

Guía Diálogo Ambiental en Catalunya

2024

Créditos


Autoría

Equipo de INSTA, Servicios Jurídicos Ambientales

Revisión externa

Tésera Mediación

Diseño y Maquetación:

Saurines. Cooperativa de Creació Audiovisual i Producció Cultural. 

Septiembre 2024

Impulsa:



Promueve:



Financia:



Índice

1. Presentación de la guía	06
2. Objetivos de la guía	08
3. Conflictos ambientales en Cataluña	10
3.1. Los conflictos ambientales	11
3.1.1. Características de los conflictos ambientales	11
3.1.2. Causas de los conflictos	12
3.1.3. Fases de los conflictos	13
3.1.4. Dinámicas de los conflictos	13
3.1.5. Fases de intervención en los conflictos	15
3.1.5.1. Análisis de la situación	15
3.1.5.2. Desarrollo del proceso	17
3.2. Gestión de conflictos	17
3.3. Conflictos Ambientales en Cataluña	19
4. Diálogo Ambiental: Una nueva propuesta para el abordaje constructivo del conflicto	21
4.1. ¿Qué es el Diálogo?	22
4.2. Diálogo para la transformación de los conflictos de componente ambiental	24
4.3. Ventajas y desafíos del diálogo	25
4.4. Condiciones para el diálogo ambiental	26
4.4.1. La persona facilitadora de diálogo: funciones y cualidades	27

5. Herramientas y técnicas para facilitar el Diálogo Ambiental	29
5.1. El enfoque restaurativo	30
5.2. El proceso restaurativo	32
5.3. Las practicas restaurativas	33
5.3.1. Técnicas restaurativas básicas	33
5.3.2. Los círculos	35
5.3.2.1. Los círculos de diálogo por la provención	35
5.3.2.2. Los círculos restaurativos	39
5.3.3. Beneficios de esta metodología	41
5.3.4. La persona facilitadora en prácticas restaurativas	42
6. Estudio de caso de Diálogo ambiental en Cataluña	43
6.1. Contexto	44
6.2. Diseño de la actuación	44
6.2.1. Objetivos de la prueba piloto	44
6.2.2. Metodología	45
6.2.3. Participantes y grupos de intervención	46
6.2.4. Fases de la intervención	47
6.2.4.1. Dinámica reuniones por grupos	48
6.2.4.2. Dinámica de la reunión conjunta	51
6.2.5. Evaluación	54
7. Recomendaciones	55
8. Referencias bibliográficas	57
Anexos	61

Presentación de la guía

1.

1. Presentación de la guía

Los retos ambientales actuales como el cambio climático, la protección de la biodiversidad o la transición energética crean debate y, a menudo, confrontan intereses divergentes. Así, aparecen en el territorio tensiones o conflictos entre los actores que pueden acabar condicionando la protección del medio ambiente.

Hasta ahora, la respuesta a los retos ambientales se ha centrado en las herramientas técnicas, científicas o jurídicas que, a pesar de ser indispensables, no han sido suficientes para garantizar la resolución de las tensiones, y una plena protección ambiental. Por estos motivos, desde INSTA hemos querido completar nuestra acción técnica y jurídica, con un nuevo eje centrado en el diálogo ambiental.

Con el fin de desarrollarlo, hemos creado el proyecto: “Diálogo ambiental para el futuro de todas”¹. Una de las acciones previstas en el proyecto es precisamente esta guía de diálogo ambiental que hemos estructurado en tres ejes que nos parecen clave a la hora de afrontar los conflictos ambientales:

- **Diagnóstico de los conflictos:** Los conflictos ambientales son complejos tanto por la diversidad de actores, como por la de los intereses y necesidades divergentes. Tener conocimientos sobre las relaciones de los actores y las distintas etapas del ciclo de vida del conflicto ayudará a diseñar la actuación más realista y eficiente posible.
- **El enfoque restaurativo:** Hemos definido el concepto de diálogo ambiental a partir del fundamento de las prácticas restaurativas, basadas en el cuidado de las relaciones humanas. Para nosotros y nosotras, es importante reparar los vínculos entre los actores, puesto que puede ayudarles a mejorar la cooperación entre ellos/as para proteger el medio ambiente.
- **Herramientas prácticas:** Esta guía ofrece un abanico de herramientas para ayudar a los actores a poner en práctica el diálogo ambiental, y además presentamos un ejemplo práctico de aplicación (prueba piloto realizada en el marco del proyecto citado).

¹ Proyecto financiado dentro del marco de proyectos “singulares” de intercooperación del cooperativismo, creación de cooperativas y proyectos de apoyo a las cooperativas y entidades de la economía social y solidaria, regulada en la Orden EMT/167/2021, de 2 de agosto, Financiado por el departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

Objetivos de la guía

2.

2. Objetivos de la guía

El objetivo principal de esta guía es dotar a las personas interesadas de las herramientas necesarias para poder implementar el diálogo ambiental, con la intención de transformar los conflictos en una oportunidad para proteger el medio ambiente y las relaciones humanas.

Para alcanzar este objetivo principal, se marcan los siguientes objetivos específicos:

- Establecer las características de los conflictos ambientales.
- Analizar el concepto de diálogo ambiental.
- Presentar las herramientas y las técnicas que fomentan el diálogo ambiental.
- Promover el diálogo ambiental a partir del enfoque restaurativo, como principal eje conceptual y técnico.
- Presentar una experiencia práctica de la aplicación de las prácticas restaurativas en un caso de diálogo ambiental en Cataluña.



Conflictos ambientales en Cataluña

3.

3. Conflictos ambientales en Cataluña

3.1. Los conflictos ambientales

La crisis climática actual ligada a la sobreexplotación y a la lucha por los recursos naturales, así como los impactos negativos de las distintas actividades humanas hacia el medio ambiente, han provocado el empeoramiento de la calidad de vida de las personas y del resto de especies (tanto animales como vegetales) del planeta, la pérdida de hábitats y la degradación de los ecosistemas, entre otros. Esta realidad ha generado un incremento de los conflictos ambientales y, en consecuencia, una progresiva preocupación social y la aparición de numerosas organizaciones dedicadas a proteger el medio ambiente.

La definición de conflicto ambiental es muy variada según la bibliografía que se consulte. Por ejemplo, Carbonell et al. en el capítulo 12 del “Libro de la Mediación de Cataluña” (2010), lo definen como “[u]n tipo particular de conflicto social donde la problemática que se trata tiene que ver con la calidad de vida de las personas o con las condiciones ambientales” (p. 757). Por otra parte, Alonso et al. (2021) hace hincapié en la importancia de la parte social en los conflictos ambientales, y Orellana (1999) sugiere una diferenciación entre conflicto ambiental y conflicto socioambiental.

3.1.1. Características de los conflictos ambientales

Los conflictos ambientales se caracterizan por una complejidad elevada debido a la variedad de intereses (económicos, políticos, jurídicos, sociales o ambientales), de temáticas afectadas, y a la diversidad y número de actores implicados. Dicha complejidad también está reforzada por otras características:

- Son aleatorios e imprevisibles, es decir, pueden surgir en cualquier momento y por múltiples causas.
- Tienen carácter dinámico y son cambiantes.
- Pueden tener carácter local, supralocal y/o transfronterizo.
- En algunos casos, su naturaleza difusa puede dificultar la identificación del impacto y de la comunidad afectada.
- Su contenido suele ser multidisciplinar lo que implica que para su gestión requiere de la intervención de diferentes agentes con disciplinas muy variadas.

Analizar y entender las características de un conflicto es indispensable para poder abordarlo desde el diálogo.

3.1.2. Causas de los conflictos

Christopher W. Moore, un destacado autor en el campo de la resolución de conflictos y de la construcción de paz, propone un enfoque que enfatiza la transformación de conflictos, más que su mera resolución. En su libro "The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict" (2014) ofrece una descripción detallada de las causas y dinámicas de los conflictos. Puede ser útil considerar su marco de análisis, que puede adaptarse para entender las causas específicas de los conflictos ambientales:

- **Intereses en conflicto:** Refiere a las diferencias en las necesidades, deseos o demandas de las partes involucradas. En el contexto ambiental, esto podría incluir intereses económicos versus intereses de conservación, como el desarrollo industrial frente a la preservación de hábitats naturales.
- **Diferencias en valores:** Se relaciona con las diferentes formas de ver el mundo y lo que se considera importante. En conflictos ambientales, esto a menudo se manifiesta en discrepancias entre valorar el medio ambiente por su valor intrínseco versus su utilidad para el ser humano (valores ecocéntricos vs. antropocéntricos). Quintana (2001) describe lo siguiente: "[l]os valores se basan en convicciones sobre lo correcto e incorrecto, lo bueno y lo malo, lo justo e injusto. Valores diferentes no deberían necesariamente acarrear conflictos. Estos sólo surgen cuando los diferentes valores no son tenidos en cuenta o cuando se presentan con exigencias de exclusividad" (p.11).
- **Relaciones interpersonales:** Los conflictos a menudo tienen una dimensión relacional, donde las historias previas de interacción pueden influir en la percepción y la conducta durante el conflicto. En los conflictos ambientales, las relaciones previas entre empresas, comunidades locales y gobiernos pueden complicar las negociaciones.
- **Diferencias estructurales:** Esto se refiere a desigualdades en el control, el poder, la jurisdicción o la representación. En el ámbito ambiental, esto puede verse en la desigualdad de acceso a recursos naturales o en la representación desigual en los procesos de toma de decisiones. Quintana (2001) detalla que, por ejemplo, estarían relacionados por una limitación en la autoridad, falta de recursos financieros o recursos humanos, limitaciones geográficas o falta de tiempo, indicando también el verticalismo jerárquico.
- **Conflictos de información:** Involucra desacuerdos sobre la interpretación de datos, que es común en los conflictos ambientales donde diferentes partes pueden tener distintas interpretaciones de estudios científicos o datos sobre el impacto ambiental.

3.1.3. Fases de los conflictos

Teniendo en cuenta la perspectiva de Willian Ury (2005) y de otros autores destacados de la transformación de conflictos y construcción de paz, y la experiencia propia, identificamos las siguientes fases de los conflictos:

- **Conflicto latente o cambios y señales que pueden desencadenar un conflicto:** Estas señales pueden ir ligadas a cambios estructurales en la sociedad como una nueva ley o su modificación. En esta fase aún es complicado percibir el conflicto.
- **Escalada:** Etapa inicial donde las tensiones y desacuerdos comienzan a manifestarse claramente. En esta fase las partes incrementan la hostilidad. Alonso, et al. (2021) hace una breve aproximación sobre esta fase indicando que en un primer momento los actores sienten una incomodidad por algo negativo que les está sucediendo. Seguidamente, se pasa a la conciencia cuando el actor principal del conflicto no encuentra una solución por sí solo y empieza a buscar posibles culpables de su problema, la escalada sigue con el enfrentamiento donde empiezan a aparecer aliados (plataformas de afectados...). Posteriormente se pasa a la crisis, donde muchas veces se toman acciones por parte de los que tienen el conflicto para solucionar de manera poco correcta y ética el conflicto. Aunque no tienen por qué ser así en todos los conflictos. Aquí se puede identificar los intereses y necesidades de los distintos actores.
- **Estancamiento:** Sucede cuando las partes involucradas se dan cuenta de que el conflicto no se puede ganar fácilmente y los costos de continuar son altos.
- **Transformación del conflicto:** Los conflictos permiten la transformación de las visiones, creencias, posibilidades y empatía de las personas lo que es una gran oportunidad para lograr un cambio y mejorar las relaciones entre las partes y en consecuencia lograr la paz. Esta transformación también permite un cambio en la estructura del conflicto
- **Desescalada:** Involucra la búsqueda de soluciones, negociación y mediación para encontrar un terreno de diálogo común.
- **Reconstrucción/Reconciliación:** Etapa donde se trabaja hacia la curación de las relaciones y la reconstrucción de comunidades o relaciones dañadas.

3.1.4. Dinámicas de los conflictos

Una lente interesante para mirar los conflictos y sus dinámicas nos la ofrece John Paul Lederach (2009), cuando propone que “[l]a transformación de conflictos significa prever los flujos y reflujos de los conflictos sociales, y dar respuesta de manera que se convierta en una oportunidad para crear procesos hacia un cambio cons-

tructivo, que reduzca la violencia, haga crecer la justicia en las interacciones directas y las estructuras sociales y de respuesta a los problemas reales de las relaciones humanas” (p.33).

