programas de justicia restitutiva para elaborar una concepción común de los procesos y resultados restitutivos y potenciar su eficacia a fin de acrecentar la utilización de programas restitutivos y estudiar medios de incorporar criterios de tipo restitutivo a las prácticas de justicia penal.

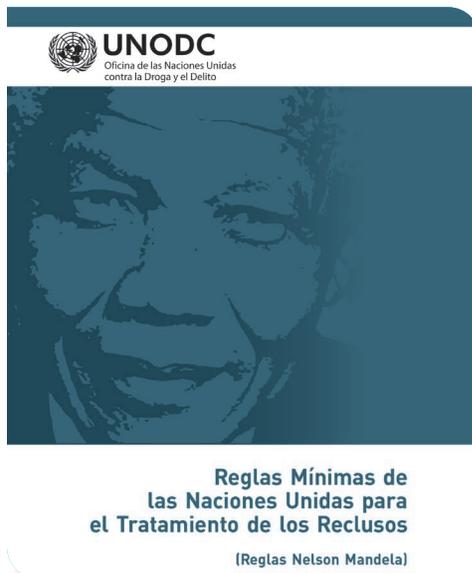
Los Estados Miembros deben considerar la posibilidad de establecer directrices y normas, con base legislativa cuando sea preciso, que rijan la utilización de los programas de justicia restitutiva. Esas directrices y normas deberán respetar los principios básicos aquí enunciados y versarán, entre otras cosas, sobre lo siguiente:

- a) Las condiciones para la remisión de casos a los programas de justicia restitutiva.
- b) La gestión de los casos después de un proceso restitutivo.
- c) Las calificaciones, la capacitación y la evaluación de los facilitadores.
- d) La administración de los programas de justicia restitutiva.
- e) Las normas de competencia y las reglas de conducta que regirán el funcionamiento de los programas de justicia restitutiva.

Reglas de Mandela

Las Reglas de Nelson Mandela sientan las bases de un trato digno y humanitario en prisión, que es una condición necesaria para que los principios de la justicia restaurativa (responsabilidad, reparación, reintegración) puedan germinar y desarrollarse en las personas privadas de libertad.

Están diseñadas para garantizar una convivencia libre de violencia dentro de los centros penitenciarios, tanto entre los propios reclusos como entre el personal y los reclusos.



Reglas Mandela fundamentales que promueven una convivencia pacífica, armónica y libre de violencia:

Regla 1: Prohibición absoluta de la tortura y malos tratos

Todos los reclusos serán tratados con el respeto que merecen su dignidad y valor intrínsecos en cuanto seres humanos. Ningún recluso será sometido a tortura ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, contra los cuales se habrá de proteger a todos los reclusos, y no podrá invocarse ninguna circunstancia como justificación en contrario. Se velará en todo momento por la seguridad de los reclusos, el personal, los proveedores de servicios y los visitantes.

Regla 4: Obligación de proteger la seguridad

Los objetivos de las penas y medidas privativas de libertad son principalmente proteger a la sociedad contra el delito y reducir la reincidencia. Esos objetivos sólo pueden alcanzarse si se aprovecha el período de privación de libertad para lograr, en lo posible, la reinserción de los exreclusos en la sociedad tras su puesta en libertad, de modo que puedan vivir conforme a la ley y mantenerse con el producto de su trabajo. Para lograr ese propósito, las administraciones penitenciarias y otras autoridades competentes deberán ofrecer educación, formación profesional y trabajo, así como otras formas de asistencia apropiadas y disponibles, incluidas las de carácter recuperativo, moral, espiritual y social y las basadas en la salud y el deporte. Todos esos programas, actividades y servicios se ofrecerán en atención a las necesidades de tratamiento individuales de los reclusos.

Regla 36: Disciplina y orden

La disciplina y el orden se mantendrán sin imponer más restricciones de las necesarias para garantizar la custodia segura, el funcionamiento seguro del establecimiento penitenciario y la buena organización de la vida en común.

Regla 38: Prevención de conflictos

1. Se alienta a los establecimientos penitenciarios a utilizar, en la medida de lo posible, la prevención de conflictos, la mediación o cualquier otro mecanismo alternativo de solución de controversias para evitar las faltas disciplinarias y resolver conflictos.
2. Con respecto a los reclusos que estén separados de los demás o lo hayan estado, la administración del establecimiento penitenciario tomará las medidas necesarias para mitigar los posibles efectos perjudiciales que el aislamiento pueda tener sobre ellos o su comunidad tras su liberación.

Regla 43: Prohibición de castigos crueles o humillantes

Las restricciones o sanciones disciplinarias no podrán, en ninguna circunstancia, equivaler a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

En particular, quedarán prohibidas las siguientes prácticas:

- a) El aislamiento indefinido.

- b) El aislamiento prolongado.
 - c) El encierro en una celda oscura o permanentemente iluminada.
 - d) Las penas corporales o la reducción de los alimentos o del agua potable.
 - e) Los castigos colectivos.
2. En ningún caso se utilizarán métodos de coerción física como sanción por faltas disciplinarias.
3. Entre las sanciones disciplinarias o medidas restrictivas no podrá figurar la prohibición del contacto con la familia. Solo se podrán restringir los medios de contacto familiar por un período limitado y en la estricta medida en que lo exija el mantenimiento de la seguridad y el orden.

Regla 44: Limitación del aislamiento

A los efectos de las presentes reglas, por aislamiento se entenderá el aislamiento de reclusos durante un mínimo de 22 horas diarias sin contacto humano apreciable. Por aislamiento prolongado se entenderá el aislamiento que se extienda durante un período superior a 15 días consecutivos.

Regla 46 y 47: Uso restringido de la fuerza y medios de coerción

46. El personal sanitario no desempeñará ningún papel en la imposición de sanciones disciplinarias u otras medidas restrictivas. Prestará, en cambio, particular atención a la salud de todo recluso sometido a cualquier régimen de separación forzosa, por ejemplo, visitándolo a diario y proporcionándole con prontitud atención y tratamiento médicos si así lo solicita el propio recluso o el personal penitenciario.

El personal sanitario comunicará al director del establecimiento penitenciario, sin dilación, todo efecto desfavorable en la salud física o mental del recluso de las sanciones disciplinarias u otras medidas restrictivas que se le hayan impuesto, y le hará saber si considera necesario que se interrumpan o modifiquen dichas sanciones o medidas por razones de salud física o mental. 3. El personal sanitario estará facultado para examinar las condiciones de separación forzosa de un recluso y recomendar los cambios que correspondan con el fin de velar por que dicha separación no agrave la enfermedad o la discapacidad física o mental del recluso.

47. Se prohibirá el empleo de cadenas, grilletes y otros instrumentos de coerción física que por su naturaleza sean degradantes o causen dolor. 2. Otros instrumentos de coerción física sólo podrán ser utilizados cuando la ley los autorice y en los siguientes casos: a) como medida de precaución contra la evasión durante un traslado, siempre que sean retirados en el momento en que el recluso comparezca ante una autoridad judicial o administrativa; b) por orden del director del establecimiento penitenciario, si han fracasado los demás métodos de control, a fin de impedir que el recluso se lesione a sí mismo o lesione a terceros, o que produzca daños materiales, en cuyos casos el director deberá alertar.

Regla 49: Técnicas de control

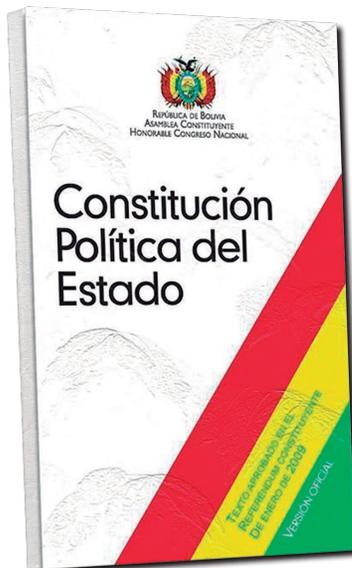
La administración penitenciaria tratará de utilizar técnicas de control para evitar la necesidad de imponer instrumentos de coerción física o reducir el carácter invasivo de esos instrumentos, y ofrecerá capacitación en esas técnicas.

Marco normativo nacional

Constitución Política del Estado (CPE)

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su artículo 10, establece que Bolivia es un Estado pacifista que promueve la cultura de paz y el derecho a la paz, así como la cooperación entre los pueblos de la región y del mundo con el fin de contribuir al conocimiento mutuo, al desarrollo equitativo y la promoción de la interculturalidad con pleno respeto a la soberanía de los Estados. En su artículo 113 señala las formas de restauración a la vulneración de los derechos de las víctimas: el derecho a una indemnización, a la reparación y al resarcimiento de daños y perjuicios en forma oportuna.

Art. 73 párrafo I, dispone que toda persona sometida a cualquier forma de privación de libertad será tratada con el respeto a la dignidad humana.



Resolución Defensorial N° DP/MNP/01/2023

El defensor del pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley N° 870 del 13 de diciembre del 2016 con las modificaciones de la Ley N° 1397 de 29 de septiembre de 2021, en cumplimiento del artículo 23 del Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes (OPCAT) y al párrafo 29 de las Directrices relativas a los Mecanismos Nacionales Prevención. Se especifican las atribuciones del MNP/Bolivia.

Ley 2298 Ejecución Penal y Supervisión

En Bolivia la Ley N° 2298 de Ejecución Penal y Supervisión, señala que el Consejo Consultivo Nacional y el Consejo Consultivo Departamental establece entre sus funciones: planificar y controlar las políticas de tratamiento penitenciario y post penitenciario. (Artículos 51, 52, 55 y 56).

En el marco disciplinario establecido por la Ley se encuentra en el Título IV, que regula el

régimen disciplinario aplicable a las personas privadas de libertad (PPL). A continuación, se detallan los aspectos clave de este marco:

Principio Fundamental del Régimen Disciplinario

- **Finalidad:** Garantizar la seguridad y la convivencia pacífica y ordenada de los internos, estimulando el sentido de responsabilidad y la capacidad de autocontrol como presupuestos necesarios para la readaptación social.
- **Prohibición de sanción colectiva:** La responsabilidad disciplinaria es individual; en ningún caso se podrán aplicar sanciones colectivas.
- **Legalidad:** No hay infracción ni sanción disciplinaria sin expresa y anterior previsión legal o reglamentaria impuesta por autoridad competente; ni se podrá sancionar dos veces por el mismo hecho. Las conductas señaladas como faltas sólo serán sancionadas cuando hayan sido cometidas dolosamente.
- **Proporcionalidad:** Las sanciones disciplinarias se regirán por el principio de proporcionalidad. En ningún caso afectarán al interno más allá de lo indispensable, ni afectarán su salud física o mental. Para la imposición de una sanción se considerarán, además de la gravedad de la falta, la conducta del interno durante el último año.
- **Alcance:** La ejecución de las sanciones no impedirá la comunicación del interno con su abogado defensor ni el ejercicio de la acción penal emergente de la conducta del interno. El funcionario que conozca de la comisión de una conducta tipificada como delito, tendrá la obligación de poner el hecho en conocimiento del Ministerio Público para la investigación correspondiente.

Procedimiento Disciplinario

- **Autoridad competente:** El/la director/a del establecimiento tiene competencia para imponer sanciones, suspender o dar por cumplida su aplicación o sustituirlas por otras más leves, de acuerdo a las circunstancias del caso, no pudiendo delegar estas atribuciones en sus funcionarios subalternos.
- **Fundamentación:** Las sanciones serán impuestas mediante Resolución fundamentada, previa audiencia en la que se escuchará la acusación y se dará oportunidad al presunto infractor de argumentar su defensa. Las resoluciones que impongan sanciones por faltas graves y muy graves serán apelables ante el Juez de Ejecución Penal, dentro de los tres días de notificada la Resolución, sin recurso ulterior. Las Resoluciones que impongan sanciones por faltas leves únicamente podrán ser objeto de Recurso de Revocatoria ante la misma autoridad.
- **Registro:** Todas las faltas y sanciones serán registradas cronológicamente, en un registro debidamente foliado. Se llevarán registros separados para condenados y detenidos preventivos. De toda sanción, se dejará constancia en el legajo personal de cada interno. La información contenida en el registro sólo podrá ser franqueada a terceros, mediante Orden Judicial debidamente fundamentada.
- **Cumplimiento:** Las sanciones impuestas serán cumplidas una vez ejecutoriadas, sin

perjuicio de disponerse las medidas necesarias para evitar que el hecho produzca mayores consecuencias.

- **Prescripción:** La acción para imponer una sanción disciplinaria prescribe en quince días calendario de haberse cometido la falta. La facultad para ejecutar una sanción disciplinaria prescribirá en quince días, a partir de su ejecutoria.

Este marco disciplinario busca garantizar un entorno penitenciario ordenado y respetuoso de los derechos humanos, promoviendo la rehabilitación y reintegración social de las personas privadas de libertad.

Resolución administrativa N° 003/2022 del 27 de julio del 2022 aprueba el Reglamento Interno con enfoque restaurativo del Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, que establece que la Dirección General de Régimen Penitenciario, busca normar las reglas mínimas de comportamiento de las personas privadas de libertad al interior de los recintos penitenciarios, con el fin de garantizar la convivencia pacífica entre las personas privadas de libertad, personal de seguridad penitenciaria y personal de régimen penitenciario y administrativo.

Ley 342 de la Juventud

Ley de Juventud. El numeral 20 del artículo 11 señala que las y los jóvenes tienen derecho a una justicia restaurativa.

Ley N° 348 Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia

El objeto de la presente Ley es establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia.

Ley N°045 contra el racismo y toda forma de discriminación

La presente Ley busca construir una sociedad donde todas las personas, sin importar su origen, características o creencias, sean tratadas con respeto y tengan las mismas oportunidades, tal como lo establece la Constitución y los acuerdos internacionales de derechos humanos.

Su principal objetivo es establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación, en el marco de la Constitución Política del Estado y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

CAPÍTULO 3

*Ruta para la aplicación
de la guía*

Fase 1. Presentación y autoconocimiento

Tema 1: Emociones y reacciones

Detalle de las sesiones:

Unidad temática	Objetivo	Descripción de la unidad	Metodología	Tiempo sugerido	Material
Presentación de grupo	Construir relaciones basadas en la confianza y respeto, demostrando los beneficios de las prácticas restaurativas	Presentación Preguntas para conocerse y romper el hielo	Círculo Restaurativo	Una hora	- Sillas - Objeto de diálogo
Emociones y Reacciones	Promover la identificación, descripción de emociones y el reconocimiento de las manifestaciones físicas asociadas a una conducta	Definición de emociones y reacciones ¿Por qué las emociones son importantes? Identificando mis emociones Comprendiendo mis reacciones Manejando mis reacciones	Taller de dinámicas activas participativas	Se puede realizar una sesión de tres horas	- Data display - Hojas de papel - Lápices de colores, crayones - Pizarrón o papelógrafo con marcadores - Tarjetas con imágenes de rostros expresando emociones - Objeto de diálogo - Música tranquila

Emociones

Las emociones pueden ser entendidas como señales que transmiten información sobre el estado interno de un individuo, tanto a sí mismo como a otros. Estas señales pueden ser verbales o no verbales y desempeñan un papel crucial en la comunicación, la adaptación y la regulación social.

El concepto de las emociones como señales se basa en varias ideas clave:

Adaptación

Las emociones son respuestas fisiológicas y psicológicas que preparan al individuo para actuar ante situaciones importantes para su supervivencia y bienestar. Por ejemplo, el miedo prepara al cuerpo para la huida o la lucha ante un peligro, mientras que la alegría puede facilitar la socialización y la cooperación.

