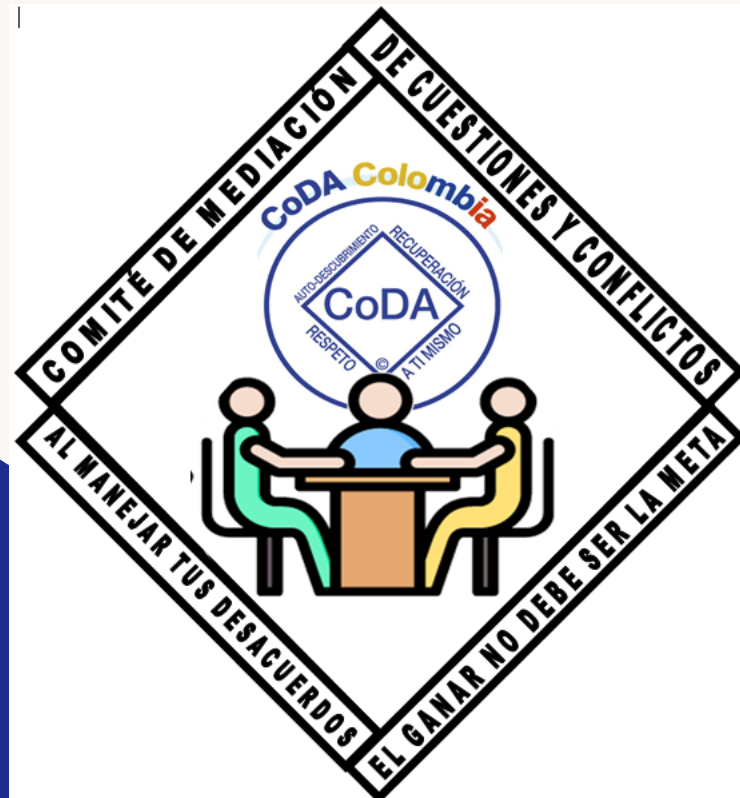


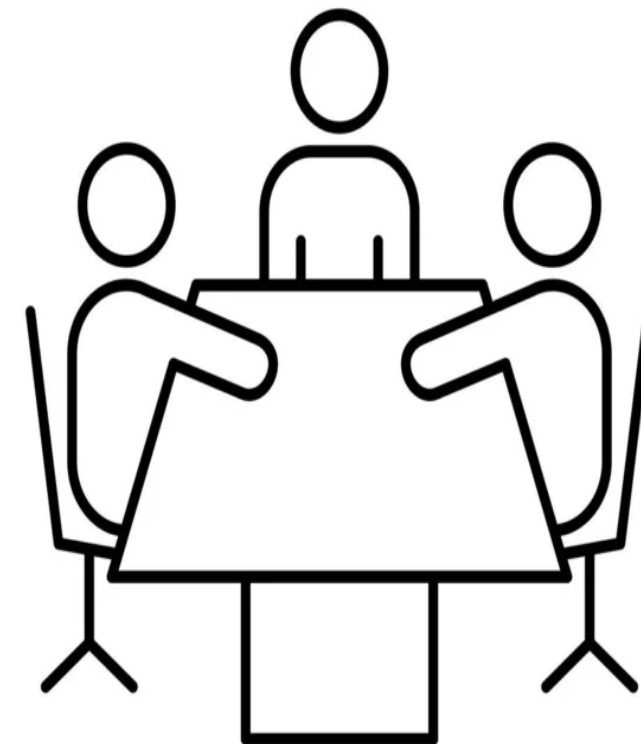
CODEPENDIENTES ANÓNIMOS

GUÍA DEL COMITÉ DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS PARA MIEMBROS Y SERVIDORES DE CONFIANZA EN GRUPOS PRESENCIALES Y VIRTUALES



QUÉ ES EL COMITÉ DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS DE CODA?

Es un grupo conformado por codependientes en proceso de recuperación, elegidos por la Asamblea anual de CoDa, cuyo propósito es brindar apoyo a los grupos en los que se presenten conflictos o desacuerdos que no logren ser superados después de haber agotado todas las posibilidades internas para resolverlos (Es esencial seguir el procedimiento sugerido en el folleto “Proceso de CoDa para Manejar Desacuerdos, del Nivel Local al Nivel del Servicio Mundial” y Manual de Servicio de la Fraternidad de CoDa - MSF Sección 2da.)





