

Mediación en las Naciones Unidas

Mediation in the United Nations

Kevin Brown

Mediation International, Madrid, ESPAÑA

Ésta es una versión traducida al español del artículo publicado por Revista de Mediación en su idioma original. La traducción es una cortesía de Revista de Mediación para sus lectores hispanohablantes.

Para referenciar este artículo, se lo debe citar de la siguiente manera: Brown, K. (2016). Mediation in the United Nations. *Revista de Mediación*, 9, 1, e2 (7 pages).

Manuscrito recibido: 08/04/2016

Manuscrito aceptado: 27/05/2016

Resumen: El presente artículo se centra en los que conflictos que normalmente se consideran conflictos más difíciles en los que se han implicado las Naciones Unidas, el PNUD y otras organizaciones internacionales durante muchos años, y en cómo ha evolucionado la mediación a lo largo de los años. Los conflictos internacionales más difíciles plantean serias amenazas en las regiones en los que ocurren así como en los países vecinos y en todo el mundo. Muchos actores internacionales se implican en intentar gestionar la escalada de conflictos internacionales y la historia nos ha demostrado que no todas las intervenciones son exitosas (Israel/Palestina, Cuba/EEUU, Ucrania/Rusia, España/Inglaterra-Gibraltar etc.) En efecto, algunas intervenciones han exacerbado el conflicto y han hecho escalar la tensión entre las partes. Las Naciones Unidas han puesto en marcha numerosos programas entre los que se encuentra el programa de Mediación interna para la resolución de los conflictos difíciles que se producen en el mundo. Este artículo resume brevemente los distintos enfoques de la resolución de conflictos utilizados por la ONU a lo largo de los años.

Abstract: This article focuses on the commonly referred to intractable conflicts that the United Nations, UNDP and other international organizations have been immersed in for many years and how mediation has evolved over the years. International intractable conflicts pose serious threats to the regions where the conflict is occurring as well as neighbouring states and across the globe. Many international actors become involved in attempting to manage the escalation of international conflicts and history has shown us that not all interventions are successful (Israel/Palestine, Cuba/USA, Ukraine/Russia, Spain/England-Gibraltar etc.) In fact, some interventions have exacerbated the conflict and escalated the tension between the parties. The United Nations have implemented numerous programs including an Insider Mediation program to address the intractable conflicts that are occurring across the globe. This article briefly outlines the various conflict resolution approaches undertaken by the UN over the years.

Palabras clave: Naciones Unidas, mediación, resolución de conflictos, mediación interna, paz.

Keywords: United Nations, Mediation, Conflict Resolution, Insider Mediation, Peace.

Kevin Brown

Es especialista en resolución de conflictos aprobado y certificado por el «International Mediation Institute» (IMI) para prestar servicios de resolución alternativa de controversias (ADR) a clientes locales e internacionales.

Kevin cuenta con más de 25 años y diversos años como especialista en la Resolución alternativa de controversias (ADR), tanto como defensor/mediador/facilitador y como académico. Su formación incluye, un Master en Análisis y gestión de conflictos internacionales por la «Royal Roads University», de Canadá; en el momento de escribir este artículo es doctorando de la «Euclid University» y se prepara para su doctorado en mediación y resolución de conflictos. Tiene más de 25 años de experiencia en consolidación de la paz como defensor del pueblo/mediador, organizador de programas de formación en ADR, más de 600 horas facilitando programas de formación en ADR, y una larga experiencia investigando evaluaciones de conflictos individuales y organizacionales.

Tiene el honor de haber sido incluido en la lista de expertos del PNUD para mediación y facilitación de ADR y de transiciones políticas.

La correspondencia sobre este artículo debe enviarse al autor al email: kevinbarrybrown@gmail.com

«Creo que hemos apenas empezado a explorar todo el potencial de las Naciones Unidas como instrumento de la diplomacia multilateral, especialmente las combinaciones más útiles del debate público por un lado y las negociaciones privadas y la mediación por otro lado.»