Comunicación

Las expresiones emocionales, tanto faciales como corporales, son señales que transmiten información sobre el estado emocional de una persona a los demás. Esto permite la comunicación no verbal de estados internos, facilitando la comprensión mutua y la interacción social.

Regulación social

Las señales emocionales ayudan a regular el comportamiento social. Por ejemplo, la expresión de tristeza puede generar empatía y apoyo en otros, mientras que la ira puede servir como una señal de advertencia o para establecer límites.

Cognición

Las emociones también influyen en el pensamiento y la toma de decisiones. La evaluación cognitiva de una situación (appraisal) puede desencadenar una emoción, que a su vez puede afectar la forma en que percibimos y respondemos a esa situación.

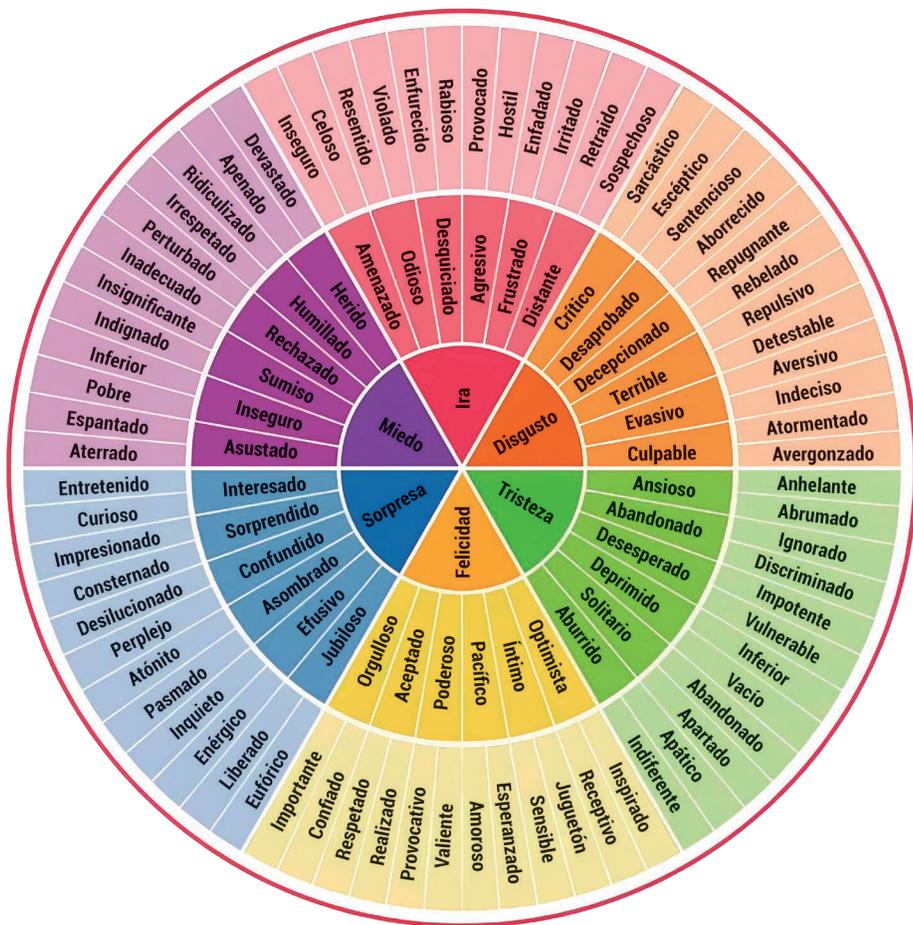
Reacciones personales

Son la forma en que manifestamos o actuamos ante una emoción. Estas reacciones pueden ser conscientes o inconscientes, y pueden variar de persona a persona, e incluso de una situación a otra.

Según Lang (1995), *las reacciones emocionales son producto del desarrollo evolutivo y pueden ser caracterizadas como estados de alertamiento motivacionalmente afinados y, que en los humanos sus indicadores que incluyen respuestas en tres estados reactivos:*

- a) *Lenguaje expresivo y evaluativo*
- b) *Cambios fisiológicos mediados por los sistemas autónomo y somático.*
- c) *Secuelas conductuales, como, por ejemplo, patrones de evitación y déficits en la ejecución.*

Ruleta de emociones



Ruleta de emociones, basada en el trabajo de Robert Plutchik

¿Qué son las emociones y por qué son importantes?

Las emociones o sentimientos son elementos que forman parte de nuestra vida, son importantes porque son el equivalente de una guía que nos ayuda a actuar ante situaciones distintas y son una respuesta emocional a distintos estímulos, ya que nos ayudan a afrontar lo que ocurre, nos permite cubrir las necesidades de socialización e incluso sirven como fuente de motivación para algún propósito.



Ejercicio grupal



Dinámicas para el taller de emociones

Objetivos:

- Generar un espacio seguro para entender cómo nos sentimos y cómo respondemos.
- Promover la identificación de emociones propias y sus detonantes.
- Entender la conexión entre pensamiento, emoción y sensación corporal.

Tiempo:

Durante el desarrollo del taller.

Número de participantes:

Entre 15 a 20.

Materiales:

- Hojas de papel.
- Lápices de colores, crayones.
- Pizarrón o papelógrafo con marcadores.
- Tarjetas con imágenes de rostros expresando emociones.
- Un objeto de diálogo.
- Música tranquila.
- Ruleta de emociones.
- Imagen de cómo se ven las emociones en el cuerpo.

Facilitador:

El facilitador realiza una presentación de los participantes, establece normas claras de trabajo (respeto, escucha activa, confidencialidad, no juicio), presenta el objeto del diálogo y enfatiza que la participación es voluntaria y participativa.

1. Reconociendo mi emoción

Con el uso del objeto de diálogo, el facilitador invita a compartir brevemente su “clima emocional del día” y, si lo desea, la emoción predominante. Se puede utilizar imágenes de emociones (participación secuencial).

2. Identificando situaciones y emociones vividas

Se pide a los participantes que piensen en una situación reciente (no necesariamente en la prisión, si les resulta difícil, puede ser algo antes) donde sintieron una emoción fuerte (por ejemplo ira, frustración, tristeza) e indica que puedan tomar una hoja de color de su preferencia

donde se encuentran preguntas como:

¿Qué pasó (el evento o situación)?

¿Qué emoción sentiste?

¿Dónde la sentiste en tu cuerpo? (por ejemplo puño apretado, nudo en el estómago, hombros tensos).

¿Qué pensamiento vino a tu mente en ese momento?

3. El mapa corporal de las emociones

El facilitador entrega una imagen de una figura humana a todos los participantes. Pide que, usando diferentes colores, pinten las zonas del cuerpo donde suelen sentir diferentes emociones (por ejemplo rojo para la ira en la cabeza/manos, azul para la tristeza en el pecho/garganta). Aquí se puede utilizar la imagen de cómo se ven las emociones en el cuerpo.

Se debe solicitar a los participantes a que puedan comentar de manera voluntaria sus experiencias vividas (de forma no secuencial).

4. Comprendiendo mis reacciones

El facilitador presenta escenarios hipotéticos (relevantes para su contexto, pero no directamente provocativos, por ejemplo “alguien me empuja sin querer en el pasillo”, “me dicen una palabra que me ofende”, “recibo una mala noticia de afuera”).

Guía al grupo a pensar:

¿Qué emoción surgiría en esa situación?

¿Qué pensamientos podrían aparecer?

¿Qué reacción impulsiva podría tener la persona?

¿Qué otras reacciones serían posibles (más constructivas)?

El facilitador hace una ronda de preguntas de manera secuencial para identificar las reacciones y registrarlas en un papelógrafo. Después del registro, el facilitador debe enfocar que entre la emoción y la reacción hay un espacio para elegir.

5. Manejo de mis reacciones

Preguntar al grupo: “¿Qué cosas podríamos hacer cuando sentimos una emoción fuerte (por ejemplo ira, frustración, tristeza) en lugar de reaccionar impulsivamente?”

Anotar las ideas en el pizarrón e incluir las siguientes prácticas:

- **Respiración Consciente:** Practicar la respiración 4-7-8 (inhala en 4, sostén 7, exhala en 8).
- **Movimiento Físico:** Si es posible (por ejemplo caminar, estirar, flexiones simples en la celda).
- **Desviar la Atención:** Concentrarse en algo específico (un objeto, un sonido, contar).

- **Hablar con alguien de confianza** (si es accesible y seguro).
- **Escribir o Dibujar:** Usar las herramientas de arteterapia aprendidas.
- **Pensamientos Alternativos:** ¿Hay otra forma de ver la situación? (por ejemplo “quizás no lo hizo a propósito”).

6. Herramientas para el manejo de mis reacciones

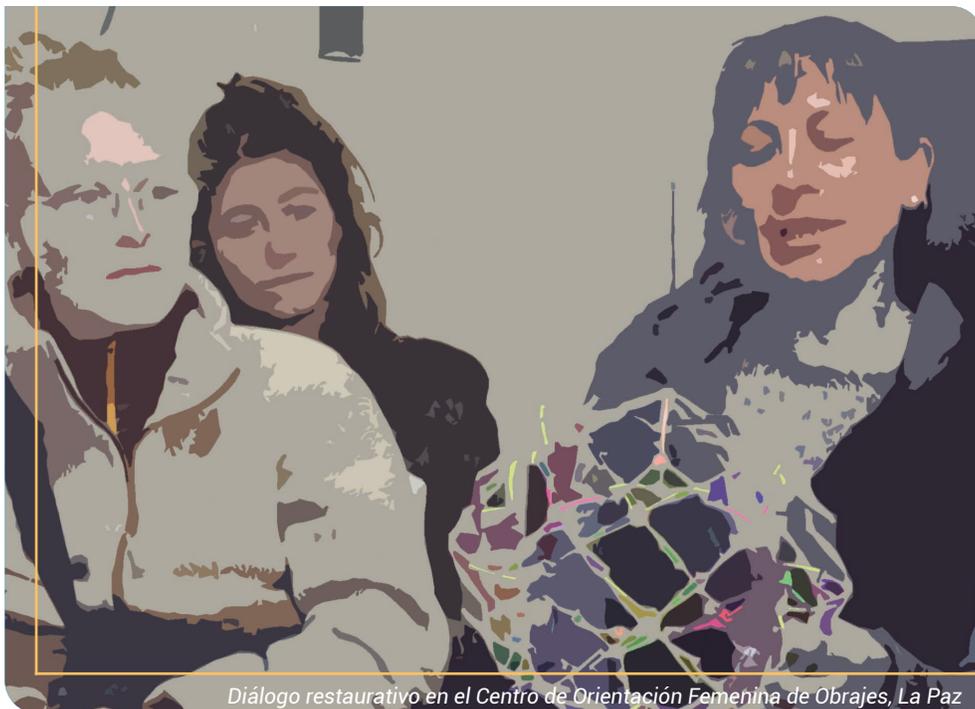
Se debe practicar una pequeña pausa y pedirles a los participantes que cierren los ojos por un momento y tomen 3 respiraciones profundas.

El facilitador debe invitar a los participantes, a que cada uno (individualmente, o en parejas si el contexto lo permite) asuma una postura corporal que representa la ira o la frustración, luego pedirles que se “congelen” en esa postura y tomen 3 respiraciones profundas sintiendo la emoción, antes de soltar la postura.

Tras el ejercicio, el facilitador debe impulsar que los participantes manifiesten cómo se sintieron, respetando todas las experiencias vividas y haciendo énfasis en la importancia de tomar una pausa consciente antes de reaccionar.

7. Cierre:

Se debe realizar un cierre del taller con un círculo restaurativo donde los participantes puedan plantear sus compromisos personales para el manejo de las reacciones personales.



Diálogo restaurativo en el Centro de Orientación Femenina de Obrajes, La Paz

Fase 2. Comprensión del conflicto y justicia restaurativa

Tema 2: El conflicto como una oportunidad

Detalle de las sesiones:

Unidad temática	Objetivo	Descripción de la unidad	Metodología	Tiempo sugerido	Material
Aspectos fundamentales del conflicto	Proponer la transformación del conflicto a través de aspectos fundamentales para entender e incorporar destrezas personales, con el fin de manejarlo y transformarlo	<ul style="list-style-type: none"> - Definición del conflicto - ¿Problema y conflicto son lo mismo o no? - Diferencia entre violencia y conflicto - Sentimientos positivos versus negativos en un conflicto - Transformación constructiva del conflicto 	<ul style="list-style-type: none"> Círculo restaurativo Exposición expositiva activa Intercambio de diálogos 	Se pueden realizar en dos sesiones, cada una de tres horas	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones - Diapositivas - Data display - Hojas de color - Marcadores - Guía para el trabajo - Objeto de diálogo

¿Cómo se entiende el conflicto?

Para hablar de conflicto, partiremos de la definición que se tiene del diccionario de la Real Academia Española, que indica *“Combate, lucha, pelea”*. Con esta definición se puede entender el conflicto como una pelea y muchas veces se la asocia a hechos violentos o violencia. Sin embargo, para fines de la presente guía, partiremos de la siguiente premisa: *“No hay vida social sin conflicto”*¹ lo cual nos hace pensar que es parte de la convivencia social, premisa que también apunta a entender las características de diversidad cultural, formas de educación, entre otros, donde los intereses y necesidades son variadas en las personas, siendo estas mismas situaciones que nos ponen en presencia de conflictos constantes y diarios.

Un conflicto es:

- Un fenómeno social.
- Algo natural del ser humano.
- Ni bueno ni malo.
- Una dimensión relacional.
- Aquello que se puede entender como una oportunidad de cambio y transformación.
- Un gran desafío para crecer y renovar la manera de ver las relaciones humanas.

¹Munduko, H. “Somos protagonistas de nuestro mundo”

Conflicto y violencia

En varias ocasiones se ha asociado la violencia con el conflicto, tenemos referencias como “no hay conflicto sin violencia” o “que los conflictos deben evitarse porque son malos”; existen varios tipos de violencia que ante un conflicto se pueden presentar. Sin embargo, lo que se trata al momento de abordar el conflicto es justamente evitar la violencia través del diálogo y concertación de las necesidades que tiene cada una de las partes para poder plantear una convivencia tranquila y pacífica.

¿Es lo mismo hablar de problema y conflicto?

Problema: Se trata de un obstáculo en la satisfacción de necesidades e intereses que ocurren a nivel personal (conigo mismo), donde no se involucran a otros.

Conflicto: Se manifiesta en la interacción con el otro en el ámbito social, más allá de lo individual, el conflicto tiene la connotación más relacional.

Cuando el conflicto emerge, se presentan emociones y conductas en cada una de las partes, estas pueden ser clasificadas en positivas o adecuadas como también negativas; y poco adecuadas ya que, de estas emociones dependen muchas de nuestras reacciones. Por lo que al momento de abordar el conflicto se ve que aparecen las siguientes emociones y conductas:

Emociones positivas/conductas	Emociones negativas/conductas
Aclarar	Juzgar
Escuchar	Herir
Apoyar	Engañar
Aceptar las diferencias	Ignorar

Ejercicio Individual “Reconociendo mis emociones y/o conductas”

Recuerda un conflicto que hayas tenido ya sea a nivel familiar, laboral, con tus compañeros, entre otros. Puedes elegir uno.

Escribe en la hoja cómo te hacía sentir ese conflicto y cómo actuaste.

¿Puedes reconocer, en ese recuerdo de conflicto, emociones y/o conductas negativas o positivas?