EL COMITÉ DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS DENTRO DEL ESQUEMA PIRAMIDAL DE CODA

La intervención del comité de mediación de conflictos debe ser la última instancia a la que acudan los grupos de CoDa.

Su objetivo es el de ayudar a identificar las posibles soluciones desde la aplicación de los principios espirituales del programa, centrándose siempre en preservar la unidad de CoDa.

Dado que CoDA© funciona como una pirámide invertida en su estructura, el C.M.C sólo debe ser consultado después de que se haya intentado resolver el problema a nivel individual; a través de una conciencia del grupo a nivel local, del grupo base; Intergrupar; y a nivel de la Entidad con Voto “consulte El proceso de desacuerdo, mediación y resolución” Sección 2 Manual de servicios.

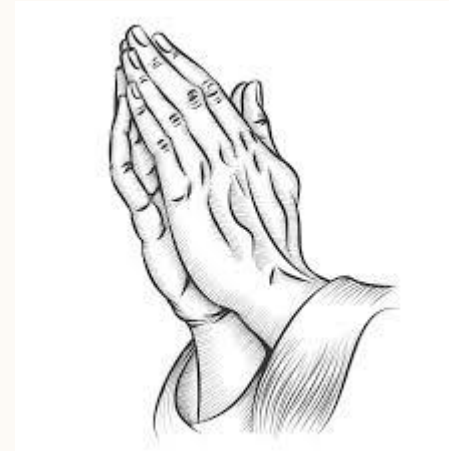
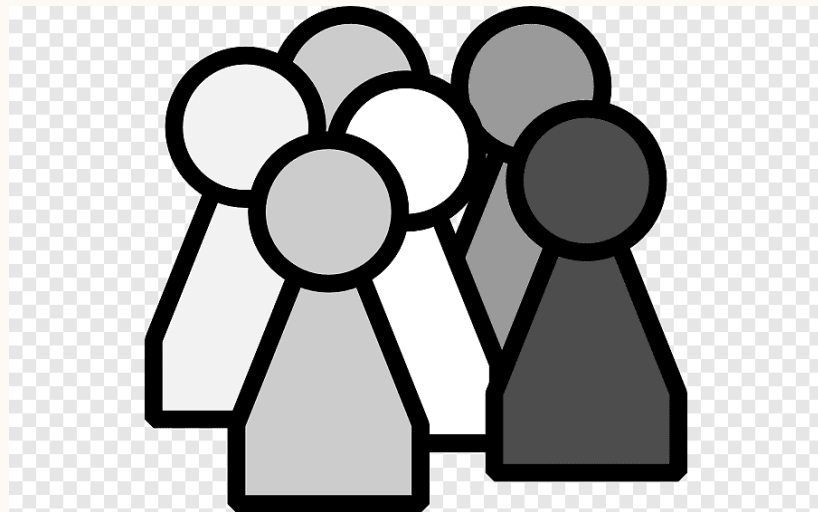
OBJETIVOS DEL COMITÉ DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS

- 1. PROMOVER LA RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS:** Facilitar la comunicación y el entendimiento entre las partes en conflicto.
- 2. FOMENTAR UN AMBIENTE SEGURO Y RESPETUOSO:** Asegurar que todos los miembros y servidores de confianza de CoDA© se sientan escuchados y valorados.
- 3. PROVEER RECURSOS Y HERRAMIENTAS:** Ofrecer guías y estrategias para la resolución de conflictos de manera efectiva en los grupos.

En general facilitar la mediación en controversias y desacuerdos que se presenten en los grupos de CoDA©, las Entidades con derecho a voto, los Intergrupos y otras entidades de CoDA©.



Las decisiones a todos los niveles de CoDa se toman con la guía de nuestro Poder Superior expresada a través de la conciencia de grupo.