También el autor nos ayuda a describir las posibles dinámicas de los conflictos y las interacciones entre las personas, que a continuación se describen:

1**Ciclos de conflictos:**

Lederach visualiza los conflictos como ciclos o espirales que pueden escalar y desescalar. Los conflictos suelen empezar con pequeñas desavenencias o tensiones que, si no se gestionan adecuadamente, pueden intensificarse y convertirse en confrontaciones más serias. La clave de su enfoque está en atender estos ciclos y trabajar en puntos críticos que pueden transformar el conflicto de manera que promuevan la paz y la reconciliación.

2**Estructura del conflicto:**

Propone que los conflictos están compuestos por niveles diferentes de actores: líderes con alto perfil (líderes nacionales o internacionales), líderes de nivel medio (líderes de ONGs, líderes religiosos, académicos) y líderes de base (líderes locales, comunitarios). Cada nivel juega un rol crucial en la dinámica del conflicto y en su resolución, y las intervenciones deben diseñarse para involucrar a actores en todos estos niveles.

3**Enfoque en relaciones:**

Una de las contribuciones más significativas de Lederach es su énfasis en las relaciones. Para él, los conflictos surgen de y afectan las relaciones, por lo que la resolución debe centrarse en su reconstrucción y transformación. Esto implica ir más allá de solucionar problemas inmediatos para abordar las percepciones, emociones y estructuras subyacentes que sostienen el ciclo de conflictividad.

4**Procesos de aprendizaje:**

Considera que la transformación de conflictos implica procesos de aprendizaje continuo tanto para los individuos como para las comunidades afectadas. Las partes involucradas deben aprender a entender sus conflictos de nuevas maneras, explorar soluciones innovadoras y adaptarse a las realidades cambiantes, lo que requiere flexibilidad y creatividad.

5**Construcción de la paz sostenible:**

También indica que la paz no es simplemente la ausencia de violencia, sino la creación de una sociedad justa, saludable y sostenible. Esto requiere esfuerzos prolongados y compromisos a largo plazo para cambiar las estructuras y procesos que generan y perpetúan conflictos. Involucra trabajar en la justicia, la reconciliación y la integración social de manera que se aborden las raíces del conflicto.

6**Creatividad e Innovación:**

Finalmente, el autor enfatiza la necesidad de creatividad e innovación en la resolución de conflictos. Propone que las soluciones efectivas a menudo emergen de la capacidad de pensar más allá de las formas convencionales y de encontrar maneras creativas para conectar a las personas y sanar relaciones rotas.

En resumen, las dinámicas de los conflictos son complejas y multifactoriales, y su transformación requiere un enfoque holístico que entienda y aborde estas complejidades a través de la innovación, el aprendizaje continuo y un compromiso profundo con la reconstrucción de relaciones y estructuras para una paz duradera.

3.1.5. Fases de intervención en los conflictos

Para poder intervenir en los conflictos ambientales es necesario tener claridad sobre cuáles son sus fases. Para realizarlo nos hemos basado en la guía elaborada por Entretantos “La mirada mediadora en los conflictos socioambientales” (Alonso Leal et al., 2021), y en nuestra experiencia.

Aplicaremos el término diagnóstico-acción para referirnos a la idea de que el análisis del conflicto no es un proceso externo ni pasivo, sino que se realiza en colaboración directa con las personas involucradas. Es un enfoque dinámico que implica un acercamiento progresivo a la situación, donde el análisis se va enriqueciendo a medida que se dialoga, se escucha y se recogen las diferentes perspectivas de los actores. También permite obtener una visión más completa y dinámica del conflicto, basada en la comprensión de las relaciones, emociones, intereses y estructuras que lo conforman.

3.1.5.1. Análisis de la situación

Para diseñar las fases de intervención será necesario realizar un análisis aproximándonos al conflicto, utilizando las entrevistas con las partes implicadas. Para dicho análisis nos servirán los siguientes ítems:

Contexto:

- **Historia del conflicto:** Explorar la trayectoria histórica de la relación entre las partes involucradas, incluyendo los factores políticos, sociales y económicos que han contribuido al conflicto ambiental.
- **Factores culturales:** Analizar cómo las creencias, valores y prácticas culturales de las partes en conflicto influyen en su percepción del medio ambiente y sus recursos.

Partes implicadas:

- **Directa e indirectamente afectadas:** las partes implicadas en un proceso de diálogo son aquellas que están afectadas por una situación, teniendo en cuenta su diversidad (poder, responsabilidad,...).

Las partes directas son aquellas personas o grupos que están directamente involucrados en el origen, desarrollo o impacto inmediato del conflicto. Son quienes expe-

rimentan el conflicto de manera más intensa y visible, y sobre quienes el conflicto tiene una influencia directa.

Las partes indirectas son aquellas personas o grupos que no están directamente en el centro del conflicto, pero que pueden verse afectados o tener algún interés en cómo se desarrolla y resuelve el mismo. Su participación o impacto puede ser menos evidente, pero su papel sigue siendo relevante.

- **Diferenciar las personas del problema:** El enfoque de separar a las personas del problema proviene del campo de la negociación colaborativa, y es uno de los principios fundamentales del método desarrollado por Ury, Fisher y Patton (2011), en el que proponen que, para resolver un conflicto de manera efectiva, es crucial separar a las personas del problema. Esto permite que las emociones y percepciones personales no interfieran con el análisis y la solución del problema en sí mismo.

Relaciones:

- **Calidad de las relaciones:** Examinar el nivel de confianza, colaboración o confrontación entre los actores principales (comunidades, empresas, gobiernos, ONGs, etc.).
- **Actores clave y niveles de liderazgo:** Identificar los actores involucrados en diferentes niveles (local, intermedio y alto), y sus interacciones, para entender mejor la dinámica del conflicto.

Percepción y necesidades:

- **Necesidades de los actores:** Identificar las necesidades, preocupaciones e intereses subyacentes de cada una de las partes, y cómo perciben el conflicto.
- **Impacto emocional y simbólico:** Evaluar cómo el conflicto ha afectado a las personas emocionalmente, y si existen símbolos o elementos culturales importantes que estén en juego.

Espacios de diálogo:

- **Capacidades para el diálogo y la negociación:** Evaluar si existen o se pueden generar espacios de diálogo entre las partes, y si las partes tienen la capacidad y disposición para negociar.
- **Factores de poder e influencia:** Examinar cómo las dinámicas de poder influyen en las relaciones y el potencial para la resolución del conflicto.



Transformación:

- **Oportunidades para el cambio:** Identificar oportunidades para transformar el

conflicto en una oportunidad de aprendizaje, mejorar de relaciones, y cambios estructurales hacia un manejo más justo y sostenible de los recursos ambientales.

3.1.5.2. Desarrollo del proceso

Los puntos analizados servirán para poder diseñar el proceso de diálogo teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- Tiempo con el que contamos.
- Acercamiento a los actores implicados.
- Conocimiento de la estructura del conflicto y escuchar las expectativas, intereses, necesidades e interrogantes que puedan surgir entre las partes sobre el proceso.
- Identificar los temas a tratar y construcción de una agenda conjunta.
- Elaborar las propuestas definidas por las partes, y consensuar los acuerdos que se han conseguido con el diálogo.
- Seguimiento del cumplimiento de los acuerdos, para dar más confianza y seguridad a las partes implicadas, y a su compromiso en su aplicación.

3.2. Los conflictos ambientales

Como hemos visto hasta ahora, los conflictos ambientales pueden surgir por la disparidad de intereses, necesidades, posiciones, ausencia de comunicación y/o relaciones, entre otros, en referencia a la gestión del medio ambiente y que afectan la calidad de vida de las personas o de las condiciones ambientales de donde ellas viven, y para abordarlos se pueden utilizar diferentes enfoques o técnicas.

En general, dependiendo del grado de dificultad o complejidad, existen diferentes formas o medios de intervención para manejar los conflictos en donde el nivel de autonomía de las partes afectadas es diverso (Ver Cuadro 1). A continuación explicaremos brevemente algunos de ellos:

Vía judicial: es la manera clásica de resolver conflictos. Se refiere a los procedimientos jurisdiccionales, es decir la vía es ejecutada a través de los órganos de administración de justicia como ser jueces, tribunales y cortes de justicia. De este modo, ante un conflicto o controversia, las demandas o reclamaciones son sustentadas ante los jueces y tribunales que serán los encargados de resolver la controversia surgida entre las partes y de emitir una resolución conforme a la ley aplicable y que es de obligado cumplimiento para las mismas. En esta vía, son los jueces quienes

dan la razón o reconocen el derecho de alguna de las partes del litigio y son los encargados de hacer ejecutar lo juzgado, mientras que las partes no controlan el curso del procedimiento ni tampoco su resultado.²

Arbitraje: es un método extrajudicial de resolución de conflictos por medio del cual un tercero neutral e imparcial, denominado árbitro, decide sobre la controversia por encargo de las partes. Así, la voluntad de las partes es sometida a la voluntad o convicción y pronunciamiento de un tercero quien no auxilia a las partes para que acuerden una solución, sino que decide sobre el conflicto y las partes asumen el compromiso de cumplir con tal decisión. Esta decisión o dictamen se materializa en un laudo arbitral que tiene equivalencia a una sentencia, por lo que es de obligado cumplimiento para las partes pudiendo ser ejecutado de manera forzosa por los órganos judiciales competentes.

Conciliación: es otro método a través del cual las partes en un conflicto intentan llegar a un acuerdo por medio de la colaboración de un tercero (conciliador/a) a quien de manera voluntaria se le confiere cierto control sobre el proceso, pero no sobre la solución. De este modo, propicia una solución entre las partes, pero son ellas quienes llegan de forma voluntaria a una decisión sobre el conflicto. Puede realizarse de forma pública o privada y también puede ser realizada durante un proceso judicial.

Mediación: se trata de un procedimiento por medio del cual las partes de un conflicto deciden de manera libre y voluntaria acudir a un tercero imparcial/multiparcial (mediador/a) para que les ayude a gestionar y resolver su disputa aproximando intereses, pero son las partes las que deciden de manera colaborativa sobre el resultado, llegando a un acuerdo satisfactorio para ambas. También puede recurrirse a su uso una vez iniciado el procedimiento judicial (mediación intrajudicial).

Negociación: es otra forma de gestionar conflictos mediante la cual las partes enfrentadas se comunican e intercambian intereses y necesidades, intentando llegar a una decisión conjunta o acuerdo beneficioso para ambas. Por lo general en la negociación, como proceso privado, solo intervienen las partes, y son ellas las que propician los acuerdos que permitan generar una relación más deseable para ambas.

Como señala Salazar Ortuño (2014) “[s]in perjuicio de las deficiencias de la Administración de Justicia –lentitud, coste– que afectan a cualquier controversia, y en especial a las ambientales, todos los conflictos... no podrán siempre resolverse satisfactoriamente en los tribunales y, lo que es peor, pueden ser la base de una ruptura de relaciones deseable entre vecinos, habitantes y usuarios, para lo que es preciso

2 En España, la resolución de conflictos en el ámbito ambiental puede plantearse ante la jurisdicción penal, contencioso-administrativa o civil, según corresponda, aunque la mayoría de los procesos judiciales relacionados con el medio ambiente se presentan ante la jurisdicción contencioso-administrativa. La norma reguladora del procedimiento en este último caso es la Ley 29/1998, de 13 de Julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. También se puede interponer un recurso administrativo contra una decisión administrativa o un acto de procedimiento administrativo antes de tener acceso a la vía judicial, tal como lo indica la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

pensar en otras formas de resolver el enfrentamiento... No todos los conflictos ambientales se resuelven en los Tribunales”.

Ante esta realidad, otras formas de gestión de un conflicto, como la mediación, pueden ser una alternativa en ciertos casos a los procedimientos judiciales, especialmente dadas sus ventajas frente a estos últimos. Se tratan de métodos voluntarios, más ágiles y flexibles, y que suponen un coste económico y temporal menor para las partes, y que promueven el diálogo y la colaboración, en lugar de la confrontación.

