

16

LA FORMACIÓN

DE MEDIADORES EN ECUADOR Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

LA FORMACIÓN

DE MEDIADORES EN ECUADOR Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

THE FORMATION OF MEDIATORS IN ECUADOR AND THE GENDER PERSPECTIVE

Sara Nohemí Maldonado-Changoluisa¹

E-mail: saramaldch@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6341-0651>

Sabina Lorena Gamboa-Vargas¹

E-mail: sabinagamboa@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2591-4071>

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Maldonado-Changoluisa, S. N., & Gamboa-Vargas, S. L. (2023). La formación de mediadores en Ecuador y la perspectiva de género. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 140-149.

RESUMEN

El presente artículo se propone analizar la perspectiva de género como un aspecto relevante tanto para la formación de mediadores como en el proceso de mediación en Ecuador. A partir de una investigación con enfoque cualitativo, basada en la revisión bibliográfica, histórico lógica y exegética propone también la transformación creativa de conflictos desde lo colaborativo y la justicia restaurativa con el fin de fomentar un cambio de paradigma social basado en la búsqueda de nuevas formas que permitan construir acuerdos que superen los estereotipos de género. Llegando a la conclusión de que es responsabilidad de quienes llevan a cabo el proceso de mediación y la formación de futuros mediadores utilizar e instruir a los mismos sobre las técnicas y herramientas adecuadas para que este proceso se lleve a cabo con igualdad y equidad dejando de lado los estereotipos para lograr procesos de paz que sean más inclusivos y eficaces en Ecuador.

Palabras clave:

Conflictos, estereotipos, género, mediación, perspectiva de género.

ABSTRACT

This article is intended to thoroughly analyze the gender perspective as a relevant aspect with regard to both the training of mediators and the mediation process in Ecuador. Based on research with a qualitative approach, in light of a documentary, logical-historical and exegetical review, this research paper also proposes creative conflict transformation in terms of restorative justice so as to promote a change in the social paradigm, based upon the search for new ways to build agreements that overcome gender stereotypes. This research article concludes by stating the fact that it is the responsibility of those who carry out the mediation process and the training of future mediators to instruct them in the use of the appropriate techniques and tools, so that this process is carried out with equality and equity, by putting aside stereotypes, to achieve peace processes that are more inclusive and effective in Ecuador.

Keywords:

Conflicts, stereotypes, gender, mediation, gender perspective.

INTRODUCCIÓN

Al momento de abordar los conflictos a partir de una cultura de paz, es importante también analizarlos desde el enfoque de género para que los derechos individuales y colectivos de las personas sean direccionados hacia una verdadera justicia social, la dignidad humana y el buen vivir.

La mediación es un proceso que crea un espacio seguro donde las partes que presentan un conflicto pueden llegar a acuerdos con la asistencia de un tercero neutral, llamado mediador, que facilita la comunicación entre ellas para encontrar vías adecuadas de solución al problema que manifiestan voluntariamente.

Existen conflictos con diferentes actores, intereses y posiciones que establecen relaciones que marcan distancias entre las personas y no permiten que exista una adecuada consecución de la paz y el equilibrio armónico entre ellas. Dentro de este contexto en las Directrices de la Naciones Unidas para una Mediación Eficaz (Organización de las Naciones Unidas, 2012), se entiende por inclusividad ***“la medida y la manera en que las opiniones y necesidades de las partes en conflicto y otros interesados se ven representadas e integradas en el proceso y en el resultado del esfuerzo de mediación”*** (p.11). Entonces, la mediación inclusiva se basa en la integración de diversas perspectivas sociales. Estos procesos inclusivos son los que proporcionarán diversos puntos de entrada como de participación.

El género como dice Segato (2018), es ***“algo no determinado en la biología y si en una estructura de designación arbitraria de posiciones en un campo relacional”*** (p.24). Es decir, tiene que ver tanto con los desafíos y oportunidades, como con las diferentes relaciones existentes en la sociedad por el hecho de ser hombre o mujer. Esta diferenciación afecta a dichas relaciones de poder y determina lo que se valora, permite y espera tanto de las mujeres como de los hombres en un contexto determinado. Los diferentes enfoques culturales son muy relevantes al momento de promover la participación efectiva de las mujeres en los distintos procesos de paz, ya que las relaciones entre géneros se perciben de manera distinta en las diferentes culturas.

La mediación al ser de carácter autocompositivo permite a las mismas personas que se encuentran en conflicto tomar decisiones sobre él, lo que garantiza que este proceso se base en el principio de la igualdad en todas sus partes.

El presente artículo se propone analizar la perspectiva de género como un elemento relevante dentro del abordaje de conflictos y cómo los roles y estereotipos de género llevan determinados conceptos de masculinidad y feminidad que inciden en la mesa de mediación. Así como también propone la transformación creativa de los conflictos desde lo colaborativo y la justicia restaurativa para

fomentar el cambio del paradigma social, y la búsqueda de nuevas formas que permitan construir acuerdos en una perspectiva que supere los estereotipos y prejuicios marcados en la sociedad sobre el género y la importancia de la formación de mediadores con perspectiva de género para lograr conseguir este objetivo.