Dag Hammarskjöld, ex Secretario General de las Naciones Unidas (1954)¹

Es para mí un honor haber sido invitado a escribir este artículo para Revista de Mediación sobre el tema de la mediación en las Naciones Unidas. El texto que presento a continuación es una breve reseña de los tipos de mediación que se practican comúnmente en las Naciones Unidas allí donde se produzcan intrincados conflictos.

El presente artículo no intenta ser artículo que representa ni a la ONU ni a ninguno de sus representantes. El presente artículo no está autorizado ni por la ONU ni por ninguna autoridad gubernamental. Ha sido escrito basándome en mis propias experiencias y en cómo entiendo yo que la ONU incorpora la mediación en los conflictos de todo el mundo y espero que la información que presento a continuación sea de su interés. Me voy a centrar en la mediación interna aunque mencionaré brevemente otras formas de mediación aplicadas por las Naciones Unidas.

«Los actores internacionales recurren cada vez más a la mediación como herramienta favorita que les permite a los actores nacionales resolver conflictos, entre los que se encuentran las reformas cuestionadas, las elecciones y las prioridades de desarrollo» (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, p. 8)

Este artículo se centra en los conflictos que normalmente son considerados más difíciles y en los que las Naciones Unidas, el PNUD y otras organizaciones internacionales han estado inmersas durante muchos años, y en cómo ha evolucionado la mediación a lo largo de los años.

Los conflictos internacionales más difíciles son una amenaza para las regiones en las que se desarrolla el conflicto así como en los países vecinos y, a decir verdad, para todo el mundo. Muchos actores internacionales trabajan para intentar gestionar la escalada de los conflictos internacionales y la historia ha demostrado que no todas las intervenciones consiguen sus objetivos (Israel/Palestina, Cuba/EEUU, Ucrania/Rusia, España/Inglaterra-Gibraltar etc.) De hecho, algunas intervenciones han exacerbado el conflicto y hecho que escalara la tensión entre las partes.

«Desde el inicio, las Naciones Unidas ha desempeñado un papel crucial al ayudar a mediar en conflictos inter e intraestatales en todas las etapas: antes de que escalen y lleguen a

conflictos armados, después de que se desate la violencia, y durante la puesta en marcha de los acuerdos de paz» (Diplomacy and Mediation, s.f.)

La pregunta importante que debe hacerse todo gestor de conflictos es: ¿cómo se puede reducir la intensidad del conflicto? Mi opinión es que la mediación es el enfoque más prometedor cuando se trata de conflictos de difícil resolución en contraposición a la opción de la violencia. Esta perspectiva es compartida por las Naciones Unidas y otros especialistas en gestión de conflictos.

«Durante la septuagésima octava sesión, la Asamblea General instó a las Naciones Unidas y las organizaciones regionales y subregionales a que adoptaran la Resolución 68/303 de la Asamblea General y seguir desarrollando las capacidades de la mediación; a que utilicen las Directrices de las Naciones Unidas para una mediación eficaz en sus esfuerzos; a que conciencien sobre la importancia de la mediación mediante conferencias, seminarios y talleres; a que aseguren la participación plena y en condiciones de igualdad de las mujeres en todos los foros y a todos los niveles de los procesos de arreglos de controversias y en la resolución de conflictos» (Group of Friends of Mediation, s.f.)

La mediación, independientemente de cómo se implementa, ha sido diseñada para ser no intrusiva, voluntaria, transparente y no coercitiva, lo que permite a las partes en cuestión dialogar sin desquitarse, y está diseñada para que las partes hablen libremente sin temor a las represalias. En la esfera internacional, la mediación brinda igualmente a las partes la oportunidad de dialogar, de escuchar a todos los bandos, explorar opciones y tomar decisiones independientes de las influencias externas.

Cuando hablamos de mediación internacional, se nos aparecen distintas imágenes: conflictos fronterizos, controversias transfronterizas, conflictos por recursos naturales, tala de madera, minerales y derechos mineros, diálogos pre conflicto, recuperación post conflicto y consolidación de la paz, así como otros conflictos que no están considerados como de difícil resolución (familiares, de comercio electrónico, conflictos comerciales y judiciales) y que, sin embargo, contienen un elemento internacional.