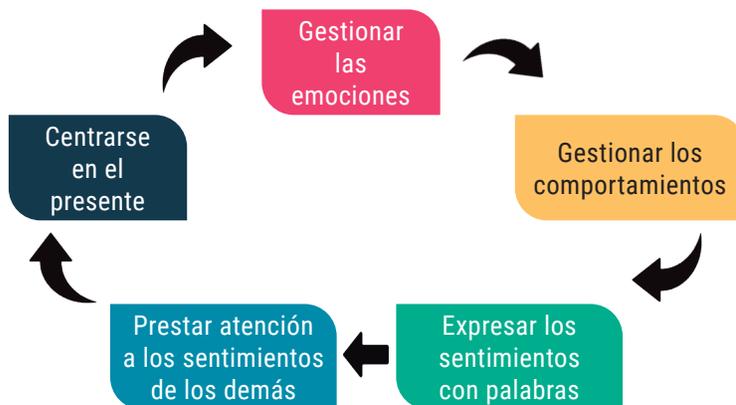
Una vez analizado tu conflicto, ¿tú crees que tuviste conflicto que se transformó en algo positivo o negativo? Podemos expresarlo en el círculo.

A manera de cierre sobre el conflicto:

Es un fenómeno social, que hace parte de la convivencia social. En esencia, no es bueno ni malo. Dependerá de las partes para que pueda ser manejado y transformado. Puede percibirse desde diferentes percepciones que dependen de la cultura, vivencias, educación, entre otros.

¿Cómo transformar de manera constructiva el conflicto?

Se pueden seguir los siguientes pasos:



¿Cómo se puede analizar un conflicto?

- Contexto
- Identificación de los actores y partes implicadas
- Intereses y posiciones de las partes
- Causas del conflicto
- Curso y dinámica del conflicto

Habilidades sociales para gestionar conflictos

- Empatía
- Resiliencia emocional
- Control de la ira
- Comunicación asertiva y NO violenta.



Mujeres privadas de libertad aprenden a gestionar sus emociones, Centro de Orientación Femenina de Obrajes, La Paz

Ejercicio grupal



Dinámica "Fantasía de un conflicto"

Objetivos:

Hacer que cada persona exprese su propia forma de resolver un conflicto, identificando estrategias diferentes y elaborar un plan.

Tiempo:

30 Minutos.

Número de participantes:

Entre 15 a 20.

Materiales:

Hojas de papel y bolígrafos, además de una pizarra.

Facilitador:

"Te encuentras caminando por la calle y ves, a lo lejos, a alguien que crees que conoces. Te das cuenta que con esa persona tienes muchos conflictos. A medida que se encuentran más cerca, te pones nervioso porque no sabes cómo reaccionar cuando te cruces con ella. ¿Se te ocurren algunas alternativas? Decide ahora cuál eliges y tómate unos minutos para recrear, en tu imaginación, ¿qué es lo que pasaría?"

Después de la pausa de reflexión:

Facilitador: "Ya ha pasado, esa persona se ha ido. ¿Qué sientes? ¿Estás satisfecho con la manera que te has comportado?"

Cierre:

Se deja a los participantes unos 15 minutos para que reflexionen sobre las alternativas que consideraron para actuar, cuál escogieron, qué motivos les empujó a escogierla y qué tan satisfechos se sienten.

Tema 3: Justicia restaurativa

Detalle de las sesiones:

Unidad temática	Objetivo	Descripción de la unidad	Metodología	Tiempo sugerido	Material
La justicia restaurativa	Analizar y conocer los conceptos de la justicia restaurativa para su aplicación en el contexto de encierro	<p>Historia de la justicia restaurativa</p> <p>Definiciones de la justicia restaurativa</p> <p>Justicia retributiva vs. justicia restaurativa</p> <p>Filosofía de la justicia restaurativa</p> <p>Objetivos de la justicia restaurativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Círculo restaurativo - Presentación de diapositivas - Exposición - Participación activa 	Se pueden realizar en dos sesiones de de tres horas	<ul style="list-style-type: none"> - Data display - Laptop - Hojas de color - Marcadores - Masquín - Objeto de diálogo

Historia de la justicia restaurativa

El origen de la justicia restaurativa se remonta hasta hace más o menos 200 años, en las comunidades indígenas, donde se aplicaban procedimientos que obligaban, a quien había ofendido a alguien de la comunidad, a reparar el daño; bien fuera trabajando durante un tiempo para la familia o devolviendo lo que se había robado.

Según McCold y Wachtel (2003), *este enfoque del proceso de reparación y restauración tiene un gran potencial para mejorar la cohesión social, ya que todas/os las/os involucradas/os (víctimas, agresoras/os y comunidad) pueden participar directa o indirectamente en la resolución de conflictos.*



Promotores voluntarios de la Unidad de Prácticas Restaurativas, Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, La Paz

Por ejemplo, la justicia comunitaria en Bolivia es un sistema que permite a las comunidades indígenas originarias y campesinas administrar justicia a través de sus propias normas, costumbres y procedimientos. Se trata de un derecho que busca resolver conflictos y sancionar conductas sin la intervención del Estado.

Definiciones de la justicia restaurativa

Howard Zehr (2002), considerado uno de los pioneros del concepto “moderno” de justicia restaurativa, afirma que: *La justicia restaurativa es un proceso que abarca, en la medida de lo posible, a todas las personas afectadas por una infracción específica y que tiene por objeto definir colectivamente los peligros, las necesidades, las obligaciones derivadas de esta infracción y de hacerles frente con el fin de sanar y restablecer lo mejor posible el orden de las cosas.*

La justicia restaurativa es un proceso, a través del cual todas las partes involucradas en un determinado conflicto participan, para resolver de manera colectiva un modo para lidiar con las consecuencias del conflicto y sus implicancias para el futuro.



Taller de capacitación en prácticas restaurativas, Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, La Paz

Justicia retributiva versus justicia restaurativa

Visión retributiva - punitiva	Visión restaurativa
El comportamiento indebido, de parte de una persona, es considerado como un acto que va en contra del centro	El comportamiento indebido, por parte de la persona, es un acto que va en contra de otra persona u otras personas miembros del centro, por lo que provoca una ruptura de las relaciones, afectando la convivencia del centro
Las necesidades de la víctima no son consideradas	Los derechos y las necesidades de todas las partes en conflicto y especialmente de la víctima son tomados en cuenta
El proceso divide a las personas en conflicto	El proceso busca reconstruir las relaciones rotas
El sistema está centrado en establecer la culpabilidad	El sistema está centrado en asumir la responsabilidad
El conflicto está gestionado solo por quienes son responsables de la disciplina, que toman las decisiones sobre la manera de resolver el conflicto	Por el contrario, el abordaje y la resolución del conflicto se hace con la participación activa de todas las partes implicadas (ofensor/a, víctima y comunidad)
La participación de la persona ofensora es pasiva	La participación de la persona ofensora es activa

Para concluir, es importante mencionar las características centrales de la justicia restaurativa, como lo describen explícitamente Van Ness y Strong (1997):

- **El encuentro:** Consiste en una confrontación personal y directa entre la víctima, el/la agresor/a y otras personas que puedan servir de apoyo a las partes en conflicto y que constituyen su comunidad afectiva.
- **La Reparación:** Es la respuesta que la justicia restaurativa da al conflicto. Puede consistir en la restitución o devolución de bienes, el pago de una suma de dinero o trabajo en beneficio de la víctima o de la comunidad. La reparación debe beneficiar primero a la víctima directa y luego, dependiendo de las circunstancias, puede beneficiar a las víctimas secundarias y a la comunidad.
- **Lo que no es la reparación:** Naturalmente es más fácil iniciar un proceso de reparación en situaciones menos graves de conflictos. Es decir, una simple infracción o un conflicto menor puede ser mucho más soportable para la víctima o su familia inmediata.
- **La Participación:** Consiste en ofrecer a las partes (víctimas, infractores/as y, posiblemente, a la comunidad) la oportunidad de implicarse directa y plenamente en todas las etapas del encuentro, reparación y reinserción.

- **Reintegración:** La reintegración no es solo responsabilidad de la víctima, es una responsabilidad comunitaria donde cada uno desempeña su papel para mantener el equilibrio que puede verse debilitado por la presencia del/la agresor/a. De hecho, es un trabajo marcado por la sinceridad y la franqueza, un sacrificio comunitario para poder avanzar juntos mientras recupera a cada uno de sus miembros.

Filosofía de la justicia restaurativa

Los programas de justicia restaurativa se basan en el principio fundamental de que un comportamiento antisocial no sólo viola las leyes o reglas, sino que también perjudica a las víctimas y sus comunidades.

En lugar de un modelo o metodología, la justicia restaurativa debe verse como una filosofía basada en una serie de premisas, que incluyen:

Cada conflicto es una oportunidad para el aprendizaje, el desarrollo y el crecimiento.

Los seres humanos son más felices, más cooperativos y productivos, y es más probable que hagan cambios positivos en su comportamiento cuando las personas, en posiciones de autoridad, hacen cosas con ellas/os, en lugar de contra ellas/os o para ellas/os.

Más allá de las penas y sanciones, la justicia debe centrarse en reparar el daño causado; con este fin, es esencial que las/los ofensoras/es asuman su responsabilidad, y que las personas ofendidas tengan la oportunidad de expresar libremente sus sentimientos, sus necesidades y expectativas a las partes interesadas.

La justicia restaurativa alienta particularmente a la parte ofensora a asumir la responsabilidad de sus acciones y del daño causado, a comprender las causas y los efectos de su comportamiento en las víctimas y a quienes las rodean, y a comprometerse a reparar el daño causado. Le da a la víctima la oportunidad de expresar sus sentimientos, detallar el daño y el impacto causado, hacer preguntas para conocer y comprender las razones del conflicto y buscar una compensación por los distintos daños causados.

Objetivo de la justicia restaurativa

La justicia restaurativa tiene 3 pilares fundamentales que son:



Características del enfoque restaurativo

Las características del enfoque se basan en:

- **Voluntariedad** de todas las partes. Ninguna de las partes debe ser obligada a la participación.
- **Confidencialidad**, la cual contribuye a que las partes puedan hablar abiertamente acerca del hecho, sin que aquello signifique un perjuicio en su proceso en el centro penitenciario. Se debe crear un ambiente seguro y respetuoso para ambas partes.
- **Flexibilidad**, es parte de un proceso restaurativo que requiere la preparación de ambas partes y para llevarse a cabo no se trata de exigir la participación.
- **Participación activa**, se trata de la participación de la persona que ha cometido la ofensa, la persona que recibe la ofensa y la comunidad involucrada.



Participación activa de familiares de PPL en los procesos restaurativos

Ejercicio individual

"Mis conceptos"

De lo mencionado y leído sobre la justicia restaurativa y sus características. ¿Qué es lo que consideras muy importante o te llamó la atención y se debe tomar en cuenta? Escríbelo.

Fase 3. Estrategias y herramientas de las prácticas restaurativas para la prevención de las violencias, gestión y atención de conflictos

Tema 4: Herramientas de las prácticas restaurativas

Detalle de las sesiones:

Unidad temática	Objetivo	Descripción de la unidad	Metodología	Tiempo sugerido	Material
Prácticas restaurativas	Conocer los elementos principales de las prácticas restaurativas para su aplicación en recintos penitenciarios	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de las prácticas restaurativas - La ventana de la disciplina social - El proceso justo y respetuoso - Necesidades de la víctima, ofensor y comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> Círculo restaurativo Exposición expositiva activa e intercambio de diálogos Componente práctico muy importante 	Se pueden realizar en dos sesiones, cada una de tres horas	<ul style="list-style-type: none"> - Data display - Presentaciones - Hojas de papel - Marcadores - Objeto de diálogo

¿Qué son las prácticas restaurativas?

Son un conjunto de herramientas para fomentar el diálogo y aumentar de manera mutua la comprensión y la empatía. Están diseñadas para construir, mantener y reparar las relaciones; ofreciendo una forma de abordar el conflicto, reparando los daños y restaurando la confianza y las relaciones. (Costello, Wachtel & Wachtel, 2011).

Para profundizar las prácticas restaurativas es necesario mencionar algunos elementos muy importantes, como los que siguen.



Taller de capacitación al personal del Centro de Educación Alternativa de Qalauma, La Paz

Ventana de la disciplina social

Es un esquema que nos ayuda a comprender los estilos de disciplina y socialización que tienen las personas. Estos estilos se instauran desde la familia, se replican a nivel de la sociedad y comunidad que permiten mantener normas sociales. Este esquema refleja cuatro estilos, siendo estos, el punitivo/castigador, el negligente, permisivo y el restaurativo. En estos cuatro estilos se combinan niveles altos y bajos, por un lado, de control y por otro de apoyo.

Del lado más punitivo se tiene mucho control (límites, horarios y normas) que cuando se rompe alguno, como consecuencia tiene el castigo.

En cuanto al estilo negligente se presenta con bajo control y bajo acompañamiento, lo cual se refleja en conductas ausentes y abusivas, porque prácticamente este tipo de estilo nos muestra el descuido y falta de cuidado.

El estilo permisivo habla de un control bajo y un acompañamiento alto, donde no se visualizan los roles, reglas y normas, sino prima el apoyo a la persona. Por lo que en este estilo se permite todo.

En el estilo restaurativo, se combina un alto control y apoyo, es decir que las normas y reglas existen para que se puedan cumplir, sino se cumplen, se dialogan las razones y se apoya en lo que se debe apoyar cuando la persona lo necesite; apoyados en el diálogo.

Estos estilos se reflejan en el siguiente gráfico.

Gráfico de la ventana de la disciplina social



Elaborada en base a Costello B, Wachtel, J y Wachtel, T. (2009: 57).

Proceso justo y respetuoso

Estos elementos son vitales en el enfoque y prácticas restaurativas, porque responden a una necesidad humana; donde las personas necesitan ser reconocidas, valoradas como personas y las acciones que realizan. En este sentido, se trata de que los demás respeten los conocimientos y experiencias que tiene uno mismo y puedan aportar en el desarrollo de decisiones y más cuando le conciernen a uno mismo. Se ha demostrado que, cuando uno es tomado en cuenta en la toma de decisiones de forma respetuosa y justa, se dan altos grados de confianza y existe mayor apoyo.

Necesidades de la víctima, ofensor y comunidad

Necesidades de la víctima

- Una oportunidad para expresar sus sentimientos.
- Reconocimiento de sus seres queridos respecto a lo que les ha sucedido.
- Certeza de que lo que les ha ocurrido es injusto e inmerecido.
- Contacto directo con los ofensores para escuchar que el ofensor expresa su vergüenza y remordimiento; responde preguntas sobre la ofensa.
- Un sentido de seguridad.

Necesidades de las/os defensoras/es

- Responsabilidad activa que repare los daños ocasionados, fomente la empatía, la responsabilidad y transforme la vergüenza.
- Motivación para una transformación personal que incluya la sanidad de heridas de su pasado, que contribuyeron a su conducta delictiva actual.
- Oportunidades para el tratamiento de sus adicciones y otros problemas, el fortalecimiento de sus habilidades y destrezas personales.
- Motivación y apoyo para reintegrarse a la comunidad.
- Reclusión temporal o permanente para algunos de ellos.