Cuadro 1. Modo de gestión de los conflictos en relación con el nivel de autonomía de las partes afectadas



	ACUERDOS	SOLUCIÓN AL PROBLEMA	
JUICIO	Juez/a decide (Sentencia)	Un/a gana / uno/otra pierde	Nivel de autonomía - ↑ ↓ +
ARBITRAGE	Arbitro decide (Laudo arbitral)	Un/a gana / uno/otra pierde	
CONCILIACIÓN	El poder lo tienen las partes	Con avenencia / sin avenencia	
MEDIACIÓN	El poder lo tienen las partes	Ganar / ganar	
NEGOCIACIÓN	El poder lo tienen las partes	Ganar / ganar	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Conflictos Ambientales en Cataluña

Desde la cooperativa Crític, dedicada al periodismo, han elaborado una representación cartográfica de los distintos conflictos existentes en todo Cataluña (última actualización en diciembre de 2020)³. Algunos de los que podemos destacar por su elevada presencia en el territorio catalán, tienen relación con las siguientes temáticas:

3 Para más información, ver: <https://www.elcritic.cat/dades/mapa-80-conflictos-ambientals-de-catalunya-70763>



Construcción de polígonos o planes de desarrollo industrial



Planes de la industria de la nieve



Construcción de viviendas en espacios naturales



Masificación de infraestructuras de energía renovable



Industria extractiva



Otras infraestructuras energéticas como las nucleares



Residuos y vertidos



Ampliación de puertos y aeropuertos



Contaminación tanto atmosférica como hídrica y del suelo



Gestión del agua



Contaminación por purines



Falta de conservación de los espacios naturales

Para concretizar los temas identificados previamente, vamos a presentar algunos ejemplos concretos de conflictos activos actualmente en Cataluña en los que INSTA interviene:

- **Conflicto producido por la contaminación por pellets en la cuenca del Francolí, las costas y playas del Camp de Tarragona, el Mar Mediterráneo y las Islas Baleares:** En este caso, dos entidades ecologistas, Surfrider Foundation (Delegación de España) y Good Karma Projects, solicitaron delante del organismo competente del Departamento de Acción Climática y Agenda Rural de la Generalitat de Catalunya (DACAAR) el inicio de un procedimiento de exigencia de responsabilidad ambiental por los daños que está causando la contaminación por pellets de plástico en la cuenca del río Francolí, las costas y playas del Camp de Tarragona, el Mar Mediterráneo y las Islas Baleares. El objetivo de este procedimiento se centra en que las empresas que realizan los vertidos de estos plásticos tomen medidas reparadoras y preventivas para cesar con la aportación de pellets al medio y restaurar el espacio afectado.
- **Plan especial para la gestión de residuos de la construcción y de la demolición (RCD) promovido por Vivanco Hernández S.A.:** En este conflicto, una plataforma vecinal del municipio de Botarell se opusieron a la tramitación de un Plan especial para gestionar RCD en una parcela en suelo no urbanizable en el término municipal de Botarell a causa de las molestias y las afecciones ambientales (polvo y ruido) que históricamente ha causado la empresa que pretende proyectar esta actividad. La actividad de gestión de residuos compartiría infraestructura y maquinaria con una actividad que tritura áridos y que lleva años ocasionando molestias a los vecinos.

4. Diálogo Ambiental: Una

Diálogo Ambiental: Una nueva propuesta para el abordaje constructivo del conflicto

4.

nueva propuesta para el abordaje constructivo del conflicto

4.1. ¿Qué es el Diálogo?

Como hemos visto hasta ahora, los conflictos pueden tener varias causas, desde relacionales hasta estructurales, y a la vez pueden atravesar diferentes etapas o niveles de crisis y polarización llegando incluso a la violencia. En el contexto actual, existe una creciente necesidad de contar con herramientas que permitan el abordaje de los conflictos no únicamente cuando éstos hayan alcanzado una etapa de crisis o violencia, sino también que permitan visualizarlos como motores de cambio, posibilitando la construcción participativa, incluyente y dialogada de consensos (PNUD, 2013).

Una de esas herramientas es precisamente el diálogo. No existe una sola definición o interpretación de lo que es el diálogo. Desde una perspectiva reduccionista el diálogo puede entenderse como un simple acto de comunicación o interacción de dos personas respecto a algún tema. Bajo esta premisa, en los últimos años y de manera muy amplia se ha denominado diálogo a cualquier evento en el contexto de un desacuerdo o conflicto en el que las partes participan. Esta mirada restrictiva ha generado distintas percepciones, expectativas e incluso desconfianza o desprestigio de este concepto pues, por ejemplo, se ha utilizado como estrategia electoral sin el compromiso real de los actores de transformar el conflicto en cuestión (Fundación Cambio Democrático - FCD, 2022).

Sin embargo, el diálogo es mucho más que eso. Desde el punto de vista del abordaje de conflictos, el diálogo es un proceso que busca transformar el conflicto y fortalecer las relaciones humanas desde el entendimiento, la confianza y el respeto.⁴ Tal como señala el PNUD (2013), "el diálogo es un proceso de genuina interacción mediante el cual los seres humanos se escuchan unos a otros con tal profundidad y respeto que cambian mediante lo que aprenden. Cada uno de los participantes en un diálogo se esfuerza para incorporar las preocupaciones de los otros a su propia perspectiva, aun cuando persista el desacuerdo. Ninguno de los participantes renuncia a su identidad, pero cada uno reconoce la validez de las reivindicaciones

⁴ Los conflictos en general son procesos sociales con potencial destructivo o constructivo, dependiendo de cómo se aborden. El diálogo permite precisamente transformar conflictos de potencial destructivo y/o violento, de manera positiva y constructiva (Centro Nansen para la Paz y el Diálogo, 2020)

humanas de los demás y en consecuencia actúa en forma diferente hacia los otros” (p. 9).

De esta forma, como herramienta de cambio y de formación de consensos, el diálogo es un proceso incluyente y flexible que permite a los diversos actores relacionados con una problemática exponer de forma abierta, transparente, no adversaria y segura sus pensamientos, experiencias, creencias, sentimientos, intereses y necesidades desde el respeto, la empatía y la apertura a la comprensión de los diferentes puntos de vista, buscando un entendimiento profundo y trabajo colaborativo a fin de construir la confianza y mejorar las relaciones interpersonales de forma pacífica y positiva (PNUD, 2013; Engel y Korf, 2006).

Como señala la Fundación Cambio Democrático (2022), existen ciertas premisas que se deben considerar si lo que se busca es generar un espacio legítimo y genuino de diálogo. Estas serían: i) mantener el foco en la paz y la justicia; ii) fijar pautas realistas tomando en cuenta los temas de conflicto y actores; iii) evitar la manipulación de las decisiones o la ejecución de acciones de cooptación que dividan a los grupos y profundicen las asimetrías; iv) considerar la pertinencia grupal o de comunidad de los actores y la diversidad de perspectivas e intereses; y, v) fundamentalmente, tener presente y reconocer que el diálogo es únicamente “un primer paso hacia la acción, conjunta o por separado” (p. 75).

Asimismo, como veremos más adelante, la comunicación es un elemento clave para un diálogo genuino, pues “sin diálogo, no hay proceso de comunicación; sin comunicación, no hay crecimiento ni cambio” (FCD 2022, p. 74). Eso se debe a que el objetivo primordial del diálogo es mejorar la comprensión o entendimiento y confianza interpersonales entre las partes de un conflicto a través de la comunicación, el aprendizaje y el intercambio fluido de información, más que la búsqueda de acuerdos concretos o soluciones (Engel y Korf, 2006; Muñoz Hernán et al., 2013).

A menudo los procesos de diálogo se desarrollan con la asistencia de un/a facilitador/a que actúa como un tercera parte imparcial/multiparcial⁵ que guía el proceso y ayuda a las partes en la búsqueda de acuerdos. Precisamente, la persona facilitadora será la encargada de favorecer la comunicación entre las partes, posibilitando su colaboración en la construcción de acuerdos.

Así pues, como comprensión del “otro”, el diálogo nos permite entablar relaciones sostenibles y bases sólidas para exitosos procesos de mediación y negociación (Centro Nansen para la Paz y el Diálogo, 2020).

5 Definición de imparcialidad, multiparcialidad y neutralidad: “Si bien hablamos a menudo de forma coloquial de “ser neutrales” a la hora de posicionarse ante un conflicto de intereses, lo cierto es que SER neutrales como tal no es posible. Podemos actuar de una manera justa, equilibrada y que apoye a todas las partes, pero todas y todos tenemos algún pensamiento, emoción o sentimiento hacia alguna de las posiciones, incluso aunque el tema que se esté tratando no sea en absoluto de nuestro interés. De forma natural establecemos conexiones mentales con lo que estamos escuchando o analizando y esto de alguna manera, al interiorizarlo se ubica en algún lugar de nuestra persona. Esto no quiere decir que no podamos actuar de forma adecuada a la mediación, pero nos gusta poder hacer distinción entre tres palabras distintas: neutralidad, imparcialidad y multiparcialidad identificando cómo actuar para cumplir cada una de ellas y decantándonos por la palabra “multiparcialidad” para designar la característica que buscamos de alianza con todas las partes para avanzar en el proceso” (Alonso Leal et al., 2021, p 37).

4.2. Diálogo para la transformación de los conflictos de componente ambiental

Como hemos indicado anteriormente, desde el punto de vista del abordaje de conflictos, el diálogo busca el entendimiento y la colaboración entre las partes en conflicto. De este modo, el “diálogo ofrece a quienes participan, la oportunidad de escuchar y ser escuchados, de modo que quienes hablan puedan ser oídos; hablar y dejar que les hablen de manera respetuosa; desarrollar y profundizar el entendimiento mutuo; conocer la perspectiva de los otros y reflexionar sobre los propios puntos de vista” de modo tal que posibilita la construcción de alianzas, la valoración de las luchas e incluso la reconciliación social (Sánchez Agudelo et al., 2020, p. 206). El diálogo es así una herramienta que ayuda a transformar conflictos de manera positiva con resultados constructivos y beneficiosos (Centro Nansen para la Paz y el Diálogo, 2020).

En todo el mundo existen sin embargo numerosos ejemplos de espacios de diálogo en torno a asuntos (o problemas) ambientales que han fracasado por diversas razones. Esto ha llevado al debilitamiento y desgaste de estos espacios y del propio concepto. Por ejemplo, los procesos de diálogo que han tenido un carácter meramente informativo o se han enfocado principalmente en atender de forma reactiva escenarios de conflictividad con la intención de evitar una escalada de tensiones y lograr resultados a corto plazo (Carvallo & Calvo, 2020). En Cataluña, por ejemplo, ante la actual problemática de contaminación por microplásticos -pellets- en Tarragona, en 2023 se creó una plataforma de diálogo entre la administración y empresas involucradas. Sin embargo para este mecanismo no se contó con la participación de ningún grupo ambientalista ni de la administración local -Ayuntamiento de Vila-seca-, directamente afectada (Ecoticias 2023). La exclusión de actores territoriales clave en espacios de diálogo no solo puede crear o intensificar las asimetrías de información o la falta de transparencia, sino que impide la acción colectiva para la búsqueda de soluciones conjuntas entre los actores. Ante este tipo de situaciones, voces críticas en torno al diálogo señalan que se trata de “un concepto desgastado, que no genera resultados” o un “simple espacio de resolución de conflictos que moviliza estrategias transnacionales a corto plazo para responder a los intereses de los actores con mayor poder e influencia en el territorio” (Carvallo & Calvo, 2020).

Cabe señalar que el diálogo no es un proceso plano o lineal, ni el camino corto para llegar a acuerdos. Como proceso social, es impredecible y puede implicar tiempos de construcción o regresión, y contingencias debido a las interacciones entre sus participantes. Por ello, aunque se base en la cooperación, esto no significa la ausencia de tensiones.

Frente a esto resulta clave que la intencionalidad que guie estos procesos se man-

tenga en el tiempo y continúe respondiendo a las expectativas de los actores, con independencia de las coyunturas que existan o puedan surgir. Tampoco es un concepto cerrado, por lo que está abierto a la creatividad e innovación de sus promotores a fin de encontrar formas que más se adapten a las aspiraciones de los actores y sus territorios (Carvallo & Calvo, 2020).

Desde la idea de la búsqueda del entendimiento entre actores, cabe señalar que el diálogo favorece además el respeto por el conocimiento, las capacidades y habilidades de las personas. Dicho conocimiento no está asociado a la educación formal sino a las experiencias personales (Centro Nansen para la Paz y el Diálogo, 2020). Esto es relevante en el abordaje de conflictos ambientales, pues a través del diálogo se facilita la incorporación no solo del conocimiento científico moderno, sino también del “conocimiento ecológico tradicional” que “es producto de un proceso acumulativo y dinámico de experiencias prácticas y adaptación al cambio”. El conocimiento ecológico tradicional se desarrolla in situ atendiendo a las particularidades ecológicas y socioculturales de cada lugar, por lo que, por ejemplo, resulta relevante en la gestión de los recursos naturales y la conservación de la biodiversidad (Reyes García, 2009, p.41).

4.3. Ventajas y desafíos del diálogo

El diálogo como herramienta para el abordaje de los conflictos en general y, particularmente, en asuntos de carácter ambiental ofrece una serie de ventajas frente a otros métodos de gestión del conflicto.