En todos estos conflictos hemos de ser conscientes de la posibilidad de complicaciones culturales y de idioma. La gran mayoría de los conflictos a nivel internacional implican, en cierta medida, diferencias de identidad y culturales entre las partes. La aparición de conflictos difíciles de resolver se deriva a menudo de estos problemas de identidad y su resolución requiere un conocimiento en profundidad de la cultura y de la identidad así como de las necesidades e intereses subyacentes de las partes del conflicto.

¹ Cita tomada de las Observaciones del Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon: «El legado de Dag Hammarskjöld de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en el siglo XXI» (Ki-moon, 22 de septiembre de 2011).

Los aspectos culturales de un conflicto internacional son a menudo ajenos a aquellos que no están inmersos en la cultura. Hay estereotipos, diferencias de género, factores relacionados con la edad, implicaciones religiosas que podrían desempeñar o no un papel en el conflicto. Determinar los factores causales de un conflicto no es nunca un proceso sencillo y las personas externas al conflicto pueden asumir posturas equivocadas sobre las razones fundamentales del conflicto internacional, las cuales podrían repercutir ampliamente sobre cualquier intento de mediación.

1. La mediación internacional queda bien definida en siguiente párrafo de Jacob Bercovitch en enero de 2004,
2. La mediación es una ampliación de los esfuerzos de las partes para gestionar su conflicto. Cuando no lo consiguen, se convoca a un tercero (el mediador).
3. Así, La mediación implica la intervención de un externo, una persona, grupo u organización, en el conflicto entre dos estados u otros actores.
4. Esta intervención es no coercitiva, no violenta y, en última instancia, no vinculante.
5. Los mediadores entran en el conflicto, ya sea interno o internacional, con el fin de afectarlo, cambiarlo, resolverlo, modificarlo o influenciarlo de alguna manera. Su interés predominante es reducir la violencia y conseguir un resultado pacífico.
6. Los mediadores portan consigo, consciente o no, ideas, conocimientos, recursos y prestigio. Todo esto se utiliza durante el proceso para avanzar la causa de la resolución del conflicto.

La mediación es una forma de gestión de conflictos voluntaria. Esto significa que los adversarios en un conflicto de difícil resolución deciden si quieren o no comenzar o continuar la mediación, y mantienen el control del resultado (y del proceso aunque no siempre) del conflicto, así como de su libertad para aceptar o rechazar cualquier aspecto del proceso o del acuerdo final.

La mediación funciona solamente *ad hoc*. Una vez que termina, el mediador abandona el ámbito del conflicto.

Como verán en los párrafos a continuación, hay numerosas formas de mediación que se pueden dar en los intentos de mediación internacional cuando hay conflictos de difícil resolución implicados. El presente artículo tiene algunas limitaciones de espacio por lo que voy a presentar una breve descripción de las distintas formas de mediación a las que recurre Naciones Unidas, pero luego hablaré más en detalle de la Unidad de mediadores de reserva, Grupo de amigos de la mediación así como de la Mediación interna.

La mediación en las Naciones Unidas

Mediadores individuales externos

Son convocados por organizaciones internacionales para realizar mediaciones en función de la experiencia del mediador

en un campo determinado. Estos mediadores se encuentran normalmente en una lista de expertos internacionales y son extremadamente valorados por la comunidad internacional. Trabajan a nivel local, nacional e internacional en estados que están en la égida de las Naciones Unidas. En general dichos mediadores regresan a su país cuando se ha terminado la mediación.

Mediadores internos

Son formados por la ONU o por el PNUD y tienen experiencia local; se han ganado el respeto de los actores que los invitan a mediar en el conflicto. Son personas elegidas por las Naciones Unidas teniendo en cuenta sus antecedentes, su implicación con los asuntos de la comunidad y por haberse ganado el respeto de sus comunidades.