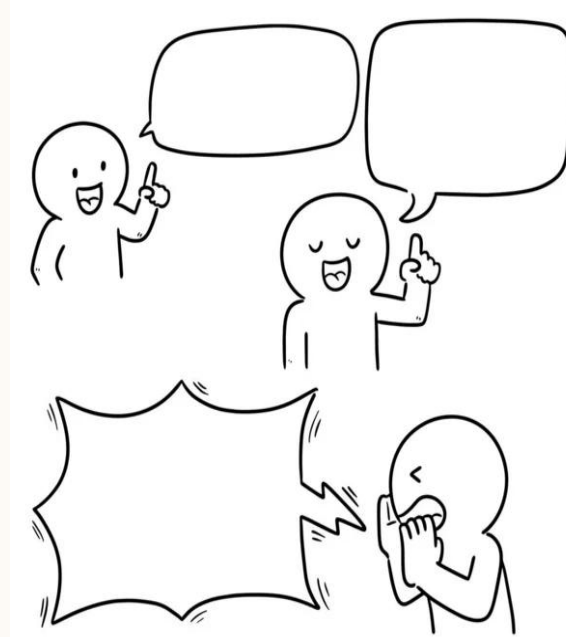


Así pues, como en toda nuestra recuperación, la conciencia del grupo consiste en dejar a un lado el «YO» y buscar la guía del Poder Superior Amoroso.



UNA MIRADA AL MANEJO DEL CONFLICTO

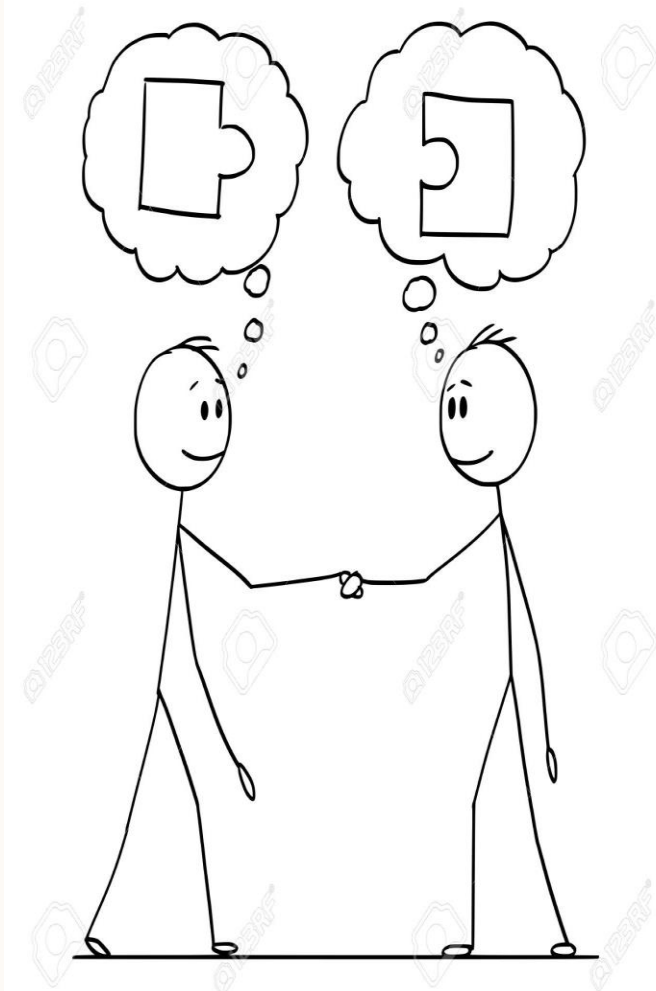
- El comité de mediación no da soluciones, les muestra a las partes en conflicto que la resolución de sus diferencias reside en la aplicación de los principios espirituales del programa de Codependientes Anónimos.
- Algunos proyectamos nuestros conflictos internos en otras personas. Desde la codependencia podemos transferir nuestro sentir a otros y los demás también pueden transferirnos el suyo e inconscientemente convencernos de que su manera de ver el conflicto es la única y verdadera.
- Un conflicto en el grupo de recuperación puede ser el resultado de los asuntos no resueltos en nuestra vida, relacionados con nuestro pasado, nuestras parejas, padres, hijos, socios, amigos etc. De ahí la importancia de mantenernos activos en nuestro trabajo de recuperación.
- Respetamos los límites de los demás y esperamos la misma consideración.
- Asumimos la responsabilidad de nuestro comportamiento y aceptamos la responsabilidad de nuestras acciones.
- El mismo grupo de recuperación debe exhortar a las partes en conflicto al diálogo, a autogestionar la situación desde la comprensión del problema para que de manera autónoma encuentren una solución que funcione para todos, recordándoles que el programa de CoDa nos invita a hacernos responsables de lo que ocurre en todos los ámbitos de nuestra vida y a mirarnos con honestidad, entendiendo que si bien no todo depende de nosotros, cuando una situación involucra a varias personas, tenemos la libertad de decidir la forma de abordarla y afrontarla.