En cuanto a sus ventajas, podemos decir que el diálogo:

- **Facilita la colaboración** entre las partes en conflicto a fin de que trabajen de forma conjunta para alcanzar objetivos en común.
- **Favorece la comunicación** para la comprensión de la otra parte.
- **Facilita la re-evaluación** de prejuicios y creencias y el cambio de puntos de vista.
- **Possibilita la identificación** de las necesidades propias de cada uno (introspección) y la apertura a la perspectiva del otro o a nuevas ideas.
- **Favorece la búsqueda de respuestas conjuntas** y la suscripción de acuerdos colaborativos (Muñoz Hernán et al., 2013; Wagner, 2014). Permite encontrar un entendimiento mutuo o compatible alejándose del paradigma ganar-perder.

Aunque estas ventajas destacan por sí mismas, existen factores que desafían el proceso de diálogo en torno a conflictos ambientales (Engel y Korf, 2016). Estos factores se relacionan, por ejemplo, con:

- **La naturaleza del conflicto:** en algunos casos la naturaleza del conflicto puede impedir el entendimiento entre las partes o una situación win-win (todos ganan). Esto es especialmente relevante dada la naturaleza compleja de ciertos conflictos ambientales. Entender los orígenes, la dinámica y naturaleza del conflicto, y dar tiempo para determinar qué posibilidades hay para un proceso diálogo, resulta fundamental para comprender su viabilidad e impacto.
- **Las relaciones de poder:** en algunos conflictos sobre medio ambiente o recursos naturales pueden existir grandes desequilibrios de poder, por ejemplo entre una comunidad local y una empresa transnacional, que pueden comprometer el diálogo. En ocasiones esta asimetría puede provocar que los actores más poderosos se apropien del proceso o presionen acuerdos con aquellos más débiles, o que incluso estos últimos prefieran tomar acciones más drásticas con el propósito de hacerse escuchar. Estas asimetrías pueden dificultar la creación de acuerdos entre las partes, o en caso de lograrse pueden contribuir a una “paz inestable” generadora de nuevos conflictos. El diálogo, al igual que otras formas alternativas de abordaje de conflictos, debe trabajar con las diferencias de poder.
- **Causas estructurales:** en ocasiones el conflicto suele ser simplemente la parte visible de un complejo entramado de causas de fondo vinculadas, por ejemplo, a desigualdades, discriminación o injusticias estructurales. Así, cuando a un grupo o persona se le niega la necesidad fundamental de identidad, la seguridad, su reconocimiento o participación dentro de la sociedad, las soluciones requerirán a menudo cambios profundos en las estructuras sociales, económicas y políticas. Estos son aspectos que el diálogo debe tomar en cuenta.

4.4. Condiciones para el diálogo ambiental

Para que el diálogo ambiental sea un espacio legítimo y genuino debe promoverse y construirse a partir de ciertas condiciones mínimas que ayuden a generar confianza en el proceso y sus resultados (FCD, 2022; PNUD 2013). Estas condiciones son:

- **Voluntariedad:** la voluntad legítima y sostenida de los actores resulta una condición indispensable para cualquier proceso de diálogo. En base a ello, los participantes asumen un compromiso con el proceso y se apropian creyendo en él.
- **Inclusividad:** es importante identificar y reunir a todos los actores (individuales y organizaciones) parte del conflicto, pues son ellos quienes encontrarán una solución. Especialmente relevante es la inclusión de actores que tradicionalmente son excluidos de los procesos de toma de decisiones. Un diálogo inclusivo favorece entonces la participación equitativa y efectiva de todos los implicados. Un diálogo genuino es un diálogo multiactor y colaborativo.

- **Confidencialidad:** la construcción de confianza entre los participantes desde el respeto mutuo, permitiendo que se expresen libremente sin temor a las críticas, juicios o represalias es otro elemento importante.
- **Equilibrio de poder:** si bien es posible que muchas de las asimetrías de poder, especialmente estructurales o culturales, no logren ser reducidas o modificadas por los procesos de diálogo, éstos pueden permitir el reconocimiento de su existencia y sobre ello generar nuevos diálogos y aportaciones, e incluso la búsqueda de mecanismos para su abordaje.
- **Intención:** en los procesos de diálogo debe primar la buena fe de los participantes, tanto en su interacción como en el manejo del proceso, desde la flexibilidad y tolerancia. Para ello los participantes asumen el compromiso de poner en común información relevante y confiable, contribuyendo al fortalecimiento del diálogo y la toma de decisiones.
- **Sostenibilidad:** puesto que el diálogo busca la transformación de las relaciones humanas, las propuestas o acciones colaborativas que de él surjan deben darse dentro de una mirada a largo plazo siendo sostenibles en el tiempo.
- **Convocantes confiables:** la legitimidad y confiabilidad de quienes hacen la invitación al diálogo (convocantes) es clave. En ocasiones una sola persona o institución convocante, que debe asegurar la inclusividad en el proceso, puede no ser confiable para todos los actores, por lo que la formación de un grupo de convocantes puede mejorar su legitimidad y confiabilidad.

4.1.1. La persona facilitadora de diálogo: funciones y cualidades

El rol de una persona facilitadora de cualquier proceso de diálogo es crear un espacio seguro para que los participantes hablen y compartan sus experiencias y conocimientos, facilitando el proceso de forma abierta y respetuosa. Actúa como un tercero imparcial y vela porque los aportes de todos los actores se tengan en cuenta. Así, la persona facilitadora de un proceso de diálogo “debe garantizar que todos se sientan con la libertad y seguridad para participar en las conversaciones, solucionar problemas o conflictos y tomar sus decisiones” (Centro Nansen para la Paz y el Diálogo, 2020, p. 72).

Asimismo, además de generar los espacios de diálogo, la persona facilitadora es la encargada de crear un marco de respeto y garantizar el cumplimiento de las normas, basadas en valores que cuiden del proceso y de las personas.

Aunque las responsabilidades y modalidades de intervención podrán variar según los conflictos y/o territorios, en todo proceso de diálogo, incluido aquellos sobre cuestiones ambientales, la persona facilitadora debe contar con una serie de valores y cualidades (Centro Nansen para la Paz y el Diálogo, 2020; Wagner, 2014; FCD,

2022). Entre estas podemos mencionar a las siguientes:

- **Imparcialidad/Multiparcialidad:** al actuar como tercero imparcial no debe tomar partido por ningún grupo o actor participante en el proceso, reconociendo la importancia de todas las ideas sin dar más valor a ninguna idea o persona.
- **Respeto y empatía:** favorecer un marco de diálogo que garantice la escucha, el reconocimiento y la legitimación de las partes.
- **Cooperación:** creando el ambiente propicio para que las partes trabajen juntas a fin de alcanzar sus metas.
- **Honestidad:** honestidad en cuanto a sus sentimientos, valores y prioridades.
- **Flexibilidad y determinación:** habilidad para ajustar, alterar o adaptar el proceso y agenda según las necesidades de las partes, así como para destacar la importancia de cumplir las reglas y los compromisos adquiridos.
- **Conocimiento en el manejo de conflictos:** estar familiarizado con los enfoques y herramientas en manejo de conflictos y en el caso de los conflictos ambientales estar abierto a ampliar sus conocimientos en cuestiones ambientales una vez intervenga en el conflicto.
- **Sensibilidad y responsabilidad:** debe ser sensible a las necesidades de las personas y responsable ante sus acciones. Esto porque trabajará con personas que pueden ser particularmente vulnerables o que viven y soportan situaciones que suponen un desafío diario, y para quienes las soluciones o sus implicaciones que emerjan del proceso de diálogo pueden ser clave.
- **Creatividad y voluntad para asumir riesgos:** la creatividad es un componente clave para la transformación de conflictos; plantearse nuevos caminos o nuevas opciones de abordaje del conflicto desde la creatividad, y asumir riesgos es una cualidad de la persona facilitadora.

Herramientas y técnicas para facilitar el Diálogo Ambiental

5.

5. Herramientas y técnicas para facilitar el Diálogo Ambiental

En esta guía nos centraremos en un conjunto de herramientas y técnicas que reciben el nombre de prácticas restaurativas, y que favorecen el diálogo.

5.1. El enfoque restaurativo

Los procesos restaurativos, que tradicionalmente se han aplicado a contextos como la educación y la justicia penal, también pueden ser muy valiosos para abordar diálogos colaborativos, conflictos y afectación de daños en el contexto ambiental.

La mirada restaurativa se basa en la creencia de que los conflictos son inevitables en las relaciones humanas, pero que si se gestionan de forma adecuada pueden ser oportunidades de crecimiento y transformación, evitando daños al territorio y al medio ambiente.

La adopción de este enfoque no sólo ayuda a reparar el daño sino también a construir comunidades más resilientes y conscientes del medio ambiente. En esta guía, proponemos concretarlo a partir de cinco principios que fundamentan las interacciones en cualquier institución u organización que haya adoptado esta forma de funcionar (Hopkins, 2019):

PRINCIPIO

1

Todo el mundo tiene una perspectiva propia, única y valiosa sobre cualquier situación dada, y que es necesario ofrecer la oportunidad de expresar este punto de vista para que todo el mundo pueda sentirse escuchado.

Poder expresar su propio punto de vista, lo que es importante para cada uno, y sentirse escuchado, pueden contribuir a la curación y reparación de la afectación de una situación. Y escuchar a los demás, abre un camino hacia la comprensión y la empatía...que ayudan a la reconexión de los miembros de la comunidad afectados por la situación.

Por otra parte, dar voz a los afectados por una situación, refuerza el valor de la igualdad entre los miembros de la comunidad, puesto que independientemente de

las influencias y autoridad, cada uno ha podido ejercer su derecho a expresarse, a ser escuchado, y escuchar a los demás.

**PRINCIPIO
2**

Los pensamientos influyen en los sentimientos y estos pensamientos y sentimientos influyen en las acciones y comportamientos de cada uno.

Los pensamientos y sentimientos influyen en nuestra mirada del conflicto. Tomar conciencia de los pensamientos y creencias que nos guían puede ayudarnos a comprender nuestra actitud, y a modificarla si lo vemos oportuno.

Los sentimientos nos ayudan a verbalizar cómo vivimos una situación, y al mismo tiempo son una señal de alerta de una necesidad profunda que quiere ser tenida en cuenta.

**PRINCIPIO
3**

Las acciones o comportamientos de cada uno afectan a las personas que existen a su alrededor y que es útil identificar la afectación generada en cualquier situación dada.

Nuestras acciones pueden estimular a las personas que nos rodean y que se sienten interpeladas por lo que decimos o hacemos. Acoger su reacción con empatía, teniendo en cuenta que cada uno es responsable de sus emociones, puede contribuir a mejorar las situaciones de tensión.

**PRINCIPIO
4**

Cuando las necesidades están cubiertas, las personas pueden dar lo mejor de sí mismas y que toda acción o conducta siempre va encaminada a satisfacer las necesidades.

Ser conscientes de que tenemos necesidades y que nosotros mismos podemos cuidar de ellas puede contribuir a centrar nuestra acción restaurativa.

**PRINCIPIO
5**

Las personas afectadas por una situación, conflicto o problema son las que están en la mejor posición para decidir, de forma cooperativa, cómo darle respuesta.

Cuando los agentes afectados por una situación participan en el proceso para llegar a acuerdos se refuerza su implicación, su corresponsabilidad y confianza en sus capacidades para resolver la situación.

Para conseguirlo, es necesario generar espacios seguros y de confianza para :

- Dar voz a las personas afectadas para que puedan expresar y escuchar a los demás, de forma respetuosa y empática, facilitando la resolución dialogada de

la situación, y si es posible, la reparación de los daños causados.

- Expresar y acompañar emociones.
 - Identificar necesidades personales y colectivas.
 - Promover la responsabilización individual y colectiva para dar respuesta a sus necesidades.
 - Promover la autonomía en la gestión de las situaciones, de incidencias y/o conflictos que afectan a cada uno.
- Indicar que las conductas se entienden como una señal de que existen necesidades no cubiertas y no sólo como una vulneración de las normas.
- Fomentar la responsabilización, no culpabilización y reparación por encima del castigo en la gestión de los conflictos.
- Contribuir a sentirse parte no sólo del problema, sino también de la solución.
- Ayudar a entender que las propias acciones afectan a los demás y que es importante el aprendizaje de habilidades asociadas y estrategias individuales y colectivas, por la gestión no violenta de las relaciones en la comunidad.

5.2. El proceso restaurativo

El proceso restaurativo se fundamenta en los siguientes elementos
(European Forum for Restorative Justice, 2021):

CONFIDENCIALIDAD

Ayuda a las partes a poder hablar con cierta seguridad, de modo que sepan que lo que van a compartir quede en el ámbito del diálogo y que sus aportes no sean malinterpretados y/o mal utilizados fuera del proceso. Esto ayuda a la apertura de las partes.