DESARROLLO

Los seres humanos, como seres sociales, vivimos en tiempos y espacios históricamente determinados mismos que van fomentando en nosotros actitudes, comportamientos y roles que son predominantes en las diferentes culturas descartando que estos estén ligados a determinaciones biológicas.

Por esa razón es importante saber la diferencia que existe entre los conceptos de sexo y género. El sexo, se refiere en un sentido estricto a las características tanto físicas como anatómicas de las personas de acuerdo a criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos, mientras que sobre el género la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (Organización de las Naciones Unidas, 2002) dice que las desigualdades y divergencias están presentes en toda la sociedad. Los roles, responsabilidades, acceso, toma de decisiones y manejo de recursos se ven asignados por lo que se permite o se desea de un hombre o una mujer.

Es decir, este término está ligado a una categoría sociocultural que implica las diferencias que existen entre hombres y mujeres ya sean de índole económica, social, laboral, política, etc. Es así, que todas las personas construimos una identidad desde la infancia donde aprendemos diferentes comportamientos, formas de relacionarnos, actitudes, costumbres, vestimenta y ciertas imposiciones culturales que definen cuáles son las conductas que se esperan tanto para hombres como para mujeres.

Esto se da debido a que la sociedad construye formas no solo de transmitir sino también de aprender cuáles son estas expectativas que tiene la misma sobre cada persona. Las que, a su vez, condicionan sus decisiones, oportunidades, e incluso, necesidades puesto que estas expectativas establecen e imponen lo que se espera de cada uno, según su sexo biológico, lo que se conoce como construcción social de género. La construcción social del género, se origina desde la familia pues es el primer espacio que no solo produce sino también que reproduce tanto los roles como los estereotipos de género y, posteriormente, es la escuela quien refuerza eso.

En América Latina, se han implementado dos conceptos específicos para hablar de la necesidad de incorporar miradas y herramientas que sirvan únicamente para la solución de los problemas de las mujeres. Se trata del enfoque y la perspectiva de género, los cuáles son

indispensables para poder comprender de mejor manera el objetivo de este texto.

En la IV Conferencia sobre la Mujer en 1995 el concepto de *gender perspectives* fue desarrollado en dos sentidos: primero abordando el concepto de *gender mainstreaming* con el que se buscaba priorizar el discurso de la mujer en los diferentes escenarios (intelectuales, culturales, políticos, etc.) y conseguir que sus propuestas sean escuchadas en las agendas políticas; y, en una segunda instancia, el concepto de *gender perspectives*, mismo que buscaba la implementación de la inclusión de los problemas específicos de la mujer dentro de la política pública.

Desde un enfoque relacional el concepto de perspectiva de género propone una organización social basada en la distinción de los sexos sin jerarquías haciendo énfasis en el reconocimiento de los derechos de las mujeres por su contribución en la sociedad, puesto que considera injusta su situación en la misma responsabilizando de esto a las instituciones públicas y considerando que la acción política podría hacer cambios sobre este tema.

Autores como Gauché-Marchetti et al. (2022), afirman que la perspectiva de género *“no busca tan solo realizar un análisis de la mujer, puesto que deben ser estudiados todos los factores, ya sean económicos, culturales, geográficos o simbólicos, y cómo estos afectan a mujeres y hombres”* (p.257). Dicho de otra manera, se refiere a la construcción social de la feminidad y masculinidad, es decir, la forma en la que se conciben los diferentes comportamientos, deseos, atributos y prácticas tanto de mujeres como de varones y personas no binarias en un momento determinado que generan la desigualdad existente entre los mismos. Estas desigualdades como se había mencionado anteriormente son de origen cultural pues se han transmitido a través de los valores, ritos, normas, costumbres, tareas y limitaciones que se asignan a cada una de las personas según su sexo desde su nacimiento, es decir, se pueden observar a través de los roles que se asumen socialmente.

Estos roles Bleichmar (1997), los define como las *“prescripciones y proscripciones para una conducta dada, las expectativas acerca de las cuales son los comportamientos apropiados para una persona que sostiene una posición particular dentro de un contexto dado”* (p.37). Esta diferenciación en los roles de género ha hecho que los mismos adquieran una naturaleza dicotómica lo que a su vez ha generado los diferentes estereotipos existentes que determinan características específicas como por ejemplo en el caso de las mujeres la sumisión, pasividad, emotividad, debilidad, dependencia y sensibilidad y, en el caso de los hombres, la razón, fuerza, dominio, independencia e incluso la agresión. Estos estereotipos son reforzados dentro de la familia, escuela y sociedad e influyen en los conflictos y por lo tanto también en su gestión pues los mismos pueden determinar expectativas de

cumplimiento de los roles tradicionalmente asignados, es por esa razón que los mediadores deben tener la capacidad de salir del pensamiento binario, prejuicioso, polarizado y en ocasiones incluso poco realista para centrarse en una visión que supere los mismos.

