

**EL ROL I SATISFACCIÓ DELS
FUNCIONARIS DE VIGILÀNCIA ALS
MÒDULS DE PARTICIPACIÓ I
CONVIVÈNCIA DELS CENTRES
PENITENCIARIS CATALANS**

Treball de Final de Grau

Curs 2021-2022

Alèxia Pastor Rochina

Tutora: Elena Larrauri Pijoan

Grau en Criminologia i Polítiques Públiques de Prevenció

Declaració d'autoria i originalitat

Jo, Alèxia Pastor Rochina, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en sóc l'únic/a autor/a, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com a autora de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet. Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, sóc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

Alèxia Pastor Rochina

Barcelona, 16 de juny de 2022

Agraïments

En primer lloc, voldria agrair a la meva tutora Elena Larrauri per l'ajuda i els consells proporcionats, que han fet possible la realització d'aquest treball.

Als i les professionals entrevistats i entrevistades, per l'amabilitat i la predisposició a ajudar que en tot moment han tingut. Sens dubte, són l'ànima del treball.

Als professors i professores que durant el Grau m'han ajudat a conèixer el món de la Criminologia, alhora que m'han transmès la passió per aquesta àrea d'estudi.

Als meus amics i amigues, i en especial, a les companyes de carrera, per acompanyar-me en aquest difícil però màgic camí que està sent el Doble Grau. La vostra incondicionalitat ho és tot.

Per últim, però no menys important a la meva família, per ser el meu motor i ensenyar-me la importància de la constància i l'esforç. Als que ja no hi són, gràcies per protegir-me des d'allà.

A tots i totes, gràcies.

Resum

La manera en que es gestionen els Centres Penitenciaris és una qüestió clau que pateix constant evolució i que és rellevant quant als efectes criminològics i sociològics de la presó.

L'objectiu d'aquest treball és conèixer la tasca dels funcionaris d'interior als Mòduls de Participació i Convivència, i confirmar o refutar l'afirmació que aquests professionals estan més satisfets amb la seva feina i treballen més a gust pel clima social que existeix a aquests mòduls. Per tal d'assolir aquests dos objectius, en primer terme s'ha realitzat una revisió bibliogràfica per tal de conèixer el recolzament teòric d'aquest àmbit de recerca i, posteriorment, s'han realitzat entrevistes a professionals de l'àrea.

Les principals conclusions que s'extreuen és que als funcionaris d'interior dels Mòduls de Participació i Convivència, a més de les seves funcions purament regimentals, se'ls sumen altres relacionades amb les dinàmiques i funcionament propi del mòdul tals com la participació a les comissions i una major relació amb els interns. Quant a la hipòtesi, es confirma que, per la manera en que es gestiona un Mòdul de Participació i Convivència, es genera un ambient en que els funcionaris hi treballen més a gust i la seva feina els satisfà més. Això és rellevant quant a la qualitat de la seva feina i el que poden oferir als interns.

Paraules clau: funcionaris d'interior, funcionaris de vigilància, Mòduls de Participació i Convivència, rol.

Abstract

The way in which prisons are managed is a key issue that is constantly evolving and is relevant to the criminological and sociological effects of prison.

The aim of this study is to find out about the work of prison officers in the Participation and Coexistence Modules, and to confirm or refute the assertion that these professionals are more satisfied with their work and work more comfortably because of the social climate that exists in these modules. In order to achieve these two objectives, firstly, a bibliographical review was carried out to ascertain the theoretical support for this field of research and, subsequently, interviews were conducted with professionals in the area.

The main conclusions drawn are that, in addition to their purely regimental functions, the internal staff of the Participation and Coexistence Modules have other functions related to the dynamics and functioning of the module itself, such as participation in the commissions and a greater relationship with the inmates. With regard to the hypothesis, it is confirmed that the way

in which a Participation and Coexistence Module is managed generates an atmosphere in which the staff feel more at ease and are more satisfied with their work. This is relevant in terms of the quality of their work and what they can offer to the inmates.

Key words: prison officers, Participation and Coexistence Modules, role.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ	1
2. ELS NOUS MODELS DE GESTIÓ ALS CENTRES PENITENCIARIS	3
2.1 Mòduls de Respecte a les presons espanyoles (territori AGE).....	4
2.2 Mòduls de Participació i Convivència a les presons catalanes.....	7
3. EL ROL DELS FUNCIONARIS DE VIGILÀNCIA ALS MÒDULS ORDINARIS	13
4. OPINIÓ DELS FUNCIONARIS DE VIGILÀNCIA.....	17
4.1 ¿Estan obligats a treballar a aquests mòduls?.....	17
4.2 ¿Com són les relacions entre FV i interns?	18
4.3 ¿Tots els funcionaris s'adapten de la mateixa manera a aquesta metodologia de feina?	19
4.4 ¿Hi ha uns trets comuns a tots els FV dels diferents ModPiC?.....	20
4.5 ¿Quin és el paper dels FV a les comissions?.....	21
4.6 ¿Els satisfà el rol que tenen a aquests mòduls? ¿Treballen a gust?.....	22
5. CONCLUSIONS	24
6. BIBLIOGRAFIA.....	26
7. ANNEX: Entrevistes als sis professionals	28

Total de paraules: 10.574

1. INTRODUCCIÓ

La CE¹ reconeix en el seu article 25 que la finalitat de la pena de presó, entre d'altres, és la de resocialitzar a qui la compleix. Es parteix per tant de la idea que, la comissió d'aquest fet delictiu implica que la persona no està preparada per viure en llibertat, i per això se la fa entrar a presó. Dins la presó, el que s'intentarà, és que la persona adquireixi o augmenti (si ja en té) aptituds prosocials per a que, en un futur, pugui portar una vida en llibertat conforme a dret i sent capaç de solucionar els conflictes als que s'enfronti de la manera menys lesiva, tant per la resta, com per ell/a.

És ben sabut per tots els que estudien la institució de la presó que aquesta presenta moltes mancances. La principal d'elles és que suposa la inversió de molts recursos però els indicadors de reinserció no són tan positius com s'esperaria. També el legislador coneix aquesta realitat, i per això (entre d'altres raons) va introduir fa uns anys les mesures penals alternatives. El fet de passar per un Centre Penitenciari (d'ara en endavant, CP), on s'elaboren i interioritzen un conjunt de normes i codis (que només són vàlids en aquell context) fa que sigui molt difícil generar (alhora que s'assumeixen aquestes normes i codis) actituds de respecte cap a la societat. És aquesta una de les raons per les quals, en ocasions, la pena de presó no produeix els efectes esperats. La manera en que els mòduls ordinaris estan organitzats fomenta el desarrelament social i la pèrdua de contacte i identificació amb l'estil de vida de les persones en llibertat, perquè tot el que pot fer l'intern està establert i hi ha horaris fixes per tot, els interns no tenen pràcticament potestat per prendre decisions (la qual cosa genera infantilització). El fet que sigui una institució total tan rígida és positiva per al règim però no per al tractament.

L'objectiu d'aquest treball és conèixer la realitat dels funcionaris d'interior als mòduls de participació i convivència dels Centres Penitenciaris catalans. La hipòtesi que es planteja és: *els funcionaris de vigilància que treballen a ModPiCs estan més satisfets amb la seva feina i treballen més a gust pel clima social que es genera a aquests mòduls.*

El model de rehabilitació a les presons catalanes dissenyat pel Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya esmenta que l'impacte de l'ingrés a presó sobre una persona està modulats per múltiples variables. Aquestes, estan condicionades per tres estructures: la social, l'arquitectònica i l'organitzativa. La social està composta per tres agents: la població penitenciària, el personal d'interior i el personal de tractament (al medi penitenciari hi treballen

¹ Constitució Espanyola de de 1978

més col·lectius, però aquests són els que més a sovint estan en contacte amb els presos). L'arquitectònica marca els espais disponibles i no disponibles per als interns, i l'organitzativa marca el dia a dia d'aquests.

Seguint amb la idea exposada al paràgraf anterior, els funcionaris d'interior són molt rellevants dins els mòduls, especialment si es pren en consideració la perspectiva de l'intern. Són qui més temps passen amb ells la relació entre uns i altres determinarà en bona part com serà l'estança de l'intern al CP. Per a que la convivència entre el personal d'interior i els reus sigui bona, la seva relació haurà de ser positiva. Això s'aconseguirà mitjançant el respecte, l'empatia, la comprensió, el tracte horitzontal (tots elements clau del Model de Participació i Convivència, que es detalla en línies posteriors).

Tot i la importància dels funcionaris d'interior al dia a dia d'un CP, existeixen pocs estudis al nostre país que il·lustrin la seva tasca i posin de manifest les seves necessitats i les millores que s'haurien d'introduir.

La metodologia emprada per poder realitzar el treball s'ha basat en una revisió bibliogràfica i entrevistes a professionals del sector. La revisió bibliogràfica ha estat sobre els articles realitzats per acadèmics existents sobre la temàtica i altres documents de caire normatiu. Amb aquesta informació s'ha realitzat la part teòrica d'aquest treball, que contempla l'explicació del Model de Respecte espanyol (que s'aplica als Centres Penitenciaris controlats per l'administració General de l'Estat), el Model de Participació i Convivència català i unes primeres aproximacions sobre el rol dels funcionaris de vigilància als mòduls on s'aplica aquest últim Model.

Un cop feta aquesta revisió bibliogràfica, s'han realitzat entrevistes a sis professionals del sector. Després de dur a terme les entrevistes, s'han redactat els resultats d'aquestes per tal de donar resposta a la hipòtesi i poden extreure conclusions.

2. ELS NOUS MODELS DE GESTIÓ ALS CENTRES PENITENCIARIS

L'organització de la presó a Espanya generalment consisteix en establiments *d'estructura modular*, és a dir, són grans espais dividits en mòduls, cadascun dels quals compta amb els serveis essencials, personal de tractament i personal de vigilància (cada mòdul funciona autònomament de la resta, són com petits Centres Penitenciaris dins d'un de gran). Aquesta estructura, no només permet complir amb els criteris de separació marcats per la normativa, sinó que també possibilita (dins els marges concretats per la llei) l'establiment de diferents règims per cada mòdul. En aquest context, i sent conscient de la necessitat de fer certs canvis perquè millorés la taxa de reinserció, va idear Esteban Belinchón Calleja els mòduls de respecte al CP lleonès de Mansilla de las Mulas.

A aquest CP, es va dissenyar un programa que s'implantaria en aquest tipus de mòduls que es definiria de la següent manera: “un programa de intervenció con instrumentos, dinámicas, estructuras y pautas de actuación y evaluación definidas y sistematizadas” (Belinchón Calleja y García Casado, 2014, 162). La primera prova es va fer amb interns drogoaddictes en tractament per la seva malaltia. L'objectiu de la implantació d'aquests mòduls era afavorir la motivació i participació activa dels reus en el seu procés de reinserció. El fet de donar-los veu als interns i el foment de la participació activa pretenen permetre que el mòdul sigui un espai on sigui possible la construcció d'actituds prosocials.

Participació, convivència ordenada i ordre públic són pilars molt importants de la nostra societat. Mostra de que això és així és, per exemple, el fet que l'administració pública, quan actua, sovint ha de fer-ho assegurant-se que no s'altera l'ordre públic (noció directament relacionada amb la convivència). També, els poders públics han de tenir en compte la públiqu'opinió de la ciutadania per decidir quines decisions adopten, i haurien de fomentar la participació ciutadana. Les presons no deixen de ser petites societats dins una societat general, i per això, també s'ha de respectar i incentivar la participació i bona convivència.

A continuació, en dos apartats separats, s'exposen dos models alternatius de gestió en l'àmbit penitenciari. En primer lloc, els mòduls de respecte a les presons controlades per l'Administració General de l'Estat, i en segon lloc, els mòduls de participació i convivència a les presons gestionades per la Generalitat de Catalunya.

2.1 Mòduls de Respecte a les presons espanyoles (territori AGE²)

Després del primer projecte de mòduls de respecte iniciat al CP lleonès, el model s'ha perfeccionat i ha arribat a tots els Centres Penitenciaris controlats per l'Administració General de l'Estat. L'òrgan competent de l'Administració ha dissenyat un manual d'aplicació d'aquest model per tal que sigui uniforme a tots els Centres Penitenciaris. Els Centres Penitenciaris catalans, a l'estar controlats per l'Administració autonòmica, no els és d'aplicació aquest manual, però han creat un model semblant però no idèntic al que existeix a la resta de presons espanyoles anomenat model de participació i convivència que s'exposarà més endavant.

La definició que fa Gil Cantero (Galán Casado & Gil Cantero, 2018) dels mòduls de respecte és la següent: “Un espacio con mirada educativa porque pretende generar una experiencia de cambio personal, basada en la libre voluntad y compromiso del interno por modificar ciertos hábitos consigo mismo, con el trato dado a los demás y a las cosas que les rodean. Son espacios con posibilidades educativas porque rompen la inercia carcelaria, las propias tendencias de la institución penitenciaria, al promover la creación de relaciones de respeto, junto con un nivel de exigencia altísimo en el cumplimiento de numerosas normas”.

Un mòdul de respecte té com a pretensió cercar el protagonisme de l'intern, així com la seva implicació activa des del compromís. Seria erroni pretendre resocialitzar a una persona si no és capaç d'adquirir una responsabilitat dins el context on es està immers (en aquest cas, un mòdul penitenciari) i si tampoc sap tenir en compte la resta de subjectes amb els que conviu i interactua. Als mòduls de respecte, el reconeixement és un mitjà de reforç, perquè l'intern percep diàriament que la seva feina, les tasques encomanades i l'esforç és valorat, i això el motiva per complir el programa, que actua com a variable positiva de cara als fruits del tractament.

L'ingrés de l'intern a un mòdul de respecte és sempre voluntari i pot abandonar-lo quan desitgi. Existeix, però, un període d'admissió a prova, on els encarregats del mòdul avaluen el comportament i la participació del reu durant els primers dies en que està al mòdul de respecte. Això es fa, d'una banda, per comprovar si la persona està o no capacitada per viure a un departament d'aquesta mena (és un model amb bones referències quant a efectivitat, però no dissenyat per tot tipus de persona) i d'altra banda, per saber si està disposat o no a complir amb totes les obligacions que se li exigiran. Un cop es comprovi que sí pot assumir les

² Administració General de l'Estat

responsabilitats que se li exigiran, aleshores es fa als interns signar un contracte conforme es comprometen a fer-ho tal com se'ls indiqui.