REPARAR EL DAÑO

Es necesario crear las condiciones para que las personas, si pueden y quieren, puedan reparar el daño.

COMPROMISO

Los participantes pueden escoger llegar a acuerdos para resolver conjuntamente los conflictos que serán objeto de seguimiento para velar por su cumplimiento.

MARCO DEL CÍRCULO

Los participantes se comprometen a dialogar y escucharse con respeto mutuo, sin voluntad de dominación de unos sobre otros.

INCLUSIÓN

El círculo garantiza que se tendrá en cuenta la diversidad de cada participante, facilitando su aceptación.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

El proceso es voluntario y los participantes pueden escoger en todo momento si continuar o no, o si necesitan adaptar alguna de las fases (en consonancia con los demás participantes).

5.3. Las prácticas restaurativas

Las prácticas restaurativas (PR) ofrecen un conjunto de herramientas encaminadas a ayudar a los integrantes de una comunidad a dialogar y cuidar las relaciones entre ellos. Es decir, contribuyen a identificar, gestionar y resolver controversias que surgen entre los miembros de la comunidad.

Estas prácticas también contribuyen al aprendizaje de las aptitudes necesarias para favorecer una *cultura de paz*⁶ en la comunidad. Por ese motivo, se considera que son una herramienta para la provención⁷ de los conflictos. Es decir, que refuerzan la resiliencia de la comunidad, mejorando la gestión colectiva de los desacuerdos y vivirlas como una oportunidad para mejorar las relaciones interpersonales.

El abanico de herramientas restaurativas lo podemos agrupar entre herramientas básicas y círculos. Las primeras permiten y potencian el desarrollo de las habilidades sociales y emocionales, ayudan a integrar los principios y el lenguaje restaurativo básico, y posibilitan incorporarlos a la vida cotidiana, haciendo comunidad. Los círculos son las herramientas más formales.

5.3.1. Técnicas restaurativas básicas

La comunicación entre personas puede ser un reto importante ya que expresa las emociones, las vivencias de una forma que sea respetuosa y pueda ser escuchada por otra, es difícil y requiere del aprendizaje y la práctica de habilidades específicas.

En esta guía proponemos que la aplicación de las prácticas restaurativas se realice teniendo en cuenta la utilización de la Comunicación No Violenta (CNV)⁸. La CNV es un lenguaje que prioriza el mantenimiento de un canal de comunicación abierto a través de la conexión, y que ayuda a cuidar a las personas y las relaciones.

Se trata de un modelo de comunicación creado por Marshall B. Rosenberg (2013) y que se fundamenta en:

- Observar los hechos sin evaluarlos
- Identificar y expresar sentimientos
- Asumir la responsabilidad de los propios sentimientos
- Reconocer las necesidades que existen detrás de los propios sentimientos
- Realizar una petición clara

A continuación, detallaremos algunas de las habilidades comunicativas que utilizaremos en las prácticas restaurativas:

6 Para más información: https://escolapau.uab.cat/municipisipau/municipis/idees2_cultura_de_pau.pdf

7 Para más información sobre la provención: <https://escolapau.uab.cat/provencion/>

8 Para más información: https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/una-comunitat-educativa-restaurativa-i-resilient/comunicacio-noviolenta-cnv/Comunicacio-NoViolenta_PE.pdf

Escucha activa o empática:

Esta práctica consiste en escuchar a la otra persona sin juicios, ofreciéndole nuestra atención, y nuestra presencia. Este tipo de escucha deja a un lado nuestros pensamientos sobre la situación y la persona y se centra en la vivencia de la persona escuchada.

Esta escucha tiene un componente no verbal, al mantener el contacto visual y orientar el cuerpo hacia quien habla. También se valora evitar las distracciones y realizar varias tareas a la vez.

Es importante que la otra persona se sienta escuchada y por este motivo podemos parafrasear o resumir muy brevemente lo relevante de lo que la persona nos está expresando.

Aconsejamos que el parafraseo recoja sobre todo los sentimientos y necesidades de tal modo que lo que hacemos es reformular el mensaje escuchado para centrarnos en la vivencia, evitando reanudar los juicios o victimización que pueda incluir el mensaje del emisor.

Expresión auténtica:

Se trata de poder expresar su propio punto de vista a partir de identificar los sentimientos y las necesidades. Esta expresión está libre de juicios y se centra en la propia experiencia. Es decir, en cómo la persona vive la situación, sin entrar en valorar la actuación del otro.

Diálogo o conversación restaurativa:

Cuando el diálogo se basa en la escucha empática y la expresión auténtica, entonces puede generarse un auténtico diálogo restaurativo, ya que se cuida la relación y el vínculo entre las partes. En este proceso se garantiza que las partes sientan sus necesidades escuchadas.

Esta técnica se puede realizar de forma informal entre las personas afectadas, con la presencia de una persona facilitadora y siguiendo la siguiente metodología (A: narrador, B: uno de los posibles receptores):

- ¿Qué quieres que se sepa y al que le quieres decir? (A, responde y se dirige a una persona concreta y le explica cómo se siente, B).
- ¿Qué has escuchado de lo que te ha dicho? (B, responde. El facilitador verificará su comprensión).
- ¿Es esto lo que querías decir? ¿Quieres añadir algo más? (A, responde. El facilitador asegurará si era esto lo que el narrador quería contar).

Seguidamente, se invierten los roles entre A y B.

Se van realizando itinerancias, hasta que las partes llegan a reencontrar la calma y

la serenidad entre ellas.

5.3.2. Los círculos

Es esencial planificar el proceso metodológico de forma que sea inclusivo, estructurado y adaptado a las necesidades específicas de las partes implicadas y del contexto del conflicto. Las técnicas que a continuación se describen pueden ser diseñadas e implementadas por el abordaje de conflictos ambientales de forma eficaz, promoviendo la reparación del daño, la responsabilidad compartida y la justicia ambiental.

Existen varios tipos de metodologías de círculos desarrolladas por varios facilitadores, como: Terry O'Connell⁹, Key Pranis¹⁰, Héctor Valle¹¹, Dominic Barter¹², Duke Duscher¹³, Belinda Hopkins¹⁴, Jean Schmitz¹⁵.

En esta guía presentaremos nuestra propia metodología que es fruto de las formaciones en las citadas metodologías y del propio aprendizaje. Concretamente, presentamos dos metodologías distintas:

- Los círculos de diálogo (para la provención). En este caso no es necesario que haya conflictos ni desavenencias para poder llevarlos a la práctica.
- Los círculos restaurativos (por la gestión de conflictos). En este caso se utilizan cuando hay desavenencias, conflictos abiertos y/o relaciones dañadas. En los siguientes apartados explicamos ambas metodologías.

5.3.2.1 Los círculos de diálogo por la provención

Los círculos de diálogo con enfoque restaurativo para la provención son una práctica restaurativa utilizada para fomentar la comunicación abierta, la comprensión mutua y la construcción de relaciones positivas en comunidades, organizaciones y otros contextos como el ambiental. Estos círculos se basan en los principios de la justicia restaurativa, que ponen énfasis en la participación y responsabilidad compartida. Se utilizan de manera proventiva para la creación de vínculos saludables entre las personas implicadas.

Los **objetivos** de los Círculos de Diálogo para la Provención son:

- **Construir relaciones sólidas y saludables:** fomentar un clima de confianza y respeto mutuo entre las personas participantes, lo que puede ayudar a prevenir

9 Para más información: O'Connell, Wachtel, & Wachtel (2013).

10 Para más información: Pranis, Stuart, & Wedge (2003).

11 Para más información: <https://colectivodialogos.com/proyectos/dialogos-restaurativos#:~:text=Los%20E2%80%9Cdi%C3%A1logos%20restaurativos%E2%80%9D%20surgen%20para%20desarrollar%20y>

12 Para más información: <https://www.restorativecircles.org/>

13 Para más información: <https://togetherwethrive.world/>

14 Para más información: <https://transformingconflict.org/teachers/belinda-hopkins/>

15 Para más información: Schmitz (2018).

futuros conflictos.

- **Promover la comunicación abierta y honesta:** crear un espacio donde las personas se sientan seguras para expresar sus pensamientos, sentimientos y preocupaciones sin miedo a ser juzgadas o criticadas.
- **Fomentar la comprensión mutua y la empatía:** ayudar a las personas participantes a entender las perspectivas y experiencias de los demás, promoviendo así una mayor empatía y cooperación.
- **Crear un entorno de apoyo comunitario:** fortalecer la cohesión comunitaria y el espíritu colectivo, de forma que las personas se sientan apoyadas y conectadas con otros miembros de su comunidad o grupo.
- **Desarrollar habilidades para la resolución pacífica de conflictos:** dotar a las personas participantes con herramientas y estrategias para gestionar los conflictos de forma constructiva y pacífica.

[¿Cómo funcionan los Círculos de Diálogo para la Prevención?](#)

Los círculos de diálogo preventivo siguen una estructura sencilla pero poderosa que facilita la comunicación y construcción de relaciones. A continuación se detallan los pasos típicos para realizar un círculo de palabra:

1) Preparación del círculo

Identificación del propósito del círculo:

La persona facilitadora debe clarificar el objetivo del círculo, definiendo con los participantes el tema central en formato de pregunta. Por ejemplo: cómo nos afecta el cambio climático en nuestro municipio, cómo podemos mejorar la calidad del agua en el territorio donde vivimos, etc.

Seleccionar un lugar adecuado:

Un espacio que sea cómodo, tranquilo y donde se pueda establecer un círculo físico con sillas o almohadas. La disposición en círculo es importante para promover la igualdad y la inclusión, puesto que todas las personas participantes se pueden ver y escuchar.

Establecimiento de normas de círculo:

Antes de empezar, la persona facilitadora ayuda a establecer normas básicas de comportamiento (por ejemplo, escuchar sin interrumpir, hablar con respeto, mantener la confidencialidad) para crear un ambiente seguro y respetuoso.

2) Apertura del Círculo

Introducción de la persona facilitadora:

Da la bienvenida a las participantes y les recuerda el objetivo del círculo. También puede introducirse y compartir algo sobre su experiencia personal para establecer un tono abierto y transparente.

Utilización de un objeto de palabra:

Tradicionalmente se utiliza un objeto (como una piedra, un bastón u otro objeto significativo) que se pasa de mano en mano para regular los turnos de palabra. Sólo la persona que tiene el objeto hablante puede hablar, asegurándose de que todo el mundo tenga la oportunidad de ser escuchado.

3) Compartir y reflexionar con preguntas abiertas

Se prevé tres rondas, en las que abordaremos progresivamente el tema :

- **Ronda de inicio:** una pregunta para “romper el hielo”. Por ejemplo: ¿qué expectativa tengo para hoy, cómo el diálogo puede ayudar a abordar el tema del círculo?
- **Una ronda de profundización:** ¿cómo me afecta el tema del círculo en mi vida, porque este tema es importante para mí,....?
- **Una ronda sobre la cuestión central:** ¿cómo puedo contribuir a mejorar la gestión energética en mi municipio, cómo se podría organizar la recogida selectiva en los entornos rurales para garantizar los objetivos fijados por la normativa,....?

4) Fomentar la escucha activa y la empatía

La persona facilitadora puede introducir ejercicios o dinámicas para ayudar a las participantes a practicar la escucha activa, por ejemplo, pidiéndoles que reformulen o que acaban de escuchar antes de compartir su propia respuesta.

5) Generación de propuestas y acciones conjuntas

Para generar propuestas y acciones, se parte de la identificación de necesidades y recursos comunitarios. En alguna ronda se pueden discutir las necesidades de la comunidad o grupo y los recursos disponibles para satisfacer estas necesidades. Esto puede incluir la identificación de recursos internos, como habilidades personales o recursos externos, como soporte de la comunidad o de la organización.

Los participantes pueden sugerir acciones concretas que pueden tomar para mejorar las relaciones dentro del grupo o reflexionar sobre cómo actuar ante determinados temas o cuestiones que puedan afectarles. Estas propuestas pueden incluir

actividades de construcción de confianza, compromisos de conducta respetuosa o iniciativas para abordar problemas menores antes de que se conviertan en mayores conflictos.

6) Cierre del Círculo

La persona facilitadora invita a los participantes a compartir una reflexión final sobre la experiencia del círculo. Se pueden hacer preguntas como ¿Qué te llevas de esta sesión? o ¿Qué has aprendido hoy que te ayudará en el futuro?