A pesar de que la perspectiva de género es contemplada exclusivamente para asuntos referidos a las mujeres se debe tomar en cuenta que dentro de ella se debe incluir necesariamente a los hombres ya que la feminidad no puede comprenderse si no es en contraste con la masculinidad. Sobre esto Martín (2008), considera la perspectiva de género como *“una herramienta esencial para comprender aspectos fundamentales relativos a la construcción cultural de la identidad personal, así como para entender cómo se generan y reproducen determinadas jerarquías, relaciones de dominación y desigualdades sociales”* (p.10). Y se empieza a utilizar la perspectiva de género como una herramienta analítica esencial para identificar y detectar las diferentes situaciones de discriminación de las mujeres. Teniendo como principal objetivo conseguir la igualdad no solo de derechos sino también de oportunidades entre hombres y mujeres, así como también la transformación de la sociedad y la modificación de las condiciones sociales que perpetúan dentro de la misma la subordinación obligada de la mujer.

Por otro lado, las diversas teorías e investigaciones sobre los estereotipos de género se ampliaron dando origen a nuevas ideas, técnicas y metodologías que permiten no solo analizar sino también cuestionar las formas en las que la sociedad ha ido construyendo y asignando roles, actividades, espacios, rasgos, características y comportamientos tanto para las mujeres como para los hombres. Y a este conjunto de técnicas e ideas que proponen una nueva y más amplia visión de la realidad se las denomina como enfoque de género.

Así mismo, y partiendo de la definición de género antes mencionada Putassi (2011), afirma que el enfoque de género *“da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales”*. (p.281)

Es decir que, el enfoque de género hace mucho más notorio el hecho de que la desigualdad existente entre hombres y mujeres es justificada como un resultado de la asimetría sexual en las relaciones que se presentan en los diversos ámbitos y que esta a su vez se va transformando en los diferentes estereotipos y roles asignados a las personas según su sexo y su género convirtiéndose así en una construcción social e histórica que ha ido cambiando en los diferentes grupos sociales y a través del tiempo.

Para poder construir las nociones de perspectiva y enfoque de género se requirió un previo derrumbamiento de la creencia de que existen diferencias naturales entre hombres y mujeres y que estas son propias e inamovibles ya que por el contrario son dinámicas y van cambiando con el tiempo y las circunstancias que se presenten. Bajo este contexto *“el ser mujer o ser varón se transforma aun dentro de un tipo de organización genérica dada, por lo mismo, el contenido de ser mujer no es obligatorio y no está actualmente determinado sino estructurado desde la historia y las relaciones de poder, por lo tanto, es modificable”* (Putassi, 2011, p. 281). Y, aceptar el hecho de que los seres humanos se construyen en los diferentes sistemas y representaciones culturales es también aceptar que cada persona es capaz de adoptar diferentes características dadas tanto por sus rasgos biológicos como por las construcciones genéricas.

Tomando en cuenta todo lo antes expuesto la perspectiva y el enfoque de género deben ser entendidos como instrumentos esenciales para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la sociedad desde las leyes, instituciones y sistemas organizativos ya que, mientras la perspectiva de género implica la transformación social de fondo para lograr estas condiciones de equidad entre hombres y mujeres, el enfoque de género centra su atención en dichas condiciones para garantizar el cumplimiento de los mismos.

Los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos se presentan como una invitación para la resolución de conflictos estableciendo que la paz “no es la ausencia de conflictos sino la posibilidad que se ofrece, una vez sucede el conflicto”. (Álvarez, 2022, p.195)

La mediación según Álvarez (2022), es *“una sucesión de situaciones donde el objetivo primordial debe ser prevenir el conflicto y que haya paz”* (p.212), es una herramienta que permite a quien la ejerce identificar las posiciones e intereses, así como también establecer objetivos comunes en una situación de conflicto que presentan las partes que la solicitan. Así como también es considerada como un proceso autocompositivo, voluntario, viable y óptimo en el que las mismas personas son responsables de tomar decisiones que den solución al conflicto que presentan y que por tanto influye en sus vidas, es decir, que le confiere autoridad sobre si misma a cada una de las partes. Folberg & Taylor la define como *“el proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades”*. (p.27)

Mientras que, en Ecuador la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador. Congreso Nacional, 2006), especifica que *“la Mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que*

verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto”

Dentro de este proceso, el mediador actuará como un facilitador de comunicación entre las partes generando un espacio de diálogo en el que las mismas puedan expresar tanto sus posiciones como sus intereses, puntos de vista y necesidades para que ellas puedan llegar a un acuerdo mutuamente aceptable. Usualmente las mediaciones se llevan a cabo en espacios privados donde parece que únicamente se juegan dinámicas individuales y relacionales de las personas presentes, sin embargo, va mucho más allá de ello pues se debe recordar que el ser humano es un ser social y los conflictos que afectan a las partes en la sala pueden repercutir en su entorno, familiar, laboral, etc.

El feminismo ha logrado no solo repensar sino también desmontar y redefinir los lugares que las mujeres ocupan tradicionalmente en la sociedad, es por esa razón que resulta necesario incorporar la perspectiva de género al trabajo de los mediadores y mediadoras pues es un proceso que tiene muchos ámbitos de aplicación, así como también reúne a distintas personas y creencias.