CONCEPTOS GENERALES DE LA MEDIACIÓN

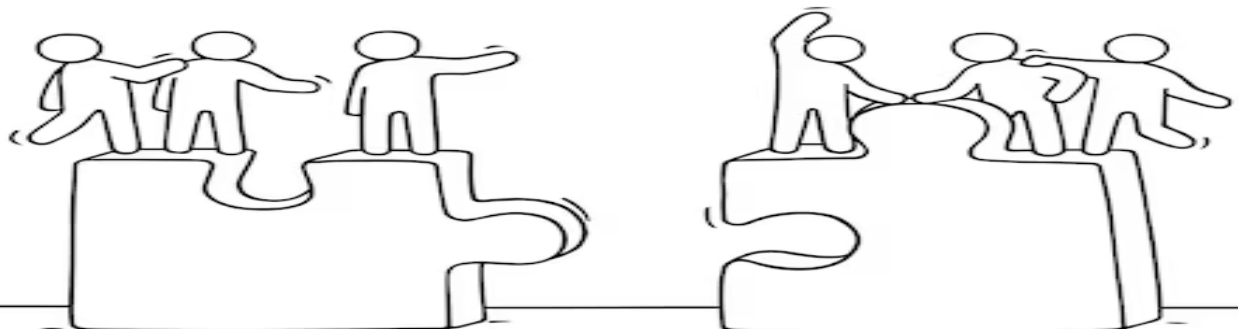
1. Escuchar es esencial para el trabajo de C.M.C.
2. Respetar estrictamente la confidencialidad y el anonimato personal y grupal.
3. Asumir una actitud comprensiva respecto a las preocupaciones, deseos y necesidades de todas las partes.
4. Los miembros del comité deben trabajar sobre la base de la Conciencia del Grupo.
5. En la medida de lo posible, al menos dos miembros del equipo de respuesta estarán en cada llamada telefónica en caso de que el miembro del grupo, servidor o integrante de la junta utilice esta vía para informar la situación de conflicto o para resolver inquietudes relacionadas con esta.
6. Los miembros del comité deben facilitar la información entre las dos partes hasta que estas se encuentren preparadas para comunicarse entre sí.
7. Terminar cada segmento de la reunión preguntando a las partes cómo están viviendo el proceso.
8. Permitir a los participantes que hagan preguntas.
9. Mantener una actitud objetiva, neutral y abierta, siguiendo las Doce tradiciones y principios de CoDA®.
10. Mantener una postura positiva desde el principio, reconociendo lo difícil que esto puede ser y agradeciendo a ambas partes su buena voluntad de participación en el proceso de mediación.
11. Permitir que las partes en conflicto sean lo más importante del proceso de mediación mostrándoles que su participación es determinante en la solución.
12. Mantener el respeto mutuo y la imparcialidad, evitando emitir juicios de valor sobre las manifestaciones que hagan las partes.
13. Centrarse en conectar con los sentimientos subyacentes y necesidades de las partes, o de la situación.
14. Realizar un Décimo Paso de CoDA® antes y después de cualquier reunión «*Continuamos haciendo inventario personal y cuando nos equivocamos lo admitimos rápidamente*».

C.M.C. Comité de mediación de conflictos



PARA ABORDAR EL PROBLEMA TENGAN EN CUENTA:

1. Identificar el problema o conflicto y sus causas, enfocándose en la solución no en las personas (*acogiendo la 12ª tradición siguiendo principios no personalidades*).
2. Reconocer los intereses comunes de las partes en conflicto (*la recuperación personal depende de la unidad de CoDa 1ª. Tradición*).
3. Proponer opciones y caminos de solución considerando posibilidades que resulten beneficiosas para ambas partes.
4. Motivar a cada parte para que pueda comprender a la otra desde la humildad, la empatía y la compasión, consiguiendo que cada una reconozca al otro, saliendo de sí mismas para poder ver lo que originó el conflicto.
5. Basarse en los principios espirituales que propone el programa (guiados por un P.S., los pasos, las tradiciones y los conceptos de CoDa).
6. Plasmar en un Acta el acuerdo al que se llegue, dejando registro de los compromisos asumidos por las partes para hacerlos sostenibles en el tiempo, en pro de salvaguardar la unidad del grupo de recuperación.
7. En caso de no poder llegar a un acuerdo plantear alternativas que, de cualquier modo, se enfoquen en proteger la unidad de CoDa.