L'objectiu principal dels mòduls de respecte és que l'intern s'impliqui en el seu procés i en l'organització del mòdul, i que això ho faci mitjançant l'assumpció de responsabilitats i participant activament. A més d'aquesta finalitat, en trobem d'altres, d'entre les quals destacaria la creació d'un clima social normalitzat en que es puguin desenvolupar degudament els programes de tractament específics, el trencament de la hostilitat de l'ambient carcerari mitjançant la modificació de les relacions entre els actors implicats i el desenvolupament en l'intern d'hàbits, valors i actituds conformes al dret i prosocials. Cada CP, mitjançant la seva direcció, crearà una sèrie de regles que imperaran a aquests mòduls i que aniran orientades a la responsabilització del reu donant-li uns drets i deures que ha de complir per al correcte funcionament del mòdul.

L'estructura per aconseguir aquests objectius és dotar al mòdul d'un sistema d'organització en grups on tots els interns participen i estan controlats per mecanismes de seguiment establerts pel CP (en base al manual d'aplicació publicat per la Secretaria General d'Institucions Penitenciàries).

Els interns que estan a aquests mòduls han d'acceptar la submissió a una relació contractual amb el Centre per la qual estaran obligats a respectar una sèrie de normes de tota mena. Les interaccions amb la resta de reus i amb el personal del Centre han de ser correctes. La participació dels interns es durà a terme principalment en la consecució del programa de tractament indicat pel personal adient i en la regulació del temps d'oci (els interns s'han de posar d'acord per decidir els horaris en que es fan les activitats d'oci).

A aquest punt de l'exposició convé posar de relleu una de les problemàtiques més importants a la que han de fer front els interns quan estan complint una pena de presó, que és la manca d'ocupació del temps, és a dir, tenint estones durant el dia en que no hi ha res a fer. Als mòduls de respecte, això s'intenta pal·liar mitjançant l'existència d'una rutina estructurada. Aquesta, permet al reu allunyar-se de pràctiques que no afavoreixen la seva reinserció, alhora que fa que se senti realitzat per estar constantment fent coses d'utilitat i acostumant-se a seguir un horari preestablert (l'acondicionament de l'espai als mòduls de respecte permet que això sigui així).

Els principis i valors que regeixen la normativa relativa als mòduls de respecte són l'assumpció d'hàbits personals, el respecte, la voluntarietat, l'organització en grups i la responsabilitat, entre d'altres.

Les tesis relatives a la psicologia ambiental recolzen la presència d'aquesta classe de mòduls, perquè aquesta disciplina estudia la influència del context en l'individu. Per tant, si el context és ordenat, tothom hi té veu, es fomenta l'autorresponsabilitat i, en definitiva, el context és idoni per la reinserció, la influència en el reu serà positiva i la finalitat principal de la pena de presó serà més senzilla d'assolir.

Perquè un mòdul de respecte funcioni, és necessària la col·laboració activa de tots els agents implicats, començant pels interns i el personal de presons i acabant per les famílies i entitats externes col·laboradores amb l'establiment penitenciari.

Pel que fa als interns, la seva tasca no es queda simplement en la realització de les activitats i el programa de tractament, sinó que se'ls exigeix puntualitat, responsabilitat, implicació i actitud proactiva. És necessari que se'ls demanin aquestes qüestions si el que volem és crear i implantar una sèrie de costums que puguin ser posteriorment extrapolats al món exterior.

Tot i que quan es parla d'aquesta manera d'organitzar un mòdul es faci referència constant a la necessitat de motivació dels interns i la importància que té la seva participació activa, no s'ha d'obviar que aquesta no és constant i que s'ha d'intentar mantenir i fomentar. Per això, s'usen incentius per tal de motivar-los. Aquests incentius són els numerats a l'article 263 del Reglament Penitenciari i s'escullen segons l'avaluació que fan de cada intern els diferents professionals que estan en contacte amb ells (equip de tractament, funcionaris de vigilància i responsables de les activitats específiques). El sistema d'avaluació, a les presons controlades per l'Administració General de l'Estat, consta de 3 nivells³

També existeixen opinions crítiques relatives a aquest model. La més il·lustradora és la de Valderrama (Valderrama Bares, 2016). Aquest autor és conscient que els recursos dels que disposen els centres penitenciaris són escassos i, sota el seu punt de vista, no són suficients perquè el model dels mòduls de respecte assoleixi totes les finalitats que vol. Ell creu que segurament el que es podrà fer serà un mòdul amb la idea de voler ser un mòdul de respecte però sense aconseguir-ho. Per exemple, el fet que la majoria dels tècnics penitenciaris siguin juristes i psicòlegs però no hi hagi gairebé pedagogs ho il·lustra. El sistema de fases

³ El primer d'aquests nivells és el diari, el que poden fer els funcionaris de vigilància. Aquests, realitzaran un full de registre on quedarà constància de l'evolució que mostra el pres. El segon nivell és el dels responsables de l'activitat específica diària. D'una manera pràcticament similar a la dels funcionaris de vigilància, recolliran a un document (que després remetran a l'educador) qüestions com l'assistència, rendiment, actitud, motivació, puntualitat, etc. Finalment, el tercer nivell és el de l'equip tècnic (de composició multidisciplinària), que es reuneix cada setmana. Ells coneixen de l'informe proporcionat pels responsables de l'activitat específica i discuteixen quina és la qualificació global que mereix l'intern. A aquesta reunió poden assistir (i normalment així és) els funcionaris de vigilància i els que han realitzat l'informe abans mencionat.

progressives, quant als inconvenients que presenta, també és un obstacle, ja que fa que la participació no sigui del tot real i que es formin grups de poder.

En definitiva i a mode de resum d'aquest apartat, es tracta de convertir el context carcerari en un context on el reu pugui desenvolupar determinades habilitats que permetin modificar la seva conducta prèvia perquè aquesta estigui més adaptada a la vida fora del CP. Aquest millor ambient i menor "*presonització*"⁴ fa que els programes individualitzats de tractament puguin ser més eficaços (per la major predisposició del reu i la seva participació proactiva).

2.2 Mòduls de Participació i Convivència a les presons catalanes

Després de veure el model espanyol (AGE) procedeix a analitzar el model català, anomenat de participació i convivència.

Els Centres Penitenciaris ubicats a Catalunya estan gestionats per la Generalitat de Catalunya, aquesta té la competència en la direcció, gestió i organització dels establiments penitenciaris del territori català. És per això que no pot aplicar el model explicat a l'apartat anterior, sinó que ha de crear (si així ho desitja) el seu propi model de gestió. I així ho ha fet. Ha creat el model de participació i convivència. No és idèntic al model espanyol, tot i que té algunes notes similars.

La Direcció General de Serveis Penitenciaris, que és la secció del Departament de Justícia de la Generalitat que gestiona els Centres Penitenciaris, primer va elaborar el Model, i abans d'aplicar-lo a tots els Centres, primer va provar amb dos, i després d'estudiar com havia funcionat en aquests dos, va decidir generalitzar-lo. L'estudi va ser elaborat per Camps i Torres (Camps, Gemma, & Ferrer, 2012) l'any 2012 i, tot i que no era prou temps per valorar l'efectivitat del model, el que es va voler va ser comparar el clima social que hi havia als mòduls on s'havien implantat estratègies del model de participació i convivència amb el que hi havia on no havia estat així.

L'estudi arriba a la conclusió que als mòduls de participació i convivència (d'ara en endavant, ModPiC) hi havia un millor clima social que a la resta. Sota el punt de vista dels autors de l'estudi, el clima col·lectiu positiu i la realització del programa individual de tractament amb motivació fan que els presos estiguin molt més còmodes i, per tant, el compliment de la pena sigui més fructífer.

⁴ Aquest terme va ser introduït per primer cop per Clemmer (cit. per (Alfageme Redondo, Quesada Palacios, & Dominguez Moreno, 2018) per fer referència a l'assimilació per part dels interns dels hàbits, costums i cultura penitenciària.

El model de participació i convivència (d'ara en endavant, MPIC) és una nova forma de governança que marca la creació d'un clima social i de convivència en valors prosocials en les unitats residencials afavorint l'autonomia i promovent la participació de l'intern. L'aplicació d'un MPIC implica l'impuls i lideratge de la direcció de cada Centre, la motivació i expertesa del personal penitenciari i la implicació de les persones internes. Suposa una evolució important respecte a com s'ha canalitzat històricament la participació de les persones internes, que demanda una adaptació cognitiva per part de tots els agents implicats.

Com es pot observar a la definició anterior, la idea és la mateixa que en el cas dels mòduls de respecte espanyols, el que canvia és l'organització i algunes condicions que s'imposen als interns (per exemple, a les presons espanyoles, els fan signar un contracte, mentre que a Catalunya, això no és així). A Catalunya, l'equip tècnic és qui avalua a l'intern i li proposa viure a un ModPiC (sense que en cap cas estigui obligat a acceptar-ho). El que sí s'exigeix és que l'intern no estigui complint sancions, que no tingui expedients sense cancel·lar i que accepti fer el tractament que se li proposa.

L'objectiu del MPIC és potenciar l'autonomia dels interns per a que la seva reincorporació en la societat sigui més eficaç. Els elements claus, per tant, d'aquest model són l'autonomia, la participació, el treball en equip i el diàleg. Tal com s'exposarà a continuació, per tal que això sigui possible, és necessària no només la implicació de l'intern i dels professionals del Centre, sinó que també la de la família (clau a l'hora de fer el control social informal de l'intern un cop surti del CP) i la de les entitats externes col·laboradores amb establiments penitenciaris (suposen el primer contacte de l'intern amb el món exterior que no sigui la seva família).

Els principis que orienten aquest model són la responsabilitat i l'esforç individual, el respecte tant a les normes del Centre, com a la resta d'interns, com als professionals que hi treballen, la transparència en la informació i el consens a l'hora de prendre decisions (sense que en cap cas puguin prevaldre els interessos particulars per sobre dels col·lectius).

Es tracta d'una metodologia de treball que implica tota la institució. El sistema de funcionament es basa en unes *comissions* on hi participen els interns que han estat escollits democràticament per tots els interns del mòdul, el personal d'interior i el personal de tractament. L'objectiu final d'aquestes comissions és la millora de convivència al mòdul. El sistema de funcionament es recull a la Llei Orgànica General Penitenciària (LOGP) i al Reglament Penitenciari (RP), on s'esmenta la possibilitat de participació de la població interna per tal de facilitar una vida en

llibertat satisfactòria. La participació dels interns, en concret es preveu a l'article 61 de la LOGP i al capítol VI del títol II del RP.

A nivell psico-emocional, donat que els MPiC suposa obrir els espais, això té una incidència positiva a l'estat d'ànim de les persones internes, perquè els ofereix llibertat de moviment, ocupació i participació. També, donar veu als interns permet implicar-los en el seu tractament i, per tant, que es dotin d'autonomia i responsabilitat.

Tenint en compte que la implementació d'un model com el que s'està descrivint suposa un canvi total respecte al que tot l'entorn penitenciari està acostumat, apareixen resistències tant dels interns, com del personal de vigilància com del personal de tractament.

La proactivitat dels interns és necessària perquè el MPiC comporti per aquests els resultats desitjats, però no se'ls obliga en cap cas a participar i actuar de manera activa (al contrari del que succeeix als mòduls de respecte dels CP del territori AGE). Sí se'ls obliga a complir la normativa i amb els acords als que s'arribin a les comissions, però si no participen no se'ls farà fora (sí serà així si contravenen la normativa o entorpeixen el bon funcionament del mòdul). A Catalunya, pots o no participar, però tens la opció.

Per al personal de tractament, emprendre un projecte d'aquestes característiques suposa més feina que a un mòdul ordinari. L'article de Marta Llorach realitzat l'any 2021 (Llorach, 2021) tracta aquest àmbit a un dels seus apartats, i destaca que aquests professionals manifesten que treballen més a gust perquè l'ambient és més relaxat. Quant al personal d'interior, una part d'aquests no veu amb bons ulls consensuar algunes decisions directament amb els interns, establint una relació horitzontal amb ells. Fonamentalment, això es deu a que els dona la sensació que, si ho fan, estaran perdent autoritat i acabaran imposant la seva opinió als presos.

El Model s'ha de basar en igualtat, respecte, rigor i transparència. Segons el programa marc del Model de Participació i Convivència dels Centres Penitenciaris de Catalunya, l'adopció d'estratègies de participació i convivència incideix de manera molt significativa en la millora de la implicació i motivació dels interns en el seu programa d'intervenció individual (PIT) i contribueix també en línies generals a l'objectiu general dels Centres Penitenciaris: la reinserció.

Per tant, en línies generals, aquest model respon a la premissa que l'aprenentatge a partir de normes de consens permet la interiorització de valors prosocials, que fomenten alhora el compromís amb la comunitat. Un cop l'intern està començant a adquirir aquesta classe

d'habilitats, se li hauria de dissenyar un projecte personal per quan surti en llibertat (on hi tindrà molt pes la família o la xarxa social d'acollida amb que compti).

De totes maneres, no cal deixar d'apreciar que aquesta idea és molt difícil assolir-la dins l'entorn d'un CP per les condicions, l'espai i els recursos amb que es compten. És per això que pretenen assimilar-lo al màxim possible a la vida en societat, on tothom hi té veu, les persones es relacionen de manera cordial i cadascú és responsable dels seus propis actes. Només així i no considerant al reu com un subordinat de les ordres d'algú altre se li podran inculcar valors comuns i congruents amb la vida en societat.

Els agents que participen en el MPiC són el personal de tractament, els funcionaris d'interior, els equips especialitzats (com podria ser el CIRE, que és l'empresa del Departament de Justícia de la Generalitat que s'encarrega de facilitar la reinserció laboral dels condemnats a penes de presó), entitats col·laboradores i de voluntariat que fan activitats dins la presó, l'àmbit d'execució penal dels serveis socials, la família, l'entorn social i l'intern (el treballador social és qui fa possible que existeixi el nexa entre les entitats col·laboradores i les famílies). En tant que sigui possible, cal la màxima continuïtat i estabilitat dels professionals i dels interns perquè es pugui crear un espai de confiança on predomini el diàleg.

Posant èmfasi en la presa de decisions, la regla dels MPiC és el diàleg, tant a les comissions com fora d'elles (més endavant s'exposarà què són les comissions). Mitjançant el diàleg, s'ha d'assegurar el respecte entre iguals i que les decisions es prenguin de manera horitzontal evitant que algú tingui més poder que altre (sense donar marge a imposicions). És per aquesta raó que la relació entre els professionals del ModPiC i els interns ha de sustentarse en l'acceptació, confiança i empatia. De nou, es fa visible la necessitat que els professionals s'impliquin en la seva tasca i que potenciïn el treball col·laboratiu.

La normativa regimental dins els MPiC és la mateixa que a la resta de mòduls. El que canvia és que en els de participació i convivència, aquesta normativa s'aplica d'una manera més flexible (només en algunes matèries) i que les decisions es prenen en comissions. La flexibilització permet un millor clima social i, per tant, una reducció dels conflictes i l'estrès (l'hostilitat es veu atenuada).