En la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana (Organización de Estados Iberoamericanos, 2008), se establecieron las llamadas Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad donde se especifica que como causas de vulnerabilidad están: *“la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad”* (p.6). Así como también se define la discriminación contra la mujer y se especifica que las acciones que la causan suponen un obstáculo para el acceso a la justicia que se ve agravado en los casos en los que concurra otra causa de vulnerabilidad.

Es así, que desde estas reglas se impulsan las diferentes formas alternativas de solución de conflictos que puedan contribuir de una u otra forma a mejorar las condiciones de acceso a la justicia de grupos de personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad. Lo que hace que la perspectiva de género sea un aspecto importante para incorporar a la mediación como una de estas formas alternativas de solución de conflictos pues es una valiosa herramienta para garantizar el acceso a la justicia en igualdad de condiciones, así como también será de gran ayuda al momento de detectar situaciones de violencia de género que no hayan sido denunciadas como tal y equilibrar las desigualdades en otras situaciones que no configuren violencia de género reconociendo y replanteando aquellas creencias que están vinculadas al mismo, como los roles y estereotipos existentes.

En el campo de la antropología cultural autoras como Gayle Rubin se destacan por analizar al género como una categoría empleada para entender la organización

social, económica, política e incluso jurídica según la cual las diferencias existentes entre hombres y mujeres se traducen en términos de desigualdad entre los sexos, en otras palabras, realiza una aclaración terminológica que permite distinguir la doble realidad que existe entre sexo y género para lo que se valió de la expresión “sistemas de sexo-género” que fue utilizada a partir del año 1975. Con respecto a esto Lamas (1986), afirma que en los estudios realizados por Rubin se señala que *“la subordinación de las mujeres es producto de las relaciones que organizan y producen la sexualidad y el género. Partiendo del conocido planteamiento de Levi-Strauss respecto a que el intercambio de mujeres -como primer acto cultural que reglamente la prohibición del incesto- es lo que constituye a la sociedad, Rubin profundiza en qué significa diferencialmente este acto para hombres y para mujeres: de entrada, los hombres tienen ciertos derechos sobre las mujeres que las mujeres no tienen sobre sí mismas. Por lo tanto, ella rechaza la hipótesis de que la opresión de las mujeres se debe a cuestiones económicas, señalando que estas son secundarias y derivativas”*. (p.191)

En otras palabras, el sistema patriarcal que se ha sido sostenido a lo largo de los años no afecta únicamente a las mujeres a quienes coloca en un lugar de inferioridad en casi todos los ámbitos de la vida, sino que también ha restringido a los hombres a pesar de contar con un estatus “privilegiado” dentro de la sociedad, a prescindir de los roles de comportamiento asignados desde hace años atrás a las mujeres y tensar al máximo las diferencias con ellas.

Como se había mencionado anteriormente la mediación tiene varios ámbitos de aplicación uno de los más conocidos y tratados es el familiar, donde tradicionalmente el abordaje de un análisis de género que pusiera de manifiesto la conexión existente entre los problemas dentro del núcleo familiar, las posiciones de poder y los estereotipos culturales asignados tanto a hombres como a mujeres es completamente inexistente por lo que, se debe tener en claro que en este tipo de casos es fundamental no solo conocer sino también entender la evolución que la familia ha sufrido con el transcurso del tiempo así como también conocer el papel que el género ha jugado en los mismos.

Los roles de género en este tipo de mediación dependen mucho de la organización familiar que tengan las parejas, es decir, estas se comportan durante el proceso siguiendo las mismas dinámicas que tienen en su convivencia. Esto hace que tanto entre las parejas que acuden a mediación como en los mediadores que guían el proceso se sigan presentando intereses y preocupaciones fundamentadas en creencias y estereotipos tradicionales de género. El rol de la mujer como cuidadora del hogar es el más visible en las reuniones de mediación al momento de hacer las negociaciones en especial si estas se tratan de custodia total o compartida de niñas, niños y adolescentes, esta última se ha convertido en la más común actualmente ya

que la mujer sigue muy vinculada a su rol de madre por encima de cualquier otro ya sea profesional, individual, social, etc., pues todavía pesa sobre ella el estigma social de que la pérdida de custodia total de la madre es sinónimo de ser una “mala madre” o porque actualmente se siguen presentando situaciones en las que los hombres no quieren involucrarse en la educación y cuidado de sus hijos, o sigue resultando impensable que las mujeres cedan la custodia total al padre y ser ellas quienes se rijan a un régimen de visitas.

Por otro lado, el rol de proveedor del hogar se ha visto menos marcado actualmente puesto que ya está plenamente aceptada la incorporación de la mujer al mundo laboral y que tanto hombres como mujeres puedan ejercer el mismo, este ha sido un gran avance ya que hasta hace algunos años la mujer al momento de contraer matrimonio debía renunciar a su vida, individual (laboral, personal, etc.) para dedicarse únicamente al cuidado del hogar y sus labores domésticas, al igual que decisiones vinculadas con los temas económicos patrón que aún sigue marcado en las parejas de mayor edad. Sin embargo, esto también ha constituido para la mujer una exigencia mucho más marcada ya que su jornada laboral se extiende y continúa en los hogares por lo que en la actualidad el trabajo de cuidados no es compartido lo que supone una carga extra y una jornada más extensa. Lo que confirma la afirmación planteada por Rubin sobre que la opresión a la mujer no se debe únicamente a cuestiones económicas.