Proceso de CoDA para Manejar Desacuerdos, del Nivel Local al Nivel del Servicio Mundial

1º Paso – De Persona a Persona:

Resolver el asunto entre los participantes. Si una persona rechaza abordar el problema o si la otra persona no se siente segura, PASE AL...

2º Paso – Solicitar Ayuda:

Pedir a una persona neutral en la que confían ambas partes para que presencie y apoye una resolución. Si después de eso no se logra resolver el problema y este es personal, puede ser mejor limitar contacto con esa persona. Si el problema involucra los principios de CoDA en un grupo CoDA, PASE AL...

3º Paso – Buscar Ayuda del Grupo Local:

Ve a un grupo local para presentar el problema en términos de los principios de CoDA. Pida una Consciencia de Grupo (vea el *MSF*, Sec. 2). Si parece que el grupo no actúa de acuerdo con los principios de CoDA, PASE AL...

4º Paso – Buscar Ayuda de la Intergrupual:

Si es que hay, presente el problema a la Intergrupual local para una decisión de la Consciencia de Grupo (vea el *MSF*, Sec. 2). Si parece que la Intergrupual no actúa de acuerdo con los principios de CoDA, PASE AL...

5º Paso – Buscar Ayuda del Grupo Regional o la Entidad de Voto:

Si es que hay, busque ayuda adicional de su Grupo Regional. Siga presentando el problema/los problemas. Si parece que el Grupo no actúa de acuerdo con los principios de CoDA, PASE AL...

6º Paso – Buscar Ayuda del Comité de Asuntos en Mediación (IMC):

Busque ayuda del Comité de Mediación de CoDA (comitedemediacioncodacol@gmail.com)

!Recuerde!!

El Comité comenzará su proceso preguntando si se han realizado esos cinco pasos.

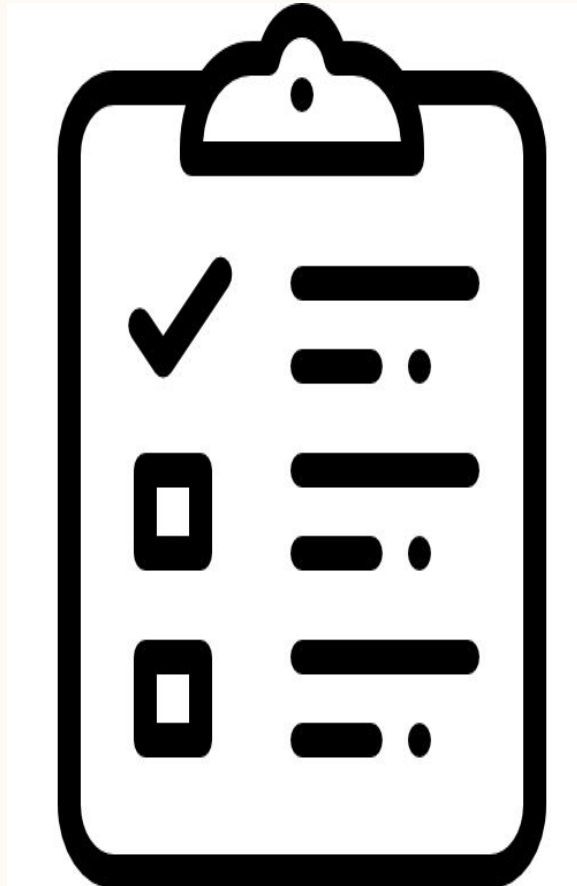
EN RESUMEN

- El primer paso de CoDA, para resolver un conflicto es que los individuos involucrados traten de resolverlo entre ellos mismos - primero de persona a persona.
 - * Se puede pedir a una tercera parte neutral, en la que confíen ambas partes, que ayude a respaldar y resolver el problema.
- Si esto NO es posible, el siguiente paso es que pidan apoyo a su grupo base para la orientación o la mediación.
- Si esto NO tiene éxito, el siguiente paso es buscar la guía del Intergrupo.
- Más allá de esto, la entidad de votación (es decir la Junta Directiva de CoDa Colombia) puede ser contactada para obtener ayuda.
- Como paso final, y sólo cuando sea necesario, los miembros pueden buscar orientación de nuestra estructura de servicio de CoDA, solicitando asistencia del Comité de Mediación de Conflictos C.M.C.