Mediadores estatales

Actualmente existen aproximadamente 200 estados soberanos, y sus mediadores se implican normalmente en conflictos de difícil resolución y tienen intereses creados en relación con el resultado. A menudo se dedican recursos sustanciales a los mediadores estatales.

«Los estados son los mediadores más activos en los asuntos internacionales. Pese a que algunos estados gozan de esta tradición de larga data y que otros hayan comenzado a incorporar la mediación más recientemente, estos estados desempeñan un papel muy importante como mediadores, apoyo a la mediación y miembros de grupos de amigos de la mediación». (Naciones Unidas, 25 de junio de 2012, p. 16).

Mediadores organizaciones e institucionales

Se recurre a ellos normalmente en situaciones complejas en las que los mediadores de un Estado no son capaces de gestionar un conflicto de difícil resolución. Estos mediadores son convocados normalmente cuando el conflicto continúa durante un tiempo extenso y cuando parece ser muy complejo. A menudo se considera a estos mediadores como diplomáticos de segunda vía. Dichos mediadores pueden pertenecer a grupos como el Carter Center, Cruz Roja y otros grupos cívicos y humanitarios. Los mediadores organizacionales e institucionales tienen, en general, una afiliación con las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Banco Mundial y otros.

Mediadores de reserva de las Naciones Unidas

Se trata de un grupo de ocho expertos senior preparados para ser desplegados a misiones en un plazo de 72 horas. Sus misiones de corto plazo implican un trabajo de campo de apoyo al personal de las Naciones Unidas y al de los socios de la ONU que trabajan en consolidación de la paz, prevención

de conflictos y mediación. El equipo de reserva proporciona asesoramiento experto y apoyo sobre el terreno y desde su lugar de trabajo, en función de las circunstancias y el estado del conflicto.

El trabajo de campo de los mediadores de reserva incluye especialización procesal, asesoramiento técnico, establecimiento de prioridades, análisis de situaciones, posibles puntos de entrada, elaboración de agendas y memorándums de entendimiento, diseño y facilitación de formación en mediación así como en coaching.

Cuando el equipo de mediadores de reserva no está en las misiones se encuentra «a la espera» y lleva a cabo investigación, diseño de procesos, formación y talleres, así como procedimientos de seguridad.

«El Equipo de reserva de expertos en mediación es un recurso esencial en relación con la capacidad de respuesta rápida del Departamento de Asuntos Políticos. Para dar una idea de la demanda de este servicio de respuesta rápida, entre 2008 y 2011 se han desplegado miembros del Equipo de reserva en más de 100 ocasiones. Las necesidades a más largo plazo se cubren mediante la lista del Departamento de Asuntos Políticos para labores de mediación.» (Naciones Unidas, 25 de junio de 2012, p. 9-10)

El equipo de mediadores de reserva fue creado por las Naciones en 2008 para trabajar en la Unidad de apoyo a la mediación del Departamento de Asuntos Políticos que se encuentra en el marco de la División de políticas y mediación.

La especialización del equipo de mediadores de reserva en 2016 es en los siguientes campos:

«Los servicios del equipo de mediadores de reserva están a disposición de los enviados de las Naciones Unidas, de las misiones políticas y de mantenimiento de la paz y de los equipos de países así como de organizaciones regionales y organizaciones socias con las que las Naciones Unidas trabajan estrechamente en mediación en conflictos y buenos oficios en todo el mundo.» (Expertos del equipo de mediadores de reserva 2015/16, 2015)

Grupo de amigos de la mediación

El grupo de amigos de la mediación, formado en septiembre de 2010, ha resultado ser una constelación útil de Estados miembros y participantes regionales que ha contribuido a promover el uso de la mediación para sensibilizar sobre la necesidad de arreglar pacíficamente las controversias mediante la mediación, alentar a los participantes pertinentes, incluidos los acuerdos regionales, a emprender la vía de la mediación, y destacar la importancia de la participación de las mujeres en todas las etapas y todos los niveles del proceso de mediación.