A pesar de que la mediación es un método de resolución de conflictos que facilita la comunicación abierta entre las partes resulta poco usual ver a los varones expresar sentimientos que reflejen debilidad como llorar, y que son sustituidos por expresiones de agresividad cuando se sienten tristes o frustrados por lo que hasta cierto punto se encontrarán en cierta desventaja en este proceso al no poder llegar a comunicarse de forma efectiva con la persona mediadora.

Sin embargo, la mediación es un proceso flexible y creativo que permite nivelar las asimetrías claramente marcadas dentro de la negociación a través de las distintas técnicas aplicables para la solución de los mismos salvaguardando sus principios fundamentales de neutralidad e imparcialidad.

Siendo la mediación un método alternativo de solución de conflictos y un espacio de diálogo pacífico entre las partes es fundamental que las personas encargadas de llevar a cabo este proceso a más de recibir una formación tradicional que los prepara para poner en práctica uno de los principios base de este proceso como lo es el de imparcialidad mismo que los prepara para conseguir que las partes lleguen a acuerdos favorables para ambas y con el que *“cuidan de poner en evidencia las respectivas razones haciéndolas encontrarse con sus intereses, pero sin expresar una evaluación sobre el conflicto y mucho*

menos como las partes actúan dentro del conflicto” (Consorti, 2013, p.104). Es indispensable que también reciban una formación con perspectiva de género tomando en cuenta que históricamente las relaciones entre hombres y mujeres han sido desiguales.

Los conflictos manifiestan un patrón patriarcal donde la masculinidad hegemónica predomina y ejerce poder sobre las mujeres. Sobre esto, Parkinson (2005), afirma que en la mediación suelen presentarse cierto tipo de desbalances de poder que deben ser manejados adecuadamente poniendo especial atención a la perspectiva de género ya que esta es relevante en los conflictos entre hombres y mujeres, por ello, es imprescindible conseguir el equilibrio entre las partes. La mediación es un proceso que puede llegar a cuestionar estas relaciones de poder ya que a través de ella pueden llegar a crearse condiciones que favorezcan los procesos de democratización de las relaciones promoviendo el protagonismo de todas las partes involucradas en condiciones de igualdad y respeto.

Respecto a la igualdad y desde un enfoque feminista Santa Cruz (1992), dice que *“la igualdad reivindicada para las mujeres es una relación no identificada de semejanza recíproca, que comporta autonomía, equipotencia, equifonía, equivalencia, interlocución y responsabilidad de los individuos – sujetos actuantes en todas las relaciones sociales, familiares y duales”* (p.148). Los conceptos de equipotencia, equivalencia y equifonía son importantes para cumplir con el principio de igualdad en mediación pues la equipotencia se refiere a que las personas deben tener la misma capacidad de actuar, la equivalencia que se refiere a que las personas tengan el mismo valor y la equifonía que hace referencia a que las voces de las partes intervinientes en el proceso sean igualmente valiosas.

La persona a cargo de realizar la mediación tiene el objetivo y la responsabilidad de cumplir con el principio de igualdad, haciendo un uso adecuado de las distintas técnicas existentes para lograr no solo que las partes se empoderen, sino que también sean protagonistas y tomen decisiones que las beneficien mutuamente sin intentar cambiar a profundidad una realidad de poder previamente existente y que viene de fuera de la mediación. Por el contrario, implica tenerla en cuenta para observar cómo la misma opera al momento de la toma de decisiones en dicho proceso, así como también, la utilización de diversos recursos de legitimación, empoderamiento, y reconocimiento de las partes que permitan equilibrar esta balanza. Y, a la medida de las posibilidades, asegurar que las voces de todas las personas que intervienen en el proceso sean escuchadas y tomadas en cuenta, sin ningún tipo de presión y sobre todo sin permitir que existan desvalorizaciones personales que pasen por la falta de respeto de los derechos o dignidad de las personas, asegurando que las partes tengan la posibilidad de tomar sus propias decisiones.

En materia de mediación, Ecuador desarrolla y cuenta con un marco jurídico que contempla los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos desde el año 1997 al entrar en vigor la Ley de Arbitraje y Mediación; no obstante, su reconocimiento dentro del bloque constitucional se sujeta a las Constituciones de los años 1998 y 2008.

Efectivamente la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). especifica que *“se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”*.

Sin embargo, existe un claro vacío sobre la aplicación de la perspectiva de género dentro de la mediación pese a que es importante su integración tanto en la teoría como en la práctica de este método alternativo de solución de conflictos ya que sin esta mirada se seguirán manteniendo situaciones de discriminación en la estructura del conflicto que no permitirán su adecuado abordaje.

Es fundamental que dentro de la propuesta académica de las diferentes alternativas de educación que permiten la formación de nuevos mediadores, exista un apartado dedicado únicamente a la perspectiva de género y de cómo ejercer la mediación desde la misma no solo para evitar la profundización sino también la reproducción de las asimetrías existentes para que los mediadores tengan una visión más amplia y que dentro de las mesas de diálogo puedan considerar los estereotipos de género presentes en las partes que participan en el proceso.