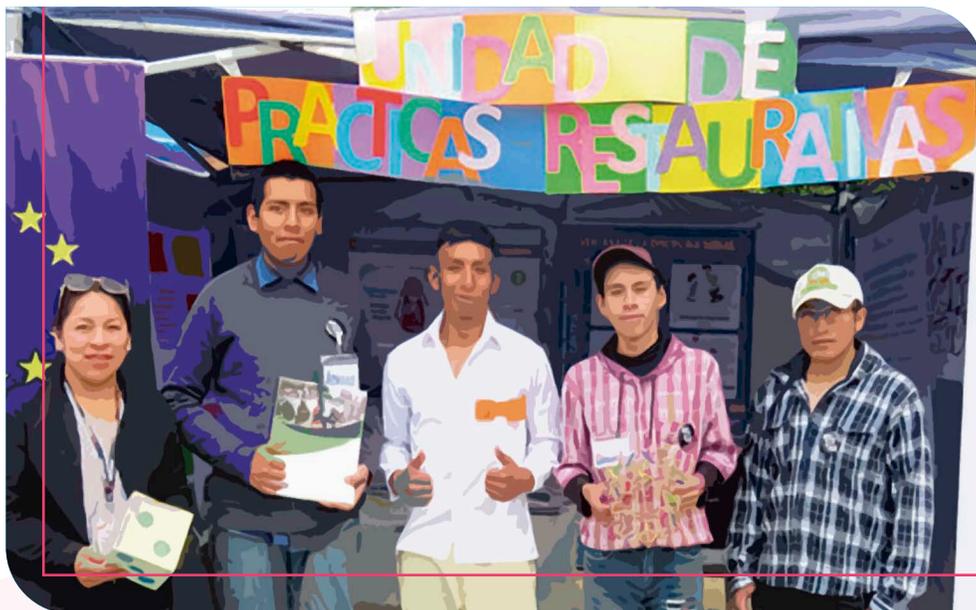
Necesidades de la comunidad

- Atención a sus necesidades como víctimas.
- Oportunidades para desarrollar un sentido de comunidad y responsabilidad, los unos por los otros.
- Motivación para asumir sus responsabilidades en pro del bienestar de todos sus miembros, incluidas las víctimas, las/os ofensoras/es y fomentar las condiciones para crear y sostener comunidades sanas.

Tema 5: Prácticas restaurativas informales

Detalle de las sesiones:

Unidad temática	Objetivo	Descripción de la unidad	Metodología	Tiempo sugerido	Material
Prácticas restaurativas informales	Brindar herramientas de las prácticas restaurativas informales para la gestión de conflictos dentro los recintos penitenciarios	<p>Tipos de prácticas restaurativas</p> <p>LAS PRÁCTICAS RESTAURATIVAS INFORMALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escucha - Declaraciones afectivas - Comunicación no violenta - Diálogo restaurativo - Preguntas restaurativas - Pequeñas reuniones espontáneas 	<p>Exposición activa, intercambio de diálogos y saberes</p> <p>Componente práctico muy importante y afectivas</p>	Se pueden realizar en dos sesiones, cada una de tres horas	<ul style="list-style-type: none"> - Data display - Presentaciones - Hojas de papel - Marcadores - Objeto de diálogo



Unidad de Prácticas Restaurativas del Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, La Paz

Tipos de prácticas restaurativas

Las prácticas restaurativas no se limitan a procesos netamente formales, más bien pueden ir desde prácticas **informales**, que no requieren preparación previa para ser llevadas a cabo, pero tienen una característica importante, de tener un impacto acumulativo, porque son parte de la vida cotidiana. También existen las **formales**, las cuales sí tienen un proceso de preparación, se hace énfasis en la preparación de las prácticas formales para que puedan ser ejecutadas con un mayor éxito. Estas prácticas formales involucran a personas, son estructuradas y complejas, requieren de mayor tiempo y deben ser planificadas.

Si hablamos de prácticas informales, hay que tener en cuenta que éstas pueden ir avanzando hasta ser formales, como se muestra en el siguiente gráfico.

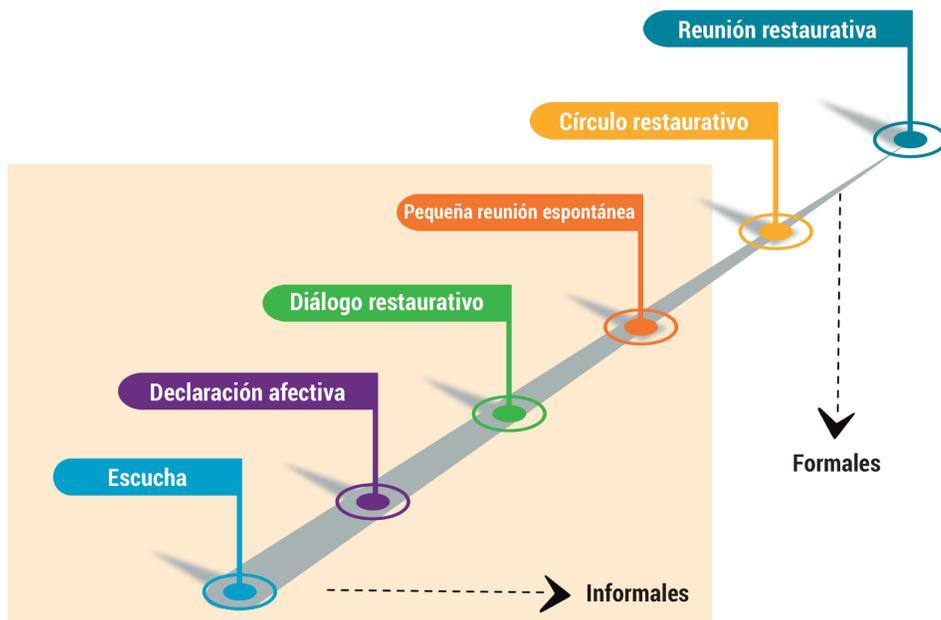


Gráfico elaborado en base a Costello B, Wachtel, J y Wachtel, T. (2009: 14).

El enfoque, justicia y prácticas restaurativas plantean un trabajo diferente al punitivo o castigador, que habla del manejo de conflicto, pero al mismo tiempo lo que se busca es la gestión de las relaciones humanas en una democracia y participación activa de cada uno de las y los involucradas/os.

Prácticas restaurativas informales

Las relaciones interpersonales en los recintos penitenciarios a lo largo de un día son numerosas y de todo tipo (sanas, distantes, violentas, desconfiadas, entre otros) y en este medio es muy importante la comunicación como característica primordial en las relaciones humanas. Las personas necesitan expresar y hablar de lo que sienten dentro los recintos penitenciarios, para ello también es necesario sentirse escuchado y acogido, por lo que, la escucha es la primera práctica informal que se realiza.

La escucha

Es fundamental en todo proceso restaurativo, ya que consiste en acompañar las narrativas de las personas o participantes, tratando de captar las percepciones, sentimientos, emociones y reacciones, como así también el lenguaje no verbal. Este tipo de escucha se denomina una **escucha activa**, porque trata de obtener todos los elementos que los participantes hablan y expresan. Sin embargo, esta escucha no debe ir acompañada de ningún tipo de prejuicio o juicio de valor sobre lo que se relata, por ello se trata de acompañar y acoger a lo que los participantes expresan.

Se trata de una práctica restaurativa muy elemental, ya que es una habilidad que no todas las personas la tienen, pero pueden ir desarrollando a lo largo del tiempo y con mucha práctica. Saber escuchar es catalogado como el arte de poder conectar y comunicarse con otra persona, por eso también se debe tener el cuidado de diferenciar la acción de oír con la escucha activa.

La acción de oír tiene que ver más con la percepción del sentido del oído y no ocurre de manera voluntaria. Por ejemplo, mientras hablamos con un compañero en el patio, seguramente podremos oír lo que ocurre a nuestro alrededor (bocinas, gritos, silbidos). Mientras, que la escucha activa tiene que ver con usar nuestro sentido del oído y fijar la atención en lo que dice una persona y de alguna forma tratar de suprimir los otros ruidos que pueden existir alrededor. Este tipo de escucha es la que se necesita en la aplicación de prácticas restaurativas.

Algunas sugerencias para la práctica de una escucha son:

- No distraerse con otras situaciones del entorno.
- No interrumpir a quien está hablando.
- No juzgar ni criticar.
- No ofrecer soluciones o ayuda de manera apresurada.
- No minimizar aquello que la persona expresa y habla de sus sentimientos y emociones.

Ejercicio en parejas

Practicando mi escucha

- Formar parejas de a dos. Decidir quién quiere empezar con el ejercicio, siendo la persona que escucha.
- Una vez decidido quien realizará la escucha se pide al otro participante que relate algo que le pasó la anterior semana, durante cinco minutos.
- La persona que escucha deberá tener una hoja para anotar frases que le llamen la atención, sobre lo que observa de su compañera/o a nivel gestual y/o corporal, o incluso si en algún momento de la conversación cambia el tono de voz.
- Posteriormente se comentará sobre la experiencia.
- Luego se invierten los roles.

Declaraciones afectivas

Son un tipo de comunicación específica donde se enfatiza la expresión de los sentimientos acerca de algunas conductas, estas declaraciones afectivas hacen referencia a la conducta y no a la globalidad de la persona, por lo que se separa la acción del sujeto y lo que se declara es la conducta. Estas declaraciones afectivas contribuyen a poder dar una retroalimentación acerca de una conducta y situación específica, también aporta a poner límites y generar empatía.

Esta práctica restaurativa tiene su fundamento con los elementos de la comunicación NO violenta, que ha sido desarrollada por el psicólogo Marshall Rosenberg, quien estudió el uso del lenguaje, el cual se encuentra repleto de prejuicios, evaluaciones y críticas; lo cual causa reacción en las personas al escucharlas, esta reacción muchas veces es violenta tanto en palabras como en acciones. Por lo que, el autor propone el intercambio de información necesaria para resolver los conflictos que puedan surgir en el día a día o la cotidianidad.

Se propone el uso de cuatro pasos tomando en cuenta los elementos de la Comunicación NO violenta para las declaraciones afectivas, estas son:

- 1. La observación:** Se trata de observar (mirar) sin evaluar o tener prejuicios de por medio.
- 2. Los sentimientos:** Son la expresión de sentimientos (alegría, tristeza, enojo, frustración, entre otros), expreso mi sentir en relación a una conducta o hecho.
- 3. Las necesidades:** Una vez que se conecte con el sentir, es saber lo que necesito para que ese sentimiento pueda cambiar. La pregunta guía es ¿qué siento?
- 4. Peticiones:** Qué puedo solicitar o pedir, donde lo que se expresa es lo que “me gustaría que se hiciese”.

Estos cuatro elementos, pueden ser esquematizados de la siguiente manera:



Ejercicio en parejas

Realizo declaraciones afectivas

1. Puede empezar una persona voluntaria y luego cambiar los roles.
2. Recuerden un conflicto para poder contarle a la otra persona (de manera breve), donde la persona que escuchará el relato debe realizar la declaración afectiva.

Se pueden apoyar en el siguiente cuadro:

Cuando haces o dices	Conducta
Me siento	Sentimiento
Porque necesito	Necesidad
Si te parece, me gustaría que	Petición

Diálogo restaurativo

Además de saber escuchar, quien dirige un proceso restaurativo tiene que saber preguntar. No se trata de un interrogatorio, de dar consejos, juzgar o criticar a las partes, sino de entregar el protagonismo a las personas para reflexionar juntos. Procurar que las preguntas sean abiertas, neutrales, singulares y claras.

Preguntas restaurativas

PREGUNTAS RESTAURATIVAS I

Para la persona que ha afectado a otros

- >> Nos podrías decir ¿qué pasó?
- >> ¿En qué estabas pensando cuando pasó el incidente?
- >> ¿En qué has pensado desde entonces?
- >> ¿Quiénes han sido afectadas/os por lo ocurrido?
- >> ¿Cómo han sido afectadas/os? ¿De qué manera?
- >> ¿Qué necesitas hacer para que las cosas queden bien?

PREGUNTAS RESTAURATIVAS II

Para la persona afectada por las acciones de otros

- >> ¿Cuál fue su reacción cuando ocurrió el incidente? ¿Qué sucedió?
- >> ¿Cómo se siente en relación a lo ocurrido?
- >> ¿Qué ha sido lo más difícil para usted?
- >> ¿Cómo reaccionaron sus familiares, compañeras/os, amigos/os cuando se enteraron del incidente?
- >> ¿Qué necesita suceder para que las cosas queden bien?



Estas preguntas son:

- Neutras y sin juicios.
- Abiertas y requieren de una respuesta.
- Aquellas que permiten a las personas expresar sus sentimientos.
- Las cuales consideran a la persona desde el pasado, presente y futuro.
- Aquellas que empujan a la persona a reflexionar.

Pequeñas reuniones espontáneas

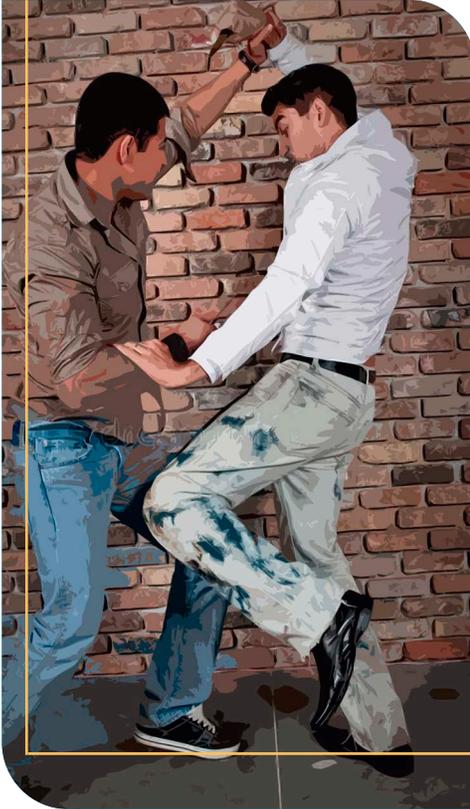
Constituye la última de las prácticas restaurativas informales y son reuniones que se dan en el momento; por ejemplo, cuando ocurre un incidente negativo y leve en el centro, y necesitan hablar con las personas involucradas. Muchas veces pensamos que sólo los incidentes grandes deben resolverse; sin embargo, los incidentes pequeños también, ya que en muchas ocasiones ese incidente ha afectado a varias personas en el centro y los niveles de afectación son diferentes por las percepciones y emociones que tienen las diferentes personas.

Para llevar a cabo estas reuniones restaurativas espontáneas, nos podemos ayudar de las preguntas restaurativas. El objetivo es que el conflicto se resuelva antes de que crezca y pueda llegar a complicarse.

Estas pequeñas reuniones espontáneas van a permitir la expresión de emociones, explorar y reflexionar sobre cómo cada persona ha contribuido en el incidente y en el impacto, y así facilitar el proceso restaurativo, y no así algo castigador o punitivo.

Ejemplo

Dos jóvenes están peleando y empujándose por ver quién pasa primero el pasillo, el personal les dirá: “Juan, Pedro, dejen de pelear y salgan con calma”, esto evita el problema por el momento, pero los jóvenes todavía se sentirán enojados y no resolverán el problema.