Las Naciones Unidas fundaron el Grupo de Amigos de la Mediación en 2010 entre los que se encuentran 43 estados miembros y que está presidido por Turquía y Finlandia. El grupo funciona a nivel ministerial y centra su actividad en (Grupo de amigos de la mediación, s.f.):

- Sensibilizar sobre la necesidad y la utilidad de la mediación en todas las etapas del continuum del conflicto, teniendo siempre presente la prevención del conflicto.
- Animar a los participantes relevantes, incluidas las organizaciones regionales y subregionales, a llevar a cabo

Nombre	Procedencia:	Campos
Sr. George Andersen	Canadá	Reparto de poder, recursos naturales, constituciones
Sr. Alejandro Dendaña	Nicaragua	Acuerdos de seguridad, mediación, diálogo, diseño de procesos de facilitación
Sra. Sakuntala Kadirgamar-Rajasingham	EEUU	Género e inclusión social, reparto de poder, constituciones
Sr. Brendan McAllister	Irlanda	Mediación, diálogo y diseño de procesos de facilitación, género e inclusión social
Sr. Jeffrey Mapendere	Zimbabue	Acuerdos de seguridad, mediación, diálogo y diseño de procesos de facilitación
Sr. Pierre Yves Monette	Reino Unido	Recursos naturales, constituciones, mediación, diálogo y diseño de procesos de facilitación
Sr. Mark Muller	EEUU	Mediación, diálogo y diseño de procesos de facilitación
Sra. Christina Murray	Sudáfrica	Constituciones, reparto de poder

Fuente. Expertos del equipo de mediadores de reserva 2015/2016 (2015)

actividades de mediación y a implicar a más mujeres en la mediación.

- Poner de manifiesto la importancia de una participación plena y efectiva de las mujeres en todas las etapas y a todos los niveles de los procesos de paz así como el rol fundamental de la especialización en temas de género en la mediación.
- Proporcionar un foro que reúna los conocimientos y las lecciones aprendidas de los distintos actores.
- Crear, animar y ampliar la red de mediadores.
- Mejorar la cooperación y coordinación entre los distintos actores, con el fin de incrementar la complementariedad y la coherencia de los esfuerzos realizados.
- Aumentar las capacidades de mediación, especialmente en el marco de la ONU.
- Promover la creación de capacidades relacionadas con la mediación, también mediante los arreglos y redes regionales.
- Promover la elaboración de directrices y/o un código de conducta para la mediación, teniendo en cuenta la naturaleza específica de cada conflicto.
- Movilizar más recursos con el fin de asegurar financiación duradera para actividades de mediación.
- Apoyar el desarrollo de capacidades para la alerta temprana.
- Proporcionar apoyo político a los mediadores nombrados por la ONU.

Mediación interna

Este autor confiesa que el mero término de «mediador interno» parece, en principio, contradictorio con el principio de neutralidad de la mediación, y, sin embargo, al examinarlo más en detalle, vemos que no existe necesariamente tal «contradicción» y que la mediación y el diálogo entre las partes del conflicto se puede solucionar mejor cuando hay actores locales entrenados en técnicas de mediación, negociación y diálogo.

Aquellos que conocen la cultura del conflicto y que entienden mejor quiénes son los actores así como sus motivaciones han demostrado tener gran influencia en la gestión de conflictos internacionales. Por esta razón el PNUD puso en marcha el programa de Mediadores internos.

Los mediadores internos son en general políticos, líderes de gobiernos o de grupos religiosos así como otras personas con convicciones cívicas que se han labrado la confianza y el respeto de la comunidad. Existen actualmente muchas situaciones en todo el mundo en las que estas personas han intervenido y asistido para la resolución pacífica de los conflictos y las transiciones políticas a través de procesos de facilitación, diálogo y mediación. La mediación interna ha demostrado ser efectiva en tiempo y en costes, y

ser capaz de trabajar a la sombra o a luz pública, y puesto que los mediadores internos conocen a los actores y tienen acceso a los mismos, el proceso de mediación es muchísimo más sencillo y permite llevar a cabo intervenciones más inmediatas.