Esta formación también resultará enriquecedora en el ejercicio de esta profesión pues el enfoque de género es una herramienta que permite identificar la complejidad que existe detrás de aquellas interacciones basadas en la desigualdad mismas que están sustentadas no solo en la diferencia sexual sino también en las identidades y procesos de gestión y prevención de conflictos, pues permitirá que se visualice con más claridad aquellas acciones que han sido no solamente normalizadas sino también invisibilizadas por la sociedad, por lo tanto esta mirada es pertinente en la formación académica de los mediadores y no puede seguir siendo eludida en un mundo y un país que se encuentra en constante cambio económico, político, social y sobre todo estructural.

El conflicto es inherente a la interacción humana se produce entre individuos, grupos, instituciones y comunidades en el que las percepciones juegan un rol muy importante. Entelman (2002), afirma que *“el conflicto es un proceso dinámico, sujeto a la permanente alteración de todos sus elementos. A medida que se desarrolla su devenir cambian las percepciones y las actitudes de los actores que, en consecuencia, modifican sus conductas, toman nuevas decisiones estratégicas sobre el uso de los recursos que integran su poder y, a menudo llegan a ampliar, reducir, separar o fusionar sus objetivos”*. (p.173)

En otras palabras, el conflicto es un elemento natural de la vida por lo que, no tiene sentido enfrentarlo con una actitud hostil. Para eso es necesario estudiar las diferentes estrategias para abordarlo adecuadamente antes de enfrentarlo como si se estuviera en un “ring de boxeo”.

El género del mediador o mediadora que guiará el proceso de mediación puede influenciar de cierta forma en la percepción de las partes sobre la imparcialidad del mismo. En el caso de una mediación que se da después de un divorcio el hombre, al ver que la mediadora sea mujer, puede percibir que la misma se está parcializando con el relato de su ex pareja y viceversa. En ese caso, lo ideal sería trabajar en co-mediación mujer-hombre pues de esta manera en el proceso se estaría equilibrando el poder en relación al género de todos los participantes que se encuentran en la sala, sin embargo, esto no va a ser posible siempre, debido a que en la mayoría de los casos esto supondría un costo adicional, pero se podría instalar como una modalidad de trabajo cuando las partes y el caso así lo requieran.

La co-mediación se da cuando hay un mínimo de dos mediadores trabajando en el proceso, existen casos donde participan más mediadores como en el caso de Argentina donde se utiliza la Cámara de Gessell para observar sin interferir en el desarrollo de la mediación. Esto permite que el proceso de formación de mediadores se enriquezca al poder observar los procesos in situ, así como también se da un proceso de formación donde los mediadores más experimentados se ubican en la retrocámara de la Cámara de Gessell para supervisar a los mediadores menos experimentados con el fin de colaborar con una mejor comprensión del proceso que se esté desarrollando.

Existen diferentes tipos de co-mediación que se podrían poner en práctica en Ecuador, sin embargo, para una mejor comprensión y desarrollo de esta técnica es pertinente hacer una clasificación basada en función a los roles desempeñados tanto por los mediadores como por los co-mediadores dentro del proceso.

Una co-mediación con diferenciación de roles implica que uno de los mediadores tenga una participación más activa que la otra dentro del proceso. La participación de uno de ellos desde un lugar más alejado y menos comprometido dentro del proceso le permitirá al co-mediador poder observar distintas posiciones, intereses y comportamientos que quizá al mediador principal se le estén pasando por alto, esto le permitirá establecer otro tipo de relaciones que generen la reflexión de las partes.

Por otro lado, en una co-mediación sin diferenciación de roles los mediadores deben tener una participación activa dentro del proceso, lo que implica que los dos puedan trabajar perfectamente en equipo ya que cada uno de ellos puede abordar el conflicto desde líneas diferentes dándoles una cierta ventaja pues se pueden anticipar al

objetivo que tiene uno de ellos con las preguntas hacia las partes permitiéndole intervenir desde su línea de trabajo de una manera oportuna y así conseguir el acuerdo deseado entre las partes.

Desde hace algunas décadas atrás se ha podido evidenciar el nacimiento de una nueva forma de hacer justicia, que es conocida como Justicia Restaurativa, reparadora o restauradora. Misma que surge ante la necesidad de dar respuesta a las carencias que presenta el sistema de justicia tradicional. Según Gorjón & Saucedo (2018), este tipo de justicia *“tiene un impacto de índole social, con perspectiva de derechos humanos y sirve para proteger a los grupos vulnerables de la sociedad, que son aquellas personas que están en una situación de riesgo por encontrarse en una condición de desventaja social que los limita al acceso a un sano desarrollo integral”*. (p.552)

La Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) establece que son grupos de atención prioritaria: *“las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad”* (Art. 35). Sin embargo, cualquier persona puede llegar a presentar condiciones de vulnerabilidad según las circunstancias en las que se encuentre.