Els avantatges que ofereix el MPiC són fonamentalment relacionats amb els efectes positius conseqüència de la participació activa, responsabilitat i millora de qualitat de vida dels interns. Els estudis criminològics realitzats en relació a la participació activa demostren que aquesta té una incidència positiva en aquests. Participar en activitats que es desenvolupin dins la presó,

així com en la presa d'algunes decisions és una forma d'adaptació a la vida de presó, és una resposta de comportament positiu (proactiu) a presó. D'una banda, tenim la participació en activitats o programes (cada intern decidirà si fa un ús efectiu i eficaç dels programes o si només els fa per no avorrir-se) i d'altra banda, la participació dels interns en el disseny i la posada en pràctica d'activitats o projectes. Totes dues apareixen als ModPiC, però la segona està especialment relacionada amb aquests, perquè implica una especial implicació i responsabilització dels interns.

Seguint amb estudis criminològics existents en aquest camp, l'estudi realitzat per Jordi Enjuanes i Escribano (Enjuanes i Llop & Escribano Segura, 2019) mostra que la implementació de MPIC suposa millores quant a la qualitat de vida dels interns i quant a les dades de reincidència. Això és perquè, a més d'incidir en els factors marcats per l'etiologia delictiva, es transmeten valors socials positius que enriqueixen les competències per tornar a la comunitat (la qual cosa suposa un millor procés de reinserció).

Un cop exposades les línies generals dels mòduls de respecte i dels ModPiC, a continuació s'il·lustren en detall els específics *mecanismes de participació* del MPiC

Les persones internes s'organitzen en cinc càrrecs. Considero convenient començar l'explicació de cadascun d'ells parlant del delegat de mòdul i els promotors cívics. A tots els càrrecs, els interns es presenten voluntàriament però adquirint el compromís d'actuar altruïstament.

El *delegat de mòdul* és un intern que actua en representació de tots els que hi ha al mòdul. S'escull democràticament entre tots ells. Assisteix a la comissió general del centre i a les comissions per presentar les propostes que han decidit entre els interns.

Els *promotors cívics* són interns que s'encarreguen de rebre i acompanyar als que acaben d'entrar al mòdul perquè es puguin integrar satisfactòriament (durant els primers mesos els acompanyaran i encoratjaran a participar als grups de treball perquè es creï un vincle unificador). En el cas dels *promotors cívics*, abans de poder accedir al càrrec, han d'haver superat el curs del Programa Marc d'organització curricular.

També existeixen els càrrecs de *president de la comissió* de mòdul (qui compta amb un secretari), de *portaveu de les comissions* (les representen, dirigeixen i dinamitzen) i de *dinamitzadors d'activitats*. Aquests últims són un grup de reus que s'encarreguen de gestionar l'espai on es duen a terme les activitats de lleure i de tractament i el desenvolupament d'aquestes. Han de procurar que l'espai sigui l'adient, que la resta d'interns estiguin motivats

per participar en les activitats i, si hi ha alguna qüestió que impedeix la correcta execució de l'activitat, solucionar-la.

Quant als òrgans de participació, trobem la comissió general del centre, els grups de gestió, els consells de mòdul i les assemblees. Cadascun d'aquests òrgans té la seva funció, que es recull al Programa Marc del MPiC (Departament de Justícia, 2021).

A llarg termini, es pretén integrar aquest model dins el Pla funcional de tots els Centres Penitenciaris progressivament però en forma d'universalitat adaptada. Això significa que el model s'integrarà en tots els Centres a nivell general, tots reconeixeran i adoptaran els elements i estàndards bàsics, però el desenvolupament i l'adaptació plena del model es farà segons el moment i les característiques de l'establiment penitenciar de què es tracti.

S'ha de posar de relleu que no es pot caure en pensar que el context penitenciar és completament modelable i que el projecte es podrà desenvolupar perfectament en qualsevol context, perquè no és així. No hi ha una sola realitat ni una sola resposta. Tampoc perquè un mòdul passi a ser de participació i convivència desapareixeran els conflictes, es tracta de reduir l'amenaça al mínim i aconseguir que els interns compleixin les ordres perquè saben que és el que els convé, tant a ells com a tots per l'ambient que s'aconsegueix.

3. EL ROL DELS FUNCIONARIS DE VIGILÀNCIA ALS MÒDULS ORDINARIS

Després d'aquesta explicació teòrica general, respecte dels ModPiC, em centraré en el rol dels funcionaris de vigilància (també anomenats funcionaris d'interior, i d'ara en endavant, FV)

El motiu principal per estudiar aquest col·lectiu és la rellevància que tenen per l'intern en la seva vida interna. La manera com els FV tracten als interns és clau per la percepció d'aquests quant a les condicions de l'internament. També sabem que el que més positivament valoren els interns quan són preguntats per les condicions de vida a presó i la qualitat d'aquesta és la relació que tenen amb els funcionaris. Una mala relació funcionari-intern pot arribar a ser determinant per al bon o mal compliment de la pena i, per tant, a llarg termini, pot estar relacionat amb la reincidència de l'individu. L'apropament dels funcionaris als interns també genera la possibilitat dels primers de conèixer millor les necessitats i mancances que els segons presenten i poder actuar de la manera més eficient possible. I aquesta informació, remetre-la als professionals de tractament.

La Dra. Cristina Güerri assenyala a la seva tesi (2019) els diferents rols que poden tenir els funcionaris de vigilància dins un mòdul. Estan íntimament relacionats amb les tres funcions dels CP com a estructura, que són assistir, retenir i custodiar i reinserir als interns. El primer dels rols és el regimental, la clàssica funció del vigilant de mantenir l'ordre (la manera en que això es faci tindrà conseqüències tant en la legitimitat de la institució com en el benestar dels reus). El segon és l'assistencial, consistent en prestació de béns o intermediació en la resolució de problemes institucionals. Finalment, la contribució dels funcionaris d'interior al tractament dels interns (rol reinsertador) es conceptualitza diferentment segons el país de que es tracti (en alguns països, hi ha funcionaris de vigilància que són funcionaris-tutors i formen part del procés de reinserció, mentre que en d'altres, com és el cas d'Espanya, no són tinguts en compte en aquest àmbit).

Tot seguit s'apuntaran una sèrie de qüestions generals relatives al rol del funcionariat d'interior als ModPiC.

La vida dins els Centres Penitenciaris es regeix per la normativa penitenciària aplicable i per una sèrie de normes no escrites que qui no ha passat mai per un establiment penitenciari té la oportunitat de conèixer gràcies als estudis que es fan d'aquestes institucions totals o testimonis de qui sí hi ha estat o hi treballa. Per a que un ModPiC funcioni correctament i realment es diferenciï dels mòduls ordinaris, aquestes normes no escrites s'han de trencar, per a que tot sigui

el més sincer i transparent possible. Però aquesta no és una tasca fàcil, perquè es tracta de regles fortament arrelades i imperants en els Centres Penitenciaris que, d'alguna manera, pretenen salvar la vulnerabilitat de les persones privades de llibertat.

Una d'aquestes regles no escrites és que hi ha una barrera entre els funcionaris de vigilància i les persones internes. És a dir, hi ha entre aquests dos col·lectius una relació mínima i cordial però res més. Els que més resistents són de tots dos són els presos, mostren molta resistència a treballar, parlar i consensuar amb el personal de vigilància. Rere aquesta resistència hi ha la por a que rebis represàlies de companys internes perquè que et vegin amb un funcionari de manera amigable pot donar a pensar que reps tractes de favor. Per arribar a poder canviar aquesta concepció, s'ha de primer crear un bon clima social col·lectiu al mòdul, ha d'haver un ambient distès i desenfadat. Un cop es tingui això, es podrà després procedir a, paulatinament, fomentar les relacions entre penats i funcionaris.

Sovint el que provoca el canvi i l'acceptació al contacte freqüent amb funcionaris és la manera que tenen de funcionar els ModPiC. El mer fet que un dels eixos organitzatius siguin les comissions ja força a canviar aquesta concepció. Les comissions són espais de diàleg on cadascú (interns, personal de regim i personal de tractament) pot exposar les seves visions i punts de vista sobre el mòdul i entre tots intenten arribar a consensos sobre el que estaria bé per tots.

Per tant, a mode de síntesi, pel que fa als penats, podem dir que les resistències dels presos es van superant a mida que el ModPiC va prenent forma, s'assenten les bases d'aquest i es comencen a veure els primers resultats.

Tot i que els que més resistents a vèncer la barrera entre funcionaris i interns són aquests últims, els funcionaris tampoc volen relacionar-se amb ells. En un primer moment, quan es va implantar per primer cop el model de participació i convivència, la gran majoria de funcionaris de règim eren reacis a aquest model, perquè ho interpretaven com que haurien de deixar que els interns fessin el que ells volien i que, per tant, perdrien poder.

El que menys accepten, segons l'estudi realitzat per Marta Llorach l'any 2020 és la horitzontalitat a l'hora de prendre decisions, que ningú tingui més poder que els altres per decidir quina decisió es pren. Els funcionaris que ja porten un temps treballant en aquesta tasca estan molt acostumats a desenvolupar la seva feina d'una manera determinada, i saben que si ho fan com ho porten fent durant anys, tindran el mòdul controlat, i això és el que els fa no voler canviar. Ells són els garants de la seguretat i règim interior, i donant més veu als interns

tenen la sensació que l'ordre se'ls pot escapar en qualsevol moment. En realitat, el que aporta als funcionaris de vigilància treballar a un mòdul on està implantat el MPIC és ser *l'autoritat moral*, que és molt més difícil d'adquirir que l'autoritat disciplinària (que és el que temen perdre entrant a un ModPiC) i que dona molt més poder que aquesta.

La implicació de tots els que hi participen és clau perquè tota la resta pugui aparèixer. Sense implicació de totes i cadascuna de les persones que hi participen no serà possible crear un bon clima, que farà que tampoc es pugui fomentar l'autonomia i la responsabilitat i que impossibilitarà el correcte desenvolupament del programa individual de tractament. Tenint en compte la importància de la implicació, no serà viable iniciar un projecte de ModPiC si els funcionaris de vigilància no entenen el canvi com quelcom que pot sumar i si no s'implicaran en que així sigui. Els funcionaris de vigilància, al ser els que més temps estan al mòdul, els que més en contacte estan amb els interns i els que més nombrosos són a tot el Centre, tenen molta influència sobre l'energia i ambient del mòdul. La idea existent rere la importància de la implicació no és altre que funcionar com a model per als interns, perquè si aquests se n'adonen que els que els vigilen no es prenen seriosament la seva tasca, menys ho faran ells.

Per al bon funcionament d'un MPIC, és essencial la participació de tots els agents que hi formen part. Quant als funcionaris de vigilància, que són el cos de treballadors que per aquest treball ens interessem, per fer una primera aproximació d'aquests, em basaré en l'apartat que en parla del treball de na Marta Llorach que explora el paper de l'activitat física als MPIC.

El personal de tractament i el de règim han d'anar de la mà per tal de fer complir els eixos i objectius que componen el model de participació i convivència. El rol dels funcionaris de vigilància és especialment important en les presons catalanes perquè en aquestes, ells estan en contacte directe amb els interns, la qual cosa fa que s'hagi de considerar, estudiar i guiar el seu rol dins els MPIC.

El funcionari de vigilància és qui pot introduir els fets positius, que després repercutiran en la valoració que es faci del SAM⁵.

⁵ El SAM és el sistema d'avaluació i motivació continuada, independent i complementari al PIT (programa individualitzat de tractament) que s'usa per motivar i encoratjar als interns a participar en les activitats que es fan al Centre (que no són les de tractament). Els funcionaris de vigilància seran qui incloguin els fets positius als expedients dels interns, que després, a l'hora de revisar el SAM, seran valorats per l'equip de tractament positivament. Els fets positius es solen considerar quan els interns fan qualsevol cosa pel bé del mòdul però de manera voluntària (per exemple, netejar alguna cosa que havia quedat bruta sense que algú li ho demani)

L'aportació del personal de règim en els MPIC no es queda exclusivament en l'observació i vigilància, sinó que incideix en d'altres aspectes i, en general, la feina que han de fer és major (perquè han de tenir més coses en compte que la simple convivència ordenada). A mòduls ordinaris, aquests treballadors solen estar a l'expectativa, esperant que passi alguna cosa per intervenir, però si no passa res no se solen moure. En els MPIC no és així (només el fet de participar en les comissions ja ho canvia tot). Aquest augment de feina comporta conseqüències positives quan té els seus fruits, i és que quan és així, es genera un millor clima de treball, la qual cosa ho facilita tot.

Precisament per aquest canvi de feina que suposa treballar a aquesta classe de mòduls, si el funcionari no està a gust o no s'adapta a la nova metodologia, pot canviar de mòdul. És important designar als professionals idonis. Alguns funcionaris que treballen a ModPiC afirmen que per treballar a aquesta classe de mòduls, s'ha de ser proper, conèixer als interns fins al punt de poder-los preguntar qüestions relacionades amb el seu dia a dia i escoltar-los molt. Conèixer als presos que tens sota la teva custòdia permet que, si hi ha alguna qüestió a solucionar o resoldre (sigui o no conflictiva) ho puguis fer tenint en compte el caràcter i debilitats de la persona i, per tant, el més convenient per a aquesta i per al mòdul en general. Això ens remet de nou a la idea de flexibilitat en l'aplicació de normes regimentals.

Com ja s'ha mencionat amb anterioritat, l'objectiu d'aquest treball és analitzar el rol dels funcionaris d'interior als ModPiC i la hipòtesis que presento és que *els funcionaris de vigilància que treballen a ModPiCs estan més satisfets amb la seva feina i treballen més a gust pel clima social que es genera a aquests mòduls*. A continuació presento l'opinió dels professionals entrevistats per poder complir l'objectiu del treball.

S'han realitzat un total de sis entrevistes. Una a una funcionària d'interior de Brians II (FV1), una altra a un funcionari d'interior de Quatre Camins (FV4), una altra al cap de serveis de Quatre Camins (CAP1), una altra al cap de serveis de Lledoners (CAP2) i dues entrevistes a dos funcionaris d'interior de Lledoners (FV2 i FV3).

Tot seguit s'exposen els resultats d'aquestes, buscant respondre a la hipòtesi i il·lustrar la tasca d'aquests professionals a aquests mòduls.

4. OPINIÓ DELS FUNCIONARIS DE VIGILÀNCIA

Abans de parlar de la tasca del funcionari considero rellevant posar de relleu el context en el que es treballa i que la seva feina no depèn en exclusiva d'ells mateixos, sinó que hi té força importància l'intern i l'actitud que aquest presenti. La feina dels FV, tant sigui la que fan als mòduls ordinaris com la que fan als ModPiC, dependrà en bona part del tipus d'interns i de les característiques que aquests presentin. Per posar un exemple, no és el mateix treballar amb interns amb toxicomanies (als quals hi ha certes coses que no els pots exigir perquè encara no estan preparats) que amb interns que han gaudit d'uns quants permisos i esperen ser classificats en tercer grau aviat. Tot i que a aquest treball no es diferencia la feina dels FV en funció de l'intern amb el qual treballen, crec important realitzar aquesta apreciació.