“Pedro, Juan, ¿pueden venir aquí? Me asusté al ver cómo se empujaban y peleaban **¿qué pasó?**”. Después que conteste cada joven, preguntarle a cada uno “**¿cómo contribuiste a lo que pasó?**” A lo mejor uno tratará de echarle la culpa al otro, pero el personal puede decir: “Por ahora estamos hablando solo de ti, **¿cómo contribuiste a lo que pasó?**” Finalmente uno puede preguntarles “ahora **¿qué puede hacer cada uno para que mejore la situación?**”

Tema 6: Prácticas restaurativas formales

Detalle de las sesiones:

Unidad temática	Objetivo	Descripción de la unidad	Metodología	Tiempo sugerido	Material
Prácticas restaurativas formales	Brindar herramientas de las prácticas restaurativas informales para la gestión de conflictos dentro los recintos penitenciarios	<p>LAS PRÁCTICAS RESTAURATIVAS FORMALES</p> <p>Los círculos restaurativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beneficios de los círculos - El objeto de diálogo - Los círculos proactivos-preventivos - Los círculos reactivos o de reacción <p>Tipos de círculos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Círculo secuencial - Círculo no secuencial - La pecera <p>Las reuniones restaurativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rol del facilitador - Condiciones para la realización de una reunión restaurativa - Derechos, necesidades y oportunidades de la víctima, el/la infractor/a y la comunidad - Desarrollo de una reunión restaurativa 	<p>Exposición activa, intercambio de diálogos y saberes</p> <p>Componente práctico muy importante y afectivas</p>	Se pueden realizar en tres sesiones, cada una de tres a cuatro horas	<ul style="list-style-type: none"> - Data display - Presentaciones - Hojas de papel - Marcadores - Masquín - Objeto de diálogo

Círculo restaurativo

Los círculos se basan en el desarrollo de relaciones humanas, basadas en principios y valores a través de un espacio sano y seguro que invita a las personas a dialogar, escucharse, intercambiar y compartir sus conocimientos y experiencias. Los círculos ayudan a fomentar la libre expresión de los sentimientos y el intercambio de puntos de vista y opiniones. Así también contribuyen a desarrollar la capacidad de escuchar activa y empáticamente, a comunicarse de manera honesta, explícita y respetuosa.



El círculo restaurativo fomenta el respeto, la empatía y la escucha activa, Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, La Paz

¿Por qué el círculo es tan mágico y poderoso?

El círculo es una forma específica de comunicarse mejor y conectarse entre sí. Es un espacio sereno y de confianza que permite construir un sentido de comunidad entre las personas que forman parte de él. Es un lugar amable y atractivo para intercambiar opiniones y tomar decisiones reflexivas basadas en el diálogo. Esta forma de utilizar el espacio refleja el deseo de quienes lo componen, de socializar a través de conversaciones profundas y atentas.

Durante los primeros círculos, con personas privadas de libertad, es necesario que el/la facilitador/a anime a las y los participantes a descubrir y compartir entre sí los beneficios, ventajas de ser parte y participar.

Beneficios de los círculos

- **Crean vínculos:** Cuando un grupo de personas se sienta en círculo para conversar, todas y todos pueden verse a sí mismos. El círculo forma espontáneamente un vínculo entre todas y todos. Mirarse a los ojos promueve la conexión, crea relaciones, transmite pensamientos, a veces sin la necesidad de decir una sola palabra. El círculo facilita la unión de un grupo y fortalece las relaciones entre todas las personas que pertenecen a él.
- **Promueven la igualdad:** En un círculo, todas las personas están al mismo nivel, son iguales. Nadie es más importante que la/el otra/o. No hay lugar para la jerarquía o la subordinación. Los miembros del círculo tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades de hablar, ser escuchados, expresar sus sentimientos, necesidades, compartir sus ideas, opiniones sobre temas y situaciones particulares. El círculo crea un equilibrio que acepta e integra las diferencias como un valor y una contribución positiva para todo el grupo.
- **Inspiran confianza:** La confianza es un valor muy importante para construir relaciones saludables y seguras. No aparece como por arte de magia; sin embargo, el mero hecho de estar en un círculo ayuda a propagarlo, aunque al comienzo de los primeros círculos puede haber más desconfianza que confianza por estar expuesto a las/los compañeras/os. Pero cuando las/los participantes descubren que están siendo tratadas/os de manera justa y respetuosa, el nivel de confianza se desarrolla y aumenta, lo que permite una colaboración positiva y constructiva entre las personas que forman parte de ellos.
- **Difunden la seguridad:** El círculo difunde la seguridad dentro de uno mismo/a y dentro del grupo. Cuando los círculos se llevan a cabo de forma regular, proporcionan a sus miembros una sensación de seguridad, apoyo y reconocimiento. El círculo es un lugar donde las personas se sienten aceptadas, protegidas, apoyadas e integradas. Les da fuerza y esperanza para afrontar positivamente las dificultades y problemas, que puedan surgir tanto a nivel personal como colectivo.
- **Fomentan la responsabilidad:** El círculo vincula tanto la responsabilidad individual como la responsabilidad de todo el grupo. La responsabilidad se refiere, por un lado, a los comportamientos y acciones de quienes participan en ellos, de acuerdo con sus conocimientos y experiencias. Cada miembro del círculo tiene la oportunidad de desempeñar un papel que les permita compartir e intercambiar sus propios conocimientos y experiencias. El compromiso individual con quienes se unen al círculo tiende a generar retornos y consecuencias positivas, cuyo resultado será el bienestar social, la sana convivencia y la protección mutua.
- **Desarrollan el empoderamiento:** Uno de los principios fundamentales del círculo es que nadie lidera o controla el círculo. El/la facilitador/a solo facilita el proceso de comunicación, lo que contribuye al empoderamiento individual y colectivo. A medida que los miembros adquieren experiencia de participación en círculos, se dan cuenta de la oportunidad y las posibilidades de expresarse, dialogar, compartir, intercambiar, tomar decisiones importantes y comprometerse. En resumen, el círculo permite a sus miembros ser responsables de su propio desarrollo. Se convierten en agentes de desarrollo.
- **Promueven la pertenencia:** El sentido de pertenencia se ha definido como un sentido de

arraigo e identificación de un individuo con un grupo o entorno en particular. El sentido de pertenencia afecta la percepción de los demás y conduce a emociones positivas como la felicidad, la alegría y la calma. Del mismo modo, no sentirse parte de un grupo puede llevar a la tristeza, la soledad y la ansiedad. El sentido de pertenencia fomenta la identificación y crea lazos de lealtad entre sus miembros, lo que les permite compartir sus propias historias, así como valores que los representan como grupo.

- **Facilitación:** Kay Pranis, una facilitadora reconocida mundialmente, con amplia experiencia en círculos subraya humildemente: *La persona encargada de facilitar el círculo ya no es la única poseedora del “conocimiento”, sino una especie de “catalizador/a del aprendizaje.*

El objeto de diálogo

Los círculos generalmente se caracterizan por el uso de un objeto de diálogo, también llamado objeto de conversación, que ayuda a regular la comunicación dentro del grupo. Hablar y escuchar son importantes en el círculo, ya que la comprensión mutua forma la base para un diálogo profundo y significativo.



Sostener el objeto de diálogo en la mano indica quién es la persona en el círculo que tiene la palabra (quién tiene el “poder” de hablar) y, al mismo tiempo, recuerda al resto del grupo que presten atención (escucha activa/empática) a lo que expresa una/o de los miembros. El objeto pasa de mano en mano en el círculo, dando a todas y todos la oportunidad, si lo desean, de compartir sus pensamientos y sentimientos.

Recibir el objeto de diálogo es una invitación a compartir con el grupo. El objeto asegura que cada miembro del círculo tenga la oportunidad de colaborar a su propio ritmo sin ser interrumpido. Los miembros del círculo comparten lo que quieren decir o deciden permanecer en silencio, pasando el objeto directamente a la siguiente persona y así sucesivamente, hasta que todas y todos hayan tenido la oportunidad de participar o no en el diálogo.

El objeto del diálogo también puede transmitir un significado particular o simbólico dependiendo del grupo con el que se esté trabajando. El/la facilitador/a, junto con los miembros del círculo, puede elegir un objeto relacionado con el tema a tratar o según la edad de las y los participantes.

A veces, es deseable que el/la facilitador/a dé al grupo una explicación del significado del objeto, relacionándolo con el tema a discutir en el círculo, estableciendo así un vínculo entre la actividad y el objeto seleccionado. A medida que los círculos se desarrollan, son los miembros quienes eligen su propio objeto de diálogo.

Existen dos tipos de círculos restaurativos

- **Proactivo-preventivo:** Se aplica para desarrollar relaciones de comunicación sanas y así generar comunidad. Desarrollar círculos también es un enfoque preventivo porque permiten anticipar la aparición de problemas de comportamiento o estimular el aprendizaje dentro del grupo. Los círculos permiten abordar y minimizar las dificultades, y comportamientos que pueden alterar el clima de convivencia.
- **Reactivo de reacción:** Se aplica para responder a las conductas indebidas, a los conflictos y problemas. Estos pueden activarse después que se haya producido un problema o conflicto. Estos círculos ayudan a aclarar la situación (problema, incidente, conflicto), a identificar a las/los involucradas/os, afectadas/os y a reflexionar colectivamente sobre la mejor manera de reparar el daño causado y restaurar las relaciones; en otras palabras, poner las cosas en orden y asegurarse de que la situación no vuelva a suceder.

Tipos de círculos

La elección del tipo de círculo más apropiado deriva de varios factores. Depende principalmente de los objetivos a alcanzar durante el círculo, el tema o problema a abordar, el tipo de preguntas a formular, el tiempo disponible para realizar el círculo y, finalmente, el número de personas que participarán.

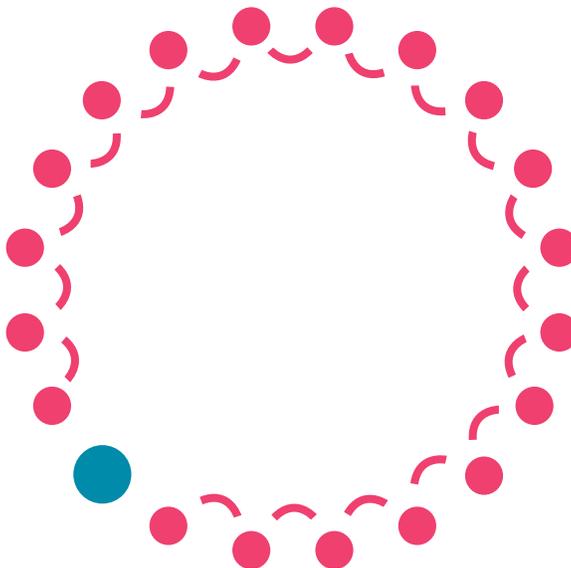
En general, es el/la facilitador/a quien elegirá el tipo de círculo, aunque a veces puede tomar la decisión con el grupo. En una sesión de círculo en la que se hacen varias preguntas, puede haber una mezcla de círculos secuenciales y no secuenciales.

Círculo secuencial

El círculo secuencial le da a cada participante la oportunidad de expresarse y hacer oír su voz. Cada persona tiene un tiempo para hablar.

El/la facilitador/a hace una pregunta o plantea una situación o problema a la que cada participante tiene la oportunidad de responder, una/o tras otra/o y en un orden definido. En este caso, el objeto del diálogo es muy útil, transmitiéndose de persona a persona para indicar la persona que está hablando en ese momento.

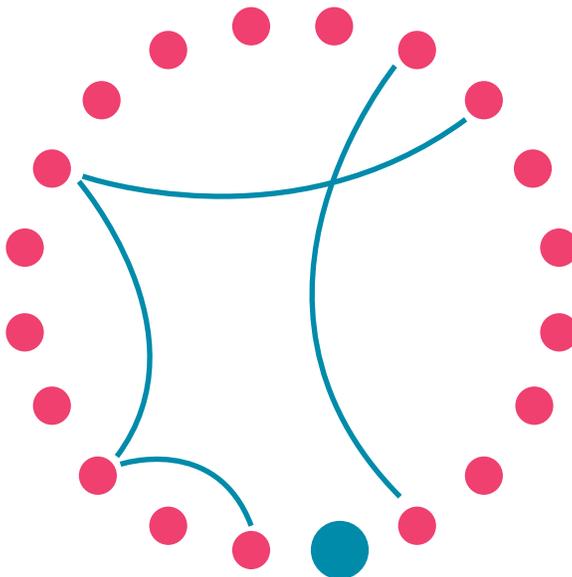
El círculo secuencial se presta a una variedad de situaciones:



- **Conocerse y forjar relaciones interpersonales:** De hecho, el círculo secuencial es ideal para conocerse, profundizar y fortalecer las relaciones entre las y los participantes. Aquí hay algunos ejemplos de preguntas adecuadas para este tipo de círculo: ¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre?, ¿cuál es tu deporte favorito?, ¿quién es tu familiar favorito y por qué?, ¿menciona dos cualidades que te gustan de un/a amigo/a?, ¿puede mencionar una característica positiva que posee la persona a su derecha? Una vez que la respuesta es dada por el/la primer/a orador/a, es la persona sentada a su derecha o izquierda la que habla, y así sucesivamente, de mano en mano hasta volver a la primera persona que intervino.
- **Iniciar o cerrar una actividad o reunión:** ¿Cómo fue tu semana?, ¿a qué puedes comprometerte para mejorar nuestro trabajo?, ¿qué puede hacer hoy para que nuestra actividad tenga éxito?, ¿qué opinas de la actividad que hemos hecho hoy?
- **Revisar el aprendizaje:** Los círculos secuenciales (y también los círculos no secuenciales) son muy apropiados para revisar una lección de aprendizaje. Por ejemplo, ¿puede decirle al grupo algo que aprendió hoy (las y los participantes pueden repetir lo que otras/os ya han dicho)? “Hoy vamos a hablar de....?”

Círculo no secuencial

El círculo no secuencial se desarrolla de una manera menos ordenada. Aunque el círculo no secuencial también da a todas/os las/los participantes la oportunidad de hablar con el grupo, solo aquellas/os que lo deseen lo harán levantando la mano para pedir la palabra.

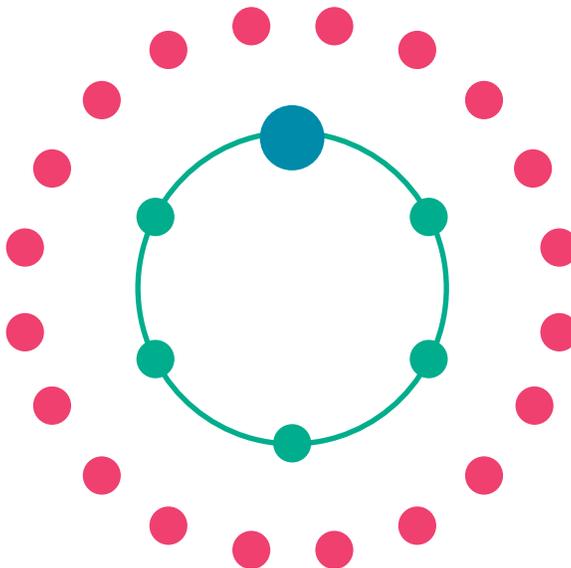


La conversación progresa a medida que la intervención se mueve de una persona a otra, sin ningún orden en particular. De esta manera, solo intervienen las personas que tienen algo que decir y compartir con el grupo.

Antes o justo después de hacer la pregunta, el/la facilitador/a le dice al grupo que es un círculo no secuencial y que solo las personas que desean expresar algo o dar una contribución levantan la mano para pedir la palabra. La ventaja de este tipo de círculo es que permite a las personas involucradas dar una respuesta más completa y detallada, profundizando su reflexión. Sin embargo, la principal desventaja de este círculo es que puede silenciar algunas voces y valorar otras. Podría decir, por ejemplo: "Me gustaría escuchar a cuatro o cinco de ustedes responder a la pregunta...", y después de que estas personas hayan intervenido, puede animar a los miembros del grupo, por ejemplo: "¿Alguna/o de ustedes, que aún no ha hablado, quiere decir algo sobre lo que acaban de compartir?"

La pecera

Este tipo de círculo está especialmente indicado cuando hay un gran número de participantes, más de 30 personas, aunque también se puede realizar con un grupo más reducido (mínimo 12). La pecera consta de dos círculos: un círculo interior, donde se sientan entre cinco a nueve personas, llamado “**círculo activo**”; y un círculo exterior, alrededor del círculo activo, llamado “**círculo pasivo o círculo de observadores**”.