Este tipo de justicia ha sido utilizado en la mayor parte de las ocasiones en el ámbito penal, sin embargo, puede ser utilizada también en mediación puesto que la justicia restaurativa trata de encontrar soluciones a través del diálogo, utilizando herramientas que fomenten la empatía y el cuidado de los procesos de responsabilización personal de las partes. En otras palabras, busca sacar lo mejor de las personas de tal manera que los acuerdos alcanzados en la mediación sean realmente sanadores no solo para satisfacer los intereses de las partes sino también para su entorno, proporcionándoles un espacio seguro de reflexión y posterior reparación de sus vínculos.

Como como cualquier otra herramienta que puede ser utilizada en mediación antes de aplicarla en dentro de la sala se debe evaluar previamente si es pertinente o no hacerlo ya que una falla en su aplicación podría provocar que las partes involucradas entren en tensión y no se logren los acuerdos esperados.

Tomando en cuenta que la mediación es un proceso eficaz tanto por su rapidez y flexibilidad como por sus demás características poner en práctica la transformación creativa de conflictos a través de la co-mediación y la justicia restaurativa que junto con la formación de mediadores con perspectiva de género no solo será de gran ayuda para la obtención de buenos resultados, sino que también contribuirá a la celeridad y eficacia del mismo, principalmente en los casos de familia donde los roles y estereotipos de género son claramente perceptibles en la

mesa de mediación. Sin embargo, como se había mencionado anteriormente existirán casos donde utilizar la co-mediación o la justicia restaurativa no va a ser posible por lo que los mediadores al estar formados de manera integral (incluyendo ya la perspectiva de género) deberán sacar a relucir sus propias habilidades para demostrar su profesionalismo por encima de su rol de género.

Es así que la perspectiva de género promueve cambios no solo en hombres y mujeres sino también en sus familias, instituciones y comunidades, sin esta perspectiva se mantendrían y reproducirían aún más las diferentes situaciones de discriminación en todas las estructuras sociales lo que no permitirá que los mediadores puedan ver y abordar de formas nuevas y diferentes los conflictos. Es por esa razón que se debe respetar, mantener y practicar siempre los dos principios fundamentales de la mediación que son la escucha activa, y la empatía hacia las partes, dejando de lado los prejuicios y estereotipos que la sociedad ha marcado y, desde la imparcialidad hacerles frente a las desigualdades y trabajar con el fin de equilibrar la balanza generando la confianza de que el proceso de mediación va ser realmente neutral.

En la actualidad la sociedad se ha mantenido viviendo en una cultura de tradición patriarcal que ha sido marcada desde varios años y que hace una clara diferenciación entre las funciones que se esperan de los hombres y mujeres, situando a los varones casi siempre en una posición de poder sobre las mujeres generando relaciones asimétricas en la cotidianidad tanto a nivel social como laboral, político y cultural. La familia actúa como un espejo de la realidad social y cultural en la que vivimos reproduciendo y también reforzando los valores que imperan dentro de la sociedad incluyendo la desigualdad entre géneros.

Los roles de género son un factor que ejerce influencia al momento de llevar a cabo un proceso de mediación, sin embargo, sería un error basar el mismo solo en este aspecto al momento de analizar el conflicto para poder abordarlo pues existen más razones más allá del género que producen desequilibrios o asimetrías en las partes que se presentan a mediación.

La mediación es un proceso que hoy en día contribuye a generar relaciones, acuerdos y aprendizajes que benefician a las partes que intervienen en el mismo, estos se construyen a través del diálogo, lo que promueve una cultura de convivencia basada no solo en el respeto mutuo sino también a los derechos humanos y la construcción de paz social. Al ser un proceso autocompositivo uno de los principios en los que se basa la mediación es el principio de igualdad y es responsabilidad de quien guía el proceso, es decir, del mediador hacer un uso adecuado de las diferentes técnicas existentes para que las personas respeten este principio en el transcurso del mismo aun cuando fuera de la sala de mediación existan diferencias de poder entre ellas.

Cumplir con el principio de igualdad en la mediación no implica cambiar la realidad que viven las partes fuera de la sala, por el contrario, esta debe ser tomada en cuenta para poder observar la dinámica de la toma de decisiones dentro del proceso, así como también es la que nos permite utilizar los distintos recursos de reconocimiento legitimación y empoderamiento de las partes para conseguir el equilibrio entre ellas y que estas sean escuchadas, valoradas y respetadas en el transcurso de todo el proceso sin permitir las desvalorizaciones personales manteniendo siempre el respeto mutuo para alcanzar acuerdos que beneficien a los intervinientes así como también mantener saludable la relación entre ellos.

Es imprescindible que los mediadores consideren las asimetrías y los estereotipos que son producidos por el género en las relaciones entre hombres y mujeres tomando en cuenta que han sido históricamente desiguales teniendo siempre el objetivo de no reproducirlas ni profundizarlas. Incorporar la perspectiva de género en la formación de mediadores y en la práctica de este proceso permite preservar el derecho de igualdad de las partes como una garantía del debido proceso en la transformación de los distintos conflictos.