Els resultats s'estructuraran en els diferents temes sorgits a les entrevistes i que són claus per poder comprendre la realitat dels FV als ModPiC.

4.1 ¿Estan obligats a treballar a aquests mòduls?

Ningú és obligat a formar part d'un ModPiC, ni cap intern ni cap treballador. En el cas dels FV, perquè treballis a un mòdul així, cal que el cap d'unitat (d'ara en endavant, CUSI) t'esculli. Ell és qui té la potestat sobre qui treballa a les unitats que ell gestiona. El que sol succeir és que, o bé no tenen un mòdul assignat i cada dia treballen a un diferent segons on falti gent, o que treballin permanentment a un altre mòdul però el CUSI hagi vist com treballen i els proposi formar part d'un ModPiC. Front aquesta proposta, el treballador decidirà si canvia o no de mòdul. En cas que acceptés, el CUSI comunica el canvi al Consell de Direcció i aquests l'anoten. Això és així a tots els CPs catalans menys a Lledoners, on tots els mòduls són de participació i convivència (a excepció d'un, que és el departament especial de règim tancat).

No han de realitzar cap formació per treballar a un ModPiC, els entrevistats afirmen que la manera de funcionar d'aquests mòduls la solen aprendre veient com els que ja hi eren abans treballen i en base a les instruccions que reben per part del CUSI. Per tant, aprenen en base a la imitació i l'experiència.

Ara bé, ¿i si el CUSI vol fer fora a un FV d'aquell mòdul? Aquesta va ser la resposta de la FV1:

“De la mateixa manera que el CUSI decideix qui estarà al seu mòdul i qui no, també és qui decideix si expulsa a un funcionari d'aquell mòdul. Si el funcionari està malament a un mòdul i no desitja continuar-hi, primer li comenta al CUSI que voldria anar a un altre lloc, però si no hi ha una bona relació amb aquest, pots comentar-li-ho al

subdirector d'interior i aquest pot treure't l'assignació". A aquestes paraules va afegir que l'expulsió, forçosa o voluntària d'un mòdul ha de ser sempre justificada, si fan fora a un treballador ho han d'argumentar, i si algú vol canviar de mòdul, ha de tenir raons de pes, no existeix la possibilitat d'escollir un mòdul arbitràriament.

4.2 ¿Com són les relacions entre FV i interns?

El dia a dia d'un FV i les seves funcions no canvien substancialment perquè treballin a un ModPiC, fan el mateix que a la resta de mòduls, el que canvia són l'existència de les comissions, la manera en que se solucionen els conflictes, les relacions entre presos i funcionaris... Donat que són aquestes diferències les rellevants per aquest treball i tenint en compte els fonaments del MPiC exposats a l'apartat 2.2, seguidament detallaré allò més important traslladat per part dels FV entrevistats.

En primer lloc, tots ells posaven de relleu la importància, per tal que el Model tingui els fruits esperats, que la relació entre els interns i el personal de vigilància sigui positiva i distesa. Els FV han de tenir una actitud proactiva, han d'apropar-se als interns i acompanyar-los, i els interns han de deixar que així sigui. Aquesta millor relació permetrà, d'una banda, que els treballadors puguin conèixer més als interns (i per tant la gestió del mòdul serà més senzilla) i que la resolució de conflictes sigui menys agressiva i més dialogant. La següent citació de l'entrevista amb la FV1 exemplifica això últim:

"Hi ha normes generals que s'han de complir a tots els mòduls com, per exemple, dins el menjador, els interns no poden dur, ni ulleres de sol, ni gorres, ni res que ocultï part del seu rostre. Si es veu a un intern incomplint una d'aquestes normes, a un mòdul ordinari se li dirà d'una forma, i a un de participació i convivència, d'una altra. [...]. Al de participació i convivència, no se li escriurà un advertiment⁶ d'entrada, sinó que de manera amigable, se li dirà que ja sap que no pot dur aquests accessoris al menjador i que si us plau se'l tregui (no se li diu de males maneres perquè si fos així, podria revolucionar-se tot el mòdul i no és l'objectiu)"

Aquesta relació positiva entre FV i interns farà que el clima del mòdul sigui millor, perquè els interns no estaran a la defensiva i tampoc els funcionaris treballaran amb la presumpció que els reus els estan amagant quelcom. És aquest context el que permet que la funció del vigilant vagi

⁶ Suposa recollir la incidència per escrit, i que aquesta s'adjunti a l'expedient del pres. Quan n'acumulen tres, se'ls aplica una sanció.

més enllà. La diferència està en la comunicació fluida amb l'intern i l'ambient que això genera al mòdul. Evidentment, perquè així sigui, no només han de posar de la seva part els FV, sinó que també els interns. De totes maneres, tot i que el funcionari ha de ser proper, sempre ha de deixar clara l'existència de límits infranquejables i que no són ni amics, ni familiars, ni companys dels interns, sinó que hi són per oferir-los formes positives d'interacció (donar-los eines perquè es puguin relacionar conforme als valors imperants a la societat).

Si bé és cert que aquesta classe de relacions són clau, la majoria de FV no estan disposats a treballar d'aquesta manera perquè no creuen en el model, són més restrictius i no volen perdre autoritat, i algunes direccions dels CP tampoc hi creuen i no donen prou eines per fer complir el MPiC. El FV2 deia el següent en relació a aquest punt:

“Lluites contra els companys i contra les direccions, perquè volen uns resultats que a la pràctica no es poden aconseguir perquè no faciliten els mitjans necessaris perquè així sigui. És el gran mal del model de participació a interior... falta convenciment que és un model pròsper a tots els estrats. Si els de dalt no s'ho creuen, és difícil que puguin creure-s'ho els de baix perquè no els transmetran la idea correctament”

Per tant, és molt important, en primer terme, que la direcció hi cregui en el model, i sàpiga transmetre a les persones a qui dirigeix la idea que el model és pròsper i funciona. Tot i que això és clar, és tant necessària una direcció clarivident que sàpiga cap on vol anar i ho transmeti clarament als seus treballadors, com una plantilla que sigui capaç d'aprendre i ensenyar (als companys nous). El FV2 mencionava el següent:

“Com més clara sigui la direcció, menys afecta un funcionari dissident amb el MPiC, per això és tant important que hi hagi un concepte clar de cap on es volen tirar les coses. Després es podran polir, modificar o discutir, però la direcció clara s'ha de tenir”.

4.3 ¿Tots els funcionaris s'adapten de la mateixa manera a aquesta metodologia de feina?

Pels testimonis dels professionals entrevistats, s'arriba a la conclusió que hi ha FV que de cap manera s'adapten a la manera de funcionar dels ModPiC per les resistències que presenten, altres que els és molt fàcil l'adaptació per la seva forma de ser (tenen una personalitat més oberta al diàleg i a les relacions) i altres a qui d'entrada no els convenia la idea però que amb el temps han vist que és una millor manera de treballar. Aquesta última situació és la del FV2,

qui explicava que per ell va suposar un sotrac moral passar de no voler tenir cap comunicació amb els interns més enllà de les estrictament necessàries a haver-se d'apropar a ells. El seu procés d'adaptació va consistir en imitar el que veia, que si allà funcionaven així, ell no podia fer altra cosa que no fos treballar com ja ho feien els que estaven allà. Paral·lelament a aquest procés de copia, estava el procés interior del funcionari, que ell l'explica així:

“En primer lloc, feia aquella classe de feina perquè em veia obligat a fer-ho per anar en la mateixa direcció en la que anaven els meus companys de mòdul, després perquè com ho havia començat a fer, ho havia de seguir fent, i després perquè em va passar a agradar treballar d'aquella manera. Aprens constantment del model, i mai en saps prou, cada dia aprens coses noves.. però és difícil canviar el xip”.

4.4 ¿Hi ha uns trets comuns a tots els FV dels diferents ModPiC?

No podem parlar d'un prototip de FV amb unes determinades característiques que funcioni en tot cas i determini qui pot i qui no ser un bon FV a un ModPiC. Hi ha característiques generals, que s'aclariran en línies posteriors, que facilitaran la feina dels FV, però no són estàtiques. No podem parlar de prototips perquè es tracta de persones, en un moment i contextos determinats, sota una direcció determinada, en relació amb altres persones que també tindran els seus móns interiors. El FV ideal per un mòdul canviarà segons el CP, el moment històric i social que es visqui, els interns que hi hagi al mòdul... El FV3 en parlava d'això dient:

“Més que buscar un cert caràcter i una forma de ser i que tothom s'hagi d'adaptar allà amb el conseqüent desgast emocional que suposaria, al final, allò important és que hi hagi la figura del cap d'unitat i que dins l'equip de treballadors, els diferents egos no competeixin per veure quina manera de treballar s'ha d'imposar per sobre de les altres. Si dins un mòdul hi ha quatre FV, si tots són iguals, tots quatre accediran als mateixos interns, però això no és el que interessa, sinó que es tracta que entre els quatre arribin al màxim nombre d'interns possible. [...] S'ha de deixar que les diferents formes de ser es combinin sense que es doni més pes del compte a una que a una altra. El que ho canvia tot són les ganes de treballar i creure en el MPiC”

És un àmbit on l'experiència és clau. Segons els entrevistats, no seria útil rebre una formació estrictament teòrica (però sí cal aprendre la filosofia i els eixos principals del MPiC) perquè com saber gestionar mòduls així és quelcom que s'aprèn a través de la pràctica, el temps, l'observació i l'experiència.

Front la idea que es concep per gran part del cos de FV que es perd l'autoritat, cap dels professionals entrevistats està d'acord amb aquesta afirmació (no amb el fet que no existeixi, sinó amb el fet que efectivament es doni aquesta pèrdua). De fet, creuen que el que passa és tot el contrari, que es guanya una major i més real autoritat i de forma no violenta. Amb el MPiC es guanya l'autoritat a través de la paraula, la justícia, el diàleg i l'actitud. Els funcionaris es guanyen el respecte dels interns perquè els tracten de manera igualitària i amb respecte, compleixen amb la seva paraula i no són injustos amb ells. I aquesta és la autoritat que es pot aconseguir a un ambient democràtic on les relacions entre els agents són transversals. El FV2 deia:

“Els millors resultats arriben quan els interns entenen el perquè de l'autoritat dels interns i de la normativa. La societat té una sèrie de normes, els interns ho estan per no complir-les, i la idea és que surtin del CP sabent-les complir i entenent-les”.

La FV1 també deia:

“[...] ja no hi ha una lluita, sinó que cadascú té el seu lloc i es respecten ambdues posicions. Als ModPiC, els interns interioritzen les normes i les accepten, i això ajuda al seu compliment. [...] Arriba un punt on ells veuen que tenen més a guanyar acceptant la figura del funcionari i deixant-se aconsellar en el que els interessa, que no pas revolucionant-se contra el personal de la presó”.

Tornant a les característiques generals i abstractes dels FV a les que s'han fet referència en línies anteriors, segons els entrevistats són les següents: disposició a ajudar, escoltar i apropar-se a l'intern, capacitat empàtica, saber interpretar als interns i, per últim però no menys important, capacitat de treballar en equip, perquè tant el grup d'interior com el de tractament ha d'anar a una. Les relacions dins un ModPiC són transversals, i això es demostra a les comissions, on tothom té la mateixa veu i qualsevol hi pot participar (sense estar obligat en cap cas).

4.5 ¿Quin és el paper dels FV a les comissions?

Quant a les comissions, el principal paper dels FV és decidir si la proposta que es discuteix és viable o no per al mòdul (en termes d'ordre i seguretat) i si és contrària o no a la normativa penitenciària. Els FV són els encarregats de garantir la seguretat i la correcta aplicació de la normativa i, per tant, hauran de posar fre a les idees que se surtin de la legalitat o la viabilitat. A més d'això, poden també fer propostes, ajudar a la dinamització de la reunió, proposar canvis

a la proposta que algú altre ha presentat... En cas de contradiccions entre professionals de l'equip, el FV2 comentava:

“Si es dona una contradicció entre l'opinió dels professionals de tractament i la dels d'interior (sent ambdues postures vàlides i possibles), depèn del tipus de proposta que sigui i qui l'hagi proposat, acabarà tenint més pes una opinió que una altra, però en cap cas es pot parlar de posicions jeràrquiques, sinó que totes les veus tenen el mateix valor. Si es fa una proposta que va més enllà del mòdul, haurà de ser aprovada per direcció”.

El CAP2 feia èmfasi en els beneficis de les comissions:

“Conèixer un mòdul, i les comissions és un lloc on es pot conèixer molt bé el mòdul... Et posaré un exemple: els interns venen i et diuen que últimament el menjar no els agrada, el fet de saber que els interns s'estan queixant del menjar et permet saber quin problema s'està produint en aquell moment dins el mòdul. El benefici directe d'una comissió és conèixer personal i individualment quines poden ser les principals queixes d'un mòdul que facin o evitin que es produeixi una alteració regimental greu”.

4.6 ¿Els satisfà el rol que tenen a aquests mòduls? ¿Treballen a gust?

Tots els entrevistats han respòs de manera similar en relació amb aquest aspecte. El clima social que es genera a un ModPiC fa que els FV treballin més a gust i la seva feina els satisfaci. La línia que separa els interns i els professionals es fa menys violenta en el cas dels MPiC, la tensió que pot haver sense el model comparada amb la que pot haver amb el model és molt diferent.

La feina dels funcionaris d'interior, amb el pas del temps, sol deixar de ser motivadora, i els treballadors acaben cansats de treballar a un ambient tens i fred. Aquest cansament, a opinió del CAP2 i del FV4, porta a que es jubilin amb un mal gust de boca, i que durant els últims anys de la seva carrera professional, facin pitjor la seva feina. Per a poder comptar amb un servei eficient i de qualitat, és essencial que el cos de treballadors estigui còmode al seu lloc de treball i pugui renovar la manera com treballa segons les exigències de cada moment. Quan els preguntava per aquest tema, el FV2 i el CAP 2 deien:

“És molt violent i desgasta com a professional treballar lluitant constantment amb qui comparteixes l'espai de feina. Treballar a gust i sense que t'odiïn suposa treballar

d'una manera molt diferent i això es repercuteix tant en els interns com en els funcionaris” (FV2).

“El MPiC et dona la oportunitat com a professional de sentir-te a gust a un entorn que de per sí és hostil i intimidant” (CAP2).