La persona facilitadora agradece a las participantes por su participación y compromiso con el proceso y cierra el círculo de forma respetuosa y positiva.

7) Seguimiento y Evaluación

Pueden planificarse círculos regulares para seguir fomentando relaciones positivas y abordar cualquier preocupación emergente.

Por otra parte, la persona facilitadora puede recopilar comentarios de los participantes para mejorar los círculos futuros y evaluar la eficacia del proceso.

Beneficios de los Círculos de diálogo para la provención

- **Promoción de un entorno de confianza y respeto:**

Los círculos de diálogo fomentan un espacio en el que los participantes se sienten seguros para compartir sus pensamientos y sentimientos, creando así un ambiente de confianza y respeto mutuo.

- **Reducción de la tensión y provención de conflictos:**

Al permitir que los participantes expresen sus preocupaciones y pensamientos en un entorno seguro, los círculos pueden ayudar a reducir la tensión y evitar que los conflictos aumenten.

- **Mejora de la comunicación y las habilidades interpersonales:**

Los participantes desarrollan habilidades de escucha activa, empatía y comunicación efectiva, claves para la resolución pacífica de conflictos.

- **Fortalecimiento de la comunidad y el grupo:**

Los círculos de diálogo contribuyen a construir un sentido de comunidad y fortalecer los vínculos entre los miembros del grupo, lo que puede ayudar a crear una base más sólida para la cooperación y el apoyo mutuo.

- **Mejora de la calidad ambiental**

Las prácticas restaurativas contribuyen a mejorar el diálogo, la cooperación y los vínculos entre los agentes del territorio. Por tanto, cuando se cuidan las relaciones

humanas también se favorece que los actores implicados en la gestión del medio ambiente puedan llevar a cabo una acción más eficaz y durable para la protección ambiental.

5.3.2.2 Los círculos restaurativos

*Aspectos a tener en cuenta antes de **iniciar** el círculo:*

1) Conocer cuál es el contexto del conflicto y la historia

2) Preparación del círculo:

En esta etapa, es necesario identificar a las partes implicadas: Comunidad local y representantes de las partes implicadas, miembros de organizaciones medioambientales, etc.

3) Objetivo del círculo:

Debe ser un objetivo claro y alineado con las preocupaciones de las partes implicadas. También debe garantizar que todas las partes expresen sus preocupaciones y experiencias relacionadas con la situación de dificultad o conflicto, comprender el impacto de las acciones realizadas y/o para realizar, identificar responsabilidades, y trabajar conjuntamente para encontrar soluciones para la reparación del daño y la prevención futura.

4) Selección del lugar y momento:

Es importante escoger un sitio neutro y seguro para todos los participantes, como un centro comunitario o una sala de conferencias. Y se valora asegurar que el momento sea conveniente para la mayoría de participantes.

5) Preparación logística del espacio y la convocatoria:

Por ejemplo, organizar las sillas en círculo para facilitar la igualdad y la comunicación frente a frente. Proporcionar refrescos, materiales y otros recursos necesarios que faciliten y den claridad al diálogo.

También es necesario ser cuidadoso a la hora de diseñar quién y cómo hacer la convocatoria, de forma que todas las personas se sientan invitadas y tratadas con equidad. En esta convocatoria se puede dar información sobre el objetivo del encuentro y valores que acompañarán a este diálogo.

6) Entrevistas individuales previas al círculo con las partes que deben participar:

Las personas facilitadoras deben realizar reuniones previas con cada grupo de participantes para prepararlos para el círculo, explicar el proceso y los valores y

principios que le acompañarán, y escuchar sus preocupaciones y expectativas.

Aspectos a tener en cuenta para el desarrollo del círculo:

1) Fase de presentación de las personas asistentes y del proceso:

Se da la bienvenida a todos los miembros participantes, abriendo un turno para presentarse.

La persona facilitadora comienza el círculo explicando el objetivo de la reunión y las normas de participación (respecto mutuo, evitar los juicios, escucha activa, confidencialidad, no interrupción).

Se puede utilizar un “objeto de palabra” (que se pasa de mano en mano para indicar quién tiene la palabra) para regular el turno de palabra y asegurarse de que todo el mundo tenga la oportunidad de hablar.

Se puede iniciar, después del turno de presentaciones, con una pregunta que ayude a crear un espacio de confianza para hablar y escuchar.

2) Fase para compartir sentimientos, necesidades y experiencias:

La persona facilitadora invita a cada participante a compartir su experiencia y sus sentimientos sobre la situación. En función de la complejidad de la situación se adoptará la metodología para centrarse en las preguntas restaurativas (ver Anexo), o incluir otras dinámicas para promover el diálogo.

Es importante que todas las personas, independientemente del grupo al que pertenezcan, y de cuál sea su afectación, puedan expresarse y a la vez ser escuchadas.

Se pueden promover varias rondas. Por ejemplo, la primera para hablar de la experiencia vivida, y una segunda para promover la reflexión sobre lo escuchado, preguntando a los participantes cómo les han hecho oír las historias de los demás y qué han aprendido sobre las perspectivas de los demás.

Se puede hacer una ronda de “reflexión” donde cada participante comparte algo nuevo que ha aprendido, o que ha comprendido de lo que ha escuchado.

3) Fase de reparación y acción conjunta:

Si los participantes están de acuerdo, y se encuentran en las condiciones emocionales adecuadas, puede realizarse un trabajo colectivo para llegar a acuerdos sobre medidas que ayudarán a reparar el daño causado, y mejorar el bienestar de las partes.

La persona facilitadora guía una conversación sobre las posibles acciones para reparar el daño causado y/o para prevenir futuros incidentes, a través de preguntas como ¿Qué podrías hacer para que la situación mejore o se repare un daño causa-

do? Por otro lado, también se pueden utilizar dinámicas para la lluvia ideas y/o realizar un mapeo para explorar posibles soluciones e identificar acuerdos de acción.

4) Fase de cierre y compromisos:

El círculo se cierra con una ronda final en la que cada participante comparte sus compromisos personales y colectivos para avanzar hacia la solución del problema.

La persona facilitadora resume los siguientes acuerdos y pasos, asegurándose de que existe un plan claro para el seguimiento y la implementación de las acciones acordadas.

5) Seguimiento del círculo

El facilitador recogerá en un documento los acuerdos con los compromisos adquiridos y las acciones a realizar.

Si es necesario se organizan reuniones de seguimiento para revisar los progresos realizados, abordar cualquier nuevo problema y ajustar los planes de acción, si fuera necesario.

5.3.3. Beneficios de esta metodología

En el ámbito ambiental, los círculos pueden servir para reunir a los diferentes actores involucrados (comunidades locales, representantes de compañías, activistas medioambientales, etc.) para compartir perspectivas, experiencias y buscar soluciones conjuntas.

- **Fortalecimiento de la cohesión comunitaria:** trabajando juntos para resolver conflictos ambientales, las comunidades pueden fortalecer sus vínculos y desarrollar mayor capacidad para gestionar problemas futuros, como los ambientales.
- **Soluciones más sostenibles e inclusivas:** Al incluir a todas las partes implicadas, las soluciones adoptadas son más probables de ser sostenibles a largo plazo y aceptadas por la comunidad.
- **Transformación del conflicto en oportunidad:** Los conflictos ambientales pueden verse como una oportunidad para crear cambio positivo, construyendo comunidades más resilientes y responsables ambientalmente.

En resumen, las prácticas restaurativas proporcionan valiosas herramientas para la resolución de conflictos y la reparación del daño en el ámbito del medio ambiente, fomentando la responsabilidad, la participación comunitaria y la sostenibilidad.

5.3.4. La persona facilitadora en prácticas restaurativas

La persona facilitadora en prácticas restaurativas desempeña un papel clave para asegurar que el proceso sea seguro, efectivo y afectivo. Es esencial que las personas facilitadoras estén bien formadas en estas técnicas y sean capaces de adaptarlas a distintos contextos culturales y situaciones específicas. Sus funciones incluyen:

- **Proteger la integridad del proceso** (recordar los valores, compromisos,...) y regular el ritmo y la pauta del proceso.
- **Crear un entorno de confianza** en el que todas las partes se sientan cómodas para compartir sus experiencias.
- **Acompañar el proceso de comunicación** de forma que todo el mundo tenga la oportunidad de hablar y ser escuchado.
- **Asegurar la imparcialidad/multiparcialidad** y la equidad en la participación en el diálogo, sin tomar partido por ninguna de las partes.
- **Facilitar la exploración de las necesidades de las partes** para llegar a un mutuo acuerdo que sea aceptable y beneficioso para los participantes.



Estudio de caso de Diálogo ambiental en Cataluña

6.

6. Estudio de caso de Diálogo ambiental en Cataluña

6.1. Contexto

En el marco del proyecto “Diálogo ambiental para todas” se realizó una prueba piloto para poner en práctica las herramientas presentadas en esta guía. Se escogió un espacio natural de la Alta Garrotxa (gorgs de Sant Aniol) afectado por la sobrefrecuentación de visitantes.

Esta problemática se ha acentuado, sobre todo, después del período de desconfinamiento por la pandemia de la Covid-19, y que presenta un impacto ambiental importante, tanto por la biodiversidad como a nivel social (Casadeval et. al. 2021).

La Fundación Emys ya había intervenido en esta zona para promover la participación ciudadana, y deseaba actualizar su metodología. La Administración gestora del espacio natural aceptó que INSTA se integrara en esta fase del proyecto para contribuir a la evolución de la fase participativa; a partir de promover el diálogo ambiental y las herramientas restaurativas.

6.2. Diseño de la actuación

La actuación de INSTA se definió como: “Revisión y valoración de la regulación del acceso al gorgs de Sant Aniol: qué ha funcionado y cuáles son los retos”.

6.2.1. Objetivos de la prueba piloto

Los objetivos de la prueba piloto fueron los siguientes:

- **Aplicar el enfoque restaurativo para abordar la problemática del acceso al espacio natural de los “gorgs Sant Aniol”.**
- **Colaborar en la revisión de las medidas propuestas en el anterior proceso participativo.**

En este caso, el objetivo se centró en el principal factor de presión sobre el espacio natural, la sobrefrecuentación. Y el enfoque no se orientó hacia la reparación del daño directamente, sino en las medidas de gestión y prevención que los afectados podían realizar para mejorar la situación.

6.2.2. Metodología

La metodología se fundamentó en el enfoque restaurativo, que se concreta en el uso de prácticas restaurativas, unos principios restaurativos y el concepto del proceso justo.

a) Uso de las prácticas restaurativas en los espacios de diálogo

El enfoque restaurativo busca crear espacios de diálogo inclusivos, equitativos y colaborativos, donde se fomente la escucha, la empatía y la gestión de las diferencias y/o situaciones de conflicto de forma pacífica, con el reconocimiento de las partes y la participación activa de todos los agentes implicados. También pone el foco en la prevención de estos, mediante la creación de vínculos sólidos para construir acciones y dar respuesta de forma sostenible.

b) Principios restaurativos

A continuación, se definen brevemente los principios restaurativos que previamente hemos desarrollado en esta guía:

PRINCIPIO

1

Todo el mundo tiene una perspectiva única y una contribución valiosa a hacer.

PRINCIPIO

2

Nuestros pensamientos influyen en nuestras emociones y ambos en lo que decimos o hacemos.

PRINCIPIO

3

Nuestras acciones impactan en las personas de nuestro alrededor.

PRINCIPIO

4

Nuestras acciones son estrategias para dar respuesta a nuestras necesidades.

PRINCIPIO

5

Las personas afectadas por una situación o problema son las mejores para resolverla.

Estos principios incluyen:

- **Reconocimiento y respeto:** Todos los miembros de la comunidad son valorados y respetados por igual, independientemente de sus diferencias.
- **Responsabilidad compartida:** Todos tienen un papel que desempeñar en la creación de un ambiente seguro y positivo en la comunidad.
- **Empatía y comprensión:** Fomentar la empatía y la comprensión mutua entre los miembros de la comunidad para promover una cultura de cuidar las relaciones, y ofrecer y recibir apoyo.

- **Reparación del daño:** Centrarse en la reparación del daño causado por las acciones negativas en lugar de castigar o culpar a los involucrados.
- **Diálogo abierto y honesto:** Promover un diálogo abierto y honesto como medio para abordar los conflictos y resolver problemas de forma constructiva.
- **Inclusión y equidad:** Garantizar que todas las voces sean escuchadas y que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para participar en la comunidad.

c) Concepto de proceso justo de Ted Watchel

Las personas tenderán a confiar y cooperar libremente con los sistemas, cuando se da un proceso justo, independientemente de si ellas mismas ganan o pierden. Un proceso justo es crear y mantener canales abiertos de comunicación para que las personas puedan sentir que sus ideas y sentimientos y/o necesidades se tienen en cuenta.