CONCLUSIONES

La perspectiva de género es un elemento relevante para la formación de mediadores en Ecuador, así como también en el espacio de mediación en todos los conflictos, considerando que la misma ha estado ausente casi por completo. Por esa razón es imprescindible incorporar en las distintas propuestas académicas de formación de mediadores la perspectiva de género misma que resultará no solo enriquecedora sino también sumamente útil y eficaz al momento de abordar los conflictos.

Existen muy pocas investigaciones académicas en relación a este tema pues todo se limita a unas cuantas referencias y escasos artículos, esto llama mucho la atención pues la mediación se ha convertido en un proceso innovador dentro del sistema judicial basado en la tolerancia y la equidad, que busca construir una cultura de paz en Ecuador, sin embargo esta innovación que tiene como objetivo encontrar nuevas herramientas y estrategias para resolver conflictos carece de un aspecto sumamente importante como son la perspectiva y el enfoque de género tanto en la teoría (al formar mediadores) como en la práctica tomando en cuenta que son instrumentos poderosos para entender y cambiar la realidad no solo en el ámbito familiar sino en todos aquellos que pueden generar conflictos dentro de la sociedad.

Esta falta de investigaciones y de formación sobre el tema hace que los mediadores más experimentados se pregunten si es realmente necesario, pertinente o importante incorporar la perspectiva de género en mediación, ante estas preguntas, la respuesta es sí, pues permite

visibilizar la incidencia directa tanto de igualdades como desigualdades de poder en la sociedad.

La perspectiva de género en mediación no puede ser eludida ya que aporta a los mediadores en formación una mirada más consciente sobre las desigualdades de género existentes en los procesos de mediación e incorporar los conocimientos y las herramientas necesarias que permitirán identificar y manejar los mismos. Al tener esta mirada quienes guían el proceso de mediación pueden propiciar en las partes empatía al generar análisis de percepciones y conductas, así como también reflexiones sobre el conflicto, su origen y el camino hacia la solución del mismo, es decir, la perspectiva de género influye en el análisis del conflicto e influye al momento de elegir las herramientas adecuadas no solo para su abordaje sino también para equilibrar el poder entre las partes.

Tomando en cuenta que la base de la mediación es la escucha activa, empática y respetuosa los mediadores en formación y quienes ya ejercen esta profesión deben dejar de lado los estereotipos para poder llevarla a cabo de una manera adecuada, pues desde la imparcialidad se debe hacer frente a las desigualdades de género y trabajar para equilibrarlas generando una situación de igualdad necesaria para establecer un debido proceso de mediación.

Es importante empezar a tener en cuenta la transformación creativa de los conflictos desde un enfoque colaborativo ya que implica que surjan cambios dentro del paradigma social que permita tanto a quienes practican esta profesión como a las personas intervinientes construir acuerdos superando estereotipos de género y prejuicios pues esta mirada ha tenido muy poca influencia y relevancia en la práctica tradicional.

No siempre será posible trabajar en co – mediación o utilizando la justicia restaurativa, sin embargo, las habilidades de los mediadores para abordar los conflictos jugarán un papel muy importante en las audiencias de mediación para demostrar su profesionalismo por encima de su rol de mujer u hombre.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, M. (2022). La paz como instrumento para lograr sociedades justas, pacíficas e inclusivas (ODS 16 AGENDA 2030). *Estudios de Deusto: revista de Derecho Público*, 70 (1), 193-220.

Bleichmar, E. (1997). *El feminismo espontáneo de la historia*. Distribuciones Fontamara, S. A.

Consorti, P. (2013). Gestión de los conflictos y mediación social en Italia. *Política y sociedad*, 50(1), 99-111.

Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesic4_ecu_const.pdf

Ecuador. Congreso Nacional. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>

Entelman, R. F. (2002). *Teoría de conflictos* (Vol. 1). Gedisa.

Folberg, J., Taylor, A. (1996). *Mediación: resolución de conflictos sin litigio*. Editorial Limusa, SA.

Gauché-Marchetti, X., Domínguez-Montoya, Á., Fuentealba-Carrasco, P., Santana-Silva, D., Sánchez-Pezo, G., Bustos-Ibarra, C., ...& Sanhueza-Riffo, C. (2022). Juzgar con perspectiva de género. Teoría y normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas LGBTQ+. *Revista Derecho del Estado*, (52).

Gorjón Gómez, G. D., & Saucedo Villeda, B. (2018). Justicia restaurativa, una herramienta de paz en la resolución de conflictos comunitarios. *Caso Nuevo León. Política criminal*, 13(25), 548-571.

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva antropología*, 8(30), 173-198.

Martín, A. (2008). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Cátedra.

Organización de Estados Iberoamericanos. (2008). Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2012). Directrices de las Naciones Unidas para una mediación eficaz. https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GuidanceEffectiveMediation_UNDPA2012%28spanish%29_0.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2002). Gender mainstreaming an overview. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>

Parkinson, L. (2005). *Mediación familiar. Teoría y Práctica: Principios y estrategias*. Gediza Edit.

Putassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y ensayos*, 89, 279-298.

Santa Cruz, I. (1992). Sobre el concepto de igualdad: algunas observaciones. *Isegoría*, (6), 145-152.

Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.