La idea global dels ModPiC és veure a l'intern com una persona abans que un intern (i, per tant, responsabilitzar-lo, donar-li veu, dotar-lo d'autonomia...). La conseqüència d'això, entre d'altres, és la creació d'un bon ambient on hi ha interacció humana i contacte emocional. Per al treballador, cansa més, perquè la implicació és major i, seguidament, es dona més desgast físic i mental, però la satisfacció és major. Els entrevistats prefereixen una cosa a l'altra. La manca de situacions violentes i/o d'agressivitat també és clau per a la satisfacció dels FV:

“Si et pots estalviar segons quines situacions violentes o agressives mitjançant la paraula, arribes millor a casa després de treballar” (FV3).

La següent cita de l'entrevista a la FV1 resumeix a la perfecció la idea d'aquest apartat:

“El clima social existent a un ModPiC fa que sembli que hi ha menys interns, i que estan més controlats i relaxats. La tensió que es viu és molt diferent, perquè com els dones més oportunitat i llibertat (en un sentit molt ampli de la paraula), ells també responen i faciliten la feina dels FV (no deixa de ser un intercanvi d'oportunitats). Diguéssim que hi ha més germanor entre funcionaris i interns, tot i que el funcionari ho segueix sent, segueix donant unes normes les quals no es poden vulnerar, però hi ha més comunicació entre aquest i els interns” (FV1).

Tenint en compte els paràgrafs anteriors, es confirma l'afirmació inicialment plantejada i a la qual es pretenia donar resposta amb aquest treball que feia referència a si funcionaris de vigilància treballen més còmodament als Mòduls de Participació i Convivència perquè en aquests mòduls es crea un clima social positiu i distès.

5. CONCLUSIONS

L'ambient dels mòduls carceraris és molt important per la Criminologia en tant que juga un paper determinant en l'estança del penat al Centre Penitenciari. També és crucial l'autonomia i responsabilització dels interns, perquè els apropa a valors prosocials.

Amb la idea de crear un mòdul alternatiu en que canviessin les dinàmiques tradicionals imperants als mòduls ordinaris dels CP de tota Espanya i establint com a finalitat en tot cas la millora en la reinserció dels interns, es van crear, pels CP del territori AGE, els Mòduls de Respecte, i per les catalanes, el Model de Participació i Convivència.

Tots dos Models comparteixen molts aspectes, i la seva essència és que es diferencien dels ordinaris en que tots els interns es comprometen a seguir una sèrie de normes, se'ls dona més veu i es permet la flexibilització d'alguns aspectes de la normativa penitenciària. Els interns, per tant, poden dir la seva, amb la qual cosa es fomenta la responsabilització, autonomia i el respecte cap a la resta. Els ideals i eixos d'aquesta classe de Models permeten que imperi al mòdul un clima social positiu i procliu als valors presents a la societat.

La diferència entre els mòduls de les presons espanyoles i catalanes és fonamentalment que en el cas de les espanyoles, el compromís exigít per part del CP que actuarà conforme als ideals del Model és més intens. Als CP controlats per l'AGE, se sol demanar als reus que signin un contracte de conducta segons el qual es comprometen a obeir les normes de convivència i la disciplina del grup, així com participar als programes, mantenir una bona relació amb els companys i cuidar de la higiene personal.

Per la incidència del personal d'interior en el dia a dia dels interns, m'he centrat en ells per conèixer la seva tasca concreta als ModPiC i si el millor clima social que es viu en aquests mòduls repercuteix en la seva satisfacció professional. Aquesta última afirmació ha resultat confirmada i s'ha pogut conèixer el rol del funcionariat d'interior a través d'entrevistes.

D'entre els temes sorgits a les entrevistes, els més importants han estat que és el cap d'unitat de cada ModPiC qui escull quins funcionaris vol que estiguin assignats a aquell mòdul (no sent obligatori que aquests acceptin), que la relació amb els interns ha de ser propera i que poden tirar enrere una proposta a les comissions si va en contra de les normes regimentals.

Com es menciona al quart apartat, no es pot parlar d'un prototip de funcionari de vigilància que en tots els contextos funcioni, però sí hi ha unes característiques abstractes que, si concorren, ajudaran al treballador en la seva tasca. Els funcionaris d'interior dels ModPiC haurien de ser

persones disposades a ajudar. Hi ha molts funcionaris que tenen una barrera i són molt conscients de quin és el seu paper al mòdul i quin ha estat històricament. Ha de ser un funcionari que estigui disposat a creuar aquesta línia i intentar apropiarse a l'intern. Ha d'estar disposat a mantenir alguna comunicació amb l'intern (no més enllà de la adequada pel context). També s'ha de tenir molta calma, saber quan t'has d'imposar i tenir en compte en tot moment el lloc on treballes.

Per últim però no menys important, quan s'ha preguntat als professionals entrevistats en relació amb la seva satisfacció treballant a aquest tipus de dinàmiques i si el clima del mòdul els ajuda a nivell personal, la resposta ha estat afirmativa i homogènia. El que han transmès a les entrevistes és que la feina de funcionari d'interior és dura, i desgasta molt. Als mòduls ordinaris (sobretot als més conflictius) es viuen experiències i es treballa d'una manera desagradable a llarg termini per al personal, perquè els dona la sensació que estan constantment lluitant contra un mur. Això fa que no puguin gaudir de la seva feina i que cada cop siguin menys proactius. Ara bé, la diferència apareix amb els ModPiC.

Donat que la implementació del Model suposa un canvi en l'actitud de tots els actors i certa flexibilització de la normativa, l'ambient i entorn del mòdul és diferent. És menys tens i més obert al diàleg i a les bones relacions entre professionals i interns, i això beneficia als FV quant a la seva complaença personal pel que fa a la feina i a que aquesta no els consumeixi tant. La hipòtesi considerada en primer terme, per tant, es confirma.

El MPiC no és d'un model perfecte, ni és la solució a les mancances dels Centres Penitenciaris com a institució, però suposa un primer pas per a avançar en matèria de gestió penitenciària. L'existència d'aquests mòduls és possible, no només perquè hi ha qui creu que una altra presó és possible, sinó que també per la evolució constant de la societat, la qual també es trasllada en l'àmbit penitenciari.

6. BIBLIOGRAFIA

- Alfageme Redondo, S., Quesada Palacios, C., & Dominguez Moreno, A. (2018, gener). Relación entre el factor prisionización y las dimensiones de personalidad de extraversión y neuroticismo de Eysenck. Recuperat 9 maig 2022, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062018000100014
- Camps, J., Gemma, M., & Ferrer, T. (2012). El clima social i emocional en els mòduls de participació i convivència dels centres penitenciaris catalans.
- De Educación, F., & Casado, D. G. (2015). UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID TESIS DOCTORAL Los módulos de respeto: Una alternativa al tratamiento penitenciario
- Departament de Justícia. (2021). Guia metodològica del Model de participació i convivència (MPiC).
- Enjuanes i Llop, J., & Escribano Segura, X. (2019). Experiència de la participació de les persones privades de llibertat en el procés de millora en competències ciutadanes. *Pedagogia i Treball Social*, 7(2), 25-49. https://doi.org/10.33115/udg_bib/pts.v7i2.22315
- Galán Casado, D., & Gil Cantero, F. (2018). Posibilidades educativas en los módulos de respeto. Análisis de un caso. *Revista Complutense de Educacion*, 29(2), 475-489. <https://doi.org/10.5209/RCED.53425>
- Güerri Ferrández, C. (2019). De carceleros a ayudantes: el rol de los funcionarios de interior en los centros penitenciarios españoles. Recuperat de <https://widgets.ebscohost.com/prod/customerspecific/ns000545/customproxy.php?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edstdx&AN=edstdx.10803.668114&lang=pt-pt&site=eds-live&scope=site>
- Departament de Justícia. (s.d.). Programa marc del model de participació i convivència dels centres penitenciaris de Catalunya.
- Departament de Justícia. de. (2011). El model de rehabilitació a les presons catalanes.
- Llorach, A. M. (2020). Ajut a la investigació 2019.
- Llorach, M. (2021). El Model de Participació i Convivència en un centre penitenciari de Catalunya . El paper de l' activitat física i esportiva Marta Llorach i Segalà.

Valderrama Bares, P. (2016). Tema: Colaboraciones RES, Revista de Educación Social.
Recuperat de <http://www.eduso.net/res>.

7. ANNEX: Entrevistes als sis professionals

FV1

Com va arribar a les oposicions i si ha estudiat alguna cosa:

Reglat com a tal, només fins al batxillerat. Va començar la carrera d'estadística però la va deixar a la meitat. Mentre estudiava, el seu pare va aprovar les oposicions a funcionariat de presons. Ell li ha inculcat la importància de tenir una feina estable per no haver d'estar patint, canviant d'empresa i tal. Al deixar la carrera i veure que el seu pare havia aprovat les oposicions, va començar a estudiar del que havia estudiat ell. Va aprovar la oposició a la primera convocatòria però no va ser fins dos anys més tard quan va aconseguir el seu lloc de feina, perquè quan va fer les oposicions, hi havia molts interins que li treien les places. Durant aquests dos anys, va estar treballant d'administrativa a les universitats. No és la feina de la seva vida, no és vocacional, però tampoc s'arrepenteix. No ha estudiat res relacionat amb les ciències del comportament.

Per entrar als MPiC no li han fet fer cap formació extra.

Per entrar a formar part d'un mòdul i ser funcionari de vigilància propi i exclusiu d'aquell mòdul, els caps de mòdul (CUSI) t'han d'escollir. Si ningú t'escull, no tens un mòdul fix i vas rotant pels diferents mòduls del CP, segons les necessitats de cada mòdul i la falta de personal. Perquè t'assignin a un mòdul, necessites l'autorització del cap de mòdul. Aquest, se suposa que et veu treballar, se suposa que li agrada com ho fas (per alguna raó) i aleshores et comenta que et demanarà, que demanarà a direcció que t'assignin al mòdul que ell gestiona, però en cap cas t'obliga. El fet que el CUSI et demani no suposa que directament hagi d'acceptar la seva proposta i tu no tinguis cap marge de decisió, tu pots decidir no acceptar la proposta d'aquell cap i seguir rotant pels diferents mòduls. De totes maneres, si acceptes, la decisió únicament és del CUSI (és a dir, si el CUSI et proposa i tu acceptes, ningú més haurà de dir res més)

De la mateixa manera que el CUSI decideix qui estarà al seu mòdul i qui no, també és qui decideix si expulsa a un funcionari d'aquell mòdul. Si el funcionari està malament a un mòdul i no desitja continuar-hi, primer li comenta al CUSI que voldria anar a un altre lloc, però si no hi ha una bona relació amb aquest, pots comentar-li-ho al subdirector d'interior i aquest pot treure't l'assignació.

Els horaris dels funcionaris de vigilància és de 8 dies. Treballen 3 dies però descansen 5. No treballen sempre els mateixos dies. El primer dia que treballen, només fas set hores i mitjà. El segon, són 15h, de 7 del matí a 10 de la nit. El tercer dia de feina, són 18h, entres a les 14:30h i surts a les 8h del dia següent.

Dia a dia d'un FVP

El dia a dia del funcionari, independentment del mòdul en que es trobi, és bastant similar. Les funcions bàsiques són les mateixes tant si està a un MPiC, com si està a un mòdul de preventius. Tot i que la rutina és la mateixa tant si el torn és de matí com de tarda, exemplificaré la rutina del torn de matí. Entres a l'hora que et toqui, al cap d'un quart d'hora es fa el recompte, que serveix per comprovar que estan tots els interns que han d'estar i en un estat de salut correcte. Després d'això, en primer lloc obres la cel·la dels interns que tenen un destí dins el mòdul i dels que el tenen fora del mòdul, perquè esmorzin els primers. Un cop aquests ja han esmorzat i estan on els pertoca, baixen a esmorzar tota la resta d'interns (a excepció dels que estiguin de baixa mèdica i s'hagin de quedar a la cel·la, o interns que fan ramadà, o interns que compleixen una sanció...).

Per esmorzar, entren al menjador, i en aquest moment sí hi ha diferències entre un mòdul ordinari i un de convivència. A un ordinari, el funcionari és qui dona pas a l'intern dins el menjador, en l'ordre que aquest creu perquè no hi hagi aglomeracions. A un de participació i convivència, el funcionari indica que és hora d'entrar al menjador però no els dona pas, ells arriben a la porta i van seient on volen, sense que sigui el funcionari qui els diu on han de seure. Un cop acaba l'esmorzar, marxen els interns que tenen alguna cosa a fer (tallers) o que han de marxar a treballar, o els que poden circular per tot el Centre lliurement... La resta del dia, els interns que no s'han mogut del mòdul es queden al pati fins l'hora de dinar (a no ser que hagin de fer algun programa), que tornaran a entrar al menjador de la mateixa manera.

Als mòduls ordinaris, només hi ha el pati, mentre que a un MPiC, com a les comissions els interns poden proposar coses que després es decidirà si se'ls dona o no, poden tenir més coses. A un dels mòduls de participació i convivència de Brians, per exemple, a més del pati tenen un gimnàs, una sala amb una Play Station i televisions, una sala d'ordinadors (sense internet però tenen jocs i programes preinstal·lats).

Hi ha normes generals que s'han de complir a tots els mòduls com, per exemple, dins el menjador, els interns no poden dur, ni ulleres de sol, ni gorres, ni res que ocultari part

del seu rostre. Si es veu a un intern incomplint una d'aquestes normes, a un mòdul ordinari se li dirà d'una forma, i a un de participació i convivència, d'una altra. A l'ordinari, se li farà un advertiment, que es recollirà per escrit, on s'apuntarà el que ha passat (quan acumulen 3 advertiments, se'ls ha d'aplicar una sanció). Al de participació i convivència, no se li escriurà un advertiment d'entrada, sinó que de manera amigable, se li dirà que ja sap que no pot dur aquests accessoris al menjador i que si us plau se'l tregui (no se li diu de males maneres perquè si fos així, podria revolucionar-se tot el mòdul i no és l'objectiu).

Per tant, l'horari és el mateix a tots els mòduls, però a un de participació i convivència, l'intern està més entretingut perquè té més imputs. El clima social existent a un ModPiC fa que sembli que hi ha menys interns, i que estan més controlats i relaxats. La tensió que es viu és molt diferent, perquè com els dones més oportunitat i llibertat (en un sentit molt ampli de la paraula), ells també responen i faciliten la feina dels FV (no deixa de ser un intercanvi d'oportunitats). Diguéssim que hi ha més germanor entre funcionaris i interns, tot i que el funcionari ho segueix sent, segueix donant unes normes les quals no es poden vulnerar, però hi ha més comunicació entre aquest i els interns. Tenir una comunicació distesa entre aquests dos col·lectius al pati a un MPiC és possible, però a la resta no (i si ho és, és excepcional).

El tipus d'interns que hi ha als MPiC possibilita la relació menys rígida amb el FV, perquè solen estar més pendents de les ordres que els donen i de complir amb la normativa general.