Pasos de la técnica de la pecera

Paso 1: Exposición

La/el participante (expositor/a) desarrolla de la manera más explícita posible la situación problemática a la que se enfrenta, esperando obtener propuestas de sus compañeras/os para resolverla. El/la expositor/a tiene de cinco a siete minutos para presentar su situación; nadie puede interrumpirla/o durante este tiempo y todo el grupo está atento a todo lo que dice (escucha activa/empática). Idealmente, el/la expositor/a prepara su presentación con anticipación para enfocarse solo en los aspectos relevantes del problema que quiere resolver.

Paso 2: Aclaración

Una vez terminada la presentación, las y los participantes sentadas/os en el círculo interno también tienen de cinco a siete minutos para hacer preguntas aclaratorias, si piensan que es necesario identificar y comprender mejor la situación. Estas preguntas deben ser breves, precisas y concretas, sin incluir críticas o juicios. El/la expositor/a debe responder lo más claramente posible después de cada pregunta formulada. En caso que no haya preguntas de aclaración, o muy pocas (dos o tres), es posible invitar a dos o tres participantes observadoras/es (no más) a hacer una pregunta.

Paso 3: Sugerencias

Después de responder a todas las preguntas de aclaración, el/la expositor/a guarda silencio y toma nota por escrito de cada una de las propuestas, sugerencias o alternativas aportadas primero por las y los participantes del círculo interno, y luego por las del círculo externo. No hay límite de tiempo para esta fase, termina cuando el grupo no tiene nada más que ofrecer. Es importante señalar que las propuestas y/o sugerencias deben ser breves, concretas, constructivas y no vale repetir una sugerencia que ya se propuso.

Paso 4: Retroalimentación

El/la expositor/a revisa todas las sugerencias recibidas y da retroalimentación al grupo. Todo lo que tiene que hacer es plantear dos o tres sugerencias que le llamaron especialmente la atención y que está dispuesta/o a implementar, sin tener que discutir las razones de su elección. Si desea recibir más información, puede ponerse en contacto, fuera del círculo, con las personas que han hecho estas propuestas. Al igual que otras/os participantes, el/la expositor/a no puede criticar o juzgar las sugerencias que se le hacen, incluso si considera que no son relevantes ni aplicables.

Estructura de un círculo restaurativo

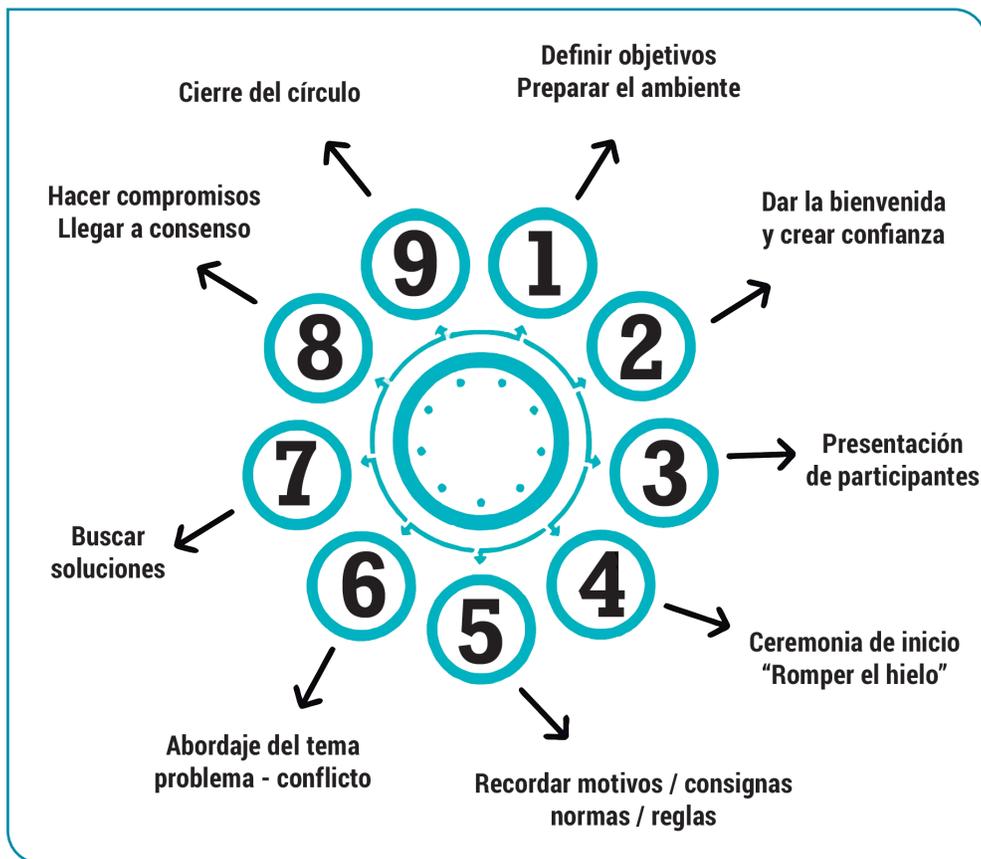
Discernimiento: Indagar la situación.

Preparación previa al círculo: Definir objetivos y preparar el ambiente.

Desarrollo del círculo:

- a) Dar la bienvenida (crear confianza y “romper el hielo”).
- b) Presentación de los participantes.
- c) Ceremonia de inicio.
- d) Recordar motivos, consignas, normas y reglas.
- e) Abordaje del tema (problema-conflicto).
- f) Buscar soluciones.
- g) Hacer compromisos y llegar a un consenso.
- h) Cierre del círculo.

Seguimiento del círculo.



Proceso del círculo, Jean Schmitz, 2022

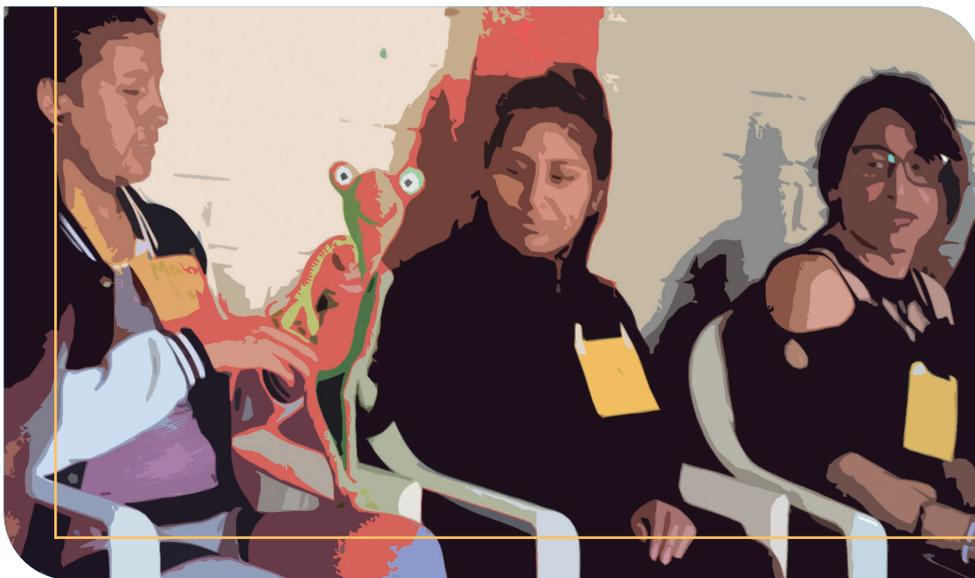
Rol del facilitador y de la facilitadora del círculo

Su función principal es guiar a las y los participantes para mantener el círculo como un espacio saludable y seguro. Debe crear las condiciones que permitan a todas y todos sentirse seguros para mostrar quiénes son realmente y dar lo mejor de sí mismos durante la actividad.

Debe tener un conjunto mínimo de características para poder facilitar adecuadamente un círculo. Las más importantes son probablemente las siguientes:

- Saber escuchar con atención y empatía durante toda la sesión del círculo.
- Ser respetuosa/o, abierta/o y flexible: no criticar, evaluar, juzgar a las personas ni sus ideas.
- Ser una persona confiable.
- Ser humilde y tolerante.

- Ser paciente, es importante saber respetar los momentos de silencio, ser creativo, especialmente en momentos de imprevistos.
- Apreciar el sentido del humor. De hecho, bromear sin exagerar ayuda a relajar al grupo y crear bienestar. No se le permite hacer bromas sobre un miembro del grupo.
- Mantener la motivación y la optimización. Evidenciar una actitud y espíritu positivo y alentador.
- Tener habilidades organizativas.
- Ser consciente de sus debilidades (y hacer lo posible para remediarlas).
- Estar disponible y mostrar comprensión.
- Durante la sesión del círculo, el/la facilitador/a siempre debe tratar de dar el ejemplo, generar confianza, crear un entorno seguro, aceptar diferentes posiciones e intereses, mantener la concentración, la motivación, velar por el bienestar de cada miembro del círculo y utilizar un objeto de diálogo.



*Taller de prácticas restaurativas para la prevención y gestión de conflictos,
Centro Penitenciario San Sebastián Mujeres, Cochabamba*

A continuación, presentamos un ejemplo de guión para un círculo restaurativo sobre un comentario desagradable:

<h2>Guión de Círculo Restaurativo</h2>	
Declaración Afectiva: Estamos presentes en este círculo restaurativo con la preocupación que ha generado la relación entre ustedes, respecto a un comentario.	
Objetivo: Hemos convocado a este círculo para hablar sobre cómo nos ha afectado ese comentario en la relación que teníamos dentro del centro.	
Presentación/ Generación de confianza: Nos vamos a presentar y cada uno dirá qué se le antoja comer más en este frío.	
Pregunta de indagación apreciativa: ¿Qué es lo que más te gusta de la relación con tus compañeros?	
Pregunta para generar empatía: Quiero que piensen en la situación que se ha generado hace días pasados sobre un comentario desagradable, ¿cómo fue eso para ti?	
Pregunta para explorar cómo hemos sido afectados por la situación: ¿Cómo te ha afectado ese comentario?	
Pregunta sobre qué podemos hacer para encarar la situación: ¿Qué consideras que se puede hacer para que no se generen más comentarios desagradables?	
Pregunta para generar el compromiso de participantes: ¿A qué te comprometes de aquí en adelante para mejorar la relación con tus compañeras/os?	

Dinámica grupal

¡Ahora es tu turno! Construye tu guión restaurativo

Deberás trabajar en grupos y ubicarte en espacios distantes haciendo círculos. Luego, debes recordar una situación en la que podrían o quisieran aplicar un círculo restaurativo.

A continuación, bajo la guía de la estructura del círculo restaurativo, construyan su propio guión (en una hoja) y simulen un espacio restaurativo para aplicarlo.

Finalmente, en plenaria compartan la experiencia de las emociones y sentimientos que les ha provocado la experiencia.

Asuntos / temas / preguntas / problemas / conflictos que se pueden abordar en un círculo

Temas	Ejemplos de preguntas
Autoestima	¿Puedes compartir con el grupo una acción o tarea de la cual estés orgullosa/o de haber logrado? ¿Puedes mencionar una o dos cualidades personales? (por ejemplo: "Soy una persona perseverante y respetuosa")...
Derechos y deberes	¿Puedes mencionar un derecho que tenga? ¿Puedes mencionar un deber del cual es responsable? ¿Cuál es la diferencia entre un derecho y un deber? ...
Identidad cultural	¿Cuáles son las ventajas, desventajas o limitaciones de nuestras diferencias de identidad dentro de nuestro grupo? Por ejemplo, diferencia étnica, color de piel, idioma, regiones, religión, educación...
Proyecto de vida	¿Qué trabajo te gustaría hacer? ¿Cómo te ves dentro de diez años? ...
Gestión de las emociones	Cuando estoy enojada/o, yo ... Lo que me frustra es, por ejemplo... Para calmarme, necesito ... Para evitar enojarme, yo ...
Las drogas	¿Cuáles son las drogas más comunes de las que escuchaste hablar? ¿Cuáles son los peligros del consumo de drogas? ¿Cuáles son las razones que pueden empujar a una persona a tomar drogas? ...
Los valores	Nuestros valores son puntos de referencia que guían nuestras elecciones y comportamientos, nos iluminan sobre cómo actuar o reaccionar. ¿Cuáles son tus valores en la vida? ¿Qué te gusta aprender o estudiar?
Convivencia	¿Qué significa para ti "vivir juntos"? ¿Qué necesitamos para crear una convivencia armoniosa y respetuosa? ¿Cuáles son las dificultades u obstáculos para garantizar una convivencia armoniosa?
Relaciones hombres y mujeres	¿Qué comportamientos crees que una mujer u hombre nunca deberían tener y por qué? Nombra un aspecto negativo y positivo de las mujeres y hombres que ves a tu alrededor. ¿Cómo describirías una relación ideal entre hombre y mujer?

Temas	Ejemplos de preguntas
La nutrición	¿Cuál es tu plato favorito y por qué? Menciona una fruta que contiene mucha vitamina "C". ¿Cuál es la diferencia entre alimentación y nutrición?
La noción del dinero	¿Qué fue lo último que me arrepentí de haber comprado? ¿Gastas tu dinero en cosas que realmente te importan? ¿Qué significa tirar dinero por la ventana? ¿Qué significa querer el oro y el moro? ¿Qué significa el dinero no hace la felicidad?
Las tradiciones	¿Puedes compartir con el grupo una tradición dentro de tu familia, tu comunidad, tu lugar de origen? ¿Cuáles son las ventajas de la tradición?
Normas y reglas	¿Puedes nombrar una regla importante dentro de nuestra comunidad? ¿Por qué los individuos cumplen, o no cumplen, con las reglas?
La comunicación	¿Cómo describirías una comunicación buena y efectiva? ¿Qué importancia tiene la escucha en la comunicación? ¿Pueden la cultura, el género, la nacionalidad o la clase social influir en la comunicación? ¿Qué papel desempeñan las expresiones faciales, los gestos y las pausas en la comunicación?
La atención y concentración	¿Qué necesitas para mantenerte concentrado cuando te hablan? ¿Qué te ayuda a prestar atención a alguien? Lo que me distrae es...
Paternidad	¿Cómo debe comportarse un futuro padre? ¿Cómo debe comportarse un hombre con una mujer embarazada? "No es el parto lo que hace al padre y a la madre", ¿cuál es tu opinión?
Los estilos de autoridad	¿Para qué sirve? ¿Cuál es tu estilo preferido de autoridad y por qué? Si un día te conviertes en padre o madre, ¿qué tipo de autoridad aplicarías a tu hijo? ¿Para qué?
Redes sociales	¿Qué redes sociales utilizas habitualmente? ¿Qué beneficios obtienes de las redes sociales que utilizas? ¿Existen desventajas y riesgos al usar las redes sociales?
Las relaciones amorosas	¿Qué buscas en una relación? ¿Qué es lo más importante para que una relación amorosa funcione? ¿Puede existir el amor sin celos? ¿Cuál es tu opinión y por qué?
El trabajo en equipo	¿Qué importancia tiene trabajar en equipo? ¿Cómo te integras en un equipo? ¿Qué significa trabajar en equipo?
Anécdotas sobre la infancia	Una anécdota de tu infancia que nos hará reír. Una anécdota de tu infancia que nos sorprenderá. Una anécdota de tu infancia que provocará empatía entre nosotros.
Conceptos: responsabilidad, sinceridad, lealtad	¿Qué significa para ti "ser responsable"? ¿Puedes dar algunos ejemplos de una persona responsable? Una persona sincera es alguien que...