EN QUÉ CASOS LLEGA LA DISPUTA O DESACUERDO AL NIVEL DEL C.M.C.:

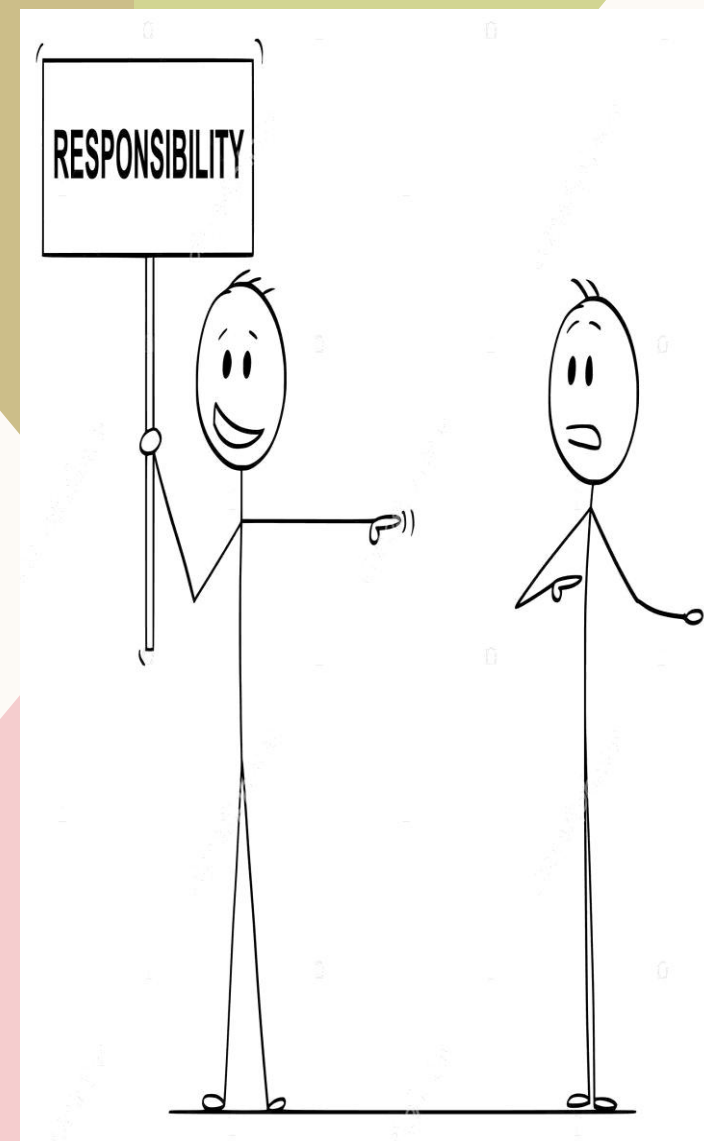
- ❖ Si definitivamente La Junta y/o el servidor de confianza, y/o el comité, no pueden resolver el conflicto entre ellos, podrán informar la controversia al C.M.C para que medie.
- ❖ Un miembro del grupo, de la Junta o de alguno de los comités presentará su solicitud de ayuda al C.M.C. para que intervenga.
- ❖ El presidente del comité o el enlace de la Junta o grupo podrán presentar una solicitud de ayuda al C.M.C. para resolver el conflicto si éste surge entre un enlace de la Junta y un comité.
- ❖ El C.M.C puede asesorar a la Junta Directiva de CoDA© para la resolución de conflictos si un enlace de la Junta Directiva y un Comité NO pueden resolver con éxito su conflicto.
- ❖ Esto se recomienda porque el C.M.C representa una perspectiva imparcial sobre el conflicto y puede proporcionar a la Junta o grupo una comprensión más clara de las cuestiones implicadas en el asunto.