Paper dels FV, ja no és només assegurar l'ordre i l'adequada convivència...

Realment a tots els mòduls els FV poden arribar a fer tasques relacionades amb el tractament, perquè no només ets un vigilant del compliment de les normes establertes, sinó que acabes fent moltes tasques, sobretot si coneixes a l'intern bé. Acabes fent de conseller, de psicòleg, d'infermer, d'assistent per les coses del dia a dia...

Si el clima del mòdul és millor i els interns no estan a la defensiva, també és més possible que la funció del vigilant vagi més enllà. La diferència està en la comunicació fluida amb l'intern, la relació existent amb aquests i l'ambient general del mòdul és el que permet que el funcionari no només vigili. Perquè així sigui, no només han d'estar implicats els interns, sinó que també els funcionaris.

Als MPiC, els interns es deixen aconsellar, deixen que els diguis que s'han de llevar a una hora determinada, o que han de seguir certes directrius. Aquest és un canvi important, perquè ja no hi ha una lluita, sinó que cadascú té el seu lloc i es respecten ambdues posicions. Als MPiC, els interns interioritzen les normes i les accepten, i això ajuda al seu compliment. Entenen que tenen alguna cosa a guanyar fora i, per arribar a guanyar-ho, han de comportar-se degudament dins, perquè si no ho fan, es retardarà l'assoliment del que vols aconseguir fora. Arriba un punt on ells veuen que tenen més a guanyar acceptant la figura del funcionari i deixant-se aconsellar en el que els interessa, que no pas revolucionant-se contra el personal de la presó. Els interns que entenen tot això i fan aquest procés d'acceptació són els que funcionen als MPiC (aquí és clau la tasca de l'equip de tractament quan examina quins interns es proposaran per a un mòdul així).

Dificultats que ha afrontat per entrar a un MPiC

Ella comenta que cap, que sempre ha estat més còmode a un mòdul així (i ha passat per tots). Per la seva forma de ser, troba molt més fàcil fer la seva feina a un ambient així i amb aquestes responsabilitats i dinàmiques, que no pas en les pròpies d'un mòdul ordinari.

L'alerta no marxa mai, però a un MPiC hi ha moments de major relaxació, no hi ha tanta tensió com a la resta (la qual cosa no suposa que deixis de donar exemple, que sempre ha de ser així). Als ordinaris has de tenir més presència, perquè també l'intern també intimida.

Focalitza que la seva forma de ser l'ha ajudat i la recolza en la tasca que els MPiC li demanen com a funcionària. El que ha trobat són beneficis, quant a la satisfacció que et proporciona treballar a un entorn així.

Si algú no presentés d'entrada la personalitat adient per adaptar-se ràpid a un MPiC, hauria de fer tot el procés però no tindria recolzament per part de la institució perquè fos així. No hi ha res per entrar a un MPiC, la direcció converteix el mòdul en un mòdul d'aquesta classe, però a nivell de la gent que hi treballa, no hi ha res que et faci diferent a la resta, o que hagi de cursar per entrar-hi. El CUSI escull a la gent que està treballant i que ell veu habilitats en ells integrades que funcionen a aquell mòdul (però són coses que tens tu com a persona, són característiques que formen part de tu).

Els FV que treballin a aquests mòduls no han de ser incapaços de mostrar-se fermes i reaccionar com cal quan hi hagi una alteració que ho demani, també han de poder-ho fer, però no ha de ser el seu recurs principal. Han de saber respondre d'altra manera abans de la reacció dràstica. També han de saber els límits de la relació distesa amb els interns (és a dir, no tot val i no tot se'ls ha de permetre pel fet que puguin parlar de tant en tant).

Agradar o no la feina de més que suposa els MPiC:

Ella comenta que a ella sí, per la seva forma de ser.

Funcionari que no sàpigues adaptar la seva feina a l'estil MPiC:

Afectaria tant als funcionaris com als interns. Que tinguis un FV que no vulgui compartir el model de dins del mòdul afecta al corporativisme. Un altre FV no li pot treure autoritat a un altre FV davant d'un intern (una altra cosa és que després, quan estan sols, s'hagi de dir alguna cosa uns als altres).

Que un funcionari no segueixi la idea del mòdul afecta perquè crea molèsties a la resta de FV i a l'intern, perquè no s'entén que uns treballin d'una manera i altres d'altra (no és consonant). Es generaria un conflicte que es trasllada al grup de funcionaris i als interns (que pot ser que s'enfadi, i arribi a alterar l'ordre del mòdul). Afectarà a l'intern que ho estava portant bé i estava dins el seu procés i es revolta perquè no entén el canvi.

Si el cap de mòdul t'ha escollit és perquè ha vist que hi ha quelcom en tu que funciona en aquell context. Forma part del funcionari intentar integrar-se a un món que existeix dins un mòdul i que està predeterminat abans que el nou funcionari arribi.

És diferent si el funcionari arriba quan el MPiC s'està formant que si arriba quan ja porta anys un mòdul sent de participació i convivència. En el primer cas, abans de començar amb la nova metodologia, parlen entre tots per posar en comú allò que faran, i el sentit que li donaran a la seva feina (basant-se en el que se li demana per part del CUSI i la direcció del CP). En el segon cas, en canvi, t'has d'adaptar a una manera preestablerta de funcionar en la que ja s'han posat d'acord la resta de FV (en aquests casos és quan el FV ha de posar de la seva part per actuar en consonància amb la resta).

Per aquesta raó anterior i perquè no hi ha dos professionals iguals, els MPiC varien molt d'un CP a altre. La direcció de cada CP és clau en aquest sentit, perquè marquen

les línies generals. Si la direcció és més laxa i més a favor del tractament, l'actuació dels FV serà diferent.

Creença quant a la filosofia dels MPiC... canviaries alguna cosa?

Sí hi creu. Creu que falta més tractament. Si és de participació i convivència, es participa i conviu les 24h dels 7 dies de la setmana, no pot ser que durant el cap de setmana no hi hagi ningú de tractament que pugui fer la seva feina. El que passa en aquests casos és que durant el cap de setmana els FV fan també algunes tasques dels de tractament. Creu que falta més personal de tractament i que hi siguin més dies a la setmana perquè això no passi.

Les comissions haurien de ser una mica més consistentes, que tinguessin més fonament i tinguessin majors efectes més enllà d'organitzatius propis del mòdul.

Paper del FV a les comissions

Ser-hi i escoltar el que es diu. Ser allà i escoltar el que cada part diu. Perquè pot ser que a nivell de règim, hi ha alguna cosa que s'ha proposat i que no va bé o no és viable, i aleshores és quan els FV actuen i diuen la seva. Els motius de que rebutgin una proposta que s'ha plantejat són diversos, però sempre relacionats amb afectacions regimentals. Per exemple, s'hi poden oposar perquè funcionalment no veuen que arribi a bon port, o perquè ho veuen perillós... Però ells no proposen, qui proposa són els interns i l'equip de tractament.

Tenen dret, però, a participar. En alguns casos, els interns parlen dels FV a les comissions, i en aquests casos, els FV tenen dret a intervenir i donar el seu punt de vista. Els interns tenen dret a queixar-se, però la seva veritat no és l'única, i els FV s'han de poder defensar. Si hi ha una qüestió que a les comissions no s'acaba de resoldre, els FV podran després, si ho consideren oportú, reunir-se per separat per parlar o solucionar el que sigui necessari.

Tot i això, la decisió última quant a les propostes que es facin a les comissions recau sobre la direcció.

Com creus que hauria de ser un FV que treballi a un MPiC

Hauria de ser un funcionari que estigui disposat a ajudar. Hi ha molts funcionaris que tenen una barrera i són molt conscients de quin és el seu paper al mòdul i quin ha estat

històricament. Ha de ser un funcionari que estigui disposat a creuar aquesta línia i intentar apropar-se a l'intern. Ha d'estar disposat a mantenir alguna comunicació amb l'intern (no més enllà de la adequada pel context). Si l'intern et demana o comenta que té un problema amb alguna cosa, estar disposat a proporcionar-li les vies necessàries per arribar a una solució. Has d'estar disposat a treballar apropant-se a la tasca de tractament, que estigui disposat a trencar la barrera. També s'ha de tenir molt calma, no has de tenir poca paciència. Alhora, però, també has de ser seriós i capaç d'imposar-te quan el moment ho demana, perquè no deixes de ser dins un Centre Penitenciari. També has de ser resolutiu.

FV4

Es criminòleg. Sé de què van els mòduls de participació i convivència en un determinat moment i a un Centre concret, amb les característiques i direcció d'aquell centre. Perquè pot canviar en qualsevol moment. Cada maestrillo tiene su librito, i quan arriben noves idees als de dalt, també arriben noves idees per als que treballem per a ells. No és una qüestió neta i fixa, sinó que es va modulant segons el moment i, sobretot, segons l'equip directiu del centre.

La direcció del centre és bàsica, per molt que tinguin unes directrius de la direcció general. Aquí a Catalunya, es vol tenir un model exclusiu i diferenciat de la resta. en tot moment s'han volgut separat. Han hagut moltes idees, algunes són reals, altres utòpiques, unes han prosperat, altres han fracassat... Sempre hi ha el tema de l'estadística

L'estadística és la clau de la mentida. Amb l'estadística, fan que els índexs siguin els que a la direcció li interessa. Com aquí hem volgut ser diferents, hem volgut també fer un model diferent que s'ha anat adaptant. Tothom vol donar sortida als interns, però hi ha idees que al paper semblen molt maques però a la pràctica canvia. Tot i que es prevegin com a mòduls de convivència, com Lledoners havia de ser tot MPiC, alguns funcionaven bé i altres no tant. Els interns també són diferents, no són els mateixos interns els d'ara que els d'abans (i tampoc ho seran com els que vindran després). Plantejaments que amb uns van bé, amb d'altres no (important que el funcionari sàpiga canviar d'estratègies segons l'intern de que es tracti, no hi ha un únic rol de funcionaris als MPiC ni tampoc un perfil estàtic i perfecte, sino que s'han d'anar modulant les situacions segons el moment i el tipus d'intern. No hi ha, per tant, un únic

perfil de funcionari d'interior als MPiC, però sí és important la intel·ligència emocional i la capacitat d'empatia).

El que comporta els mòduls de participació és que l'intern accepta responsabilitats. Hi ha alguns en els quals s'haurà de treballar més perquè no estan acostumats a que així sigui perquè mai s'han responsabilitzat de res però tenen bona predisposició (caldrà anar darrera d'ells però amb límits) i d'altres que ho faran molt fàcil i pràcticament ells s'ho faran tot. Com parlem de persones, és molt casuístic.

La direcció vol triomfar, vol ser la millor d'entre totes. Són persones que intentaran aparentar que la seva manera de gestionar és la millor i que aconseguen els millors índexs, i en ocasions poden arribar a alterar les estadístiques per a que així sigui.

A lledoners, com tots els mòduls són MPiC, ja no hi ha diferències entre FV de mòduls ordinaris i FV de MPiC. Com no hi ha aquesta diferència, dependrà del funcionari que tingui més o menys distància amb els interns, que s'impliqui més o menys i tal. Als MPiC tens més relacions amb els interns, a Lledoners, per exemple, es fan grups d'interns a qui els pertoquen uns funcionaris determinats. Això fa possible una major relació. És una qüestió de feedback. El model on no hi ha distància, com és el català (al territori AGE hi ha més distància).

Depèn de com sigui el funcionari i com faci la seva feina, inclús poden arribar a treballar més els FV que els de tractament. Aquí és molt directe la distància, estàs tota la estona en contacte amb l'intern. T'has de relacionar amb ells per força. Al primer a qui van a buscar si tenen cap problema sempre és al funcionari de peu, perquè és el que té més contacte amb ells, conviuen i participen no només entre els interns, sinó que també amb els funcionaris.

Com hauria de ser un FV perquè pugui fer bé la seva feina a un mòdul així

El primer al que ha d'estar disposat el funcionari és a conèixer a l'intern, i a adaptar la seva feina a ell. També s'ha de tenir en compte que els interns expliquen i argumenten la versió que ells escullen i que els és més beneficiosa, i aquí també el funcionari no pot decaure, també ha de ser conscient en tot moment de amb qui està parlant, del context i del que els interns poden obtenir d'ell. El funcionari ha de ser proper però sempre, quan sigui necessari, deixar clara la existència de distàncies i de límits que no es poden

superar. Si el funcionari detecta que l'intern està mentint (depèn de la mentida que sigui) no només haurà de deixar clar a l'intern que les responsabilitats i prerrogatives que se li donen no són perquè enganyi i les malaprofiti, sino que són perquè creixi, i enganyant als professionals del centre únicament s'enganya a sí mateix i la progressió serà pràcticament impossible.

El primer necessari per tal que el funcionari pugui dur a terme la seva feina és que els interns situats a un MPiC acceptin la sentència, vulguin sortir en llibertat amb més oportunitats i deixin als professionals de presó fer la seva feina. A això també els poden ajudar els funcionaris, però gran part és pròpia de l'intern. Sense que es doni aquest element, serà impossible que existeixi un MPiC i, per tant, el rol del funcionari passa a ser únicament de vigilància.

Abans, fa uns anys, els interns mai acceptaven la culpa i tampoc acceptaven als funcionaris i el seu paper. L'intern no ha de conèixer al funcionari, l'intern ha de reconèixer que el funcionari li pot obrir portes per sortir de la presó i sortir-hi podent viure en llibertat.

Depèn molt tot del tipus de funcionari. És clau el temps durant el qual estàs en contacte amb ells. els FV no estan allà perquè els interns els facin un favor, sinó que han de ser proactius en la seva feina.

A lledoners, com després de provar en un primer moment amb alguns mòduls es van fer tots de participació i convivència, als que ho van fer en primer moment sí els va escollir el CUSI, però a la resta no, per la generalització del model. No els van escollir però perquè tampoc podien, va haver una generalització que va fer que tots passessin a ser MPiC.

FV2

Per ser funcionari, només cal batxillerat o formació professional. Ell va entrar perquè havia cursat batxillerat. Paral·lelament, va estudiar psicologia com un afegit.

Per formar part d'un MPiC no s'explica res més, quan entres a treballar a presons, normalment no t'expliquen res, ningú explica com es funciona. S'arriba al mòdul, i els treballadors que ja estan allà et van explicant la dinàmica i quin és el teu paper, però no són els caps els que t'ho expliquen. Aprens pels companys.

En ocasions, hi ha funcionaris que ja estan fent tasques de FV propis del MPiC però no ho saben.