Las Naciones Unidas reconocen que muchas comunidades son sospechosas o contrarias a que mediadores externos se impliquen en sus conflictos. Las Naciones Unidas pusieron en marcha un proyecto de selección y formación de actores locales en técnicas de mediación que pueda desempeñar un papel más tarde en los conflictos de la comunidad.

«A lo largo de los últimos diez años, los mediadores internos han desempeñado un papel fundamental en sentar las bases de las negociaciones de paz formales, mediar en conflictos recurrentes por territorio y recursos naturales, crear consenso en torno a reformas en el contexto de las transiciones políticas, y facilitar elecciones sin violencia.» (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, p. 8).

La mediación interna, tal y como se define en 'Supporting Insider Mediation-Strengthening resilience to conflict' (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014) ha sido utilizada en las siguientes categorías:

«Los mediadores internos han demostrado su valía en asegurar elecciones pacíficas: facilitar el diálogo, romper el parón político y sentar las bases de las negociaciones de paz formales» (p. 1).

«La mediación interna hace uso de las capacidades de instituciones o personas que son consideradas 'internas' a un contexto determinado a fin de negociar las diferencias, crear consenso y resolver los conflictos» (p. 6).

La ONU se centra en cinco áreas en las que la mediación interna desempeña su papel (Mason, 2009):

1. Identificar/proporcionar puntos de entrada

Aquellas personas con conocimientos internos de una situación de conflicto desempeñan un papel importante en la identificación de los puntos de entrada del conflicto. En situaciones de conflicto, la historia ha demostrado que las partes del mismo no siempre son receptivas ante la intervención por parte de fuentes desconocidas. Las personas internas al conflicto pueden ayudar en los esfuerzos para resolver el conflicto trabajando con las partes que se resisten o tendiendo líneas de comunicación.

2. Crear consenso/resolver problemas

Una vez que se han abierto las líneas de comunicación, el mediador interno trabaja con las partes a través del diálogo identificando cada posición y necesidad de las mismas. Se intenta encontrar puntos en común entre las partes y crear un consenso.

3. Mediación directa

Por el mero hecho de que las partes respetan a los mediadores internos, éstos están a menudo directamente implicados en la mediación entre las partes. Dependiendo de la afiliación del mediador interna de una comunidad, pueden también incorporar comisiones de paz y/o secretarías de paz así como otros instrumentos gubernamentales para asistirlos en el proceso de mediación.

4. Defensa

Los procesos de resolución de conflictos no implican exclusivamente partes de alto nivel. Para que los procesos de paz se consigan con éxito y sean duraderos tienen que implicar a todos los niveles, desde organizaciones públicas a organizaciones de base. El mediador interno trabaja con toda la comunidad defendiendo los beneficios del proceso de paz y de las soluciones alcanzadas.

5. Alerta temprana

Los mediadores internos trabajan en asuntos locales y nacionales y a menudo lo hacen en estrecha colaboración con los líderes comunitarios. Su posición de internos les brinda oportunidades para detectar la potencial escalada de un conflicto e iniciar la consolidación de la paz antes de que la situación se deteriore.

Las características del mediador interno varían considerablemente y sin embargo hay algunos elementos clave que comparten dichos mediadores. El rasgo más relevante que comparten es el deseo de llevar la paz a los que los rodean. Los mediadores internos reciben una formación local en materia de mediación, facilitación, negociación y diálogo, y junto con el conocimiento y su experiencia en la comunidad los mediadores se convierten en componentes integrales en la resolución de los conflictos en sus regiones.

«El concepto de legitimidad se relaciona con la reputación y la posición del mediador interno – ya sea una persona, un grupo o una situación – y es un componente esencial del poder que tiene el mediador interno (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, p. 16).

Las Naciones Unidas describen las características fundamentales de un mediador interno en el documento «Supporting Insider Mediation-Strengthening Resilience to Conflict» con su perfil básico y las cualidades requeridas para ser mediador interno (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, p. 16).