- ❖ En caso de que sea necesario un nuevo enlace con la Junta Directiva, deberá elegirse de mutuo acuerdo.
- ❖ Se informará de este cambio en el siguiente Informe Trimestral de Servicio.
- ❖ Si persiste el conflicto, el C.M.C podrá considerar otras opciones, tal como se indica en el proceso «Desacuerdo, mediación y resolución» del M.E.F.
- ❖ Esto puede incluir llevar un conflicto a la Junta Directiva o al C.S.C / Conferencia de Servicios de CoDA© cuando sea irresoluble; asesorar a la Junta Directiva o al C.S.C sobre los problemas del conflicto y las recomendaciones del C.M.C, etc.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

1. Los miembros del comité deben reforzar continuamente su conocimiento profundo de las:
 - a.) Políticas y Procedimientos del Manual de Servicios de la fraternidad y en especial lo señalado en relación con el Comité de Mediación de conflictos.
 - b.) Manual de Servicio de CoDA© (F.S.M).
 - c.) Estatutos de CoDA©.
2. Participar en:
 - a.) Las reuniones programadas siguiendo las directrices del Manual de Servicios, Parte 5, sobre la asistencia de los miembros a las reuniones.
 - b.) Tareas administrativas según sea necesario (por ejemplo, levantar actas de las reuniones, redactar respuestas a PQSR, etc.)
 - c.) La conformación equipos de respuesta a desacuerdos.
 - d.) Redacción de mociones.
 - e.) Esfuerzos de reclutamiento de comités
3. Practicar en todos sus asuntos:
 - a.) Los Doce Pasos de CoDA©
 - b.) Doce Tradiciones de CoDA©
 - c.) Doce Conceptos de Servicio de CoDA©
 - d.) Manejo de Desacuerdos
 - e.) Manual de Políticas y Procedimientos del C.M.C.
4. Evitar, siempre que sea posible, situaciones que puedan resultar en recusaciones.
5. Ser prudentes con los gastos financieros en que pueda incurrir la Comunidad.
6. Notificar, tan pronto como sea posible, su ausencia de las reuniones programadas.
7. Revisar y responder las comunicaciones lo mejor posible en la medida de sus posibilidades en un plazo de 48 horas.
8. Garantizar el seguimiento de los Asuntos de las Entidades con Voto (V.E.I).
9. Si la Fraternidad se pone en contacto directamente con el comité sobre un asunto, deberá indicárseles que envíen un correo electrónico a: *Comitedemediacioncodacol@gmail.com*.



REUNIONES SALUDABLES UNA FORMA DE EVITAR LOS CONFLICTOS



Es importante celebrar reuniones saludables de CoDEPENDIENTES ANÓNIMOS –
(Tomado del folleto- Construir la comunidad de CoDA)

- ✓ Mantener reuniones saludables-(Presenciales y/o Virtuales)-constituye una parte integral de la Fraternidad Mundial de CoDA©, ya que nos proporciona un espacio seguro para aprender sobre la recuperación.
- ✓ La recuperación NO se produce en un ambiente de aislamiento.
- ✓ La Primera Tradición de CoDA©, indica, “Nuestro bienestar común debe tener la preferencia; la recuperación personal depende de la unidad en CoDA©.”
- ✓ Una reunión de CoDA©-(Presencial y/o Virtual) consiste en un grupo de personas que se reúnen en torno a su deseo compartido de entablar relaciones saludables y amorosas.
- ✓ El grupo en las reuniones utiliza los Doce Pasos y las Doce Tradiciones de CoDA©-CoDependientes Anónimos como base para trabajar en la recuperación.
- ✓ Es un lugar donde encontrar el padrinazgo, madrinazgo, el compañerismo, así como compartir sentimientos, experiencias, fortalezas y esperanzas.
- ✓ Un fuerte sentido de la aceptación y de la comunidad hace que las reuniones sean atractivas tanto para el recién llegado como para el miembro veterano/a.
- ✓ El sentido de la comunidad, de formar parte de un todo, es un regalo de nuestro programa de CoDA©, empieza en las reuniones de grupo (Presencial y/o Virtual).
- ✓ Una reunión de CoDA© es algo más que un lugar donde hablar de nuestras penas.
- ✓ Es un lugar donde podemos identificarnos con personas como nosotros y donde interactuar con aquellos con los que compartimos objetivos similares – desarrollar y mantener relaciones saludables y amorosas.