En el cas de Lledoners, en un moment determinat (després de provar en primer terme amb dos mòduls), es va decidir que tot el centre fos MPiC. Quan això va passar, hi havia un subdirector de tractament que diàriament controlava que la filosofia i idees del MPiC es complissin i corregia els possibles defectes que sorgissin. Passat un temps, aquesta persona va marxar i la resta de l'equip directiu va canviar. Tot i que tot el CP va seguir sent basat en el MPiC, la directiva que va a passar a dirigir el CP no estava tan conscienciada ni implicada en el projecte i això va ser determinant per l'èxit posterior del model.

Hi ha diferents maneres d'arribar a formar part d'un mòdul de participació i convivència (tot i que en principi és el CUSI qui t'ha d'assignar). A Lledoners, com tots els mòduls són així, si vas a treballar allà, et toqui al mòdul que et toqui, serà de participació i convivència. Però no en tots hi haurà el mateix grau de participació i convivència, en alguns els agents estaran més implicats i realment es notarà en el clima social que aquell mòdul és especial i en d'altres no, tot dependrà de la implicació dels agents involucrats.

Quan fas una cosa obligatòria, tothom la fa, li agradi o no, i al final, encara que sigui a la força, hi ha gent a qui li acaba agradant, i hi ha gent a la que no. Quan deixa de ser obligatori, que passa a ser voluntari i no convenç a tothom, canvia cap a malament. Ara mateix, a Lledoners encara hi ha l'ambient de democràcia però el model està en crisi.

Hi ha moltes coses que es recullen a la normativa i als protocols que a la pràctica no es poden materialitzar, pel context i per la manca de recolzament de l'equip directiu.

Normalment ho escullen per tu i després tu tens el dret de demanar el canvi, però en ocasions passa que quan ho fas no t'escolten o van demorant el canvi. Hi ha mòduls més i menys perillosos, el que tampoc pots és demanar estar a un mòdul no perillós, sinó que si t'assignen a un i després no estàs còmode, sempre i quan ho justifiquis, t'haurien de donar el canvi.

Diferències en la tasca comparant entre ordinari i participació: *escoltar molt als interns, es passa molta estona parlant amb ells, i se'ls veu més com a persones que com a interns.*

Canvi de brians a lledoners: *no tant un augment de feina molt accentuat, sinó que important sotrac moral, per la falta de costum. El funcionari menciona que de primeres no estava d'acord*

amb aquella metodologia, però mica en mica va veure la utilitat tant pels funcionaris com pels interns. No creu que sigui més feina treballar a un MPiC que a un ordinari, i si hi ha, és totalment assumible perquè hi ha moltes estones en que no fan res els funcionaris.

Sotrac moral: procés d'adaptació va consistir en imitar el que veia, que si allà funcionaven així, ell no podia fer altra cosa que no fos treballar com ja ho feien els que estaven allà. Paral·lelament a aquest procés de copia, estava el procés interior del funcionari, que en primer lloc feia aquella classe de feina perquè l'obligaven a fer-ho, després perquè ho havia de fer, i després perquè t'agrada treballar d'aquella manera. Menciona que aprens constantment del model, i que mai en saps prou, cada dia aprens coses noves. És difícil canviar el xip.

Dificultats per desenvolupar la feina: *ell s'ha trobat amb través, perquè els companys no es creuen el model (són més aviat restrictius i creuen que no cal escoltar a l'intern) i els directrius tampoc hi creuen i no donen prou eines (com no s'ho acaben de creure, veuen la inversió en tots els mitjans que caldria massa gran i arriscada per un projecte que, al seu parer, no dona tants fruits). Lluites contra els companys i contra les direccions, perquè volen uns resultats que a la pràctica no es poden aconseguir perquè no faciliten els mitjans necessaris perquè així sigui. És el gran mal del model de participació a interior.*

Falta convenciment que és un model pròsper a tots els estrats. Si els de dalt no s'ho creuen, és difícil que puguin creure-s'ho els de baix perquè no els transmetran la idea correctament.

La feina del FV és desagradada, i amb el pas del temps no és motivadora, amb el pas del temps, te'n canses de treballar en un ambient tens i fred, i aquest cansament porta a que et jubilis amb un mal gust de boca i que cada cop facis pitjor la teva feina perquè les situacions violentes no agraden a ningú. La gent que porta molts anys sent FV no té ganes de fer coses noves. El MPiC et dona la oportunitat com a professional de sentir-te a gust a un entorn que de per sí és hostil i intimidant.

Amb la implantació del MPiC se'ls demana que facin coses noves, i que prenguin una actitud proactiva, que parli amb els interns, que se'n preocupin, que els acompanyin al procés rehabilitador... això els funcionaris d'interior no ho veuen d'aquesta manera, ells pensen (la gran majoria) que treballen exclusivament per la seguretat i vigilància dels interns.

Com treballen els funcionaris quan estan convençuts del model i, per tant, la tasca que fan, és una de les solucions a algunes de les problemàtiques que hi ha dins els CP. A opinió d'alguns funcionaris, primer s'hauria d'obligar, i després s'ha de fer bé. Però clar, hi ha 9 CP a tota Catalunya i cada CP entén el MPiC a la seva manera.

Aprofundint més en la tasca: *si parlem d'un mòdul on no hi ha MPiC, si no passa alguna cosa, més enllà de fer els recomptes quan toca i els possibles escorcolls, no fan gaire cosa més que observar als interns. Si és un mòdul on hi ha MPiC, el funcionari decidirà si s'implica o no tant en la seva tasca com el model li requereix (això sempre i quan no tingui els seus caps exigint-li que sí ho faci). És a dir, d'entrada, per ell sol, no ho farà, per les resistències que han existit al llarg dels anys i per la manera en que porten treballant durant tant temps. Si no t'exigeixen un canvi, segueixes fent el que ja feies abans (a no ser que tinguis una personalitat que et faci comportar-te d'una manera molt altruista).*

Beneficis pel funcionariat: *rebaixa de la crispació social al mòdul. Un intern content, agraït i que se sent escoltat no té ràbia ni mania als FV, ni està pensant en malifetes. Canvia molt la relació amb ells. Als MPiC, al contrari del que sovint es pensa, els funcionaris no perden autoritat, de fet, la guanyen, perquè se'ls respecta com a professionals però també com a persones, i aquest afegit és clau per a l'ambient del mòdul.*

Per aconseguir la pacificació del mòdul: *qui té més a fer-hi són els professionals, perquè els interns estan allà i és tasca dels professionals. A l'hora de motivar, la tasca és de tractament. A l'hora de participar, dels d'interior. La resposta que donin a la participació dels interns també és quelcom inherent als funcionaris, que s'hauran de coordinar perquè la resposta sigui unitària i fidel als eixos de mòdul. També, a les comissions, el personal d'interior no té realment l'última paraula, però sí poden descartar per complet una opció presentada pels interns o pel personal de tractament si no és viable per l'ordre del mòdul o per les condicions de l'internament.*

Tampoc és el mateix amb un tipus d'interns que amb d'altres. No és el mateix treballar amb toxicòmans que amb presos per delictes fiscals. Aquí també el funcionari ha de poder-se adaptar a les necessitats que cada col·lectiu presenta.

Caldria una formació prèvia. Et posen a treballar en aquesta modalitat sense saber dinamitzar un grup. Això fa que sigui normal que molts professionals no tinguin ganes de fer això.

Hi ha 3 grans grups de professionals en relació al MPiC, hi ha qui hi creuen, el defensen i l'intenten compartir, hi ha qui no hi creu, però tampoc el critica i l'aplica quan ho ha de fer, i hi ha qui no l'aplica i no està d'acord amb els seus principis.

El MPiC depèn molt del cap d'unitat (CUSI) i equip de tractament, que són els que van a les comissions en tots els casos. Hi ha molts que, encara que no creuen en el model, l'apliquen a mitges perquè se'ls imposa i això fa que es creï una altra manera de treballar, que no és exactament la dels MPiC, però que és més democràtica. Això passa a Lledoners perquè tot el CP és basat en MPiC.

Comissions i FV: *decidir si la proposta és viable o no pel mòdul i dir si és o no contrària a la normativa penitenciària. Són els garants de la seguretat i la normativa i, per tant, han de ser els que posin fre a les idees que se surtin del marc legal o de la viabilitat. A més de posar els límits, poden ajudar a la dinamització, proposar algun canvi o modificació en qualsevol aspecte... Qualsevol persona de la comissió pot proposar el que vulgui, però el funcionari està allà per posar els límits i escoltar. Dependrà de cada mòdul i de cada Centre qui és qui porta el rol de dinamització (normalment són els educadors, però pot ser que sigui l'intern delegat de mòdul si entre tots li permeten que pugui dur a terme aquesta tasca).*

Clau del MPiC: *transversalitat entre tots els treballadors, és molt important el treball en equip. Si es dona una contradicció entre l'opinió dels professionals de tractament i la dels d'interior (sent ambdues postures vàlides i possibles), depèn del tipus de proposta que sigui i qui l'hagi proposat, acabarà tenint més pes una opinió que una altra, però en cap cas es pot parlar de posicions jeràrquiques, sinó que totes les veus tenen el mateix valor. Si es fa una proposta que va més enllà del mòdul, haurà de ser aprovada per direcció. Es torna a posar de relleu la importància que té el fet que la direcció cregui en el model, perquè si existeix una contradicció d'opinions entre els professionals i l'equip directiu, les propostes noves que es puguin fer quedaran en res perquè no comptaran amb el suport de l'equip directiu que, en moltes ocasions, i especialment quan una proposta té certa transcendència, té l'última paraula.*

Sempre que es rebutgi una proposta, s'ha de fer raonadament, i en cas que els interns preguntin, la resposta haurà de ser assertiva i fent-los entendre la raó per la qual no és possible. Si després els interns es queixen per la rebutja d'una proposta, serà tasca dels professionals convertir la queixa en proposta. S'aprofita molt la comissió per la reeducació dels interns i per inculcar-los valors propis del civisme. En un inici, les

comissions són complexes perquè tothom s'hi ha d'adaptar, però un cop funcionen adequadament són beneficioses per a tots.

La línia que separa els interns i els professionals es fa menys violenta en el cas dels MPiC, la tensió que pot haver sense el model comparada amb la que pot haver amb el model és molt diferent. Si l'intern veu al funcionari com algú honest i fidel a les seves paraules, es revoltarà menys i causarà menys problemes.

És molt violent i desgasta com a professional treballar lluitant constantment amb qui comparteixes l'espai de feina. Treballar a gust i sense que t'odiïn suposa treballar d'una manera molt diferent i això es repercuteix tant en els interns com en els funcionaris. Els millors resultats arriben quan els interns entenen el perquè de l'autoritat dels interns i de la normativa. La societat té una sèrie de normes, els interns ho estan per no complir-les, i la idea és que surtin del CP sabent-les complir i entenent-les.

La proactivitat dels interns és necessària perquè el MPiC comporti per aquests els resultats desitjats, però no se'ls obliga en cap cas a participar i actuar de manera activa (al contrari del que succeeix als mòduls de respecte dels CP del territori AGE). Sí se'ls obliga a complir la normativa i amb els acords als que s'arribin a les comissions, però si no participen no se'ls farà fora (sí serà així si contravenen la normativa o entorpeixen el bon funcionament del mòdul). A Catalunya, pots o no participar, però tens la opció.

CAP1

És educador social però també ha treballat com a FV i ha estat cap d'unitat i cap de serveis del CP.

Molta resistència dins el cos de FV a participar i formar part d'un mòdul d'aquests. Hi ha alguns que no entenen que se'ls ha de donar un tracte igualitari i no sobrepenalitzador als interns. Alguns funcionaris modulen la seva manera de treballar i s'acaben adaptant, però d'altres no. No es poden establir generalitats, perquè tot depèn dels contextos i de les circumstàncies en que es dona cada situació, però s'han trobat més resistències per part dels treballadors d'interior que per part dels de tractament.

El mòdul de participació i convivència és posar-li nom al model de gestió que la LOGP i el RP demanen que s'instauri, perquè es posi el tractament i l'escolta activa a l'intern per sobre del règim. El rol del funcionariat d'interior és generar un entorn adequat i col·laborar perquè els de tractament puguin intervenir de la millor manera possible. En aquest entorn, aleshores,

poder aconseguir cert canvi (modificació d'hàbits i actituds per la futura vida en llibertat). La personalitat dels interns serà impossible canviar-la, perquè cristal·litza als setze anys i a partir d'aleshores es manté per sempre, però el que sí es podrà fer és ajudar a la persona a gestionar la seva part negativa perquè eviti que aquesta tingui efectes nocius en la societat.

No s'ha d'ignorar que la majoria de gent que hi ha dins la presó és gent vulnerable, i en gent vulnerable, els trastorns psicològics i psiquiàtrics estan més presents.

El personal d'interior ha de tenir actitud. La clau perquè el rol del funcionariat de vigilància tingui sentit als mòduls de participació i convivència és que els funcionaris guanyin respecte i autoritat a base del diàleg i el consens, no a base de cops.

L'intern ha de saber que no ets el seu amic ni el seu familiar, t'ha de veure com algú amb qui pot conversar, a qui pot demanar ajuda si la necessita i sobretot a qui ha de respectar. Els interns necessiten veure una persona que els serveixi com a model, que els doni les pautes que fins ara no han pogut interioritzar per tal de no tornar a la situació d'internament en la que es troben. Al cap i a la fi, molts interns provenen de famílies desestructurades, on han mancat els valors prosocials, i el funcionari és qui més poden mostrar-los com gestionar una relació basada en el respecte mutu.

Com ja han estat condemnats per un jutge, el funcionariat no hauria d'encarregar-se de fer-los complir més sanció de la que ja se'ls ha imposat, sinó de proporcionar-los eines per a que, quan arribi l'hora de sortir del CP, no tornin a entrar-hi.

Abans de plantejar-se res relacionat amb la participació, el professional ha d'acceptar i saber l'entorn en el que està treballant, així com quina és la seva funció i el sentit de la seva feina. Si el funcionari no entén perquè la gent entra a presó i perquè existeixen tots els professionals que hi treballen, no podrà fer la teva feina com cal.

La conversa directa requereix actitud i convenciment. Els professionals, o bé han d'anar amb l'actitud d'establir relacions més pròximes amb els interns, o bé se n'acaben adonant que la seva feina passa a ser molt més fàcil i treballen d'una manera més relaxada. Treballar constantment en quelcom que no et gratifica és dur i t'acaba fent canviar la manera de treballar. Han d'estar reciclant la ment i tenir capacitat per entendre el perquè de les coses que succeeixen dins el CP.

Si els professionals no apliquen el MPiC, no ho serà mai, i en aquest sentit és clau la direcció dels treballadors. Si un mòdul fins ara havia estat ordinari i des de direcció els diuen que passa

a ser de participació i convivència però no es fa un seguiment per comprovar que així sigui ni els treballadors estan involucrats en implantar el model, mai serà realment de participació i convivència. Tampoc un mòdul de participació i convivència mai funcionarà si l'equip de tractament i d'interior no es coordinen. Es reafirma la idea de la importància del cap d'unitat.