6.2.3. Participantes y grupos de intervención

Para identificar a los actores implicados se realizó una reflexión profunda. Había que tener presente que se trataba de un pequeño valle, con una parte de los actores que viven desde varias generaciones, y otros que han llegado recientemente. Por tanto, la información y el conocimiento de la problemática entre los actores era bastante diferente entre ellos.

Otro factor interesante fue el impacto de los actores externos del valle, especialmente los numerosos visitantes de este espacio natural y que se consideraba un factor en relación con la sobrefrecuentación. Los visitantes podían tener orígenes muy diversos (comarca, Cataluña, España, extranjero, etc.) y no era posible contactarlos a todos.

Después de un amplio debate con la Fundación Emys y la administración gestora del espacio natural, se identificaron a 26 actores pertenecientes a la comunidad afectada, que agrupamos en 4 grandes grupos:

- **Administración:** administración gestora del espacio natural, municipios (3), cuerpos de seguridad (bomberos, Agentes rurales, Centro de emergencias, ADF), organismo gestor del turismo y el servicio de información que gestionaba el parking principal
- **Propietarios:** 6
- **Agentes económicos** (actividades económicas): 7 (Cámping, restaurante, refugio, 2 alojamientos de turismo rural, hostel, actividades de naturaleza)
- **Asociaciones y vecinos:** 3

La representación de los turistas se agrupó en la institución “organismo gestor del turismo”, que teniendo en cuenta sus estatutos se decidió incluir en el grupo “administración”.

6.2.4. Fases de la intervención

El siguiente esquema recoge las principales fases de la intervención:



Esquema: Fases de la intervención (Fuente: elaboración propia)

En primer lugar, se celebró una reunión con el órgano gestor para comprender la situación actual, cuál era el histórico de las medidas aplicadas, los principales retos y los objetivos de gestión del espacio natural.

Seguidamente, se organizaron las reuniones por grupos. Como varios actores tenían el rol de propietarios, actividades económicas y algunos también de vecinos, se decidió simplificar la actuación y organizar la fase de reuniones con dos grandes grupos: el grupo “Administración” y el grupo “Propietarios, actividades económicas y vecinos”.

6.2.4.1 Dinámica reuniones por grupos

a) Metodología

Se realizó una breve presentación del equipo de facilitadores y de las dinámicas organizadas en 3 rondas:

- **Ronda de entrada:** una pregunta rompe-hielo y preguntar si falta algún actor más en el grupo.
- **Ronda de profundización:** ¿Qué temas debemos tratar en la reunión conjunta? (con todos los actores de los 2 grandes grupos).
- **Ronda de cierre:** ¿Qué necesitas para que la reunión conjunta sea un espacio seguro para colaborar con todos los agentes y que las acciones que se acuerden sean sostenibles en el tiempo?

b) Principios restaurativos y las dinámicas

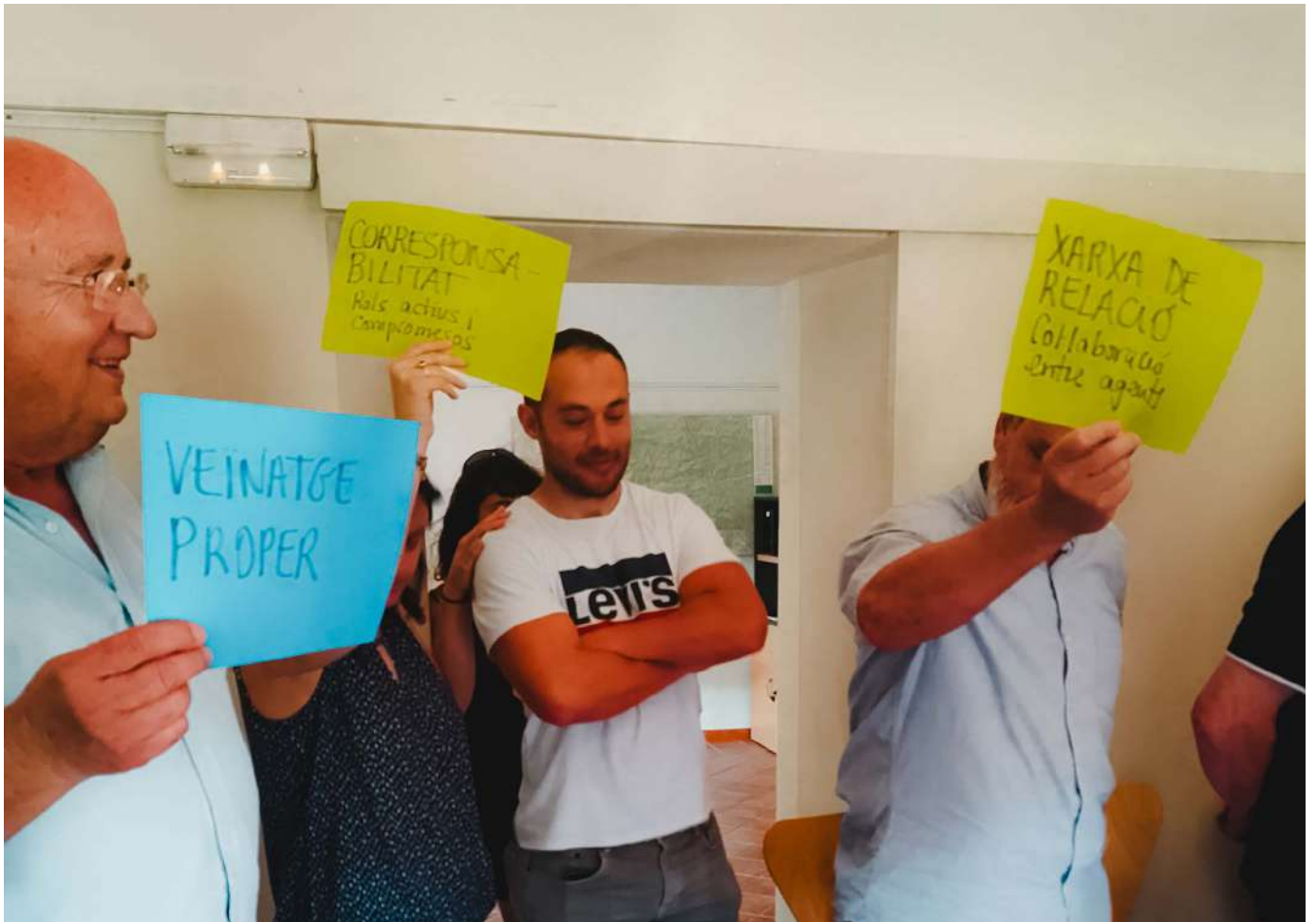
- **Las rondas se dinamizaron con actividades,** que integraban los principios restaurativos tal y como se muestra en la siguiente Tabla:

Tabla 1. Principios restaurativos en las dinámicas

Principios	Ronda	Actividades
Principio 1	3 rondas	Turnos de palabra con el "objeto de palabra"
Principio 2	1ª ronda	Verbalizar las conexiones afectivas con el espacio (pregunta rompe-hielo: ¿Cuál es mi relación con el territorio?)
	2ª ronda	Identificar los temas a tratar en la reunión conjunta (los facilitadores han reformulado lo que decían los participantes para identificar qué necesidades detrás de cada tema)
Principio 3	2ª ronda	Cuando los actores han propuesto acciones por cada tema, les hemos preguntado: ¿Cómo crees que recibirán el resto de agentes las acciones propuestas?
Principio 4	2ª ronda	Hemos pedido a los participantes qué acciones concretas pueden realizar a nivel individual, a nivel de administración y colectivamente.
Principio 5	3 rondas	La participación de los actores en el círculo, y la voluntad de que se sientan cómodos y en seguridad. Por ejemplo, con la pregunta: ¿Qué necesitas para que el círculo conjunto sea un espacio seguro para colaborar con todos los agentes y que las acciones que se acuerden sean sostenibles en el tiempo?



Dinámica en la reunión conjunta 



Dinámica en la reunión conjunta



Reunión conjunta



Reunión conjunta

c) Resultados

En esta reunión, el número de participantes fue de 8 (reunión administración), y de 23 (reunión “propietarios, agentes económicos, vecinos”), por una duración de 2h. En esta reunión, los participantes identificaron los principales temas, y decidieron que querían participar en una reunión conjunta con el conjunto de actores para concretar soluciones para mejorar la situación actual.

En cuanto a la participación de los actores, se decidió no incluir al grupo de escaladores para poder dedicar un espacio de trabajo específico con ellos, puesto que el debate era más amplio que el del propio acceso a la zona. Y en todo caso, cuando se pidió a los participantes si debían incluirse nuevos actores, no los identificaron.

6.2.4.2 Dinámica de la reunión conjunta

a) Metodología

Se realizó una breve presentación del equipo de facilitadores, y de las dinámicas organizadas en 3 rondas:

- **Ronda de entrada:** una pregunta rompe-hielo y una dinámica en pequeños grupos para conocerse mejor.
- **Ronda de reconocimiento:** identificar qué se ha hecho hasta ahora en el territorio para abordar la situación que se valora en el círculo, explicando las dificultades y metas de cada etapa. Incorporando una dinámica para conocer la historia de los últimos años, reconocer las metas, las dificultades y crear un espacio para el reconocimiento del trabajo realizado.
- **Ronda de profundización:** qué temas priorizamos y qué acciones acordamos para avanzar.
- **Ronda de cierre:** explicar cómo los participantes han vivido la experiencia de este círculo.

b) Principios restaurativos y las dinámicas

Las rondas se dinamizaron con actividades, que integraban los principios restaurativos tal y como se muestra en la siguiente Tabla:

Tabla 2. Principios restaurativos en las dinámicas

Principios	Ronda	Actividades
Principio 1	3 rondas	Turnos de palabra con el “objeto de palabra” Dinámica en pequeños grupos para hablar sobre: “¿cuál es tu primer recuerdo de este espacio natural”?
Principio 2	1ª ronda	Los participantes evocan sus emociones respecto a su primer recuerdo con el espacio natural.
	3ª ronda	Historia y revisión del uso en los últimos años (legitimización de los actores y acciones realizadas, así como de las dificultades y retos a ladrar en el futuro) Por cada tema: los participantes llenan una ficha identificando las dificultades, necesidades y acciones que proponen.
Principio 3	3ª ronda	Se pregunta a los participantes: ¿cuáles son de las conexiones entre acciones?, ¿cuál es su impacto en el resto de actores implicados, las acciones propuestas benefician a todos?
Principio 4	2ª ronda	Se pide a cada participante identificar los problemas y los hitos de las fases que se han hecho hasta ahora
	3ª ronda	Por cada tema: los participantes llenan una ficha identificando las dificultades, necesidades y acciones que proponen.
Principio 5	3 rondas	Se pide a los participantes que realicen propuestas, que las valoren conjuntamente, para llegar a acciones colaborativas que beneficien a todo el mundo, si cabe. Así como identificar prioridades y recursos necesarios para poder llevarlas a cabo.

Fuente: elaboración propia

c) Resultados

En esta reunión, el número de participantes fue de 26 (representantes del grupo de propietarios, agentes económicos y vecinos), por una duración de 2h. En esta reunión se identificaron los principales temas de debate comunes, profundizando hasta identificar las principales propuestas. La tarea de concretar las propuestas en acuerdos y validarlos se dejó como responsabilidad de la Fundación Emys que se comprometió a organizar una reunión participativa para realizar esta tarea.



Participantes en la reunión grupal con administraciones



Participantes en la reunión grupal con propietarios, agentes económicos, y vecinos

6.2.5. Evaluación

La prueba piloto ha aportado una serie de factores que han influido en la gestión de la situación:

- **Crear espacios de diálogo estables:** Esta prueba piloto permitió realizar dos reuniones previas con un total de 31 participantes que aceptaron realizar una reunión conjunta (26 participantes). La posibilidad de reunir a los principales actores es relevante, por inusual. Los participantes han dado importancia a este tipo de reuniones para crear vínculos, para ver la parte humana de cada uno y perder el miedo a escucharse y a trabajar conjuntamente. Las prácticas restaurativas ayudaron a dinamizar el diálogo: cada participante tuvo la oportunidad de expresarse y sentirse escuchado.

En opinión de algunos participantes, “se ha plantado una semilla”, y ahora es necesario dar continuidad a este proceso. La administración gestora se comprometió a realizar reuniones de seguimiento para garantizar un espacio de diálogo entre los actores y el seguimiento de los acuerdos.