Perfil:

- Ser oriundo del país o de la región en conflicto, o ser percibido como alguien interno en virtud de su asociación de larga data con un grupo o comunidad en particular;
- Haber entablado relaciones duraderas con las personas, comunidades o grupos en cuestión;

- Tener interés en el resultado del conflicto como miembros de la sociedad o comunidad afectada por la situación, lo que aumenta la percepción de legitimidad;
- Competencias y habilidades innatas normalmente, y no basadas en una formación en resolución de conflictos formal;
- Tener conocimientos en profundidad del conflicto –sus actores, intereses, relaciones y orientación– como resultado de su compromiso a largo plazo con las partes y los problemas en juego; y,
- Tener la capacidad de ser imparcial y decir la verdad a ambas partes.

Cualidades

- Que las partes del conflicto confíen en él/ella y lo/la por su reputación y estatus en la sociedad o comunidad (por ejemplo, por su afiliación a una organización religiosa);
- Ser capaz de influenciar a las partes por su estatus social o su relación personal con las personas y los grupos implicados en la situación;
- Que las partes le concedan la autoridad acorde a normas sociales y culturales específicas;
- Que luchan por encontrar soluciones de largo plazo, entre las que se encuentre el desarrollo de infraestructuras nacionales para la paz y para resolver futuros conflictos; y,
- Tener capacidad de escuchar, adaptarse y estar dispuestos a buscar soluciones conjuntamente.

Los mediadores internos cumplen sus responsabilidades de la misma manera que lo hacen otros mediadores. Incorporan la confianza, la transparencia, la confidencialidad, el respeto, la integridad y la honestidad.

Por otra parte, los mediadores internos tienen que ser sensibles a los siguientes elementos e incorporarlos a su trabajo.

- Justicia transicional
- Liderazgo
- Sensibilidad de género
- Cohesión social
- No perjudicar
- Comprensión del conflicto
- Análisis, seguimiento y evaluación del conflicto
- Técnicas establecidas de mediación, negociación y diálogo
- Talleres de formación y seminarios prácticos
- Coaching y orientación.

Establecer confianza sigue siendo el elemento más importante entre los actores y el mediador. Como mediador interno establecer confianza puede ser más fácil por las relaciones que ya ha establecido el mediador con las partes en el pasado (puede suceder que esto también vaya en contra del mediador interno).

Los mediadores internos facilitan el proceso de diálogo entre los actores en un intento de ayudar a los actores a ver la perspectiva de los demás, consolidar la cohesión, la colaboración y el respeto entre los actores.

Los mediadores internos también llevan a cabo procesos de mediación (como son las sesiones de facilitación de formación en RAC) con la esperanza de encontrar mecanismos que reúnan a los actores, resuelvan preocupaciones, descubran intereses, planteen opciones y propongan formas de seguir adelante. Las conferencias y diálogos nacionales son, a menudo, elementos clave en estos procesos. Los resultados de estos procesos son generalmente de obligado cumplimiento o pueden serlo a través de procesos legislativos.

«Me gustaría ver que las Naciones Unidas y todos nuestros socios utilicen todo el potencial de la mediación para prevenir, gestionar y resolver controversias y conflictos. Tenemos que tener el know-how, la destreza operativa y las asociaciones necesarias para llevar a cabo la mediación profesional y eficazmente.» (Ki-Moon, 13 de septiembre de 2012)

Conclusión

Los mediadores externos han descrito muchas veces a los mediadores internos como esenciales para los procesos de resolución de conflictos. Son mucho más que una 'persona en el terreno' sino que tienen conocimiento profundo de los distintos actores implicados. Han estado cultivando relaciones con los actores durante muchos años y son considerados parte de la cultura, la religión o la comunidad. Son respetados por su integridad y han sido formados en el campo de la mediación, la facilitación y el diálogo. Lo más importante es que se centran concretamente en el fin de la violencia y en crear un camino pacífico hacia el futuro.

Los mediadores internos se ponen también en riesgo en situaciones de gran estrés que crea el elemento de desgaste profesional («burn-out»). Este factor de desgaste es difícil tanto para el mediador interno como para el conflicto en sí, ya que muchos de los procesos informales requieren una implicación a largo plazo.