FV3

És dissenyador gràfic. Ell comença amb el primer que va haver, va estar al primer mòdul on es va provar el MPiC. Va anar-hi perquè hi havia uns companys amb qui s'entenia molt bé i va decidir que volia treballar amb ells. No va rebre cap formació. Es tracta d'una feina molt poc parametrizada, exceptuant el que té a veure amb el règim. Ell va tenir la sort de treballar amb 2 caps d'unitat i un equip de companys en els quals hi havia ganes de fer les coses d'una manera diferent.

Diferències quant al treball que es fa a un ordinari. *Depenent del mòdul, dels interns i de les situacions (que són canviants), la diferència està únicament en l'existència de les comissions o en tots els aspectes organitzatius. Com dependrà de cada mòdul la intensitat en que el MPiC s'aplica, també dependrà la tasca que hagin de fer els interns. Les tipologies d'interns (classificats per etiologia delictiva) influeixen, té una importància per al dia a dia.*

El dia a dia de la presó és molt més que el mòdul, el 100% del temps de la majoria dels presos no es basa en estar tot el dia al mòdul, sinó que van a treballar, tenen destins, o van a estudiar...

El FV el que fa: *feina diària. Cal aprendre a conèixer a la persona. Gestionar el dia a dia de l'intern (el que seria la feina d'un funcionari a un mòdul ordinari) i, mentre ho fan, relacionar-se amb els interns. També ensenyar-los, mitjançant exemples, que les coses es poden solucionar de diverses formes.*

El que fan és oferir formes alternatives de resolució i interacció. Un intern pot tenir una discussió/situació en que no està d'acord amb l'educadora i que el FV hagi d'intervenir, però no per posar-li un expedient, sinó per intentar que entengui que aquella situació no s'ha de resoldre de manera violenta, que és millor que, o bé deixin de parlar i continuïn fent-ho en un altre moment, o que replantegi la conversa. Donar-los eines perquè es puguin relacionar de manera sana i conforme als valors socials imperants a la societat.

No existeix un prototip de funcionari que funcioni bé per a tots els mòduls de participació i convivència, perquè es tracta de persones, en contextos determinats, en relació amb altres

persones amb les seves característiques i sota una direcció concreta, que variarà segons el CP i segons el moment en que s'analitzi.

Hi ha persones que tenen més facilitat per adaptar-se a un tipus de directrius, i d'altres que no. Els equips directius marquen, però hi ha les persones que treballen.

També determina la forma de treballar l'arquitectura dels CP, la mida dels mòduls, les diferents direccions que van passant... La presó és una institució que canvia i es modernitza, de la mateixa manera que ho fa la societat.

Dificultats a l'hora de treballar a un mòdul així: *deixar que l'intern et vegi d'una manera diferent a com et veia fins aleshores. Solucionar això és qüestió de temps, no has de fer res especial, simplement oferir-te i mostrar-te. Escoltar activament és important, perquè si tens en compte tot el que et diu l'intern, si després tornes a tenir l'oportunitat de parlar amb ell, podràs fer referència a converses prèvies i s'establirà una relació propera.*

Situació que es genera de bon clima entre FV i interns: establir aquesta relació amb el funcionariat pot ajudar a l'intern a comprendre les dinàmiques d'una relació sana i conforme als valors de la societat en la que viu. El problema està en que molts dels àmbits en que els interns es desenvolupen fora de la presó impliquen una lluita constant amb la resta. La reinserció només és possible si l'intern vol i hi posa de la seva part, els FV han de donar-los totes les eines possibles, les més avançades, les més humanes, les més properes i les que en aquell moment es determini que són les millors, però al final, no poden obligar a ningú.

Per exemple, una persona té tendència a respondre violentament, a vegades simplement es tracta de parlar amb ell quan està a punt de donar-se aquesta resposta i dir-li, aquesta manera d'actuar, ja la coneixes, i ja saps on et portarà, perquè no proves de canalitzar l'energia en buscar altres maneres de respondre? A vegades això no funciona, perquè hi ha moltes coses que no estan a l'abast dels funcionaris... Hi ha bandes, nacionalitats, drogues, ansietats pròpies... Pots accedir al món interior de l'intern per poder-lo ajudar al màxim quan ell t'hi dona accés, però no el pots forçar a que et deixi entrar.

Beneficis pel treballador: *és molt més satisfactori. És millor tractar amb persones que amb interns. Si pots treballar en un bon ambient, on hi ha interacció humana i contacte emocional, cansa més però és més satisfactori. Si et pots estalviar segons quines situacions violentes o agressives mitjançant la paraula, arribes millor a casa després de treballar.*

La personalitat que un tingui és important perquè et facilitarà l'adaptació als mòduls de participació i l'apropament a l'intern serà abans que no pas si ho has d'aprendre, però això no vol dir que si no tens una personalitat tendent a la socialització propera no puguis aprendre a treballar amb els interns de la manera en que es fa als mòduls de participació i convivència. Més que buscar un cert caràcter i una forma de ser i que tothom s'hagi d'adaptar allà amb el consegüent desgast emocional que suposaria, al final, treballant a interior, hi cap tothom. Allò important és que hi hagi la figura del cap d'unitat i que dins l'equip de treballadors, els diferents egos no competeixin per veure quina manera de treballar s'ha d'imposar per sobre de les altres. Si dins un mòdul hi ha quatre FV, si tots són iguals, tots quatre accediran als mateixos interns, però això no és el que interessa, sinó que el que interessa és que entre els quatre arribin al màxim nombre d'interns possible. Hi haurà persones més rígides, més flexibles, més analítiques, més emocionals... No és tant important que tots siguin d'una determinada forma, sinó deixar que les diferents formes de ser es combinin sense que es doni més pes del compte a una que a una altra. No deixa de ser la gestió d'un equip, del qual s'encarrega el CUSI (ha de fer entendre al seu equip que tant bona és la manera de treballar d'uns que dels altres). El que ho canvia tot són les ganes de treballar i creure en el MPiC, sinó la forma.

Com es tracta de persones gestionant altres persones, no és encertat parlar d'un prototip de FV que sempre funcionarà i que ha de determinar quins funcionaris podran treballar a un mòdul de participació i convivència. Es tracta d'una cosa casuística i de contextos que depèn molt de l'intern, del FV, del CP, de la direcció d'aquest, de l'any, del moment històric...

Es tracta d'un àmbit en que l'experiència és clau. No serviria de gaire, sota el meu punt de vista, rebre una formació estrictament teòrica o que s'expliqués el model en termes purament teòrics, perquè com saber gestionar mòduls així és una qüestió que s'aprèn mitjançant l'experiència, el temps i l'observació. Si l'experiència no va direccionada cap a un projecte, tampoc serveix. És tant necessària una direcció clarivident que sàpiga cap on vol anar i ho transmeti clarament als seus treballadors, com una plantilla que sigui capaç d'aprendre i ensenyar (als companys nous). Com més clara sigui la direcció, menys afecta un funcionari dissident amb el MPiC, per això és tant important que hi hagi un concepte clar de cap on es volen tirar les coses. Després es podran polir, modificar o discutir, però la direcció clara s'ha de tenir.

Important que tothom vagi a una.

CAP2

Sense carrera universitària. Cap de serveis de Lledoners. Hi ha molts pocs funcionaris de vigilància realment vocacionals.

Els FV fan la tasca pròpia que els pertoca pel seu càrrec, és a dir, fan recomptes, registres, escorcolls, obren i tanquen el menjador... La funció del FV hauria de ser la participació activa a les comissions i a la vida modular sense deixar de banda les tasques de custòdia i vigilància. El MPiC ha de ser un element que ajudi a la seguretat i a la convivència més agradable dins el CP. Per poder participar, dir la seva en relació a la vida modular i solucionar conflictes pacíficament, han de ser propers a l'intern per tal de conèixer les seves necessitats i mancances. Ara bé, cal tenir en compte que el MPiC no és obligatori, però les funcions que per normativa se li exigeixen al funcionari sí. Com les funcions estrictament relacionades amb el MPiC no són obligatòries, queden a voluntat dels treballadors. No és obligatori ni els suposa una falta el fet de no participar activament a les institucions pròpies del MPiC. La majoria dels funcionaris que entren a la dinàmica del MPiC acaben veient que és una manera de treballar i gestionar els interns molt millor, però segueixen havent moltes reticències a aquest model.

En teoria el MPiC està establert com un sistema de gestionar els CP, com un model idíl·lic de com hauria de ser un CP. Fins als anys 90, era pràcticament impossible imaginar la instauració dels MPiC, però encara ara és molt difícil implantar el model (entre altres coses, per la història dels CP a Catalunya). En definitiva, hi ha molts CP on hi ha mòduls de participació i convivència, però hi ha un CP, el de Lledoners, on més que mòduls, s'entén que tots els mòduls, a excepció del departament especial, han de ser de participació i convivència. Ara bé, que tots els mòduls estiguin organitzats sota aquest ideal no vol dir que tots funcionin igual, perquè això dependrà del tipus d'intern que hi hagi, dels professionals que hi treballin i del CUSI (el cap d'unitat). En uns mòduls, l'aplicació del MPiC serà menor que en d'altres. A Lledoners s'intenta que, independentment de la tipologia o el dia a dia d'aquell mòdul quant a agressivitat i hostilitat, el MPiC s'estableixi el màxim possible, amb la finalitat de donar eines a l'intern perquè quan surti segueixi formant part d'una societat.

Molts funcionaris no estan d'acord amb la implantació d'aquest sistema, sobretot per desconeixement. Hi ha funcionaris molt antics que entenen que no és la millor manera de gestionar un mòdul penitenciari. Hi ha funcionaris que no entenen la raó de ser dels funcionaris, quan en cap cas s'hauria de restringir la veu de l'intern, sinó que s'hauria de

potenciar. Quan un intern viu en un millor entorn i l'estança a presó se li fa més agradable, també repercutirà això en els funcionaris. Hi ha una lluita constant entre funcionaris que entenen que el MPiC és una pèrdua d'autoritat i qui defensa que és tot el contrari, que es basa en guanyar l'autoritat mitjançant dinàmiques dialogants. Si hi ha 2000 FV, aproximadament 50 o 60 d'aquests estan d'acord amb el MPiC, però tota la resta no

Canvi de treballar a un mòdul ordinari a un de participació: *a ell li va ser molt fàcil, li va semblar tot molt correcte i ho va assimilar directament. Diu que això va ser així per la seva experiència inicial i per la seva forma de ser. Ell entra a la model l'any 2000, on hi havia molts interns i eren molt difícils de gestionar perquè hi havia molt poc espai per a tots. Al veure aquesta altra manera de treballar, ell ràpidament va veure que ell la preferia per damunt de l'altra, perquè li era molt més fàcil la gestió del grup. Va ser pragmàtic i va pensar que el MPiC era molt millor que el que portava coneixent tota la seva vida penitenciària. No li va suposar res més que intentar tenir informació de què suposava el model més específicament (això ho va acabar aprenent veient com ho feien els que ja portaven anys treballant d'aquella manera).*

A Lledoners hi ha un grup motor del MPiC, que són professionals del CP que coneixen molt bé el model i que s'encarreguen de donar-li força. Són els encarregats de la implantació i divulgació del MPiC a la resta de mòduls. Si arriba un FV nou que no coneix el model li explicaran en què consisteix, però aquesta explicació no consisteix en una formació formal, sinó que durant un parell de dies acollir al nou company perquè conegui les quatre coses bàsiques que ha de conèixer. No s'encarreguen de comprovar que la resta de mòduls ho fan bé. Tampoc tenen unes directrius establertes sobre què han de fer, sí que fan reunions amb els CUSIs si veuen algun problema en la implantació del MPiC, però no perquè ningú els digui que ho han de fer, sinó que els membres del grup motor s'organitzen com consideren oportú.

No hi ha obstacles per part de l'administració per crear mòduls de participació i convivència, però hi ha una oposició general per part de qui més anys porta treballant a presons perquè el model vertaderament s'instauri. És cert que és important la direcció, però també ho és el cos de treballadors, perquè si la direcció està molt convençuda que és un model vàlid però qui realment l'ha de portar a la pràctica no ho està, no s'aconseguiran els resultats (el mateix passa en sentit contrari).

Beneficis per als professionals: *el fet de conèixer la gent del mòdul permet evitar que hi hagi una alteració regimental greu.*

Conèixer un mòdul, i les comissions és un lloc on es pot conèixer molt bé el mòdul... Et posaré un exemple: els interns venen i et diuen que últimament el menjar no els agrada, el fet de saber que els interns s'estan queixant del menjar et permet saber quin problema s'està produint en aquell moment dins el mòdul. El benefici directe d'una comissió és conèixer personal i individualment quines poden ser les principals queixes d'un mòdul que facin o evitin que es produeixi una alteració regimental greu.

Em sento molt responsable per la meva feina, i em sento orgullós de sentir-me a gust amb la meva feina. És per mi reconfortant veure que la teva feina pot servir per alguna cosa.

L'intern ja ha estat jutjat, el FV, a més de fer complir les mesures regimentals, ha d'intentar fer la vida de l'intern més agradable (coneixent sempre el context en el que et trobes i que hi ha alguns casos perduts). El MPiC et permet (tot i que alguns funcionaris ho interpreten com un signe de debilitat) guanyar un liderat i autoritat reals. Els interns volen que els funcionaris siguin justos i que compleixin amb la seva paraula. És un món on el respecte és fonamental, entre els interns, entre els treballadors, i entre els interns i treballadors.

La feina es basa en ser empàtic i situar-te a la posició dels interns. Tu pots tenir molts problemes amb un intern, però quan li mires als ulls i el tractes com a un més, el seu grau de conflictivitat i d'agressivitat baixa. Hi haurà interns amb qui serà més senzill mentre que amb d'altres serà més complicat.

Des de direcció general, es fan les GAP, que són les guies d'actuació penitenciària, que estableixen com comportar-se en alguns casos, però tracten temes molt generals i de manera ambigua. La guia més important és la primera que es va fer, en que es posa èmfasi en la necessitat d'usar en llenguatge, la comunicació i l'empatia en la relació amb els interns.

Què canviaria ell del MPiC: *no canviaria res en sí del model i de la filosofia, però sí seria més necessari fer pedagogia.*

Cal entendre el MPiC en el context en que actualment es troba i dins el qual ha estat possible el seu desenvolupament. No ha arribat abans perquè l'ambient dels CP ho impossibilitava i perquè la tradició i història penitenciària semblava contrària a aquesta idea. Per sort, el context penitenciari ha evolucionat molt de la mateixa manera que ho ha fet la societat, i la llàstima és que alguns funcionaris no ho han fet, i és una de les raons per les quals encara no es veu el canvi del tot.