REUNIONES SALUDABLES

UNA FORMA DE EVITAR LOS CONFLICTOS



Es importante celebrar reuniones saludables de CoDEPENDIENTES ANONIMOS – (Tomado del folleto- Construir la comunidad de CoDA)

- ✓ Las reuniones de Grupo-(Presencial y/o Virtual)- además nos proporcionan la oportunidad de aprender más sobre nosotros mismos mediante la interacción con aquellos que son diferentes a nosotros.
- ✓ Una reunión de CoDA© depende de todos los asistentes. (Presencial y/o Virtual)
- ✓ NO pertenece NI a una persona en particular NI a un pequeño grupo. (Presencial y/o Virtual)
- ✓ Debido a que el programa de CoDA© constituye una práctica espiritual, aprendemos a confiar en que un Poder Superior Amoroso guíe nuestro grupo y reuniones. (Presenciales y/o Virtuales)
- ✓ Llegamos a esta comprensión asistiendo con regularidad a las reuniones, pidiéndole orientación a nuestro Poder Superior Amoroso y comprometiéndonos con nuestros compañeros en CoDA© como iguales.
- ✓ El asistir a reuniones, el escuchar a otros y el hablar de nuestra verdad son aspectos importantes de nuestro viaje espiritual.
- ✓ Cuando los miembros comparten de corazón este viaje, se producen reuniones de CoDA© saludables.
- ✓ Las reuniones de CoDA© seguirán siendo fuertes si participan en ellas de forma continuada miembros veteranos que muestren las virtudes de la aceptación y el sentido de pertenencia a una comunidad.
- ✓ Se anima a los miembros a crear lazos de compañerismo sano, fuera de las reuniones (En Presencial y/o Virtual), por ejemplo, tomando café juntos o asistiendo a actividades de CoDA© como excursiones, meriendas o acampadas.

HERRAMIENTAS DE RECUPERACIÓN PARA EVITAR EL CONFLICTO

Las recomendaciones dadas por el texto “En aras de la seguridad” hacen parte de las herramientas fundamentales de las reuniones de CoDa

- ❑ Hablo en primera persona, “yo”, cuando comparto (Siento, creo).
- ❑ Comparto mi propia experiencia, fortaleza y esperanza – y no las de los demás.
- ❑ Me abstengo de comentar lo que otros comparten.
- ❑ Comparto durante tres a cinco minutos y me centro en mí mismo.
- ❑ Me ayudo a mí mismo y a los demás manteniéndome presente emocionalmente y siendo honesto.
- ❑ Dejo que los demás experimenten sus propios sentimientos; me guardo los consejos para mí mismo.



En las reuniones virtuales y presenciales – (“Tomado del folleto Experiencias con Conversaciones Cruzadas) :

- ❑ Explicar y respetar la regla que prohíbe las conversaciones cruzadas. Las conversaciones cruzadas pueden consistir en dar consejos, interrumpir, responder o comentar directamente al compartir de otros, tocar a los demás u otros tipos de comportamiento tal y como los determine la conciencia de grupo. Se pueden gestionar de forma eficaz las conversaciones cruzadas en las reuniones con la ayuda del moderador o de miembros con experiencia. En cualquier caso, cualquiera puede intervenir en caso de conversaciones cruzadas, utilizando afirmaciones en primera persona, “yo”. Por ejemplo: “Me siento incómodo cuando se producen conversaciones al margen cuando alguien está compartiendo.”
- ❑ Animar a que los miembros compartan con afirmaciones en primera persona, “yo”, por ejemplo, “me siento triste” o “estoy enfadado”.
- ❑ Mostrar carteles que recuerden a los miembros las pautas para compartir. Por ejemplo, se puede consultar el texto “En Aras de la Seguridad” en la página 7.
- ❑ Centrarse en compartir la experiencia, la fortaleza y la esperanza individuales.
- ❑ Si se decide compartir sobre un tema, los miembros intentarán en la medida de sus posibilidades atenerse a él.
- ❑ Para que todos aquellos que deseen compartir dispongan de suficiente tiempo, en algunas reuniones se establece un límite de tiempo.