Históricamente, los mediadores han sido lanzados al lugar del conflicto con las buenas intenciones de querer ayudar a las partes a encontrar una solución pacífica. Muchas veces estos mediadores no han sido en verdad recibidos, se los ha tratado de externos, y no se les ha tenido confianza a pesar de los esfuerzos por su parte para construir confianza y, en última instancia, cuando el mediador regresa a casa, los acuerdos se rompen y no queda nadie disponible para asistir a repararlos.

Con el trabajo de los mediadores internos, hay más esperanza de una paz duradera porque el mediador interno se

queda en la comunidad, trabaja en el proceso de paz de manera continua y ayuda a asegurar que los acuerdos funcionen para los miembros de la sociedad. Puesto que los procesos de mediación se basan en la autodeterminación, la asunción de responsabilidad, el empoderamiento y apropiación, tener al mediador interno trabajando con los distintos actores ha demostrado dar credibilidad y sostenibilidad a los procesos y acuerdos.

Pese a que reconozco que este artículo es sólo la punta del iceberg en lo que se refiere al uso de la mediación en las Naciones Unidas, espero que de al menos aporte algo más de información sobre las mediaciones de la ONU en todo el mundo como era mi intención.

El objetivo no era hacer un análisis exhaustivo de los programas de mediación de la ONU ya que hay muchos sitios disponibles para su revisión (muchos de los cuales aparecen en la lista de bibliografía), sino dar a los lectores de Revista de Mediación una visión general de las distintas formas de mediación que se usan en las Naciones Unidas, y explicar, en particular, lo que implica la mediación interna.

Espero que este artículo haya sido informativo; mucha más información está a su disposición en la página de la «World Mediation Summit» (www.worldmediationsummit.com) así visiten el sitio web y asistan a la «World Mediation Summit» en Madrid del 7 al 10 de junio de 2016 en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.

Referencias

- Bercovitch, J. (January 2004). *International Mediation and Intractable Conflict*. (Blog post). *Beyond Intractability*. Eds. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Information Consortium, University of Colorado, Boulder. Retrieved from: <http://www.beyondintractability.org/essay/med-intractable-conflict>
- Diplomacy and Mediation (s.f). Extraído del sitio web del Departamento de Asuntos Políticos de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/undpa/en/diplomacy-mediation>
- Group of Friends of Mediation (s.f). Extraído del sitio web del Departamento de Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas: <http://peacemaker.un.org/friendsofmediation>
- Ki-moon, B. (22 Septiembre 2011). Comentarios del Secretario General durante una ceremonia conmemorativa de alto nivel: «Dag Hammarskjöld's Legacy for UN Preventive Diplomacy in the 21st Century». Extraído de <http://www.un.org/sg/STATEMENTS/index.asp?nid=5562>
- Ki-moon, B. (13 Septiembre 2012). Declaración. Comentarios del Secretario General ante la Asamblea General sobre la mediación. Extraído de <http://www.un.org/sg/STATEMENTS/index.asp?nid=6291>
- Mason, S. (Ed.) (2009). *Insider Mediators: Exploring Their Key Roles in Informal Peace Processes*. Zurich, Switzerland: Bergh of Foundation for Peace Support.

- Standby Team of Mediation Experts 2015/16 (2015). Extraído de <http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SBT-2015-Oct.pdf>
- United Nations (25 June 2012). General Assembly Sixty-sixth Session, Prevention of Armed Conflict. Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution. Report of the Secretary General A/66/811. Extraído de http://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SGReport_StrengtheningtheRoleofMediation_A66811.pdf
- United Nations Development Programme (2014). Supporting Insider Mediation: Strengthening resilience to conflict and turbulence. (Guidance Note). New York, USA: Author. Extraído de <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/crisis%20prevention/Supporting-Insider-Mediation---Strengthening-Resilience-to-Conflict-and-Turbulence--EU%20Guidance%20Note.pdf>