Temas	Ejemplos de preguntas
El racismo	¿Cómo defines el racismo? ¿Por qué motivos se puede discriminar? ¿Qué significa xenofobia? ¿Puede dar un ejemplo?
El acoso	¿Cómo te sentirías si alguien se burlara repetidamente de ti? ¿Cómo deberíamos reaccionar ante alguien que se burla repetidamente de una persona? ¿Cuáles son las características del acoso? ¿Cómo prevenir el acoso? ¿Qué debo hacer si una/o de mis compañeras/os sufre violencia? El acoso es asunto de todas/os, cualquiera puede estar involucrado/a... ¿Cuál es tu opinión?
Robo	¿Qué pasó? ¿Cómo te sientes acerca de lo que sucedió? ¿Quién crees que se vio afectado por este robo? ¿De qué manera crees que estas personas se vieron afectadas? ¿Qué planeas hacer para reparar el daño?
Vandalismo	¿Cómo te hace sentir el vandalismo? ¿Cómo te sientes después de cometer un acto vandálico? ¿Qué motivos tienes para cometer actos vandálicos? ¿Qué necesitas para dejar de hacerlos?
Trampa/fraude	¿Cómo crear conciencia sobre los efectos negativos de hacer trampa? Hacer trampa es, por ejemplo... ¿Qué valores les faltan a los tramposos?
Abuso de poder	¿Qué es “el poder”? ¿Qué significa “abusar de su poder”? ¿Pueden mencionar algunos ejemplos? ¿Cuáles son los efectos del abuso de poder? ¿Cómo prevenir el abuso de poder? ¿Cómo combatir el abuso de poder? ¿Qué hacer ante el abuso de poder?
Individualismo	¿Cómo se manifiesta el individualismo? ¿Por qué el individualismo se está volviendo cada vez más importante hoy en día? ¿Qué se puede hacer para contrarrestar el individualismo? “Solos podemos hacer muy poco; juntos, podemos hacer mucho”, Helen Keller. ¿Qué significa esta cita para ti? ¿Qué significa para ti el trabajo en equipo?

Actitudes deseables para participar eficazmente en un círculo

Escucha: Escuchar con atención, no interrumpir al orador	Compromiso: Respetar los acuerdos y mantener la palabra
Sinceridad: Decir lo que uno piensa con el corazón	Esfuerzo: Hacer las cosas bien y dar lo mejor de ti
Tolerancia: Respetar las opiniones de las y los demás	Paciencia: Esperar tu turno para hablar
Libertad: Poder expresar libremente sus propias ideas y sentimientos	Respeto: No discriminar, aceptar que en un grupo haya diferentes opiniones

Empatía: Ponerse en el lugar del/la otro/a para entenderlo sin criticarlo	Humor: Ser feliz, evitar sentirse amargado, aprender a reírse de los errores personales y ver el lado positivo de las situaciones
Serenidad: Mantener la calma ante cualquier problema	Amistad: Crear compañerismo y relaciones interpersonales positivas
Humildad: No considerarse más importante que los demás	Perseverancia: No dejarse vencer ante una dificultad
Confianza: Creer en las y los demás, en el grupo	Responsabilidad: Responder por las propias acciones

Reunión restaurativa

La reunión restaurativa es el mecanismo más formal, estructurado y altamente organizado. La participación es un acto voluntario y se invita a todas/os las/los involucradas/os en un conflicto, el/la agresor/a, la víctima y sus respectivas comunidades, es decir, familiares, amigas/os, colegas, pero también personas externas interesadas en el conflicto y su resolución.

La reunión restaurativa es un proceso específico, con protocolos definidos, que reúne voluntariamente a las personas que han causado daño por su culpa con aquellas que han sido afectadas directa o indirectamente (O'Connell, Wachtel y Wachtel, 2010).

Las reuniones restaurativas involucran a las personas más afectadas por el delito o conflicto, la víctima y el/la agresor/a, así como sus respectivas familias y amigos/as, pero también otras personas clave, para decidir la mejor manera de resolver el delito o conflicto. Estas partes interesadas son reunidas por un/a facilitador/a capacitado/a para discutir cómo cada persona ha sido afectada por el delito y decidir cómo se puede reparar este daño. Para participar, el/la agresor/a debe reconocer su responsabilidad; la participación de todas/os las/los interesadas/os es voluntaria.



Encuentro restaurativo, Centro de Reinserción Social para Jóvenes Qalauma, La Paz

Todas/os las/os involucradas/os y afectadas/os por el incidente se reúnen con un facilitador capacitado, para explorar, ¿qué fue lo que ocurrió?, ¿quién resultó afectado?, ¿qué se tiene que hacer para corregirlo? Las reuniones restaurativas son respuestas formales a algún acto que ha causado un daño.

Rol del facilitador

El facilitador, es el encargado de guiar la reunión restaurativa, deberá de evitar interferir en la discusión y las decisiones tomadas por los participantes de la reunión.

Condiciones para la realización de una reunión restaurativa

Hay ciertas condiciones que deben cumplirse para que se lleve a cabo una reunión restaurativa:

- La/el ofensora/or debe admitir su responsabilidad por el incidente.
- La víctima, ofensor y apoyo deben aceptar participar voluntariamente.
- El facilitador necesita experiencia para manejar la reunión restaurativa.
- La reunión restaurativa por ser formal tiene que ser preparada y no improvisada.

Derechos, necesidades y oportunidades de la víctima, el/la ofensora/or y la comunidad

El enfoque restaurativo, a través de la reunión restaurativa, tiene en cuenta a todas/os las/ los actoras/ess en el conflicto y en particular a la víctima, para satisfacer sus derechos y necesidades. Las necesidades de la víctima son una prioridad para decidir si implementar o no una reunión restaurativa.

El enfoque restaurativo tiene en cuenta los derechos y necesidades de la víctima.

Derechos de la víctima	Necesidades de la víctima
Ser tratada/o con dignidad, justicia y respeto	Tener la oportunidad de expresar sus sentimientos
Respetar sus derechos fundamentales	Reconocimiento del evento por parte de familiares y amigos/as
Tener en cuenta sus necesidades personales (físicas, mentales, sociales, culturales y étnicas)	Reconocer y admitir que lo que le sucedió fue injusto e inmerecido
Ser escuchada/o	Que el/la ofensor/a muestre remordimiento, exprese vergüenza, se disculpe, asuma la responsabilidad y se comprometa a no reincidir
A ser reparada (reparación simbólica, material, económica, trabajos de interés común)	A ser reparada (reparación simbólica, material, económica, trabajos de interés común)

Derechos de la víctima	Necesidades de la víctima
El proceso debe evitar absolutamente una nueva victimización durante la reunión restaurativa	Sentirse segura, poder seguir adelante con su vida normalmente y superar el impacto del trauma causado por el delito

En cuanto al/la infractor/a, si acepta voluntariamente participar en una reunión restaurativa y si cumple con las condiciones requeridas, también deben tenerse en cuenta sus derechos y necesidades:

- Ser tratada/o de manera justa y respetuosa.
- Comprender los efectos de su comportamiento en la víctima y su entorno.
- Asumir la responsabilidad.
- Ser capaz de expresar emociones, mostrar remordimiento, vergüenza y miedo.
- Tener la oportunidad de disculparse.
- Pedir perdón sincera y voluntariamente a la víctima, a la familia, amigos/as, y a la comunidad.
- Compensar, restituir, reparar el daño causado.

A la comunidad:

- Restaurar las relaciones (si las hay) con la víctima, con su propia familia y con toda la comunidad.
- La participación de familiares, amigos/os u otras personas que forman la comunidad de apoyo de la víctima y del/la infractor/a también les permite aprovechar las siguientes oportunidades.
- Ser tratada/O de manera justa y respetuosa.
- Hacer comprender al/la infractor/a que sus acciones tuvieron un impacto más allá de la víctima directa, es decir, también en la familia y amigos/os de la víctima, así como en su propia familiar.
- Proporcionar apoyo tanto a la víctima como al/la infractor/a.
- Expresar sus emociones: remordimiento, vergüenza, miedo, asco, entre otros.
- Ser escuchada/o, hacer preguntas y hacer declaraciones.
- Restaurar relaciones.
- Permitir de lograr la curación emocional y continuar sus vidas normalmente.
- Recuperar un sentido de seguridad comunitaria.
- Contribuir a construir y mantener una comunidad inclusiva.

Desarrollo de una reunión restaurativa

El éxito de una reunión restaurativa depende en gran medida de la calidad de su fase de preparación (Schmitz, 2016). Cuando la reunión preparatoria se lleva a cabo con rigor y, sobre todo, por un/a facilitador/a con buenas habilidades de comunicación, las posibilidades de éxito son mayores. Por supuesto, este no es el único factor que puede influir en el éxito o fracaso de una reunión restaurativa.

O'Connell, reconocido como un facilitador internacional de reuniones restaurativas, señala que la preparación para una reunión se convierte en un proceso fluido cuando el/la facilitador/a entiende la diferencia entre lo que es "necesario" y lo que es "importante". Lo que es "necesario" incluye toda la información esencial que un/a participante necesita saber antes de aceptar participar en una reunión y lo que es "importante" se refiere a lo que más importa a los/las participantes y solo puede descubrirse a través del diálogo restaurativo.

Rol del/la facilitador/a en la preparación de la reunión restaurativa

Debe, sobre todo, generar confianza, dar esperanza y tranquilizar a cada participante desde la primera reunión.

Debe tratar de construir relaciones positivas con los/las participantes, escuchando la voz de todos/as para comprender el incidente en contexto, esforzándose por comprender lo que todos/as tienen que decir (víctimas, infractor/a y todas las personas de apoyo).

Debe ayudar a cada participante a identificar sus propias necesidades y expectativas, involucrándolas/los en un diálogo respetuoso y restaurativo, utilizando preguntas afectivas, es decir, las mismas preguntas que se utilizan en la guía de reunión restaurativa.

Aspectos importantes de la fase de preparación

- Contactar al ofensor y apoyo.
- Contactar víctima y apoyo.
- Preparación del ambiente, acomodación de sillas con nombres, ambiente cómodo, refrigerio para lograr la interacción social.

Información necesaria antes de participar en una reunión restaurativa

Antes de participar en una reunión restaurativa, los/las participantes deben tener información explícita sobre:

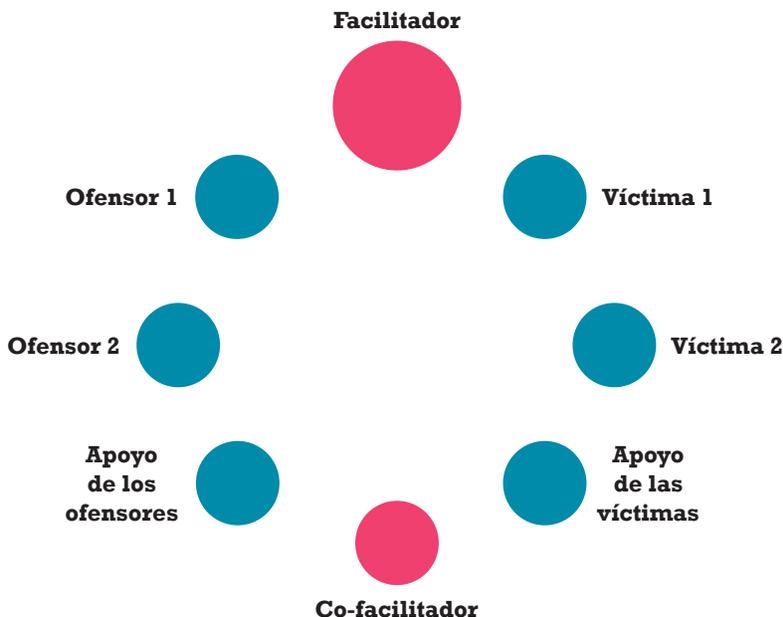
- ¿Qué es una reunión restaurativa?
- ¿Cómo se lleva a cabo la reunión?
- ¿Cómo seleccionar los respectivos apoyos y cuáles son sus roles en la reunión?
- ¿Qué serie de preguntas se harán durante la reunión?
- ¿Quién hablará primero y cuáles son sus preguntas?
- ¿Cuál será el papel y la posición del/la facilitador/a durante la reunión?
- ¿Dónde y cuándo tendrá lugar la reunión?

Rol del/la facilitador/a durante la reunión restaurativa

El papel principal del/la facilitador/a es reunir a las/los participantes, crear un ambiente seguro y de apoyo, mantener el proceso enfocado y registrar las decisiones tomadas por los/las participantes.

El/la facilitador/a no puede de ninguna manera inducir o influir en las conversaciones y decisiones de las partes en conflicto, sino que facilita la capacidad de los/las participantes para expresarse libremente y encontrar sus propias soluciones.

Disposición de los/las participantes en una reunión restaurativa



Desarrollo de la reunión restaurativa

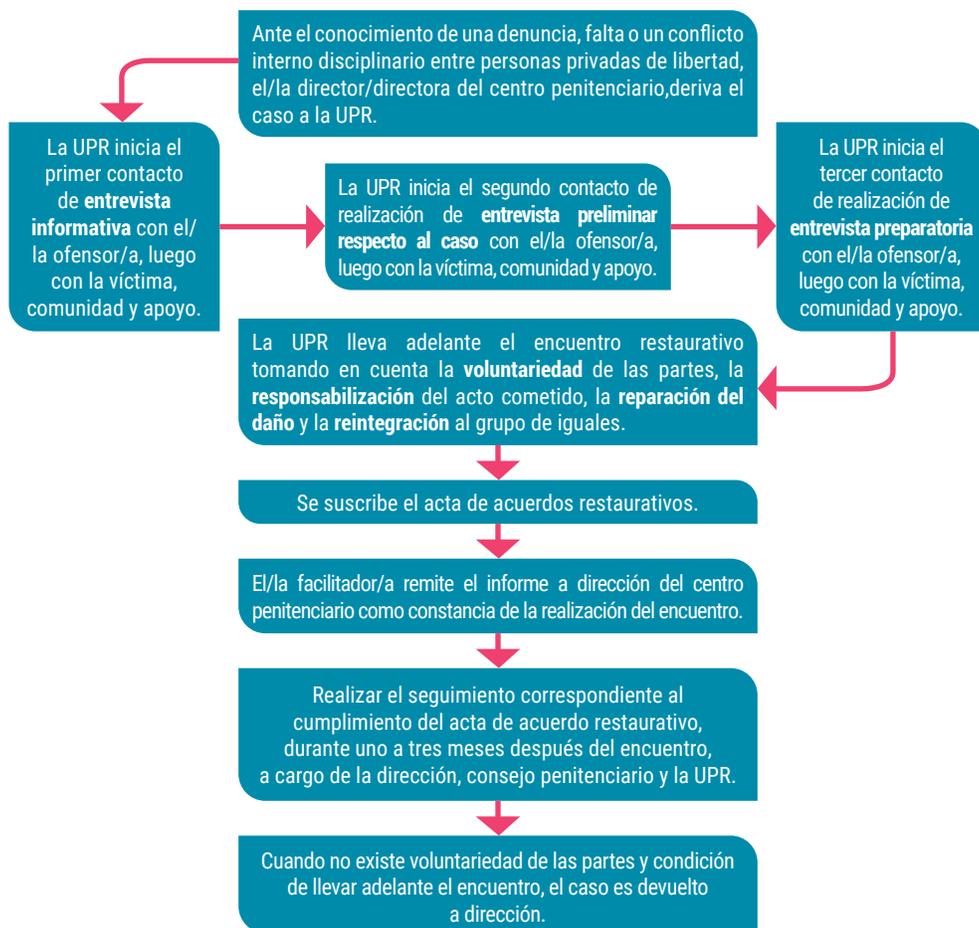
- El facilitador invita a la sala, primero a la víctima y apoyo.
- Segundo grupo, ingresa el ofensor y su apoyo.
- Desarrollo del guión (preguntas).
- Fase de acuerdos víctima-ofensor.
- Cierre.