- **Cambio en el modelo de respuesta a los conflictos en esta zona:** antes los actores se dirigían a la administración gestora del espacio natural como única vía para solucionar el conflicto. Con la prueba piloto, los actores han identificado que tienen una nueva vía: dialogar entre sí y atreverse a escucharse para identificar las propias soluciones entre ellos.

El cambio es muy reciente, y pasar de las reuniones individuales con la administración a reuniones grupales es un proceso que necesita tiempo, y la administración gestora puede jugar un rol de catalizadora para avanzar en el diálogo.

- **Promover la corresponsabilidad:** la intervención ha ayudado a tomar conciencia de que todos los actores pueden aportar algo para mejorar la situación y no sólo la administración. Con esta voluntad también se consigue empoderar a los participantes.
- **Valores del diálogo:** la prueba piloto ha contribuido a que las partes cuiden de las relaciones. Por un lado, se ha dado voz a las preocupaciones, a la vez que se ha podido escuchar las de los demás... Los participantes se han atrevido a exponerse y tener curiosidad real por saber “¿Qué piensan los demás de mis propuestas?”.

Este proceso, en el marco restaurativo, ha ayudado a transformar la mirada de cada actor para modificar los posicionamientos iniciales, cuando fue posible, y abrirse a buscar una alternativa que tenga en cuenta las necesidades de cada parte.

Recomendaciones

7. Recomendaciones

Para finalizar, queremos puntualizar algunos aspectos que nos parecen importantes para contribuir a la aplicación del diálogo ambiental:

- **Formación:** Es fundamental poder adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para poder desarrollar la actuación de diálogo ambiental de forma segura. Se recomienda la formación continuada.
- **En el marco de la actuación de un equipo que está en fase de aprendizaje, valorar la necesidad de un acompañamiento y asesoramiento externo de expertos en diálogo para contribuir a la mejora continua en la aplicación de las herramientas explicadas en esta guía.**
- **Importancia de contribuir a una cultura de la paz** (dentro del equipo, con la comunidad, entre las partes implicadas, etc.) y no intervenir solamente cuando el conflicto ya ha estallado.
- **Buscar estrategias para aplicarlo en nuestro día a día, y también dentro de la organización que promueve el diálogo con medidas perdurables.** Por ejemplo, tener en cuenta el diálogo y la gestión de los conflictos dentro del propio equipo, respondiendo a preguntas como: ¿de qué manera se tiene en cuenta el diálogo en la toma de decisiones, como se resuelven los problemas dentro de la organización, cuáles son los espacios y momentos para abordarlos...?
- **Tener en cuenta que es un proceso y que el aprendizaje de las herramientas requiere tiempo y esfuerzo.**
- **La realidad en la que no encontramos a menudo es que el proceso de diálogo es complejo y difícil** (en algunos casos puede ser emocionalmente doloroso) y, al mismo tiempo, se puede vivir como una oportunidad de transformación del conflicto y también a nivel personal.
- Y finalmente, recomendamos mucha, mucha, ¡**muchísima práctica!**

Referencias bibliográficas

8. Referencias bibliográficas

Alonso Leal, N., Campos Fernández de Piérola, S., Majadas Andray, J., Piñeiro García de León, C., Sampedro Ortega, Y. (2021). *La mirada mediadora en los conflictos socioambientales*. Cuadernos Entretantos nº 10. Fundación Entretantos. https://www.entretantos.org/wp-content/uploads/2021/11/CuadernoEntretantos10_Conflictos-1-1.pdf

Carbonell, X., Prokopljevic, M., Di Masso, M., Puebla, C., & Lemkow, L. (2011). Mediació en conflictes ambientals. En P. Casanovas, J. Mague y M.E. Lauroba (Dir.), *Libre Blanc de la Mediació a Catalunya* (pp. 687-729). Generalitat de Catalunya.

Carvalho, P. & Calvo, G. (2020). Conflictos, Diálogo y Acción Colectiva con enfoque territorial: Nuevas formas de pensar la relación comunidad-empresa-Estado. *OPERA* 26, 17-36.

Casadeval, I., Carbonell, L., Font, O., Poch, S. (2021). *Model sistematitzat d'anàlisi i gestió d'ús públic: Gestió de la sobrefreqüentació en gorgs de les comarques gironines*. Diputació de Girona y Fundació Emys

Centro Nansen para La Paz y el Diálogo (2020). *Manual Nansen para facilitadores de diálogo y transformación de conflictos*. <https://nansen.peace.no/es/manual-nansen-para-facilitadores-de-dialogo-y-transformacion-de-conflictos>

Ecoticias (2023, 10 de octubre). Tarragona: Demandan la contaminación por pellets de plástico. <https://www.ecoticias.com/residuos-reciclaje/tarragona-demandan-la-contaminacion-por-pellets-de-plastico> (Consultado el 30/08/24).

European Forum for Restorative Justice (2021). *Manual on Restorative Justice. Values and standards for practice*. EFRJ. https://www.euforumrj.org/sites/default/files/2021-11/EFRJ_Manual_on_Restorative_Justice_Values_and_Standards_for_Practice.pdf

Engel, A. y Korf, B. (2006). *Técnicas de negociación y mediación para la ordenación de los recursos naturales*. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bits-treams/9d830658-037c-4f91-8fcb-7c99152ae5ed/content>

Fundación Cambio Democrático – FCD (2022). *Manual sobre prevención y transformación de conflictos*. FCD. <https://todosobremediacion.com.ar/wp-content/uploads/2023/05/Manual-sobre-prevencion-y-transformacion-de-conflictos-FCD.pdf>

Huamaní, G. & Padilla, G. (2015). *Proyecto "conservación para la paz" Fortaleciendo las capacidades de los agentes de paz. Análisis de conflictos*. USAID, Sociedad Peruana de Derecho Ambiental. https://biblioteca.spda.org.pe/biblioteca/catalogo/_data/20200327230906_Modulo%20%20Liderazgo%20para%20la%20resoluci%20

C3%B3n%20de%20conflictos.pdf

Hopkins, B. (2019). *Temps de cercle, i reunions de cercle. Manual pràctic*. Institut per a la convivència i l'èxit escolar. Direcció General Innovació i comunitat educativa, Govern de les Illes Balears. https://www.encercle.cat/wordpress/wp-content/uploads/2019/09/TC_1_4_digital.pdf

Lederach, J. P. (2000). *El abecé de la paz y los conflictos: educar para la paz* (Vol. 104). Los libros de la Catarata.

Lederach, J. P. (2009). *El Pequeño libro de Transformación de Conflictos*. Good Books.

Mapa de conflictes ambientals oberts a Catalunya. Crític, disponible en: <https://www.elcritic.cat/dades/mapa-80-conflictos-ambientals-de-catalunya-70763> (Consultado el 17/07/2024).

Mondéjar Pedreño, R. (s.f.). Los conflictos ambientales. *Vlex Información jurídica inteligente*. <https://vlex.es/vid/conflictos-ambientales-579189750> (Consultado el 30/08/24).

Moore, C. W. (2014). *The mediation Process: Practical strategies for resolving conflict*. John Wiley & Sons.

Muñoz Hernán, Y. et al. (2013). *Guía para el Diálogo y la Resolución de Conflictos Cotidianos*. Centro de Investigación por la Paz, Gernika Gogoratz, Diputación Foral de Gipuzkoa. <https://www.psicok.es/guias/dialogo-resolucion-conflictos>

O'Connell, T., Wachtel, B., & Wachtel, T. (2013). *Reuniones de Justicia Restaurativa, Volumen 2: Manual de Reuniones Restaurativas*. (1ª ed.). International Institute for Restorative Practices.

Orellana, R. (1999). Conflictos...¿ sociales, ambientales, socioambientales?... Conflictos y controversias en la definición de los conceptos. En: P. Ortiz (Comp.), *Comunidades y Conflictos socioambientales. Experiencias y desafíos en América Latina* (pp. 331-344). Ediciones UPS.

Ormaechea Choque, I. (2001). Resolución de conflictos ambientales: nueva perspectiva para el análisis y solución de conflictos. En: P. Foy Valencia (Ed.), *Derecho y Ambiente. Nuevas Aproximaciones y estimativas* (pp. 163-177). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (2013). *Guía Práctica de Diálogo Democrático*. PNUD, OEA. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/guia-practica-de-dialogo-democratico>

Ramírez, A. P. Q. (2001). *El conflicto Socioambiental y estrategias de Manejo*. https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2019/08/conflicto_socioambiental_estrategias-_manejo.pdf

Reyes García, V. (2009). Conocimiento ecológico tradicional para la conservación:

dinámicas y conflictos. *Papeles* 107, 39-55.

Rosenberg, M. B. (2006). *La comunicación no violenta: Un lenguaje de vida*. Gran Aldea Editores.

Sánchez Agudelo, P. V., Rojas Granada, C., Aguirre Álvarez, N., Cardona Cardona, A., Lugo Agudelo, V. (2020). El diálogo como práctica colectiva para la reconciliación social. *El Ágora* 20(2), 204-2018.

Schmitz, J. (2018). *Prácticas restaurativas para la prevención y gestión de conflictos en el ámbito educativo*. ProgettoMondo Mlal.

Ury, W. (2005). *Alcanzar la paz: Resolución de conflictos y mediación en la familia, el trabajo y el mundo*. Ediciones Paidós

Ury, W., Fisher, R., Patton, B. (2011). *Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder*. Gestión 2000 Grupo Planeta.

Wagner, J.H. (2014). *Manual de Diálogo y Acción Colaborativa*. Friedrich Ebert Stiftung Ecuador.

Walter, M. (2009). *Conflictos ambientales, socioambientales, ecológicos, distributivos, de contenido ambiental... Reflexionando sobre enfoques y definiciones*. Centro de investigación para la Paz.

Zehr, H. (2012). *Cambiando de lente: un nuevo enfoque para el crimen y la justicia*. Herald Press.

Anexo

Preguntas Restaurativas¹⁶

La Ronda: expresión de la vivència

Las preguntas restaurativas que dirigiremos al autor son:

- ¿Qué ha pasado, y cuál ha sido su participación?
- ¿En qué estabas pensando en ese momento?
- ¿Que te hubiera gustado explicar, y a quién, en el momento en que actuaste como lo hiciste?
- ¿En qué has pensado desde el incidente?
- ¿Quién crees que ha estado o han sido afectados por tus acciones?
- ¿Cómo crees que se ha visto o se ha visto afectado?
- ¿Cómo te sientes ante este(s) hecho(s)?
- ¿Qué te gustaría decir hoy, en ese momento, a los participantes del círculo?

Las preguntas restaurativas a las personas afectadas por los hechos:

- ¿Qué ocurrió?
- ¿Cuál fue tu reacción en el momento del incidente?
- ¿Cómo te sientes respecto a lo que pasó?
- ¿Cómo te ha afectado esta situación; ¿qué consecuencias ha tenido para ti?; ¿quién más ha resultado afectado y de qué forma?
- ¿Qué ha sido lo más difícil para ti?
- ¿Cómo reaccionaron tus amigos, tu familia, etc. frente a esta situación?
- ¿¿Cuál te gustaría que fuese el resultado de esta reunión?

En función de la situación, y de las entrevistas, podemos escoger una versión de preguntas más sintética por los miembros de la comunidad:

- ¿Qué ocurrió?
- ¿Cómo te sientes respecto a lo que pasó?
- ¿Qué ha sido lo más difícil para ti?

¹⁶ Modelo de preguntas restaurativas facilitada por la entidad francesa DIALOG. Para más información, consulte: <https://restaurerlelien.fr/>

2a Ronda: comprensión de la vivencia

El facilitador se dirige de nuevo al autor de los hechos y le pregunta:

- ¿Qué has escuchado de lo que te han dicho?
- ¿Cómo te sientes ahora?
- ¿Te gustaría decir algo más?
- ¿Qué te gustaría que pasara a partir de ahora?

Seguidamente, el facilitador se dirige a la persona (o grupo) afectado por los hechos:

- ¿Qué has escuchado de lo que te han dicho?
- ¿Cómo te sientes ahora?
- ¿Te gustaría decir algo más?
- ¿Qué resultado querrías de este círculo?

Por último, se dirige a los miembros de la comunidad y pregunta:

- ¿Cómo te sientes ahora?
- ¿Te gustaría decir algo más?

3a Ronda: reparación del daño vivido

El facilitador abrirá la posibilidad de reparar el daño haciendo preguntas dirigidas:

- Al autor: ¿Qué propuestas te gustaría aportar para reparar el daño?
- A los afectados: ¿Qué debería ocurrir para que el daño causado se repare, al menos un poco?