Guía del/la facilitador/a de reuniones restaurativas

O'Connell, Wachtel & Wachtel (2010), en su libro sobre reuniones restaurativas, describen muy bien la importancia de la guía del/la facilitador/a. Explican que la guía es el corazón de la reunión restaurativa. Es una herramienta simple y confiable que permite a un/a facilitador/a llevar a cabo una reunión exitosa.

Procedimiento para la derivación de casos a la Unidad de Prácticas Restaurativas (UPR)

Inicio



Fin

Anexo 1: Guía del/la facilitador/a de reuniones restaurativas

1. Preámbulo:

“Bienvenidos. Como saben, mi nombre es (nombre del facilitador) y estaré facilitando esta reunión”.

Ahora presente a cada participante de la reunión y diga su vinculación con el ofensor o la víctima.

“Gracias a todos por participar. Sé que es difícil para ustedes, pero su presencia nos ayudará a encarar el asunto que nos ha reunido. Esta es una oportunidad para que todos ustedes se involucren y contribuyan a reparar el daño causado”.

“Esta reunión se enfocará en el incidente que ocurrió (*diga la fecha, lugar y naturaleza de la ofensa sin elaborar*). Es importante entender que nos enfocaremos en lo que (*nombre del ofensor*) hizo, y como este comportamiento inaceptable afecta a otras personas. No estamos aquí para decidir si (*nombre del ofensor*) es bueno o malo. Queremos explorar como han sido afectadas las personas involucradas y tratar de reparar el daño causado. ¿Todos comprendemos esto?”

“(Nombre del ofensor) ha admitido su parte en el incidente”.

Diga al ofensor: “Le debo decir, que no tiene que participar en esta reunión y puede retirarse en cualquier momento al igual que cualquier otro participante. Si decide salir, el proceso será referido a la corte/ manejo de acuerdo a la política de disciplina de la institución académica/ manejo de otra forma”.

“Sin embargo, este asunto puede quedar finalizado si usted participa en una forma positiva y cumple con el acuerdo de la reunión restaurativa”.

Pregúntele al ofensor: **“¿Comprende?”**

2. Ofensores:

“Comenzaremos con (*nombre del ofensor*)”.

Si hay más de un ofensor, cada uno debe responder a las siguientes preguntas.

- **“¿Qué pasó?”**
- **“¿En qué estaba pensando cuando aconteció el incidente?”**
- **“¿Qué ha pensado desde que ocurrió el incidente?”**
- **“¿Quién piensa que ha sido afectado(a) por sus acciones?”**
- **“¿Cómo han sido afectados (as)?”**

3. Víctimas:

Si hay más de una víctima, cada una debe responder a las siguientes preguntas.

- “¿Cuál fue su reacción cuando ocurrió el incidente?”
- “¿Cómo se siente en relación a lo que ocurrió?”
- “¿Qué ha sido lo más difícil para usted?”
- “¿Cómo reaccionaron sus familiares y amigos cuando supieron del incidente?”

4. Personas que apoyan a la víctima:

Cada persona que apoya a la víctima debe responder a las siguientes preguntas.

- “¿Qué pensó cuando supo del incidente?”
- “¿Cómo se siente sobre lo que aconteció?”
- “¿Qué ha sido lo más difícil para usted?”
- “¿Cuáles piensa que son los asuntos principales para ser tratados?”

5. Personas que apoyan al ofensor:

Al padre de familia o persona responsable por el menor se le pregunta: “**Esto ha sido difícil para usted, ¿correcto? ¿Quisiera hablarnos sobre esto?**”

Cada una de las personas que apoyan al ofensor debe responder a las siguientes preguntas.

- “¿Qué pensó cuando supo del incidente?”
- “¿Cómo se siente sobre lo que aconteció?”
- “¿Qué ha sido lo más difícil para usted?”
- “¿Cuáles piensa que son los asuntos principales para ser tratados?”

6. Ofensor:

Pregúntele al ofensor: “**¿Hay algo que quiera decir en este momento?**”

7. Llegando a un acuerdo:

Pregúntele a la víctima: “**¿Qué resultado le gustaría obtener de la reunión de hoy?**”

Pídale al ofensor que responda.

En ese momento los participantes deben de discutir sobre lo que necesitan que quede en el acuerdo final.

Solicite comentarios de los participantes.

Es importante que le pida al ofensor, que responda a cada sugerencia antes de que el grupo se enfoque en la siguiente pregunta, diciéndole **“¿Qué piensa sobre eso?”** Después, compruebe que el ofensor esté de acuerdo antes de seguir adelante y permita la negociación.

Al desarrollarse el acuerdo, clarifique cada ítem y haga el documento escrito lo más específico posible, incluyendo detalles, fechas límite y seguimiento.

Cuando sienta que la discusión sobre el acuerdo está llegando a una conclusión, dígame a los participantes: **“Antes de que prepare el acuerdo por escrito, quisiera asegurarme de que he anotado con precisión lo que se ha decidido.”**

Lea los ítems del acuerdo en voz alta y vea a los participantes para recibir su aprobación. Haga cualquier corrección que sea necesaria.

8. Cerrando la reunión:

“Antes de cerrar formalmente esta reunión, me gustaría ofrecerles a todos(as) una oportunidad final para hablar. ¿Hay alguna persona que quiera decir algo?”

Permita que los participantes respondan y cuando terminen, diga:

“Muchas gracias por sus contribuciones al encarar este asunto difícil. Felicidades por la manera en que lo han abordado. Por favor, sírvanse algunos refrigerios mientras termino de preparar el acuerdo.”

Permita amplio tiempo para que los participantes se sirvan e interactúen. Este periodo informal después de la reunión restaurativa es muy importante.

Anexo 2: Formato de ficha de derivación de caso

Unidad de Prácticas Restaurativas

FECHA: / /

I. DATOS PERSONA DENUNCIADA:

Nombres: Ap. Paterno:

Ap. Materno: Edad:

Otras Personas denunciadas:

Nombres y Apellidos:

.....

II. DATOS PERSONA VÍCTIMA:

Nombres: Ap. Paterno:

Ap. Materno: Edad:

Otras Personas víctimas:

Nombres y Apellidos:

.....

III. SOLICITUD (PROBLEMA) Adjuntar solicitud de acta de denuncia e informe si el caso lo requiere.

.....

.....

IV. QUE SE REQUIERE:

.....

.....

V. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

VI. QUIEN REMITE: (Dirección del centro)

.....

.....

Anexo 3: Formato de acta de acuerdo restaurativo

El día de del año, a horas se reunieron en instalaciones del centro las siguientes personas:

.....
.....;

por el hecho suscitado (fecha, lugar y naturaleza del hecho) en ese sentido, acordaron lo siguiente:

1. (redactar los compromisos y el nombre del participante)
2.
3.
4.

Las partes manifiestan su plena conformidad por todos y cada uno de los compromisos asumidos, autorizando a la Unidad de Prácticas Restaurativas y miembros del consejo penitenciario a realizar el seguimiento a su cumplimiento de la manera que mejor vean conveniente.

.....
(Firma, nombre y cédulas de identidad de las partes)

Anexo 4: Formato de modelo de informe final de encuentro restaurativo

INFORME UNIDAD DE PRÁCTICAS RESTAURATIVAS XXXXXXXX

A: Director/a del Centro Penitenciario

De: Equipo Técnico de Prácticas Restaurativas

Ref.- Informe Final de Realización (mencionar tipo de práctica restaurativa realizada).

Lugar y fecha: La Paz, xxxxxxxxxx

I. Antecedentes:

Mediante ficha de derivación de caso de fecha....., dispone que la Unidad de Práctica Restaurativa del Centro..... trabaje con las personas privadas de libertad

.....
una práctica restaurativa.

II. Desarrollo y tipo de práctica restaurativa realizada:

La práctica restaurativa llevada adelante fue..... Este Equipo se pone en contacto con (relatar el proceso de comunicación ya sea con la o el ofensor, víctima, comunidad o apoyo).

Una de las reglas para la aplicación de las Prácticas Restaurativas es la voluntariedad y la confidencialidad; entendiéndose por voluntariedad, que tanto víctima como la ofensora, en cualquier momento pueden retirar el consentimiento de participar en ellos, incluso el mismo día de su realización. Respecto a la confidencialidad de las conversaciones en los procesos restaurativos, éstas no deben revelarse salvo un acuerdo entre las partes.

En ese contexto, luego de haber realizado las entrevistas informativas, preliminares y preparatorias, brindando la información a las partes involucradas dentro del presente caso, llevando adelante la práctica restaurativa y demás actos, en base a las reglas descritas, el se reserva a manifestar estrictamente que el encuentro restaurativo fue realizado se adjunta copia del Acta de Acuerdos Restaurativos.

III. Conclusiones y Recomendaciones:

Ante los criterios expuestos con anterioridad, se tiene a bien concluir que la práctica restaurativa de..... (mencionar el tipo de práctica). Ha sido llevada adelante con un resultado

.....
(Mencionar lo más relevante de los acuerdos obtenidos).

El Acta de acuerdo restaurativo fue firmado en fecha..... a Hrs..... en inmediaciones del centro penitenciario.....

Es importante realizar el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos restaurativos por parte de la Dirección, Consejo Penitenciario y la Unidad de Prácticas Restaurativas, para su cumplimiento.

Es en cuanto tengo a bien informar, para fines consiguientes, salvando su mejor parecer.

.....
Facilitador/a

Anexo 5: Formato de informe de no realización de práctica restaurativa

INFORME UNIDAD DE PRÁCTICAS RESTAURATIVAS XXXXXXXX

A: Director/a del Centro Penitenciario

De: Equipo Técnico de Prácticas Restaurativas

Ref. - Informe Final de Realización (mencionar tipo de práctica restaurativa realizada).

Lugar y fecha: La Paz, xxxxxxxxxx

I. Antecedentes:

Mediante ficha de derivación de caso de fecha....., dispone que la Unidad de Práctica Restaurativa del Centrotrabaje con las personas privadas de libertad una práctica restaurativa.

II. Desarrollo:

Este equipo se pone en contacto con las.....(relatar el proceso de comunicación ya sea con el o la ofensora, víctima, comunidad o apoyo).

Una de las reglas para la aplicación de las Prácticas Restaurativas es la voluntariedad y la confidencialidad; entendiéndose por voluntariedad, que tanto víctima como la ofensora, en cualquier momento pueden retirar el consentimiento de participar en ellos, incluso el mismo día de su realización. Respecto a la confidencialidad de las conversaciones en los procesos restaurativos, éstas no deben revelarse salvo un acuerdo entre las partes.

En ese contexto, en base a las reglas descritas, se reserva a informar que la práctica restaurativa NO fue realizada.

III. Conclusiones y Recomendaciones:

Por lo anteriormente señalado, se concluye que la Unidad de Prácticas Restaurativas ha cumplido con todo el procedimiento dispuesto y que, a pesar de ello, la práctica restaurativa NO fue realizada porque una de las partes no se encuentra preparada (describir el motivo por la cual no se llevó adelante el encuentro restaurativo), por lo que se recomienda, intervenciones psicológicas y sociales.

Es en cuanto tengo a bien informar, para fines consiguientes, salvando su mejor parecer.

.....
Facilitador/a

Bibliografía

- *Resolución 2002/12 del Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas* (2002).
- *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos* (Reglas Nelson Mandela).
- *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia* (2009).
- *Resolución Defensorial N° DP/MNP/01/2023*.
- *Ley 2298 Ejecución Penal y Supervisión* (2001).
- *Ley 342 de la Juventud* (2013).
- *Ley N° 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia* (2013).
- *Ley N°045 contra el racismo y toda forma de discriminación* (2010).
- Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional y Progettomondo (2009). *Guía de Mecanismos de Justicia Restaurativa*. La Paz, Bolivia.
- Schmitz, J. (2018). *Prácticas restaurativas para la prevención y gestión de conflictos en el ámbito educativo*. La Paz, Bolivia.
- Schmitz, J. (2023). *Manual de Justicia Restaurativa y Prácticas Restaurativas*. Tegucigalpa, Honduras.
- Schmitz, J. (2023). *Los círculos restaurativos*. Tegucigalpa, Honduras.
- Bolívar, C. (2022). *Guía práctica de prevención de la tortura*. La Paz, Bolivia.
- Brenes, L. (2009). *Justicia restaurativa: Una propuesta para la paz social*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia (UNED).
- Braithwaite, J. (2002). *Restorative justice & responsive regulation*. Oxford University Press.
- Costello, B. Joshua, W. Wachtel, T. (2011). *Manual de Prácticas Restaurativas para Docentes, Personal Responsable de la Disciplina y Administradores de Instituciones Educativas*. Pennsylvania, USA: Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas.
- Watchel, T. O Connell, T. Wachtel, B. (2010). *Reuniones de Justicia Restaurativa*. Real Justice y Manual de Reuniones Restaurativas. Pennsylvania, USA.
- Watchel, T. (1999). *Justicia Restaurativa en la Vida Cotidiana: Más Allá del Ritual Formal*. Recuperado en: <https://www.iirp.edu/pdf/RJInEverydayLife-Span.pdf>
- *Conociendo las emociones* - Ilumina Psicología.
- Costello, B., Wachtel, J. y Wachtel, T. (2011). *Círculos Restaurativos en los Centros Escolares: Fortaleciendo la Comunidad y Mejorando el Aprendizaje*. Bethlehem, Pensilvania, EE.UU.:

Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas.

- https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5969/1/S0007574_es.pdf
- McCold, P. (2013). *La historia reciente de la justicia restaurativa. Mediación, círculos y conferencias. Delito y Sociedad* 35, págs. 9-44.
- Pranis, Kay. (2006). *Manual para facilitadores de Círculos*. Costa Rica: CONAMAJ.
- Wachtel, T. (2005, noviembre). *El siguiente paso: desarrollar comunidades restaurativas. Ponencia presentada en la Séptima Conferencia Internacional sobre Conferencias, Círculos y otras Prácticas Restaurativas*, Manchester, Reino Unido.
- McCold, P., & Wachtel, T. (2003). *In pursuit of paradigm: A theory of restorative justice*. Ponencia presentada en el XIII Congreso Mundial de Criminología, 10-15 de agosto de 2003, Río de Janeiro, Brasil. Recuperado de <https://www.iirp.edu/news/in-pursuit-of-paradigm-a-theory-of-restorative-justice>
- Wachtel, T. (2012). *Definición restaurativa*. Bethlehem, PA: Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas. Recuperado en: http://www.iirp.eu/wp-content/uploads/sites/13/2014/04/A4_IIRP_Europe_Defining_Restorative.pdf
- Zehr, H. (2002). *El pequeño libro de la justicia restaurativa*. Buenos libros; Coito, Estados Unidos.
- Van Ness, D. W., & Strong, K. H. (1997). *Restoring justice*. Anderson Publishing.



Las prácticas restaurativas son un enfoque y herramientas para gestionar de forma dialogada y participativa los conflictos, ya que promueven procesos inclusivos y colaborativos de responsabilización, reparación del daño, el restablecimiento de las relaciones sociales y, sobre todo, el protagonismo de las personas involucradas y su comunidad.



LED SERVICIO DE
LIECHTENSTEIN
PARA EL DESARROLLO



PROGETTOMONDO